

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Макаренко Елена Николаевна
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 13.04.2023 09:45:27
 Уникальный программный ключ:
 c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78
 Закреплена за кафедрой **Финансовый и HR менеджмент**

Кадровый консалтинг и аудит

Учебный план 38.04.03.01_1.plx

Форма обучения **очная**

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	Неделя			
	15 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	8	8	8	8
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	12	12	12	12
Итого	36	36	36	36

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- | | |
|-----|--|
| 1.1 | Цели дисциплины: получение всесторонних знаний, умений и навыков по организации и методологии кадрового консалтинга и аудита на предприятии. |
|-----|--|

2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-1: Способен разработать и реализовать планы, программы и процедуры в области операционного управления персоналом структурного подразделения организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- Знать:**
 Современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом; систему показателей оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала организации и методы его оценки; закономерности, принципы и методические подходы внедрения политики привлечения, подбора, отбора и оценки персонала (соотнесено с индикатором ПК-1.1)
- Уметь:**
 Применять аналитические методы для определения проблемных областей в действующих системах управления организациями; определять направления, разрабатывать, обосновывать и внедрять рекомендации по развитию кадрового потенциала организации и интеллектуального капитала; разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; лично эффективно участвовать в посреднической социально-профилактической и консультационной деятельностью по управлению персоналом (соотнесено с индикатором ПК-1.2)
- Владеть:**
 Системным и комплексным подходом к рассмотрению процессов, протекающих в сфере о управления персоналом и всей организации в целом; навыками сбора и обработки информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность использования кадрового потенциала и интеллектуального капитала; методами внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонал; оценки эффективности применяемых методов оперативного управления персоналом подразделения организации (соотнесено с индикатором ПК-1.3)