

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.филос.н., доц. Атанов А.А.



29.05.2025г.

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 2025

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
1.1	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 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 Древа 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

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 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 стратегии управления человеческими ресурсами; обоснованность и аргументированн ость 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	ОПК-3	У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий	Кейс на идентификацию функциональных и ситуационных стратегий УЧР	Оцениваются навыки в области идентификации функциональных и ситуационных стратегий

№ 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)
	элементы стратегического управления человеческими ресурсами		управления персоналом организации в динамичной среде		управления человеческими ресурсами организации, выявления особенностей кадровой политики успешных компаний (10)
5	4.1. Формирование стратегического управления человеческими ресурсами	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 стратегического УЧР	Оценивается умение выявлять проблемы службы управления 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

№ 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)
					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 работы по командообразова нию и обосновать роль командообразова ния 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>
7. 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>
8. Управление персоналом: методы оценки социально-экономической эффективности : учебное пособие / В. Г. Былков, И. Г. Носырева, Н. В. Балашова [и др.]; под общей редакцией В. Г. Былкова; Байкальский гос. ун-т. - Иркутск : Изд. дом БГУ, 2024. - 278 с. — Режим доступа http://lib-catalog.bgu.ru/Ewww.dll/marc?NameLink=539592804&Action=marc_search&ActionSearch=marc&Number=7

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