

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.05.2023 11:29:15
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов
имени Патриса Лумумбы»**

Экономический факультет

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление талантами

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МСЧН для направления подготовки/специальности:

38.04.03 - Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

«Управление персоналом в кросс культурной среде»

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

2023 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление талантами» является приобретение общекультурных и профессиональных компетенций, позволяющих организовывать эффективную работу с ключевыми, выдающимися, талантливymi и не стандартными сотрудниками в организации.

Задачи дисциплины:

- определить понятие «талантливый сотрудник», выявить ключевые компетенции талантливого сотрудника, сформировать модель компетенций талантливого сотрудника.
- выявить факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование кадровой стратегии и политики организации относительно работы с ключевыми, выдающимися и талантливыми сотрудниками;
- освоить методы, технологии и механизмы поиска, мотивации, развития талантливых сотрудников в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации;
- сформировать навыки разработки программы управления талантами в организации с учетом возможных рисков, угроз и ограничений, в том числе с учетом необходимости преодоления сопротивления персонала нововведениям.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Управление талантами» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК 3.1- Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК 3.2.- Формулирует и учитывает в своей деятельности особенности поведения групп людей, выделенных в зависимости от поставленной цели УК 3.3.- Участвует в командной работе по выполнению поручений
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	УК 5.1- Находит и использует при социальном и профессиональном общении информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп УК 5.2.- Осуществляет сбор информации по заданной теме с учетом этносов и конфессий, наиболее широко представленных в точках проведения исследований УК 5.3.- Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		профессиональных задач и усиления социальной интеграции
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК 6.1.- Вырабатывает инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, целей</p> <p>УК 6.2.- Анализирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.), для успешного выполнения поставленной задачи</p> <p>УК 6.3.- Распределяет задачи на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и анализа ресурсов для их выполнения.</p>
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<p>ОПК 4.1 - Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК 4.2 - Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды</p> <p>ОПК 4.3 - Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала</p>
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	<p>ОПК 5.1- Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.</p> <p>ОПК 5.2.- Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p>ОПК 5.3.- Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом</p>
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	<p>ПК 1.1 - Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК 1.2 - Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом</p>

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		ПК 1.3 - Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения), в соответствии с корпоративными нормативными документами по управлению и требованиями вышестоящего руководства
ПК-3	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	<p>ПК 3.1.- Устанавливает стратегические цели в управлении персоналом</p> <p>ПК 3.2.- Планирует деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>ПК 3.3.- Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом</p>
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<p>ПК 4.1.- Эффективно организует групповую / командную работу</p> <p>ПК 4.2.- Планирует деятельность структурного подразделения и персонала</p> <p>ПК 4.3.- Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации</p>
ПК-6	Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации	<p>ПК 6.1.- Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического управления персоналом организации и выявляет актуальные проблемы и инновационные подходы к управлению персоналом</p> <p>ПК 6.2.- Формирует системы оплаты и организации труда в рамках построения системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК 6.3.- Разрабатывает перспективные направления совершенствования методов и моделей управления организацией в соответствии с нормативно-правовой базой, регулирующей корпоративное управление в РФ</p>
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной	ПК 7.1- Проводит анализ инновационных процессов в контексте текущего технологического уклада (экономики знаний)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	ПК 7.2.- Планирует и осуществляет работы по инициированию и реализации инновационной деятельности в компании (на предприятии) ПК 7.3.- Управляет интеллектуальным капиталом предприятия в целях повышения его конкурентоспособности и развитием инновационного потенциала персонала

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Управление талантами» относится к обязательной части блока **Б1.В.05** Б1 ОП ВО.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Управление талантами».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Кросс-культурный менеджмент Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт HR-аналитика	Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	HR-аналитика Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений
ПК-3	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика	Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Кадровая политика Оценка эффективности труда и управления персоналом

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
ПК- 6	Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Кадровая безопасность и охрана труда	Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала Преддипломная практика
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала Преддипломная практика

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление талантами» составляет **3** зачетных единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для **ОЧНОЙ** формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36		36		
в том числе:					
Лекции (ЛК)	18		18		
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18		18		
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	45		45		
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	27		27		
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	108	108		
	зач.ед.	3	3		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Тема 1. «Talent Management» как	Управленческое определение таланта. Сходства и различия в управлении	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
<i>направление кадрового менеджмента.</i>	персоналом и управлении талантами. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи. Война за таланты. Конфликт ожиданий.	
<i>Тема 2. Компетентностный подход в управлении талантами,</i>	Ключевые компетенции талантливых сотрудников. Модель компетенций талантливых руководителей. Модель компетенций талантливых исполнителей. Профиль компетенций.	ЛК, СЗ
<i>Тема 3. Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие,</i>	Концепция особо ценных сотрудников. Подготовка организации к работе с талантливыми сотрудниками. Подготовка менеджеров к работе с талантливыми сотрудниками. Внутренний и внешний PR.	ЛК, СЗ
<i>Тема 4. Технологии управления талантами</i>	Коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение. Управление по целям. Управление результативностью. Управление проектами. Управление изменениями.	ЛК, СЗ

* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – семинарские занятия.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд.43-, 21 рабочее место: Системный блок Intel Intel i5 3200 MHz/8192 MB/500 GB/DVD/audio Монитор Philips 234E5Q Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W —доска, экран;
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд.43-, 21 рабочее место: Системный блок Intel Intel i5 3200 MHz/8192 MB/500 GB/DVD/audio Монитор Philips 234E5Q Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W —доска, экран;
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве шт.), доской	Ауд.43-, 21 рабочее место: Системный блок Intel Intel i5 3200 MHz/8192 MB/500 GB/DVD/audio Монитор Philips 234E5Q

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
	(экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W –доска, экран;
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	Ауд.43-, 21 рабочее место: Системный блок Intel Intel i5 3200 MHz/8192 MB/500 GB/DVD/audio Монитор Philips 234E5Q Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W –доска, экран;

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510735>

2. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/511328>

3. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/510775>

4. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности / С. Кови ; пер. с англ. [О. Кириченко]. - 8-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2013. - 374 с.

5. Голованова А.А. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: учебное пособие [для студентов вузов] / А. А. Голованова, С. А. Лочан, Д. В. Хавин ; под ред. А. М. Асалиева ; Нижегород. гос. архитектурно-строит. ун-т, Ин-т экономики, управления и права. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 88 с.

6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / М. Армстронг ; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2009. - 848 с.

б) дополнительная литература

1. Баттерис М. Корпоративные бриллианты: как удержать талантливых сотрудников в компании / М. Баттерис, Б. Ройтер; пер. с англ. – М.: ГроссМедиа, 2005 с.

2. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Бочарникова, А. Глотова, О. Жигилий. – М.: Альпина Паблишер, 2014. -279 с.

3. Иванова, С. Лидерские компетенции и их определение. Модель успеха в конкретной организации [Электронный ресурс] / С. Иванова // Бизнес-портал rb.ru. – Режим доступа: <http://www.rb.ru/inform/66307.html>.
4. Литвинова, М. И. Управление талантами: выводы делать рано, вопросов больше, чем ответов / М. И. Литвина // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. — М.: РИОР, 2011. — С. 59-62.
5. Майклз, Э. Война за таланты. Перевод с английского / Э.Майклз, Х. Хэнфилд-Джонс, Э. Экселрод. – изд. Манн, Иванов и Фербер, М. 2005, 253 с.
6. Робертсон А., Эбби Г. Управление талантами: как извлечь выгоду из таланта ваших подчинённых / пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-клуб, 2004. – 200 с.
7. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал. Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке: [монография] / В. А. Супрун. - 2-е изд. - М.: ЛИБРОКОМ, 2010. - 192 с.
8. Эффрон М., Орт М. Управление талантами: краткий курс /Марк Эффрон, Мириам Орт; пер. С англ. Даниловой. - М.: Азбука Бизнес, 2014. 224 с.
9. Schweyer, Allan. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. John Wiley & Sons, 2004.
10. Watkins, David. Lightyear – An Application Framework for Talent Management That Acts as a Central Feedback Center for all Organizational Functions Softscape, Incorporated, 1998.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН <http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>
- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>
- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС «Троицкий мост»

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации <http://docs.cntd.ru/>
- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>
- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- *программное обеспечение*

MS Windows 7 64bit
 Microsoft Office 2013
 Expert Systems
 Adobe CS3 Desing Premium
 Система БЭСТ-ОФИС
 Eviews
 Mentor

Symantec Endpoint Protection
7-Zip(free)
FastStone Image Viewer(free)
FreeCommander(free)
Adobe Reader(free)
K-Lite Codec Pack(free)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля:*

1. Курс лекций по дисциплине «Управление талантами».
2. Планы семинарских занятий по дисциплине «Управление талантами»

* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

<https://esystem.rudn.ru/enrol/index.php?id=9865>

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Управление талантами» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры

менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Гладышева И.В.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

Зав.кафедрой менеджмента

Наименование БУП



Подпись

Ефремов В.С.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Доцент кафедры

менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.