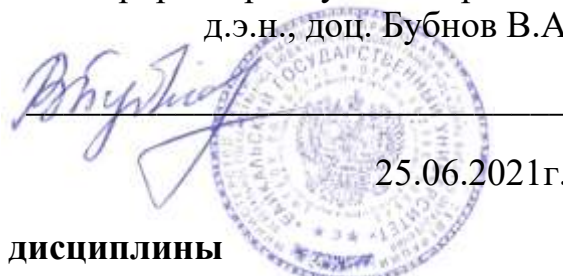


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.э.н., доц. Бубнов В.А



25.06.2021г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.10. Стратегическое управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика

Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	2	2
Семестр	21	21
Лекции (час)	14	28
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	80	80
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)	21	21
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2021

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03
Управление персоналом.

Автор И.Г. Носырева

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

1. Цели изучения дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование теоретических знаний, умений и практических навыков в области стратегического управления человеческими ресурсами: представлений о целях, задачах и видах текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; умений формировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации как работодателя; знаний об основных стратегиях управления организацией в целом и ее персоналом; навыков разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	З. Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Обязательная часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Управление организационной культурой", "Управление организационным развитием предприятия"

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
--------------------	-----------------------------	-------------------------------

Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	14	28
Практические (сем, лаб.) занятия	14	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	80	80
Всего часов	108	108

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Место и роль стратегии управления персоналом в системе стратегического управления организации	21	4	0	10		Кейс на формирование системы управления человеческими ресурсами в организации
1.2	Миссия, ценности и стратегия организации	21	4	0	10		Кейс на формулирование стратегии и выявление элементов стратегического УЧР
2.1	Стратегическое управление человеческими ресурсами: основные направления, цели и задачи	21	4	0	10		Тест на основные направления, цели и задачи стратегического УЧР
3.1	Функциональные и ситуационные стратегии управления персоналом как элементы стратегического управления человеческими ресурсами	21	4	0	10		Кейс на идентификацию функциональных и ситуационных стратегий УЧР
4.1	Формирование стратегического управления человеческими ресурсами	21	4	0	10		Кейс на формирование стратегического УЧР
4.2	Технологии разработки кадровой стратегии. Требования	21	4	0	10		Кейс на разработку стратегии УЧР

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	к кадровой стратегии						
5.1	Реализация стратегического управления персоналом	21	2	0	10		Групповое творческое задание по командообразованию и его роли в стратегическом УЧР
5.2	Оценка реализации кадровых стратегий и эффективности службы управления персоналом	21	2	0	10		
	ИТОГО		28		80		

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Место и роль стратегии управления персоналом в системе стратегического управления организации	21	1	1	10		Кейс на формирование системы стратегического УЧР в организации
1.2	Миссия, ценности и стратегия организации	21	1	1	10		Кейс на формулирование стратегии и выявление элементов стратегического УЧР
2.1	Стратегическое управление человеческими ресурсами: основные направления, цели и задачи	21	2	2	10		Тест на основные направления, цели и задачи стратегического УЧР
3.1	Функциональные и ситуационные стратегии управления персоналом как элементы стратегического управления человеческими ресурсами	21	2	2	10		Кейс на идентификацию функциональных и ситуационных стратегий УЧР
4.1	Формирование стратегического управления	21	2	2	10		Кейс на формирование стратегического

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	человеческими ресурсами						управления человеческими ресурсами
4.2	Технологии разработки кадровой стратегии. Требования к кадровой стратегии	21	2	2	10		Кейс на разработку кадровой стратегии
5.1	Реализация стратегического управления персоналом	21	2	2	10		Групповое творческое задание на командообразование и его роль в стратегическом управлении персоналом
5.2	Оценка реализации кадровых стратегий и эффективности службы управления персоналом	21	2	2	10		
	ИТОГО		14	14	80		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Место и роль стратегии управления персоналом в системе стратегического бизнес-планирования компании	Установочные элементы планирования организации и их влияние на стратегическое управление персоналом. Организация как объект стратегического управления и планирования. Стратегическое бизнес-планирование и его структура.
2	Миссия, ценности и стратегия организации	Бизнес-намерения, философия, миссия и видение компании. Стратегическое видение будущего компании. Нормативно-целевые элементы. Генеральная стратегия организации и ее специфика. Виды стратегий организации. Политика компании, тактические и оперативные планы.
3	Стратегическое управление человеческими ресурсами: основные направления, цели, задачи. Отличительные черты и структура стратегического управления	Сущность и отличительные черты стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами - необходимое требование эффективности управления персоналом в современных условиях. Специфические черты стратегии управления человеческими ресурсами. Структура стратегии управления персоналом. Общесистемный уровень кадровой стратегии. Типы генеральных стратегий и стратегии управления персоналом. Основные подсистемы стратегии управления персоналом. Зависимость кадровой стратегии от типа

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	человеческими ресурсами. Типовые варианты стратегий управления персоналом.	генеральной стратегии. Типы кадровых стратегий в организации. Как работает стратегическая модель управления персоналом в конкретной компании. основные подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
4	Функциональные и ситуационные стратегии управления персоналом как элементы стратегического управления человеческими ресурсами.	Отличительные черты и структура функциональных стратегий. Стратегия обеспечения человеческими ресурсами. Стратегия организационных изменений и использования человеческих ресурсов. Стратегия развития человеческих ресурсов. Стратегия мотивации персонала. Стратегия оценки персонала. Стратегия внутренних коммуникаций и взаимоотношений сотрудников. Стратегия руководства персоналом. Ситуационные стратегии. Горизонтальная и вертикальная интеграция стратегий.
5	Формирование стратегии управления человеческими ресурсами. Технологии разработки кадровой стратегии. Требования к кадровой стратегии.	Основные этапы формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами. Формулирование кадровой стратегии. Подходы к формулированию кадровой стратегии. Анализ и корректировка кадровой стратегии. Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии в корпоративную стратегию. Декомпозиция кадровой стратегии на уровень операционного управления. Основные требования к кадровой стратегии. Типичные ошибки при разработке кадровой стратегии.
6	Реализация стратегического управления персоналом	Реализация стратегического управления персоналом. Декомпозиция Дерева целей и задач по персоналу до уровня сотрудников службы персонала. Создание операционного плана службы персонала и бизнес-плана по персоналу.
7	Оценка реализации кадровых стратегий и эффективности службы управления персоналом	Основные методы оценки эффективности стратегического управления человеческими ресурсами. Оценка реализации кадровой стратегии и эффективности службы персонала. Типовые ошибки оценки степени реализации кадровой стратегии и эффективности служб персонала.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	Организация как объект стратегического управления и планирования. Бизнес-намерения, философия, миссия и видение компании.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта с элементами дискуссии. Основные элементы планирования организации. Место стратегии управления персоналом в системе стратегического планирования организации. Классификация стратегий по уровням иерархии управления. Последовательность осуществления планирования в организации. Стратегическое бизнес-планирование и его структура. Основополагающие бизнес-намерения собственников в системе бизнес-планирования. Групповая дискуссия: является ли получение прибыли (или повышение стоимости,

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	капитализации) главным намерением современных передовых компаний? Философия и ценности компаний. Миссия и требования к ее формулировке. Стратегическое видение будущего компании.
2.1	Сущность и отличительные черты стратегического управления человеческими ресурсами. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта с элементами дискуссии. Стратегическое управление человеческими ресурсами как необходимое требование эффективности управления персоналом в современных условиях. Отличительные черты УЧР от этапа управления кадрами. Сравнение традиционного и стратегического управления персоналом. Структура стратегического управления персоналом. Стратегия управления человеческими ресурсами как общий план деятельности компании в области управления персоналом. Отличительные признаки стратегии управления персоналом. Структура стратегии управления персоналом.
2.1	Типы генеральных стратегий и стратегий управления персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта с элементами дискуссии. Предполагает выполнение задания для решения реальной ситуации (кейса). Типология генеральных стратегий компании. Зависимость стратегий УЧР от стратегий конкурентной борьбы. Типы кадровых стратегий в организации. Как работает стратегическая модель управления персоналом в конкретной компании. Основные подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами
3.1	Отличительные черты и структура функциональных стратегий. Ситуационные (специфические) стратегии.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта с элементами дискуссии, предполагает анализ практических ситуаций. Специфика функционального уровня кадровой стратегии. Стратегия обеспечения человеческими ресурсами. Стратегия организационных изменений и использования человеческих ресурсов. Стратегия развития человеческих ресурсов. Стратегия мотивации персонала. Стратегия оценки персонала. Стратегия внутренних коммуникаций и взаимоотношений сотрудников. Стратегия руководства персоналом. Ситуационные стратегии как выражение целей и задач, связанных с экстремальными обстоятельствами. Горизонтальная и вертикальная интеграция стратегий.
4.1	Этапы формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Предполагает анализ практических ситуаций. Основные этапы формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами. Связь стратегического подхода к трудовым ресурсам и основных кадровых функций
4.2	Разработка, внедрение и реализация кадровой стратегии. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Предполагает решение практических ситуаций (кейсов). Шаги разработки и внедрения кадровой стратегии. Формулирование кадровой стратегии. Взаимосвязь кадровой стратегии и стадий жизненного цикла организации. Основные шаги по внедрению кадровой стратегии: декомпозиция дерева целей и задач по персоналу до уровня сотрудников; формирование операционного плана службы персонала; формирование перечня ключевых показателей эффективности деятельности по стратегическому управлению

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	человеческими ресурсами. Основные шаги по реализации кадровой стратегии: разработка процедуры оценки реализации кадровой стратегии; разработка процедуры оценки эффективности деятельности службы персонала по реализации кадровой стратегии.
5.2	Основные методы оценки эффективности стратегического управления человеческими ресурсами. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Предполагает решение практических ситуаций (кейсов). Система ключевых показателей эффективности деятельности службы персонала. Система сбалансированных показателей. Оценка реализации кадровой стратегии как более широкое понятие по сравнению с оценкой эффективности службы персонала. Переход от этапа реализации стратегии к этапу оценки реализации кадровой стратегии. Типовые ошибки оценки степени реализации кадровой стратегии и эффективности служб персонала.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Место и роль стратегии управления персоналом в системе стратегического управления организации	ОПК-3	Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности	Кейс на формирование системы стратегического УЧР в организации	Оценивается умение анализировать информацию; выявлять бизнес-намерения и цели компании; анализировать ситуацию и выявлять причины, которые к ней привели; навыки разработки стратегии управления человеческими ресурсами; обоснованность и аргументированность предложенных решений (20)
2	1.2. Миссия, ценности и стратегия организации	ОПК-3	У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии.	Кейс на формулирование стратегии и выявление элементов	Оцениваются навыки в области формулирования стратегий разных

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	стратегического УЧР	иерархических уровней, а также навыки идентификации структурных элементов стратегического управления человеческими ресурсами (10)
3	2.1. Стратегическое управление человеческими ресурсами: основные направления, цели и задачи	ОПК-3	З.Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации	Тест на основные направления, цели и задачи стратегического УЧР	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 2 балла. Итого - до 20 баллов (20)
4	3.1. Функциональные и ситуационные стратегии управления персоналом как элементы стратегического управления человеческими ресурсами	ОПК-3	У.Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Кейс на идентификацию функциональных и ситуационных стратегий УЧР	Оцениваются навыки в области идентификации функциональных и ситуационных стратегий управления человеческими ресурсами организации, выявления особенностей кадровой политики успешных компаний (10)
5	4.1. Формирование стратегического управления человеческими ресурсами	ОПК-3	У.Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Кейс на формирование стратегического управления человеческими ресурсами	Оценивается умение выявлять проблемы службы управления персоналом, основные элементы стратегического УЧР, соотносить кадровую политику со стратегическими целями организации, предлагать собственные варианты

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
					управленческих решений (10)
6	4.2. Технологии разработки кадровой стратегии. Требования к кадровой стратегии	ОПК-3	У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Кейс на разработку кадровой стратегии	Оценивается творческий подход, знание этапов разработки и реализации стратегии, навыки формулирования стратегии управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации, умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (20)
7	5.1. Реализация стратегического управления персоналом	ОПК-3	Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности	Групповое творческое задание на командообразование и его роль в стратегическом управлении персоналом	Оценивается творческий подход, умение выявлять причины неэффективности групповой работы, предлагать пути ее повышения, умение выстроить этапы работы по командообразованию и обосновать роль командообразования в стратегическом управлении персоналом (10)
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 21.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: За каждый правильный ответ на вопрос теста - 4 балла, тест на 10 вопросов.

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Знание: Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации

1. Аналитические методы разработки стратегии
2. Бизнес-намерения, философия, и стратегическое видение компании
3. Виды стратегий организации
4. Генеральная стратегия организации и ее специфика
5. Зависимость кадровой стратегии от типа генеральной стратегии
6. Кадровая политика и ее особенности
7. Миссия компании и ее роль в стратегическом управлении персоналом
8. Основные требования к кадровой стратегии
9. Основные этапы формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами
10. Отличительные черты и структура функциональных стратегий
11. Политика компании, тактические и оперативные планы
12. Реализация стратегического управления персоналом
13. Система сбалансированных показателей по управлению человеческими ресурсами
14. Ситуационные стратегии. Горизонтальная и вертикальная интеграция стратегий
15. Стратегия внутренних коммуникаций и взаимоотношений сотрудников
16. Стратегия мотивации персонала
17. Стратегия обеспечения человеческими ресурсами
18. Стратегия организационных изменений и использования человеческих ресурсов
19. Стратегия оценки персонала
20. Стратегия развития человеческих ресурсов
21. Стратегия руководства персоналом
22. Сущность и отличительные черты стратегического управления человеческими ресурсами
23. Типичные ошибки при разработке кадровой стратегии
24. Типы кадровых стратегий в организации
25. Формулирование кадровой стратегии

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Полный аргументированный ответ на исследовательское задание.

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Умение: Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде

- Задача № 1. Исследовательское задание на оценку кадровой политики и ее совершенствование
- Задача № 2. Исследовательское задание на оценку эффективности и преемственности стратегий
- Задача № 3. Исследовательское задание на развитие комплекса стратегических целей и его взаимосвязи с оценкой персонала
- Задача № 4. Исследовательское задание на умение выполнять СВОТ-анализ и разрабатывать на этой основе генеральную стратегию и стратегию УЧР
- Задача № 5. Исследовательское задание с применением 5 сил конкуренции Портера и их влиянии на реализацию стратегий

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Обоснованные ответы на задания кейса.

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Навык: Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности

Задание № 1. Кейс на разработку стратегии управления персоналом и кадровой и социальной политики

Задание № 2. Кейс на разработку концепции управления персоналом, стратегии управления персоналом, кадровой и социальной политики

Задание № 3. Кейс на разработку целей управления персоналом и разработку системы оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Задание № 4. Кейс на снижение сопротивления персонала реализации стратегических изменений в компании

Задание № 5. Кейс на совершенствование системы аттестации персонала многонациональной корпорации

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.04.03 Управление
персоналом
Профиль - Стратегическое управление
персоналом и HR-аналитика
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Стратегическое
управление человеческими ресурсами

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Исследовательское задание на оценку кадровой политики и ее совершенствование (30 баллов).
3. Кейс на разработку целей управления персоналом и разработку системы оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (30 баллов).

Составитель _____ И.Г. Носырева

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Ансофф И. Стратегическое управление.- М.: Экономика, 1989.-519 с.
2. Яхонтова Е. С. Стратегическое управление персоналом/ Е.С. Яхонтова.- Москва: Издательский дом «Дело», 2013.-381 с.
3. Колетвинова Е. Ю. Стратегическое управление персоналом. краткий курс/ Е.Ю. Колетвинова.- Москва: Проспект, 2016.-144 с.
4. [Мумладзе Р.Г. Управление персоналом \[Электронный ресурс\] : учебник / Р.Г. Мумладзе. — Электрон. текстовые данные. — М. : Палеотип, 2014. — 410 с. — 978-5-94727-620-6. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48706.html](http://www.iprbookshop.ru/48706.html)
5. [Петрыкина И.Н. Стратегическое управление развитием человеческого капитала субъектов РФ \[Электронный ресурс\] : монография / И.Н. Петрыкина, И.Е. Рисин. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 121 с. — 978-5-4365-0761-3. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61667.html](http://www.iprbookshop.ru/61667.html)

б) дополнительная литература:

1. Ридинг К., Reading С., Войтюк И. А. Стратегическое бизнес-планирование: Динамическая система повышения эффективности и обеспечения конкурентного преимущества. Strategic Business Planning. Strategic Business Planning. пер. с англ./ Клайв Ридинг.- Днепрпетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005.-377 с.
2. Стратегическое единство: создание синергии с помощью сбалансированной системы показателей. Alignment: Using the balanced Scorecard to create corporate synergies/ Роберт Каплан, Дейвид Нортон.- М.: Вильямс, 2006.-371 с.
3. Стольников Т. М. Стратегическое и оперативное управление предприятием/ Т.М. Стольников.- Москва: Лаборатория книги, 2010.-100 с.
4. Черепанов А. В. Стратегическое лидерство и компетенции менеджеров в условиях экономики знаний. [Текст]/ А. А. Черепанов// Номер журнала, N 3, С. 148-152, 2011, ч.з 2-202
5. Сотов С. С. Стратегическое планирование/ С.С. Сотов.- Москва: Лаборатория книги, 2010.-51 с.
6. Никонова А. Стратегическое планирование и развитие предприятий: основы адаптивного подхода/ А. Никонова// Проблемы теории и практики управления
7. Любанова Т. П., Мясоедова Л. В., Олейникова Ю. А. Стратегическое планирование на предприятии. допущено М-вом образования РФ. учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп./ Т. П. Любанова, Л. В. Мясоедова, Ю. А. Олейникова.- Ростов н/Д: МарТ, 2009.-393 с.
8. Виханский О. С. Стратегическое управление. учебник для вузов. рек. М-вом образования РФ. Изд. 2-е, перераб. и доп./ О. С. Виханский.- М.: Экономистъ, 2008.-292 с.
9. Гапоненко А. Л., Панкрухин А. П. Стратегическое управление. допущено М-вом образования РФ. учеб. для вузов. 4-е изд., стер./ А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухин.- М.: ОМЕГА-Л, 2010.-464 с.
10. Веснин В. Р. Стратегическое управление/ В.Р. Веснин.- Москва: Проспект, 2015.-327 с.
11. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. учебник/ В. И. Маслов.- М.: Финпресс, 2004.-288 с.

12. Шекшня С. В., Ермошкин Н. Н. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. учеб.-практ. пособие. Изд. 6-е, перераб. и доп./ Шекшня С. В., Ермошкин Н. Н.- М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002.-335 с.
13. Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта. От великой идеи к деловой практике. Roadmap to Strategic HR. Turning a Great Idea into a Business Reality/ Ральф Кристенсен.- М.: Олимп-Бизнес, 2012.-267 с.
14. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.]— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Учебники онлайн, адрес доступа: <http://uchebnik-online.com/>. доступ неограниченный
- ЭБС BOOK.ru - электронно-библиотечная система от правообладателя, адрес доступа: <http://www.book.ru/>. доступ неограниченный
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области управления организационным развитием предприятия, экономики труда и управления персоналом, психологии управления, управления организационной культурой.

На занятиях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе занятий студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Начинать подготовку к занятию целесообразно с повторения пройденного материала. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания учебного материала на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- подготовка к семинарам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных практических ситуаций, кейсов и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения