Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.

_____

26.06.2023г.

**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: заочная

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

Иркутск 2023

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: 28.06.2024

## 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<br>У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде<br>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 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 |
|---|---|
| Контактная(аудиторная) работа | |
| Лекции | 28 |

| | |
|---|---|
| Практические (сем, лаб.) занятия | 0 |
| Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам | 80 |
| Всего часов | 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**

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семе-стр | Лек-ции | Семинар Лаборат. Практич. | Само-стоят. раб. | В интера-ктивной 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 к кадровой стратегии | 21 | 4 | 0 | 10 | | Кейс на разработку стратегии УЧР |
| 5.1 | Реализация стратегического управления | 21 | 2 | 0 | 10 | | Групповое творческое задание по |

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семе-стр | Лек-ции | Семинар Лаборат. Практич. | Само-стоят. раб. | В интера-ктивной форме | Формы текущего контроля успеваемости |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | персоналом | | | | | | 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 | | |

**5.2. Лекционные занятия, их содержание**

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|---|---|---|
| 1 | Место и роль стратегии управления персоналом в системе стратегического управления организации | Организация как объект стратегического управления и планирования. |
| 2 | Место и роль стратегии управления персоналом в системе стратегического бизнес-планирования организации | Стратегическое бизнес-планирование и его структура. |
| 3 | Миссия, ценности и стратегия организации | Бизнес-намерения, философия, миссия и видение компании. Стратегическое видение будущего компании |
| 4 | Нормативно-целевые элементы | Генеральная стратегия организации и ее специфика. Виды стратегий организации. Политика компании, тактические и оперативные планы. |
| 5 | Сущность и отличительные черты стратегического управления человеческими ресурсами | Стратегическое управление человеческими ресурсами - необходимое требование эффективности управления персоанлом в современных условиях. Специфические черты стратегии управления человеческими ресурсами. |
| 6 | Структура стратегии управления персоналом | Общесистемный уровень кадровой стратегии. Типы генеральных стратегий и стратегий управления персоналом. основные подсистемы стратегии управления персоналом. Зависимость кадровой стратегии от типа генеральной стратегии. Типы кадровых стратегий в организации. |
| 7 | Функциональные | Отличительные черты и структура функциональных стратегий. |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|---|---|---|
| | стратегии управления персоналом | Стратегия обеспечения человеческими ресурсами. Стратегия организационных изменений и использования человеческих ресурсов. Стратегия развития человеческих ресурсов. Стратегия мотивации персонала. Стратегич оценки персонала. Стратегия внутренних коммуникаций и взаимоотношений сотрудников. Стратегия руководства персоналом. |
| 8 | Ситуационные стратегии управления персоналом | Ситуационные стратегии. Горизонтальная и верстикальная интеграция стратегий. |
| 9 | Формирование стратегического управления человеческими ресурсами | Основные этапы формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами. |
| 10 | Формулирование кадровой стратегии | Подходы к формулированию кадровой стратегии. |
| 11 | Анализ и корректировка кадровой стратегии | Факторы внешней среды. Факторы внутренней среды. SWOT-анализ. Ресурсный анализ. Результаты анализа кадровой стратегии и ее финальная формулировка. |
| 12 | Требования к кадровой стратегии | Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии в корпоративную стратегию. Декомпозиция кадровой стратегии на уровень информационного управления. Основные требования к кадровой стратегии. Типичные ошибки при разработке кадровой стратегии. |
| 13 | Реализвция 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. |
| 14 | Оценка реализации кадровых стратегий и эффективности службы управления персоналом. | Оценка реализации кадровых стратегий и эфффективности службы управления персоналом. основные методы оценки эффективности стратегического управления человеческими ресурсами. Метод бенчмаркинга. Метод оценки инвестиций в персонал. Метод экспертных оценок. Показатели деятельности службы персонала по основным функциям (HR Metrix). Ключевые показатели эффективности службы персонала. Система сбалансированных показателей по управлению человеческими ресурсами. Оценка реализации кадровой стратегии и эффективности службы персонала. Типовые ошибки 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. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Основные элементы планирования организации. Место стратегии |

| № раздела и темы | Содержание и формы проведения |
|---|---|
| | управления персоналом в системе стратегического планирования организации. Классификация стратегий по уровням иерархии управления. Последовательность осуществления планирования в организации. Стратегическое бизнес-планирование и его структура |
| 1.2 | Бизнес-намерения, философия, миссия и видение компании. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта с элементами дискуссии. Основополагающие бизнес-намерения собственников в системе бизнес-планирования. Групповая дискуссия: является ли получение прибыли (или повышение стоимости, капитализации) главным намерением современных передовых компаний? Философия и ценнности компаний. Миссия и требования к ее формулировке. Стратегическое видение будущего компании |
| 2.1 | Сущность и отличительные черты стратегического управления человеческими ресурсами. Специфические черты стратегии 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 |
| 2.1 | Специфические черты стратегии управления человеческими ресурсами. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта с элементами дискуссии. Стратегия управления человеческими ресурсами как общий план деятельности компании в области управления персоналом. Отличительные признаки стратегии управления персоналом. Структура стратегии управления персоналом |
| 3.1 | 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).<br>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.<br>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 |
| 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 |

| № раздела и темы | Содержание и формы проведения |
|---|---|
| | кадровых функций |
| 4.2 | Разработка кадровой стратегии. Анализ и корректировка 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 |
| 5.1 | Внедрение и реализация кадровой стратегии. Основные методы оценки эффективности стратегического управления человеческими ресурсами. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. 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 человеческими ресурсами |
| 5.2 | Оценка эффективности реализации кадровых стратегий. Оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Преполагает решение практических ситуаций (кейсов). 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.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n) | 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 управления человеческими ресурсами в организации | Оценивается умение анализировать информацию; выявлять бизнес-намерения и цели компании; анализировать ситуацию и выявлять причины, которые к ней привели; навыки разработки |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n) | 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) |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 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, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде | Кейс на формулирование стратегии и выявление элементов стратегического УЧР | Оцениваются навыки в области формулирования стратегий разных 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 | ОПК-3 | Н.Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления | Кейс на формирование стратегического УЧР | Оценивается умение выявлять проблемы службы управления |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n) | 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) |
|---|---|---|---|---|---|
| | ресурсами | | персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности | | персоналом, основные элементы стратегического УЧР, соотносить кадровую политику со стратегическими целями организации, предлагать собственные варианты 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 стратегии УЧР | 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 по командообразованию и его роли в стратегическом УЧР | Оценивается творческий подход, умение выявлять причины неэффективности групповой работы, предлагать пути ее повышения, умение выстроить этапы |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n) | 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) |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 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: Правильность ответов на вопросы теста.

**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 "Анализ отрасли по Портеру"
Задача № 2. Исследовательское задание "Кадровая политика"
Задача № 3. Исследовательское задание "Комплекс стратегических целей"
Задача № 4. Исследовательское задание "Проблемы стратегического развития"
Задача № 5. Исследовательское задание "СВОТ-анализ"

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 "Стратегия слияния"
Задание № 2. Кейс "Направления стратегического развития"

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 "Кадровая политика" (30 баллов).
3. Кейс "Стратегия слияния" (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. Васильева А.Н., Балашова Н.В., Озерникова Т.Г., Беркович Т.А., Былков В.Г. и др. Управление персоналом организации.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.- 638 с.
5. 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
6. 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

**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.- Днепропетровск: 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. Илишкин У., Новиков А. Стратегическое управление персоналом: переплавка Росбанка/ У. Илишкин// Номер журнала, N 10, С. 36-39, 2011, ч.з 2-202
14. 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.
15. Носырева И.Г. Стратегический менеджмент в коммерческом банке.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010.- 40 с.
16. Озерникова Т.Г., Данильчук Т.И. Управление персоналом организации.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.- 568 с.
17. 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, 2017.— 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.grebennikon.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: https://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.

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,

– КонсультантПлюс: Сводное региональное законодательство,

**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