

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.08.2022 10:06
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

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

Экономический факультет

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление талантами

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МССН 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)

2022 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление талантами» является приобретение общекультурных и профессиональных компетенций, позволяющих организовывать эффективную работу с ключевыми, выдающимися, талантливыми 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- Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии. УК 3.2.- Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе УК 3.3.- Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства. |
| УК-5 | Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | УК 5.1- Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе. |

| Шифр | Компетенция | Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины) |
|--------------|--|--|
| | | <p>УК 5.2.- Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде</p> <p>УК 5.3.- Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения</p> |
| УК-6 | Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | <p>УК 6.1.- Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.</p> <p>УК 6.2.- Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.</p> <p>УК 6.3.- Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.</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 деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации | <p>ПК 7.1- Проводит анализ инновационных процессов в контексте текущего технологического уклада (экономики знаний)</p> <p>ПК 7.2.- Планирует и осуществляет работы по инициированию и реализации инновационной деятельности в компании (на предприятии)</p> <p>ПК 7.3.- Управляет интеллектуальным капиталом предприятия в целях повышения его конкурентоспособности и развитием инновационного потенциала персонала</p> |

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 проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт HR-аналитика | Теория личности: психология, лидерство, работа в команде 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 | HR-аналитика | Теория личности: психология, лидерство, работа в команде |

| Шифр | Наименование компетенции | Предшествующие дисциплины/модули, практики* | Последующие дисциплины/модули, практики* |
|-------------|---|--|--|
| | информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом | 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 |
| 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 персоналом Преддипломная практика |
| ПК-7 | Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт | Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом |

| Шифр | Наименование компетенции | Предшествующие дисциплины/модули, практики* | Последующие дисциплины/модули, практики* |
|------|--|---|--|
| | выстраиванию инновационной политики развития персонала организации | Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент | 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 |
| Контактная работа, ак.ч. | 36 | | 36 | | |
| в том числе: | | | | | |
| Лекции (ЛК) | 18 | | 18 | | |
| Лабораторные работы (ЛР) | | | | | |
| Практические/семинарские занятия (СЗ) | 18 | | 18 | | |
| Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч. | 45 | | 45 | | |
| Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч. | 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 направление кадрового менеджмента. | Управленческое определение таланта. Сходства и различия в управлении персоналом и управлении талантами. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи. Война за таланты. Конфликт ожиданий. | ЛК, СЗ |
| Тема 2. Компетентностный подход в управлении талантами, | Ключевые компетенции талантливых сотрудников. Модель компетенций талантливых руководителей. Модель компетенций талантливых исполнителей. Профиль компетенций. | ЛК, СЗ |

| Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела (темы) | Вид учебной работы* |
|---|---|---------------------|
| Тема 3. Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие, | Концепция особо ценных сотрудников. Подготовка организации к работе с талантливыми сотрудниками. Подготовка менеджеров к работе с талантливыми сотрудниками. Внутренний и внешний PR. | ЛК, СЗ |
| Тема 4. Технологии управления талантами | 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 (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; |
| 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 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, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>

2. Еремин Василий Иосифович. Управление человеческими ресурсами [Текст/электронный ресурс] : Учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; Под ред. В.И.Еремина. - Электронные текстовые данные. - М. : БИБКМ, 2015. - 324 с. - ISBN 978-5-905563-33-1 : 490.00.
http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=460517&idb=0

3. Управление персоналом организации: учебник для студентов, [аспирантов], обуч. по спец.: "Менеджмент организации", "Упр-е персоналом", Экономика труда" / [авт.: А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. В. Гурова и др.]; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 695 с.

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. Бабосов Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнолович, Е. С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с

6. Лукичева Л.И. Управление организацией: учебное пособие для студентов вузов / Л. И. Лукичева ; под ред. Ю. П. Анискина. - 6-е изд.,стер. - М.: Омега-Л, 2011. - 355 с

7. 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.

8. Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе "Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения") / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. - М.: Либеральная миссия, 2010. - 196 с.

9. 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. – Днепрпетровск: 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/>

- реферативная база данных SCOPUS
<http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

- *программное обеспечение*

MS Windows 7 64bit

Microsoft Office 2013

Expert Systems

Adobe CS3 Design 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.

Таблица № 1 - Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

| № п/п | Шифр и наименование компетенции | Предшествующие дисциплины | Последующие дисциплины (группы дисциплин) |
|---|---|---|--|
| Универсальные компетенции | | | |
| | <p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.</p> <p>УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> | <p>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде</p> <p>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика</p> | <p>Теория личности: психология, лидерство, работа в команде</p> <p>Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> <p>Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика</p> |
| Общепрофессиональные компетенции | | | |
| | <p>ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> | <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт HR-аналитика</p> | <p>Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</p> |

| | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|
| | <p>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p> | <p>HR-аналитика Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом</p> | <p>Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика</p> |
| Профессиональные компетенции | | | |
| | <p>ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p>ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации</p> | <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Кадровая безопасность и охрана труда</p> | <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений</p> <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</p> <p>Кадровая политика Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации</p> | <p>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</p> | <p>Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Преддипломная практика</p> <p>Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Преддипломная практика</p> |
|--|---|--|--|

- анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию; анализировать и моделировать процессы управления персоналом; решать системные задачи и проблемы

- всесторонне рассматривать и оценивать задачи наставничества и развития персонала, вдохновлять других на развитие

- организовывать, управлять и оценивать эффективность образовательных процессов

Владеть:

- технологиями самопознания и личностного роста; навыками мотивации и самомотивации к решению поставленных задач

- комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и персоналом; методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом

- навыками получения обратной связи и обработки результатов наставничества и иных форм профессионального развития персонала

- навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часа 3 зачетных единиц.

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры | | | |
|--|-------------|----------|---|-----|---|
| | | | | 6 | |
| Аудиторные занятия (всего) | 36 | | | 36 | |
| В том числе: | - | - | - | - | - |
| <i>Лекции</i> | 9 | | | 9 | |
| <i>Практические занятия (ПЗ)</i> | | | | | |
| <i>Семинары (С)</i> | 27 | | | 27 | |
| <i>Лабораторные работы (ЛР)</i> | | | | | |
| Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль | 72 | | | 72 | |
| Общая трудоемкость | час | 108 | | 108 | |
| | зач. ед. | 3 | | 3 | |

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела (темы) |
|-------|--|--|
| 1. | <i>Тема 1. «Talent Management» как направление кадрового менеджмента.</i> | Управленческое определение таланта. Сходства и различия в управлении персоналом и управлении талантами. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи. Война за таланты. Конфликт ожиданий. |
| 2. | <i>Тема 2. Компетентностный подход в управлении талантами,</i> | Ключевые компетенции талантливых сотрудников. Модель компетенций талантливых руководителей. Модель компетенций талантливых исполнителей. Профиль компетенций. |
| 3 | <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. |
| 4 | <i>Тема 4. Технологии управления талантами</i> | Коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение. Управление по целям. Управление результативностью. Управление проектами. Управление изменениями. |

(Содержание указывается в дидактических единицах. По усмотрению разработчиков материал может излагаться не в форме таблицы)

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Лекц. | Практ. зан. | Лаб. зан. | Семина | СРС | Всего час. |
|-------|--|-------|-------------|-----------|--------|-----|------------|
| 1. | <i>Тема 1. «Talent Management» как направление кадрового менеджмента.</i> | 2 | | | 6 | 18 | 26 |
| 2. | <i>Тема 2. Компетентностный подход в управлении талантами,</i> | 2 | | | 6 | 18 | 26 |
| 3 | <i>Тема 3. Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие,</i> | 2 | | | 7 | 18 | 27 |
| 4 | <i>Тема 4. Технологии управления талантами</i> | 3 | | | 8 | 18 | 29 |

7. Практические занятия (семинары)

| № п/п | № раздела дисциплины | Тематика практических занятий (семинаров) | Трудоемкость (час.) |
|-------|----------------------|---|---------------------|
| 1. | Занятие 1 | Тема «Talent Management» как направление кадрового менеджмента. Групповая дискуссия по материалам профильной периодики. | 4 |
| 2. | Занятие 2 | Подготовка и защита Эссе на тему «управление талантами». Групповая дискуссия по результатам защиты эссе. Кейс-задача «Опыт TOYOTA в работе с талантливыми сотрудниками» | 4 |

| | | | |
|---|-----------|---|---|
| 3 | Занятие 3 | Групповая дискуссия: «Как выявить скрытый талант сотрудника?». Обзор методик диагностики потенциала сотрудников. | 4 |
| 4 | Занятие 4 | Тест на выявление типа социальной зрелости подчинённых. Работа в малых группах: разработка рекомендаций по мотивированию подчинённых разного типа социальной зрелости. | 4 |
| 5 | Занятие 5 | Групповая дискуссия: «Как развивать талантливых сотрудников». Обзор методов и технологий развития потенциала сотрудников. | 5 |
| 6 | Занятие 6 | Презентация инструмента диагностики/ развития талантливых сотрудников. Групповая дискуссия по результатам презентаций. Кейс-задача «Программа преемственности и карьеры в МТС». | 6 |

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)
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;

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit

Microsoft Office 2013

Expert Systems

Adobe CS3 Design 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)

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

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

4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>

5. Консультант студента www.studentlibrary.ru

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

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

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

3. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

10. 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, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>

11. Еремин Василий Иосифович. Управление человеческими ресурсами [Текст/электронный ресурс] : Учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; Под ред. В.И.Еремина. - Электронные текстовые данные. - М. : БИБКОН, 2015. - 324 с. - ISBN 978-5-905563-33-1 : 490.00.

http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=460517&idb=0

12. Управление персоналом организации: учебник для студентов, [аспирантов], обуч. по спец.: "Менеджмент организации", "Упр-е персоналом", Экономика труда" / [авт.: А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. В. Гурова и др.]; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 695 с.

13. 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.

14. Бабосов Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнолович, Е. С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с

15. Лукичева Л.И. Управление организацией: учебное пособие для студентов вузов / Л. И. Лукичева ; под ред. Ю. П. Анискина. - 6-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2011. - 355 с

16. 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.

17. Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе "Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения") / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. - М.: Либеральная миссия, 2010. - 196 с.

18. 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

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

12. 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.

13. 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>.

14. 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.
15. Майклз, Э. Война за таланты. Перевод с английского / Э.Майклз, Х. Хэнфилд-Джонс, Э. Экселрод. — изд. Манн, Иванов и Фербер, М. 2005, 253 с.
16. Робертсон А., Эбби Г. Управление талантами: как извлечь выгоду из таланта ваших подчинённых / пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс-клуб, 2004. — 200 с.
17. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал. Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке: [монография] / В. А. Супрун. - 2-е изд. - М.: ЛИБРОКОМ, 2010. - 192 с.
18. Эффрон М., Орт М. Управление талантами: краткий курс /Марк Эффрон, Мириам Орт; пер. С англ. Даниловой. - М.: Азбука Бизнес, 2014. 224 с.
19. Schweyer, Allan. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. John Wiley & Sons, 2004.
20. Watkins, David. Lightyear – An Application Framework for Talent Management That Acts as a Central Feedback Center for all Organizational Functions Softscape, Incorporated, 1998.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Самостоятельная работа студентов - это деятельность, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, призванная обеспечить возможность осуществлять самостоятельную познавательную деятельность в обучении.

Требования к выполнению презентации:

- Презентация выполняется в программе Power Point
- рекомендуемый объём презентации: 10-15 слайдов;
 - важно помнить, что презентация — это не текст реферата, размещенный на слайдах, а способ наглядно представить информацию, концентрируя внимание на главном;
 - старайтесь, чтобы иллюстрации в презентации соответствовали заявленной теме (они должны быть не средством «развлечения», а способом наглядно представить важную информацию);
 - иллюстрации, которые вы используете в презентации, не должны быть «немыми»: старайтесь дополнять их комментариями;
 - количество текста, картинок, фотографий, схем, таблиц и диаграмм должно быть адекватно поставленной цели;
 - старайтесь использовать минимальное количество шрифтов, следите за тем, чтобы текст было легко читать;
 - помните о том, что с экрана лучше всего читается тёмный шрифт на светлом фоне;
 - постарайтесь использовать минимальное количество средств графического дизайна, а также выдержать оформление всей презентации в едином стиле.

Требование к выполнению эссе.

Эссе литературный жанр прозаического сочинения небольшого объёма и свободной композиции, очерк, трактующий какие-нибудь проблемы не в систематическом научном виде, а в свободной форме. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения автора по конкретному поводу или предмету и не претендует на исчерпывающую или определяющую трактовку темы.

Структура эссе.

Титульный лист (заполняется по единой форме см. стандарты ВГУЭС);

Введение - суть и обоснование актуальности рассматриваемой темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и

Основная часть – изложение сути вопроса, аргументация предложенных тезисов.

Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе

элемент, как указание на применение (импликацию) исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Рекомендуемый объем эссе - 2-3 страницы печатного текста.

Существенную помощь при работе с литературой призваны оказать рабочая программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также список учебной и специально-научной литературы.

Самостоятельную работу с литературой рекомендуется начинать с изучения теоретических основ.

После изучения учебников и учебных пособий по теме, студент должен обратиться к дополнительной литературе и периодическим изданиям, список которых приведен ниже. А также позволят расширить знания по исследуемой теме Internet- и Intranet-ресурсы (электронные учебники, компьютерные модели и др).

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Управление талантами» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим доступа: <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=9865>

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

И.В.Гладышева
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Менеджмента
название кафедры

подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия