

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ"**

Факультет Государственной службы и управления
Кафедра Управления персоналом и экономики труда

**АННОТАЦИЯ
К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
"Кадровая политика и кадровый аудит организации"**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной дисциплины: обеспечить формирование у студентов системы знаний в области кадровой политики и основных принципов осуществления кадрового аудита, а также развитие у студентов личностных качеств и формирование общекультурных и профессиональных компетенций указанных ниже.

2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Изучение основополагающих принципов, особенностей, условий формирования и реализации кадровой политики организации, факторов, влияющих на ее содержание и приоритеты;
2. Изучение методики подготовки и осуществления кадрового аудита организаций;
3. Выработка умений самостоятельного решения задач, связанных с формированием и реализацией кадровой политики организаций;
4. Овладение навыками организации кадрового аудита, а также принятия решений по его результатам.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В.04

1.3.1. Дисциплина "Кадровая политика и кадровый аудит организации" опирается на следующие
Психология межличностных отношений

Управление командой проекта

1.3.2. Дисциплина "Кадровая политика и кадровый аудит организации" выступает опорой для
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Преддипломная практика

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-1, ПК-1

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

3.1 Знать:

базовые технологии управления персоналом;
нормы служебной этики;

3.2 Уметь:

определять наиболее оптимальные, в условиях конкретных ситуаций, технологии управления персоналом;
использовать нормы служебной этики государственного служащего;

3.3 Владеть:

базовыми технологиями управления персоналом;
способностью обеспечивать соблюдение норм служебной этики при выполнении своих должностных обязанностей;

5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость: 144 / 4

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем / вид занятия/

- Раздел 1. Раздел 1. Теоретические основы формирования и реализации кадровой политики организации
Тема 1.1. Сущность и основные понятия кадровой политики организации /Лек/
Тема 1.1. Сущность и основные понятия кадровой политики организации /Сем зан/
Тема 1.1. Сущность и основные понятия кадровой политики организации /Ср/

Тема 1.2. Типы кадровой политики организации, особенности и условия ее формирования /Лек/
Тема 1.2. Типы кадровой политики организации, особенности и условия ее формирования /Сем зан/
Тема 1.2. Типы кадровой политики организации, особенности и условия ее формирования /Ср/
Тема 1.3. Разработка, оформление и реализация кадровой политики организации /Лек/
Тема 1.3. Разработка, оформление и реализация кадровой политики организации /Сем зан/
Тема 1.3. Разработка, оформление и реализация кадровой политики организации /Ср/
Тема 1.4 Профессиональная этика в системе государственных организаций и государственной службы /Лек/
Тема 1.4 Профессиональная этика в системе государственных организаций и государственной службы /Сем зан/
Тема 1.4 Профессиональная этика в системе государственных организаций и государственной службы /Ср/
Раздел 2. Раздел 2. Теория и практика подготовки и осуществления кадрового аудита организации
Тема 2.1. Теоретические основы кадрового аудита организации /Лек/
Тема 2.1. Теоретические основы кадрового аудита организации /Сем зан/
Тема 2.1. Теоретические основы кадрового аудита организации /Ср/
Тема 2.2. Аудит кадрового потенциала организации /Лек/
Тема 2.2. Аудит кадрового потенциала организации /Сем зан/
Тема 2.2. Аудит кадрового потенциала организации /Ср/
Тема 2.3. Аудит кадровых процессов /Лек/
Тема 2.3. Аудит кадровых процессов /Сем зан/
Тема 2.3. Аудит кадровых процессов /Ср/

Составитель(и): канд. экон. наук, доцент Л.С. Ляхова

Согласовано:
Проректор по УРиМС



Л.Н. Костина