

**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 осуществление мероприятий.

Формирование и развитие данной компетенции основывается на результатах освоения следующих универсальных и общепрофессиональных 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);
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

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

- 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;

- ПК-2. Владение 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-5. Способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений;

- ПК-7. Владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ.

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

личностные результаты<sup>1</sup>:

1) профессионально-важные личностные качества в сфере анализа профессиональных отношений, принятия решений, оперативного и тактического планирования.;

---

<sup>1</sup>Подпункт 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);

метапредметные результаты<sup>2</sup>:

1) умение продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности, учитывать позиции других участников деятельности, эффективно разрешать конфликты.

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									
Б1.В.ДВ.03.01	Теория управления								экзамен
Б1.Б.31	Оценка кадрового ресурса организации и мониторинг карьеры						экзамен		

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, дискуссии, презентации и т.п.), в том числе через соответствующую постановку целей и выполнения определенных задач. ОПК-3 формируется дисциплиной Б1.Б.31 «Оценка кадрового ресурса организации и мониторинг карьеры» в шестом семестре на третьем курсе обучения и заканчивается экзаменом. Дисциплина «Оценка кадрового ресурса организации и мониторинг карьеры» формирует данную компетенцию в контексте знаний в области стратегии управления человеческими ресурсами организаций, типологии и особенности организационных структур предприятия, в определении последствий управленческих решений с позиции социальной ответственности.

Далее ОПК-3 формируется дисциплиной Б1.В.ДВ.03.01 «Теория управления» в восьмом семестре на четвертом курсе обучения и заканчивается промежуточной аттестацией – экзамен. 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.

<sup>2</sup>Подпункт 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);

Теоретическая и часть практической базы ОПК-3 формируется в рамках дисциплин «Оценка кадрового ресурса организации и мониторинг карьеры», «Теория управления».

## **2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции**

### **2.1. Состав (структура) компетенции**

Компетенция ОПК-3 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 определению 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, а также способность к организационному проектированию с учетом изменений факторов внутренней и внешней среды и степени их воздействия на организацию.

Алгоритм формирования компетенции базируется на представлениях:

- об организационных системах и эволюции взглядов на организацию;
- о динамических аспектах природы и сущности организации и ее жизненного цикла;
- о принципах построения организационных структур с учетом структурного подхода к организации, организационного проектирования и организационной культуры, влияния внешней и внутренней среды организации на ее деятельность, а также действия в организации объективных законов функционирования и развития.

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, дискуссии, представления презентационных материалов по разделам дисциплины 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 «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 осуществляется в рамках трех этапов и включает в себя:

- первый этап (ОПК-3.1) - - Способность к проектированию организации.
- второй этап (ОПК-3.2) - - Способность участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.
- третий этап (ОПК-3.3) - - Способностью планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности.

### 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, а также 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>Активное участие в обсуждении в микрогруппе и в освещении результатов работы микрогруппы перед всей учебной группой.</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>Наблюдение (степень активности).</p> <p>Тестирование.</p> <p>Презентация доклада.</p> <p>Взаимоопрос.</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 несколько схем позиционирования результатов.</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>Продемонстрированы несколько схем позиционирования результатов.</p> <p>Демонстрирует осмысление полученных теоретических основ и применяет их в практической деятельности.</p>	<p>Презентация доклада.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Взаимоопрос.</p> <p>Групповое обсуждение.</p> <p>Выступление перед группой.</p>
Способность к распределению	Анализирует способность группы к	Адекватно оценивает организационную	Коллективная дискуссия.

и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	<p>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>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 групповые методы взаимодействия по делегированию полномочий.</p>	<p>Предполагаемый портрет (образ) руководителя организации и его и подчиненного.</p> <p>Зачет с оценкой.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Достижение результата освоения ОПК-3 обеспечивается путем формирования у обучающихся:

**следующих знаний:**

- в области стратегии управления человеческими ресурсами организаций, типологии и особенности организационных структур предприятия,
- в определении последствий управленческих решений с позиции социальной ответственности.

**следующих умений:**

- оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений;
- самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи
- формулировать задачи для основных направлений кадрового аудита;
- диагностировать особенности кадровой политики организации.
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации;
- разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность;
- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.

**следующих навыков:**

- поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования службе управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита;
- обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита;
- использования основных методов и технологий кадрового аудита;

- способности проектировать организационные структуры;
- участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;
- распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности.
- организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач;
- самостоятельного овладения методами планирования карьеры.

#### **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 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.