

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.ДВ.05.02	Технологии кадрового менеджмента							зачет	
Б1.В.ДВ.05.01	Основы управления персоналом: методы управления человеческими ресурсами							зачет	
Б1.В.ДВ.07.02	Рынок труда						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.

Для поэтапного развития этого компонента необходимо:

- овладеть знаниями в области основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач,
- развить умения разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений,
- владеть технологиями, организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач.

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

Формирование ПК-1 осуществляется в рамках трех этапов:

При освоении 1 этапа (ПК-1.1), реализуемого в ходе прохождения производственной практики, формируются навыки подготовки проектов документов, определяющих порядок подбора, оценки и развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат.

При освоении 2 этапа (ПК-1.2), реализуемого в ходе освоения дисциплины «Рынок труда» осуществляется развитие навыков формирования и анализа фонда оплаты труда с целью подготовки предложений по формированию бюджета на персонал с учетом факторов рынка труда. Формируется способность применять системный подход к принятию и реализации управленческих решений в сферу управления человеческими ресурсами.

При освоении 3 этапа (ПК-1.3), реализуемого в ходе освоения дисциплин «Основы управления персоналом: методы управления человеческими ресурсами», «Технологии кадрового менеджмента» формируется способность осуществлять профессиональную деятельность с применением современных кадровых технологий

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

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Рекомендуемые средства (методы) оценивания
----------------------------------	------------------------------	----------------------------	---

<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>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>Может разработать модель работы с персоналом для конкретной компании исходя из предложенных условий</p> <p>Соотносит различные элементы организации как системы</p> <p>Самостоятельно формулирует задачи для конкретных подразделений в сфере управления персоналом.</p>	
<p>ПК-1.3</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.

- 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.