

МИНОБРНАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ



[Handwritten signature]

В.В.Дёмин

[Handwritten signature]

2017 г.

Рабочая программа дисциплины

Стратегический менеджмент

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки

Управление персоналом организации в экономике знаний

Форма обучения

Очная

Томск–2017

1. Код и наименование дисциплины

Б.1.18 Стратегический менеджмент

Аннотация

В современных условиях функционирование большинства компаний связано с сокращением их жизненного цикла, обострением конкуренции на многих рынках, возрастающей ролью глобальной среды и усилением нестабильности внешнего окружения. Особую роль в устойчивом положении компании на рынке играет стратегическое управление, позволяющее организации выживать в долгосрочной перспективе, достигая при этом своих целей и обеспечивая конкурентоспособность на рынке.

Дисциплина «Стратегический менеджмент» направлена на подготовку бакалавров к решению профессиональных задач в соответствии с профилем подготовки и видами профессиональной деятельности выпускника.

Практические занятия будут включать: кейсы и разбор конкретных ситуаций из практики деятельности реальных компаний; обсуждение вопросов, дискуссии; защиту командных работ. Предполагается самостоятельная работа студентов, включающая освоение теоретического материала, обдумывание проблемных ситуаций, выполнение заданий командами.

Основной целью дисциплины является интеграция теоретических знаний и практических навыков в рамках разработки управленческих решений по стратегическому развитию организаций.

Задачами изучения дисциплины являются:

- понимание основных положений и принципов стратегического менеджмента;
- освоение ключевых методов стратегического анализа;
- развитие навыков разработки стратегии.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина относится к базовой части ООП ВО бакалавриата по направлению 38.03.03 "Управление персоналом".

3. Год/годы и семестр/семестры обучения.

Дисциплина преподается в 7 семестре 4-го года обучения по программе бакалавриата по направлению 38.03.03 "Управление персоналом".

4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть).

Входными требованиями для изучения дисциплины является знание основ менеджмента и маркетинга.

«Входными» знаниям, умениями и готовностями обучающегося, необходимыми при освоении данной дисциплины и приобретенными в результате освоения предшествующих дисциплин (модулей), являются:

- наличие представления о структуре организации и процедурах принятия управленческих решений;
- владение навыками анализа рынка.

5. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа, из которых 54 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (22 часа –

занятия лекционного типа, 32 часа – практические занятия), 54 часа составляет самостоятельная работа обучающегося, 36 часов подготовка к экзамену.

Форма промежуточного контроля – экзамен (7 семестр).

6. Формат обучения

Очный

7. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
<p>ОПК-1, II уровень Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>З (ОПК-1) - II Знать: основные положения, принципы и методы стратегического менеджмента; основные типы стратегий и возможности для их применения; последовательность действий в процессе планирования и осуществления стратегии организации; источники информации, необходимой для проведения стратегического анализа; основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом</p> <p>У (ОПК-1) - II Уметь: формулировать миссию организации, определять стратегические цели организации; применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p> <p>В (ОПК-1) - II Владеть: методами стратегического анализа; методами управления персоналом</p>
<p>ПК-1, II уровень Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>З (ПК-1) - II Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, основы кадровой политики организации; особенности принятия стратегических решений на различных уровнях управления организацией;</p> <p>У (ПК-1) - II Уметь: принимать решение в нестандартных, сложных ситуациях; формировать рабочие группы (команды) и управлять ими в рамках принятия стратегических решений; использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации.</p> <p>В (ПК-1) - II Владеть: методами построения и анализа моделей стратегического развития организаций; методами стратегического управления</p>

	персоналом.
ПК-15, II уровень Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	З (ПК-15) - II Знать: основные факторы влияющие на эффективность деятельности персонала организации. У (ПК-15) - II Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации В (ПК-15) - II Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
ПК-16, II уровень Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	З (ПК-16) - II Знать: методы и методики анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала У (ПК-16) - II Уметь: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала и применять на практике В (ПК-16) - II Владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции	Практические занятия	
1. Основы стратегического управления в современных организациях	28	6	8	14
2. Стратегический анализ и применяемые методы	36	8	10	18
3. Корпоративные стратегии	44	8	14	22
Промежуточный контроль (экзамен)	36			
Итого	144	22	32	54

Раздел 1. Основы стратегического управления в современных организациях.

1. Общая характеристика факторов, определяющих стратегический выбор компании.

Нестабильность внешней среды и деятельность компании. Стратегическое видение. Миссия компании. Формулирование миссии: причины и рекомендации. Ключевые цели и задачи организации. Особенности стратегических целей. Природа стратегических решений. Запрограммированные и незапрограммированные решения. Параметры стратегического видения и его преимущества. Агентская проблема и ее влияние на

стратегическое видение.

2. Уровни стратегического управления

Стратегия компании. Пирамида разработки стратегии для диверсифицированной компании. Корпоративная стратегия. Бизнес-стратегия. Функциональная стратегия. Операционная стратегия. Пирамида разработки стратегии для однопрофильной компании. Консолидация усилий по выработке стратегии. Критерии успешной стратегии.

3. Этапы стратегического управления

Стратегический анализ, стратегический выбор и реализация стратегии как ключевые этапы стратегического управления. Стратегический анализ: понятие и компоненты (цель, задачи, ожидания и полномочия, анализ внешней обстановки, анализ внутренних ресурсов). Стратегический выбор: понятие и компоненты (выработка вариантов стратегии, оценка вариантов стратегии, выбор стратегии, стратегические линии поведения и планы). Реализация стратегии: понятие, проблемы и мероприятия (разработка варианта действий при непредвиденных обстоятельствах, разработка организационной структуры, выбор системы управления организацией, политика организации, выбор организационного объединения и систем контроля).

4. Стратегическое изменение

Роль изменений в стратегическом управлении. Виды стратегических изменений. Модели стратегического изменений. Стадии реализации.

5. Школы стратегического менеджмента

История возникновения стратегического менеджмента. Школа планирования, школа дизайна, школа позиционирования, школа предпринимательства, когнитивная школа, школа обучения, школа власти, школа культуры, школа внешней среды, школа конфигурации. Сравнительный анализ школ стратегического менеджмента.

Раздел 2. Стратегический анализ и применяемые методы

1. Анализ внешней среды

Микро и макросреда компании. Роль анализа внешней среды.

2. Макроокружение организации

PEST-анализ. Количественная и качественная оценка. Отраслевой анализ. Определение доминирующих в отрасли экономических характеристик. Определение движущих сил в отрасли.

3. Конкурентное окружение организации

Структурный анализ конкурентного окружения. Модель конкуренции М. Портера. Угроза проникновения на рынок потенциальных конкурентов. Власть покупателей. Власть поставщиков. Угрозы со стороны заменителей товара или услуги. Уровень конкурентной борьбы между традиционными конкурентами. Продуктовые и географические границы товарного рынка. Барьеры для входа на рынок (экономические и административные ограничения, стратегия поведения компаний, направления на создание барьеров входа на рынок, наличие среди действующих на рынке хозяйствующих субъектов вертикально-интегрированных компаний). Рыночная власть.

Анализ затрат конкурентов: выявление стратегических факторов, управляющих затратами; анализ затрат, моделирование затрат конкурента.

Карты стратегических групп.

Общие конкурентные стратеги: лидерство по затратам, индивидуализация и фокусирование. Ключевые факторы успеха.

4. Анализ внутренней среды компании

Ключевые элементы внутренней среды. Цели (задачи). Структура организации. Финансовые ресурсы. Трудовые ресурсы. Производственная деятельность. Сбыт. Исследования и разработки. Системы и процедуры. Информационное обеспечение, необходимое для исследования внутренних факторов. Использование управленческого учета. Анализ ключевых компетенций и конкурентных преимуществ компании. Этапы процесса оценки преимуществ и недостатков. Экономическая эффективность

использования ресурсов. SNW-анализ.

5. Ситуационный анализ

Необходимость проведения ситуационного анализа в рамках стратегического управления. оценка применяемой стратегии. Гар-анализ (анализ разрыва). SWOT-анализ. Идентификация стратегических походов для выработки дальнейших действий. Метод экспертных оценок.

Раздел 3. Корпоративные стратегии

1. Управление заинтересованными сторонами.

Концепция заинтересованных сторон. Существующие определения заинтересованных сторон. Выявление заинтересованных сторон. Составление карты заинтересованных сторон. Анализ заинтересованных сторон: цели, матрица власть и интерес Менделоу/Джонсона, матрица власть и интерес Прайса. Девять карт заинтересованных сторон по Скоулзу.

2. Стратегия одиночного бизнеса.

Продуктово-рыночные стратегии. Выбор базовой стратегии одиночного бизнеса. Выбор стратегии инвестиций. Стратегии конкурентной борьбы для бизнеса в одной стратегической хозяйственной зоне. Стратегические ошибки.

3. Стратегии внутреннего роста современных компаний.

Факторы, влияющие на выбор стратегий внутреннего роста. Виды стратегий внутреннего роста. Концентрация, развитие рынка, разработка (обновление) продукта и диверсификация как стратегии внутреннего роста (понятие, преимущества и недостатки, применение российскими компаниями).

4. Стратегии внешнего роста современных компаний.

Факторы, влияющие на выбор стратегий внешнего роста. Диверсификация (концентрическая и конгломератная) и интеграция (горизонтальная и вертикальная) как стратегия внешнего роста (понятие, преимущества и недостатки, применение российскими компаниями).

5. Международные стратегии современных компаний.

Факторы, влияющие на принятие решений о международной стратегии. Трудности реализации данных стратегий. Направления международного стратегического развития. Международные стратегии и финансовое планирование.

6. Корпоративные стратегии слияния и поглощения.

Корпоративные стратегии слияния и приобретения: определение, мотивы, формы. Спротивление приобретению и разделению компании.

7. Анализ и управление портфелем диверсифицированной компании

Использование матричного анализа. Матрица Бостонской консалтинговой группы (БКГ). Матрица «Привлекательность отрасли – конкурентоспособность» (матрица General Electric (GE)/McKinsey). Матрица Хофера–Шенделя (Hofer/Schendel). Признаки дисбаланса и устойчивого развития. Стратегия входа на рынок. Стратегия ухода с рынка. Создание портфеля и выбор оптимального портфеля. Корректировка стратегии.

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).

Цели самостоятельной работы по данной дисциплине – формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску источников информации (в том числе в сети Интернет), обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, аргументированному отстаиванию сложившейся позиции по заданной тематике, подготовке выступлений и ведению дискуссий.

Самостоятельная работа студентов организуется в двух формах:

- аудиторной - участие в лекциях-дискуссиях, на практических занятиях при

командных выступлениях, дискуссиях и ответах на поставленные вопросы, работе над кейсами.

- внеаудиторной - проработка лекций, изучение отдельных тем курса по рекомендуемой преподавателем учебной литературе и электронным сетевым источникам, подготовка к лекциям-дискуссиям на основе готового лекционного материала, раздаваемого студентам по поставленным заранее вопросам, индивидуальная и командная работа над практическими заданиями, подготовка ко всем видам контроля, включая промежуточный контроль по дисциплине.

Самостоятельная работа предусмотрена по каждой теме дисциплины и на каждой неделе занятий.

Тематика самостоятельной работы дисциплины по разделам, видам представлена в Фонде оценочных средств.

10. Форма промежуточной аттестации и фонд оценочных средств

10.1 Перечень компетенций выпускников образовательной программы, в формировании которых участвует дисциплина (модуль), и их карты

ОПК-1 – знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

ПК-1 – знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

ПК-15 – владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-16 - владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

**ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ
И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНИВАНИЯ**

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ОПК-1, II уровень Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	З (ОПК-1) - II Знать: основные положения, принципы и методы стратегического менеджмента; основные типы стратегий и возможности для их применения; последовательность действий в процессе планирования и осуществления стратегии организации; источники информации, необходимой для проведения стратегического анализа; основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация
	У (ОПК-1) - II Уметь: формулировать миссию организации, определять стратегические цели организации; применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация
	В (ОПК-1) - II Владеть: методами стратегического анализа; методами управления персоналом	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-1, II уровень Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	З (ПК-1) - II Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, основы кадровой политики организации; особенности принятия стратегических решений на различных уровнях управления организацией;	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация
	У (ПК-1) - II Уметь: принимать решение в нестандартных, сложных ситуациях; формировать рабочие группы (команды) и управлять ими в рамках принятия стратегических решений; использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации.	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация
	В (ПК-1) - II Владеть: методами построения и анализа моделей стратегического развития организаций; методами стратегического управления персоналом.	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-15, II уровень Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	З (ПК-15) - II Знать: основные факторы влияющие на эффективность деятельности персонала организации.	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация
	У (ПК-15) - II Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация
	В (ПК-15) - II Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-16, II уровень Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	З (ПК-16) - II Знать: методы и методики анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация
	У (ПК-16) - II Уметь: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала и применять на практике	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация
	В (ПК-16) - II Владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Ограниченные знания, слабо сформированные навыки и умения	Фрагментарные знания, частично освоенные навыки и умения	Общие, но не структурированные знания; в целом успешно применяемые навыки и умения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; успешно применяемые навыки и умения	Сформированные системные знания; сформированные навыки и умения; их успешная актуализация

10.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций

Представлены в Фонде оценочных средств.

10.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

Система оценивания результатов обучения

Критерии для выставления итоговых оценок за курс

Посещение (0,5 б/1пара, 24 пары, 48 часов), б.	12
Работа на занятиях, б.	38
Экзамен (письменный, открытый, 6-8 вопросов/заданий на основе контрольных вопросов), 60 минут, б.	50
Итого	100
Итоговая оценка 5	84-100 б
4	67-83 б
3	51-66 б

11. Ресурсное обеспечение

11.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Зуб, А. Т. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 375 с. <https://www.biblio-online.ru/book/CE1B4428-2204-4351-97D7-A74D71A9A7EB>

2. Голубков, Е. П. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. П. Голубков. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 290 с. — URL: <https://www.biblio-online.ru/book/BAFD0D0A-52EB-4C78-9224-2DFE797E08D5>

3. Попов, С. А. Актуальный стратегический менеджмент. Видение - цели - изменения : учеб.-практ. пособие / С. А. Попов. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 447 с. — URL: <https://www.biblio-online.ru/book/8C87D9E1-5A8B-4464-8AD7-C63A37723283>

4. Тебекин, А. В. Стратегический менеджмент : учебник для прикладного бакалавриата / А. В. Тебекин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 333 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — URL: <https://www.biblio-online.ru/book/8F99F2BD-EC60-4D8A-897F-B81851E7CB58>

5. Мардас, А. Н. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева, И. Г. Кадиев. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 205 с. — URL: <https://www.biblio-online.ru/book/C0154E75-9B13-4EF6-9EF4-22E1DC23C069>

Дополнительная литература

6. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент : концепции и ситуации для анализа :

[пер. с англ.] / А. А. Томпсон-мл., А. Дж. Стрикленд III. - 12-е изд. - М. [и др.] : Вильямс, 2007. - 924, [1] с.: ил. URL: <http://sun.tsu.ru/limit/2016/000220550/000220550.djvu>

7. Нехода Е. В. Общий и стратегический менеджмент : учебно-методический комплекс / Е. В. Нехода ; Том. гос. ун-т, [Ин-т дистанционного образования]. - Томск : [ИДО ТГУ], 2012. - URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000461166>

8. Ляско А. К. Стратегический менеджмент : современный учебник : [для студентов по специальностям "Экономика", "Менеджмент"] / А. К. Ляско ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Фед. - Москва : Дело, 2013. - 486, [1] с.- (Современный учебник)

9. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 361 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль.). – URL: <https://www.biblio-online.ru/book/0B22505B-E103-420B-87ED-0ABCCA671EB1>

11.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1 Стратегический менеджмент : [журнал]. - Москва : Издательский Дом Гребенникова, 2008-. - . URL: <http://grebennikon.ru/journal-36.html>.

2 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] . – Москва, ООО "Электронная научная библиотека", 2000-2016. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>.

3 Библиотека управления [Электронный ресурс] Интернет-проект "Корпоративный менеджмент", 1998-2016. – URL: <http://www.cfin.ru/>.

4 Эксперт Online : [журнал]. - Москва : Группа Эксперт, 1995-2016. - . URL: <http://expert.ru/>.

5 Корпоративные сайты российских и международных компаний.

Электронные библиотечные системы, доступные в сети ТГУ

1. ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>

2. ЭБС Консультант студента - <http://www.studentlibrary.ru/>

3. ЭБС Юрайт - <http://www.biblio-online.ru/>

4. ЭБС ZNANIUM.com (110 книг) - <http://znanium.com/catalog.php>.

11.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса, включая программное обеспечение, информационные справочные системы (при необходимости)

Научная библиотека на базе Национального исследовательского Томского государственного университета (НБ ТГУ) обеспечивает необходимую учебно-методическую и информационную поддержку студентам: фонд НБ ТГУ - 4 млн. экземпляров, включая электронные российские и зарубежные сетевые ресурсы – научная электронная библиотека eLIBRARY.ru, EAST VIEW, Scopus, WoS, электронная библиотека Издательского дома «Гребенников», электронно-библиотечная система издательского дома «Лань» и многие др. НБ ТГУ обеспечивает каждого студента основными учебными и учебно-методическими изданиями, необходимыми для организации учебного процесса в соответствии с требованиями к основной образовательной программе. Содержание изданий представлено на сайте НБ ТГУ <http://www.lib.tsu.ru/>, в разделе «Электронные ресурсы» -

<http://www.lib.tsu.ru/ru/elektronnye-resursy>. Студенты обеспечены индивидуальным неограниченным доступом с любого компьютера НБ ТГУ к электронным ресурсам.

11.4 Описание материально-технической базы

Для проведения занятий по дисциплине «Стратегический менеджмент» необходимы аудитории, в обязательном порядке оборудованные доской, экраном или проекционным аппаратом, компьютером. Для самостоятельной работы в ходе изучения дополнительной литературы и выполнения заданий необходимы компьютеры или ноутбуки, доступ к сетевым ресурсам через Научную библиотеку.

12. Язык преподавания.

Русский

13. Преподаватель (преподаватели).

Авторы: канд. экон.наук, доцент Н.А. Редчикова, кан.экон.наук, доцент Н.А. Телегина

Рецензент: д-р экон. наук, профессор Е.В. Нехода

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и менеджмента

Протокол № 6 от «30» мая 2017 г.