

**АННОТАЦИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
«Стратегический анализ»**

**по направлению 38.03.03 Управление персоналом  
профиль «Кадровый консалтинг»**

**1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

*Цель освоения дисциплины «Стратегический анализ»* – формирование у студентов бакалавриата, обучающихся по направлению 38.03.03 Управление персоналом, знаний основ теории стратегического анализа и первоначальных навыков ее практического использования. Управление персоналом в условиях изменчивой внешней среды обуславливает необходимость использования в бизнес-практике современных приемов и методов анализа внешней и внутренней среды организации. В этой связи возникает потребность изучения студентами, обучающимися по направлению 38.03.03 Управление персоналом основ теории и практики стратегического анализа.

*Задачи освоения дисциплины:*

- сформировать у студентов представление о сущности стратегического анализа, направления его использования при разработке и реализации стратегии развития персонала;
- обучить студентов технологиям стратегического анализа внутренней и внешней среды организации;
- дать представление студентам о подходах к осуществлению стратегического анализа для разработки стратегии управления персоналом организации.

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

«Стратегический анализ» является дисциплиной по выбору вариативной части Учебного плана подготовки по направлению 08.03.03 Управление персоналом по профилю «Кадровый консалтинг» и имеет код Б1.В.1.ДВ.03.02.

По очной форме обучения до изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин (практик), с формированием соответствующих компетенций (или их части): Введение в специальность, Вероятностные методы в экономике, Основы бухгалтерского учета, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

По очной форме обучения дисциплина «Стратегический анализ» изучается в одном семестре с дисциплинами: Разработка управленческих решений, Принятие решений в управлении персоналом, Стратегический менеджмент.

По очной форме обучения дисциплина «Стратегический анализ» предшествует изучению дисциплин (практик) и дальнейшему формированию соответствующих компетенций: Маркетинг персонала, Экономика управления персоналом, Кадровое планирование и технологии рекрутмента, Государственные закупки в управлении персоналом, Электронные торги, Антикризисное управление, Кадровые риски и их оценка, Планирование и анализ трудовых показателей, Преддипломная практика, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

По заочной форме обучения до изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин (практик), с формированием соответствующих компетенций (или их части): Введение в специальность, Вероятностные методы в экономике, Основы бухгалтерского учета, Разработка управленческих решений, Принятие решений в управлении персоналом, Управление знаниями и интеллектуальными ресурсами, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Управление персоналом организации, Экономика управления персоналом, Государственные закупки в управлении персоналом, Электронные торги.

По заочной форме обучения дисциплина «Стратегический анализ» изучается в одном семестре с дисциплинами: Стратегический менеджмент.

По заочной форме обучения дисциплина «Стратегический анализ» предшествует изучению дисциплин (практик) и дальнейшему формированию соответствующих компетенций: Маркетинг персонала, Антикризисное управление, Кадровые риски и их оценка, Планирование и анализ трудовых показателей, Инновационный менеджмент в управлении персоналом, Кадровое планирование и технологии рекрутмента, Количественная оценка параметров систем управления персоналом, Преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

### **3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСНОВЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций:

| Код и наименование реализуемой компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций  |
|--|--|
| <p>ПК-1 - знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основы стратегического анализа как части стратегического управления персоналом;</li> <li>• приемы стратегического анализа как основы разработки и реализации стратегии управления персоналом организации, возможности их использования при разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, при формировании и использовании трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• применять технологии стратегического анализа как части стратегического управления персоналом, приемы разработки и реализации стратегии управления персоналом организации при разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, при формировании и использовании трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками стратегического анализа как части стратегического управления персоналом, разработки и реализации стратегии управления персоналом организации при разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, при формировании и использовании трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью</li> </ul> |
| <p>ПК-2 - знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике</p>  | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основы стратегического анализа как инструмента кадрового планирования, контроллинга, маркетинга персонала как части системы стратегического управления организацией,</li> <li>• приемы стратегического анализа как инструмента разработки и реализации стратегии привлечения персонала и способы их применения на практике;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основы стратегического анализа как инструмента кадрового планирования, контроллинга, маркетинга персонала как части системы стратегического управления организацией,</li> <li>• приемы стратегического анализа как инструмента разработки и реализации стратегии привлечения персонала и способы их применения на практике;</li> </ul> <p>Владеть:</p>  |

|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками стратегического анализа как инструмента кадрового планирования, контроллинга, маркетинга персонала как части системы стратегического управления организацией,</li> <li>• приемами стратегического анализа как инструмента разработки и реализации стратегии привлечения персонала и способами их применения на практике</li> </ul>   |
| ПК-15 - владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• технологии сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</li> <li>• приемы определения численного и профессионального состава персонала организации при составлении стратегических планов организации;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</li> <li>• определять численный и профессиональный состав работников в соответствии со стратегическими планами организации;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</li> <li>• приемами определения численного и профессионального состава персонала организации для составления стратегических планов организации.</li> </ul> |
| ПК-16 - владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике   | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, способы их применения на практике;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, применять их на практике;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• приемами анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала,</li> <li>• навыками их применения на практике.</li> </ul>   |

#### 4. ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачётных единиц (144 часа).

#### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции и практические занятия с применением мультимедийных материалов, деловых и ролевых игр, дискуссий, разбором кейс-ситуаций, обсуждением докладов, проведением коллоквиумов, письменных опросов и др.

При организации самостоятельной работы студентов применяются следующие образовательные технологии: работа с литературой и ответы на вопросы, подготовка докладов, подготовка к деловым играм, коллоквиуму, опросу, и др.

#### 6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды текущего контроля: доклад, коллоквиум, письменный опрос. По данной дисциплине предусмотрена форма отчетности - зачётно-экзаменационная ведомость. Промежуточная аттестация по дисциплине «Стратегический анализ» проводится в 5 семестре по очной форме обучения и в 7 семестре по заочной форме обучения в форме экзамена.

