

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.04.2023 09:51:05

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Закреплена за кафедрой **Финансовый и HR менеджмент**

Кадровый консалтинг и аудит

Учебный план z38.04.03.01_1.plx

Форма обучения **заочная**

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	24	24	24	24
Часы на контроль	4	4	4	4
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 деятельности 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)