

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

УТВЕРЖДАЮ

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



21.06.2024г.

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 2024

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

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 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	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
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
2	Миссия, ценности и стратегия организации	21	4	0	10		Кейс на формулирование стратегии и выявление элементов стратегического УЧР
3	Стратегическое управление человеческими ресурсами: основные направления, цели и задачи	21	4	0	10		Тест на основные направления, цели и задачи стратегического УЧР
4	Функциональные и ситуационные стратегии управления персоналом как элементы стратегического управления человеческими ресурсами	21	4	0	10		Кейс на идентификацию функциональных и ситуационных стратегий УЧР
5	Формирование стратегического управления человеческими ресурсами	21	4	0	10		Кейс на формирование стратегического УЧР
6	Технологии разработки кадровой стратегии. Требования к кадровой стратегии	21	4	0	10		Кейс на разработку стратегии УЧР
7	Реализация стратегического управления	21	2	0	10		Групповое творческое задание по

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	персоналом						командообразованию и его роли в стратегическом УЧР
8	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 персоналом 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. Стратегия оценки персонала. Стратегия внутренних коммуникаций и взаимоотношений сотрудников. Стратегия руководства персоналом.
8	Ситуационные стратегии управления персоналом	Ситуационные стратегии. Горизонтальная и вертикальная 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	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.
14	Оценка реализации кадровых стратегий и эффективности службы управления персоналом.	Оценка реализации кадровых стратегий и эффективности 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	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
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 ценности компаний. Миссия и требования к ее формулировке. Стратегическое видение будущего компании
3	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
3	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
4	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
4	Отличительные черты и структура функциональных стратегий. Ситуационные (специфические) стратегии. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта с элементами дискуссии. 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
5	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
6	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
7	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
8	Оценка эффективности реализации кадровых стратегий. Оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Предполагает 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.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. 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.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)
					стратегии управления человеческими ресурсами; обоснованность и аргументированность предложенных решений (20)
2	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	3. 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	4. 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	5. Формирование стратегического управления человеческими ресурсами	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.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)
			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	6. 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	7. 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.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)
					работы по командообразованию и обосновать роль командообразованию 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. [Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами \[Электронный ресурс\] / Т.В. Зайцева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2012. — 248 с. — 978-5-211-06303-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54656.html>](#)
6. [Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен \[и др.\] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.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. 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 кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Долженкова, Е. В. Камнева, А. Л. Сафонов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва : Прометей, 2022. — 286 с. — ISBN 978-5-00172-241-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125640.html>
18. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлиной. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 280 с. — ISBN 978-5-394-03596-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110942.html> (дата обращения: 08.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
19. 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»
20. Управление персоналом организации. Часть 2: учеб. пособие/ под ред. Т.Г. Озерниковой. – Изд-во БГУЭП, 2015. – 458 с. <http://lib-catalog.isea.ru/>

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