

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования*

«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

Институт экономики, управления и права

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»

Квалификация выпускника: магистр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

Талант-менеджмент

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

К.э.н., доцент, доцент кафедры организационного развития В.И. Маколов

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Организационного развития

№ 9 от 20.05.2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	5
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
2..Структура дисциплины	9
3. Содержание дисциплины	10
4. Образовательные технологии	11
5. Оценка планируемых результатов обучения	11
5.1. Система оценивания	12
5.2.Критерии выставления оценок	13
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	16
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
6.1. Список источников и литературы	17
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	17
7.Материально-техническое обеспечение дисциплины	18
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	19
9. Методические материалы	19
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий	-
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	-
9.3. Иные материалы	
Приложения	
Приложение 1. Аннотация дисциплины	21
Приложение 2. Лист изменений	22

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у студентов компетенций, связанных с основными подходами и технологиями работы с персоналом организации, ориентированной на построение системы талант менеджмента и работы с талантливым персоналом как особой категорией персонала.

Задачи дисциплины:

- изучение сущности и методов формирования концепции управления талантливым персоналом организации;
- знакомство со спецификой управления талантливым персоналом в соответствии с фазами развития бизнеса и жизненного цикла организации;
- формирование представления об изменении деятельности линейных и функциональных руководителей и службы управления персоналом при работе с талантливым персоналом;
- знакомство с особенностями политики замещения должностей организации, выбора методов оценки и проведения отбора талантливых кандидатов;
- формирование представления о кадровом планировании, использовании, развитии, стимулировании, мотивации и аттестации талантливых работников;
- освоение ролей и функций работника службы управления персоналом по работе с талантливым персоналом.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации	ПК-2.4 Демонстрирует способность организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон	Знать: сущность концепции управления талантливым персоналом в организации; факторы, влияющие на особенности построения системы управления талантами в контексте устойчивого развития организации. Уметь: сформировать программу управления талантами. Владеть: навыками в разработке и применении современных методов и технологий управления кадровым составом талантливых работников.
	ПК-2.5 Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации	Знать: методы обучения и повышения квалификации талантливых работников. Уметь: сформировать программу обучения талантливых работников.
ПК-4 Способен	ПК-4.1 Демонстрирует	Знать: принципы, методы и

разработать и реализовать стратегическое управление персоналом организации	способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации, стратегию управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития	технологии построения системы талант-менеджмента. Уметь: разрабатывать стратегию и тактику управления талантливым персоналом организации; реализовывать современные стратегии управления талантами организации в полном объеме.
	ПК-4.2 Демонстрирует способность организовать стратегическое управление персоналом организации	Владеть: навыками в построении системы управления талантами организации в полном объеме

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Талант-менеджмент» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Организация работы с персоналом», «Концепции и модели устойчивого развития».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Стратегии управления персоналом», «Развитие системы менеджмента качества», научно-исследовательская работа, подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 23 е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 20 ч., самостоятельная работа обучающихся 56 ч.

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная				Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
01	Особенности управления талантливым персоналом организации.	2	1	2				10	Опрос

	Характеристика технологии управления талантами организации								
02	Формирование кадрового состава талантов организации	2	2	2				10	Опрос
03	Организация использования талантливой персонала организации	2	2	2				10	Опрос
04	Развитие талантливой персонала организации	2	1	2				10	Опрос
05	Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации	2	2	2				10	Опрос
	<i>Зачет</i>			2				6	<i>Итоговая контрольная работа</i>
	Итого:		8	12				56	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 23 з.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 ч., самостоятельная работа обучающихся 60 ч.

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная							
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия				
01	Особенности управления талантливым персоналом организации. Характеристика технологии управления талантами	2	1	1				10	Опрос	

	организации								
02	Формирование кадрового состава талантов организации	2	1	1				10	Опрос
03	Организация использования талантливой персонала организации	2	1	2				10	Опрос
04	Развитие талантливой персонала организации	2	1	2				10	Опрос
05	Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации	2	2	2				10	Опрос
	<i>Зачет</i>			2					<i>Итоговая контрольная работа</i>
	Итого:		6	10				60	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 23.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 12 ч., самостоятельная работа обучающихся 68ч.

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная				Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
01	Особенности управления талантливым персоналом организации. Характеристика технологии управления талантами организации	2	1	1				12	Опрос
02	Формирование кадрового состава талантов организации	2	1	2				12	Опрос
03	Организация использования талантливого персонала организации	2	1	1				12	Опрос
04	Развитие талантливого персонала организации	2	1	1				12	Опрос
05	Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации	2	0	1				12	Опрос
	<i>Зачет</i>			2				8	<i>Итоговая контрольная работа</i>
	итого:		4	8				68	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
01	Особенности управления	Изменение управления персоналом в условиях

	<p>талантливым персоналом организации. Характеристика технологий управления талантами организации</p>	<p>интенсификации экономической производственной деятельности организаций. Талант-менеджмент как технология. Потребность в талантливом персонале в современной организации. Компетенции и функции, их различия. Компетенции и компетентность. Структура компетентности. Моделирование компетенций талантливого персонала: когнитивный, деятельностный, мотивационный, аксиологический, эмоционально-волевой, регулятивный аспекты. Правила и алгоритм создания Модели компетенций.</p>
02	<p>Формирование кадрового состава талантов организации</p>	<p>Особенности рынка труда и маркетинга талантливого персонала. Сегментирование работников по группам в соответствии с уровнем талантливости. Источники привлечения талантливого персонала. Модели отбора кандидатов М.Мендельхальта и Дж.Одди.</p>
03	<p>Организация использования талантливого персонала организации</p>	<p>Специфика программы адаптации талантливых работников организации. Требования и организация работы наставников и коучей. Организация и безопасность труда талантов. Особенности мотивации деятельности талантливых работников. Оценка и аттестация талантов организации.</p>
04	<p>Развитие талантливого персонала организации</p>	<p>Особенности обучения талантливого персонала. Формирование кадрового резерва в организации. Подходы к замещению должностей в системе талант-менеджмента. Специфика управления карьерой талантливых сотрудников.</p>
05	<p>Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации</p>	<p>Необходимость оценки эффективности системы управления талантами организации. Критерии и принципы оценки талантов. Расчет основных показателей. Кадровый аудит системы управления талантливым персоналом в целом и отдельных ее элементов в частности.</p>

4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	4
01	<p>Особенности управления талантливым персоналом организации. Характеристика технологий управления талантами организации</p>	<p>Лекция</p> <p>Семинар</p> <p>Самостоятельная</p>	<p>Вводная лекция с использованием видеоматериалов</p> <p>Проблемно-ориентированное обсуждение вопросов</p>

		<i>работа</i>	<i>Консультирование</i>
02	Формирование кадрового состава талантов организации	<i>Лекция</i> <i>Семинар</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция с использованием презентации</i> <i>Обсуждение теорий посредством модерации</i> <i>Консультирование</i>
03	Организация использования талантливой организации	<i>Лекция</i> <i>Семинар</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция с использованием презентации</i> <i>Обсуждение презентаций</i> <i>Консультирование</i>
04	Развитие талантливой организации	<i>Лекция</i> <i>Семинар</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция с использованием презентации</i> <i>Обсуждение рефератов</i> <i>Консультирование</i>
05	Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации	<i>Лекция</i> <i>Семинар</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция с использованием презентации</i> <i>Обсуждение вопросов лекции</i> <i>Консультирование</i>

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего

Текущий контроль:		
- опрос	5 баллов	30 баллов
- участие в дискуссии на семинаре	5 баллов	10 баллов
- подготовка доклада	10 баллов	10 баллов
- подготовка аналитического отчета	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину) <i>зачёт/зачёт с оценкой/экзамен</i>		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (EuropeanCreditTransferSystem; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примерный перечень тем для подготовки презентаций (ПК-2, ПК-4)

1. Составить профиль требований при моделировании компетенций талантливого работника организации.
2. Разработать имиджевый профиль организации-работодателя при привлечении талантливого персонала.
3. Разработать интервью по компетенциям для привлечения талантливых работников.
4. Разработать программу адаптации талантливого персонала организации.
5. Проанализировать потребности и составить план обучения талантливого персонала.
6. Подготовить программу формирования кадрового резерва в системе талант-менеджмента.
7. Разработать карьерограмму талантливого сотрудника
8. Подготовить предложения по интеграции талант-менеджмента в концепцию устойчивого развития организации

Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ) (ПК-2, ПК-4)

1. Анализ кадрового потенциала талантов организации
2. Особенности управления талантливым персоналом организации для обеспечения устойчивого развития организации
3. Система талант-менеджмента организации
4. Развитие талантливого персонала организации
5. Особенности управления талантливым персоналом организации
6. Система талант-менеджмента организации

7. Развитие талантливой персонала организации
8. Деятельность менеджеров по персоналу в системе талант-менеджмента: профессионально-ролевой анализ
9. Изучение потребностей и интересов талантливых работников организации для стимулирования труда
10. Интернет как средство поиска талантливого персонала организации: возможности и ограничения
11. Информационное и техническое обеспечение системы управления талантами организации
12. Использование результатов проведения деловой оценки талантливого персонала организации
13. Кадровая политика отношении талантливого персонала
14. Команда как разновидность коллектива талантливых работников: основные признаки и особенности управления
15. Мотивация поведения талантливого персонала в процессе трудовой деятельности
16. Оплата и стимулирование труда талантливого персонала организации
17. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность в системе талантменеджмента
18. Организация системы оценки талантливого персонала организации для периодической аттестации
19. Организация труда талантливого персонала организации
20. Основные направления обучения талантливого персонала международной организации
21. Основные направления построения деловой карьеры талантливого сотрудника
22. Оценка социальной и экономической эффективности развития системы и процессов управления талантливым персоналом организации
23. Оценка эффективности управления талантами организации, основные критерии оценки
24. План маркетинговой деятельности организации в области талант-менеджмента
Планирование затрат на талантливый персонал организации
25. Роль и задачи управления человеческими ресурсами в управлении талантами организации

Вопросы к экзамену

по дисциплине Талант-менеджмент (ПК-2, ПК-4)

1. Цели и задачи курса «талант-менеджмент»
2. Влияние талант-менеджмента на устойчивое развитие организации
3. Управление персоналом в системе талант-менеджмента.
4. Формирование талантливого персонала и определение его численности
5. Анализ движения и оценка состояния талантливого персонала
6. Стратегические решения в области управления талантливым персоналом организации
7. Реализация функции планирования в управлении талантливым персоналом организации
8. Роль кадровых служб в системе талант-менеджмента организации
9. Кадровый маркетинг и его задачи в системе талант-менеджмента
10. Сравнительная характеристика методов оценки талантливого персонала организации

11. Кадровый аудит и его основные объекты в системе талант-менеджмента организации
12. Кадровые интервью и организация их проведения в системе талант-менеджмента организации
13. Источники и анализ первичной информации о талантливом персонале организации
14. Источники и методы привлечения талантливого персонала организации
15. Принципы и методы отбора талантливого персонала организации
16. Роль и значение аттестации талантливого персонала в организации кадровой работы
17. Сущность и виды адаптации талантливого персонала организации
18. Повышение квалификации как форма обучения талантливого персонала организации
19. Опыт США в области создания оценочных центров и особенности их создания в России
20. Мотивация и стимулирование труда талантливого персонала организации
21. Компетенция как ключевая характеристика деловых качеств талантливого сотрудника
22. Оценка эффективности системы талант-менеджмента в организации
23. Развитие талантливых сотрудников организации
24. Формирование резерва талантливого персонала
25. Управление деловой карьерой талантливого сотрудника
26. Организация труда талантливого сотрудника

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

основная

1. Кузьмина, Н. М. Менеджмент персонала корпорации: Монография/Кузьмина Н.М. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 245 с. (Научная мысль) ISBN 978-5-16-010890-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/504863>
2. Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации : учебное пособие / Л. А. Гольшкينا, Л. В. Кавун, В. А. Капустина [и др.] ; под редакцией Л. А. Гольшкиной. — Новосибирск : НГТУ, 2019. — 111 с. — ISBN 978-5-7782-3908-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/152283>

дополнительная

1. Тихомирова, О. Г. Транзакционный менеджмент: геймификация управления компаниями и людьми : монография / О.Г. Тихомирова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 178 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1072211. - ISBN 978-5-16-015977-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1072211>
2. Управление персоналом в России: вызовы XXI века. Книга 6 : монография / под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 297 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-014752-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002820>
3. Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Книга 3 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 174 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/13349. - ISBN 978-5-16-011280-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1042055>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. WebofScience Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе преподавания дисциплины используются следующие методы и средства и программное обеспечение информационных технологий:

- e-mail преподавателя для оперативной связи;
- офисный пакет приложений – MicrosoftOffice.

№ п/п	Вид занятий	Вид и наименование оборудования
1.	Лекционные и семинарские занятия	Помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типов аудитории с демонстрационным оборудованием (проектором – стационарным или переносным)
2.	Самостоятельная работа.	Библиотека, имеющая рабочие места для студентов; помещение для самостоятельной работы.

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBrailleViewPlus;

- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1 (2 ч. для студентов очно-заочной формы обучения, 1 ч. для студентов заочной формы обучения) (**Особенности управления талантливым персоналом организации. Характеристика технологии управления талантами организации**)

Вопросы для обсуждения:

1. Изменение управления персоналом в условиях интенсификации экономической производственной деятельности организаций. Талант-менеджмент как технология.
2. Потребность в талантливом персонале в современной организации. Компетенции и функции, их различия. Компетенции и компетентность. Структура компетентности.
3. Моделирование компетенций талантливого персонала: когнитивный, деятельностный, мотивационный, аксиологический, эмоционально-волевой, регулятивный аспекты. Правила и алгоритм создания Модели компетенций.
4. Роль талант-менеджмента в обеспечении устойчивого развития организации.

Тема 2 (4 ч. для студентов очно-заочной формы обучения, 2 ч. для студентов заочной формы обучения) (**Формирование кадрового состава талантов организации**)

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности рынка труда и маркетинга талантливого персонала.
2. Сегментирование работников по группам в соответствии с уровнем талантливости.
3. Источники привлечения талантливого персонала. Модели отбора кандидатов М.Мендельхальта и Дж.Одди.

Тема 3 (4 ч. для студентов очно-заочной формы обучения, 2 ч. для студентов заочной формы обучения) (**Организация использования талантливого персонала организации**)

Вопросы для обсуждения:

1. Специфика программы адаптации талантливых работников организации.
2. Требования и организация работы наставников и коучей.
3. Организация и безопасность труда талантов.
4. Особенности мотивации деятельности талантливых работников. Оценка и аттестация талантов организации.

Тема 4 (2 ч. для студентов очно-заочной формы обучения, 1 ч. для студентов заочной формы обучения) (**Развитие талантливого персонала организации**)

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности обучения талантливого персонала.
2. Формирование кадрового резерва в организации.
3. Подходы к замещению должностей в системе талант-менеджмента. Специфика управления карьерой талантливых сотрудников.
4. Определение мероприятий предприятия в области устойчивого развития.

Тема 5 (4 ч. для студентов очно-заочной формы обучения, 2 ч. для студентов заочной формы обучения) (**Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации**)

Вопросы для обсуждения:

1. Необходимость оценки эффективности системы управления талантами организации.
2. Критерии и принципы оценки талантов. Расчет основных показателей.
3. Кадровый аудит системы управления талантливым персоналом в целом и отдельных ее элементов в частности.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина реализуется на факультете управления ИЭУП, кафедрой организационного развития.

Цель дисциплины - формирование у студентов компетенций, связанных с основными подходами и технологиями работы с персоналом организации, ориентированной на построение системы талант менеджмента и работы с талантливым персоналом как особой категорией персонала.

Задачи дисциплины:

- изучение сущности и методов формирования концепции управления талантливым персоналом организации;
- знакомство со спецификой управления талантливым персоналом в соответствии с фазами развития бизнеса и жизненного цикла организации;
- формирование представления об изменении деятельности линейных и функциональных руководителей и службы управления персоналом при работе с талантливым персоналом;
- знакомство с особенностями политики замещения должностей организации, выбора методов оценки и проведения отбора талантливых кандидатов;
- формирование представления о кадровом планировании, использовании, развитии, стимулировании, мотивации и аттестации талантливых работников;
- освоение ролей и функций работника службы управления персоналом по работе с талантливым персоналом.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации;

ПК-4 Способен разработать и реализовать стратегическое управления персоналом организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: сущность концепции управления талантливым персоналом в организации; факторы, влияющие на особенности построения системы управления талантами в контексте устойчивого развития организации; принципы, методы и технологии построения системы талант-менеджмента.

Уметь: разрабатывать стратегию и тактику управления талантливым персоналом организации; реализовывать современные стратегии управления талантами организации в полном объеме.

Владеть: в построении системы управления талантами организации в полном объеме.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация - экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола