

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Алферова Татьяна Викторовна**
Арбузова Татьяна Александровна

Рабочая программа дисциплины
УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ
Код УМК 97155

Утверждено
Протокол №11
от «17» июня 2021 г.

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Управление талантами

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление человеческими ресурсами

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Управление талантами** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)

ПК.1 Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

Индикаторы

ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала

ПК.3 Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

Индикаторы

ПК.3.1 Осуществляет организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

ПК.3.2 Осуществляет мероприятия по организации обучения персонала и оценке результатов

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	10
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (10 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Тема 1. Система управления талантами.

Система управления талантами в классическом менеджменте рассматривается как один из модулей системы управления персоналом. Система работает на сокращение разрыва между текущим профессиональным уровнем сотрудников и уровнем, который необходим компании для занятия лидирующих позиций в своем сегменте в текущем моменте и с учетом перспектив на будущее. При построении системы формирования и развития кадрового резерва талантливый сотрудник оценивается с точки зрения актуальной компетенции, результатов, потенциала.

Тема 2. Подсистема привлечения талантов.

В теме рассматриваются следующие вопросы: понятие социальной среды организации; элементы социальной среды и их характеристика; заинтересованные общественные группы (стейкхолдеры); корпоративная социальная ответственность как фактор социального развития; этика менеджмента/менеджера как детерминанта социального развития персонала.

Контрольная точка №1

Контроль сформированности индикатора ПК 1.2. "Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала"

Тема 3. Подсистема сохранения талантов.

В данной теме рассматриваются: понятие подсистемы сохранения талантов, ее сущность и классификация; место сохранения талантов в стратегии предприятия; реализация социальных стратегий: технология, этапы, механизмы.

Тема 4. Подсистема удержания талантов.

В разделе рассматриваются вопросы: методы удержания талантов, способы мотивации и вознаграждения сотрудников, развитием сотрудников, а также оптимальные карьерные цели.

Контрольная точка №2

Контроль сформированности индикатора компетенции ПК 3.1. "Осуществляет организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала"

Тема 5. Подсистема обучения и развития талантов.

В теме изучаются: актуальные направления управления талантами; современные тенденции социального развития; показатели управления талантами, проблемы социального развития организаций в современном российском обществе; социальное обеспечение нововведений в организациях.

Тема 6. Зарубежный и отечественный опыт управления талантами.

В разделе рассматриваются вопросы: исторические предпосылки управления талантами в России; исторические предпосылки управления талантами за рубежом; сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России и за рубежом; современный отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами и социальным развитием персонала.

Контрольная точка №3

Контроль сформированности индикатора компетенции 3.2. "Осуществляет мероприятия по организации обучения персонала и оценке результатов"

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 424 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/431885>

Дополнительная:

1. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 1/Т. В. Алферова ; М-во науки и высш. образования РФ, Перм. гос. нац. исслед. ун-т.-Пермь:ПГНИУ, 2020, ISBN 978-5-7944-3473-6.-129 <https://elis.psu.ru/node/616457>

2. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для бакалавриата и магистратуры / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/432920>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

При освоении дисциплины использование ресурсов сети Интернет не предусмотрено.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Управление талантами** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
- доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекции и семинарские занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Практические занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Индивидуальные и групповые консультации

Аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Текущий контроль

Аудитория, оснащенная меловой или маркерной доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Управление талантами**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.3

Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.3.2 Осуществляет мероприятия по организации обучения персонала и оценке результатов</p>	<p>Знать порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ Уметь анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала Владеть способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективности мероприятий по обучению персонала</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ Не сформировано умение анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала Не владеет способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективности мероприятий по обучению персонала</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Неуверенно знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ Частично сформировано умение анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала Удовлетворительное владение способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективности мероприятий по обучению персонала</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Недостаточно уверенно знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ В целом сформировано умение</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Хорошо анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала В целом хорошее владение способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективности мероприятий по обучению персонала</p> <p>Отлично Уверенно знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ Сформировано уверенное умение анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала Высокий уровень владения способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективности мероприятий по обучению персонала</p>
<p>ПК.3.1 Осуществляет организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>Знать системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры Уметь определять критерии формирования кадрового резерва организации Владеть технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>Неудовлетворител Не знает системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры Не сформировано умение определять критерии формирования кадрового резерва организации Не владеет технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Не знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ</p> <p>Удовлетворительн Неуверенно знает системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры Частично сформировано умение определять</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Удовлетворительн критерии формирования кадрового резерва организации Удовлетворительное владение технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Неуверенно знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ</p> <p>Хорошо Недостаточно уверенно знает системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры В целом сформировано умение определять критерии формирования кадрового резерва организации В целом хорошее владение технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Недостаточно уверенно знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ</p> <p>Отлично Уверенно знает системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры Сформировано уверенное умение определять критерии формирования кадрового резерва организации Высокий уровень владения технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Уверенно знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ</p>

ПК.1

Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала	Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Уметь пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом Владеть методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Неудовлетворител Не знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Не сформировано умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом Не владеет методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Удовлетворительн Неуверенно знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Частично сформировано умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом Удовлетворительное владение методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Хорошо Недостаточно уверенно знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала В целом сформировано умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом В целом хорошее владение методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Отлично Уверенно знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Сформировано уверенное умение пользоваться поисковыми системами и

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		Отлично информационными ресурсами в области обеспечения персоналом Высокий уровень владения методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности(профессии, специальности)

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала	Контрольная точка №1 Письменное контрольное мероприятие	Знает основные направления и подходы к социальному развитию персонала; умеет анализировать социально-экономическую среду организации и ее взаимосвязь с социальной политикой государства; владеет навыками оценки фактического состояния социальной сферы предприятия
ПК.3.1 Осуществляет организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Контрольная точка №2 Письменное контрольное мероприятие	знать основные стратегии управления талантами в системе управления талантами; уметь выбирать стратегию управления талантами в соответствии со стратегией предприятия; осуществлять сбор и обработку информации для выявления потребности организации в обучении и социальном развитии персонала в соответствии со стратегией предприятия

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.3.2 Осуществляет мероприятия по организации обучения персонала и оценке результатов	Контрольная точка №3 Итоговое контрольное мероприятие	Знать принципы формирования и направления системы управления талантами, уметь осуществлять поиск информации об источниках управления талантами и осуществлять их критическую оценку; определять эффективность инвестиций в социальное развитие персонала (обучение персонала, охрану здоровья, создание безопасных условий труда и т.д.), владеть навыками обоснования социальной и экономической эффективности с учетом экономического состояния и целей развития предприятия.

Спецификация мероприятий текущего контроля

Контрольная точка №1

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Дано 81-100% правильных ответов (9 -10 ответов) - 10 баллов (максимальный уровень прохождения теста);+10 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил задание, в котором отсутствуют ошибки и недочеты. Во время ответа аргументировано поясняет схемы и алгоритмы расчетов, умеет выделять главное, обобщать и делать выводы, полно и грамотно дает ответы на поставленные вопросы.	20
Дано 61-80% правильных ответов (7-8 ответов) - 8 баллов;+ 8 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил задание, знает изученный программный материал, но в ответе на вопросы допускает недочеты, незначительные ошибки или испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, требующие незначительной помощи преподавателя.	16
Дано 41-60% правильных ответов (5 - 6 ответов) - 6 баллов (пороговый уровень прохождения теста);+ 6 баллов выставляется студенту, если он выполнил задание, но при ответе допускает существенные недочеты, знает материал на уровне минимальных требований программы, затрудняется при ответах на вопросы.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (4 ответа и менее) - 4 балла.+ 4 балла (недостаточный уровень) выставляется студенту, если он выполнил менее 60% от общего объема задания, при ответе показывает знание и усвоение материала на уровне ниже минимальных	8

требований программы, дает ответы с существенными недочетами, допускает затруднения при ответах на стандартные вопросы.	
---	--

Контрольная точка №2

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставаемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Дано 81-100% правильных ответов (9-10 ответов) - 10 баллов (максимальный уровень прохождения теста);правильное выполнение задания, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на нормы законов - оцениваются в 10 баллов.	20
Дано 61-80% правильных ответов (7-8 ответов) – 8 баллов;правильное решение кейса, достаточная аргументация своего решения, знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на нормы закона - оцениваются в 8 балла.	16
Дано 41-60% правильных ответов (5-6 ответов) - 6 баллов (пороговый уровень прохождения теста);частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация своего решения, без ссылок на норму закона - оцениваются в 6 балла.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (4 ответа и менее) - 4 балла;неправильное решение кейса, отсутствие необходимых знаний теоретических аспектов решения кейса - оцениваются в 4 балла.	8

Контрольная точка №3

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставаемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Студент полностью выполнил задание, в котором отсутствуют ошибки и недочеты. Во время ответа аргументировано поясняет схемы и алгоритмы расчетов, умеет выделять главное, обобщать и делать выводы, полно и грамотно дает ответы на поставленные вопросы.	20
Студент полностью выполнил задание, знает изученный программный материал, но в ответе на вопросы допускает недочеты, незначительные ошибки или испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, требующие незначительной помощи преподавателя.	16
Студент выполнил задание, но при ответе допускает существенные недочеты, знает материал на уровне минимальных требований программы, затрудняется при ответах на вопросы.	12
Студент выполнил задание или выполнил менее 60% от общего объема, при ответе показывает знание и усвоение материала на уровне ниже минимальных требований	9

программы, дает ответы с существенными недочетами, допускает затруднения при ответах на стандартные вопросы	