

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Юров Сергей Серафимович
Должность: ректор
Дата подписания: 09.04.2024 18:10:12
Уникальный программный ключ:
3cba11a39f7f7fadc578ee5ed1f72a427b45709d10da52f2f114bf9bf44b8f14

Автономная некоммерческая организация высшего образования
“ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДИЗАЙНА”
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

С.С. Юров

«22» февраля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

Для направления подготовки:

38.03.02 Менеджмент

(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческий; предпринимательский

Направленность (профиль):

«Международный бизнес и предпринимательство»

Форма обучения:

очная

Разработчик (и): Федоров Александр Викторович, старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

«12» февраля 2024 г.


(подпись)

/А.В. Федоров /

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утв. Приказом Министерства образования и науки РФ № 970 от 12.08.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Декан ФУБ


(подпись)

/Н.Е. Козырева /

Заведующая кафедрой
разработчика РПД


(подпись)

/ Е.С. Мальцева /

Протокол заседания кафедры №7 от «20» февраля 2024 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: формирование системного профессионального мышления руководителей, способствующего эффективной работе по подбору талантливых сотрудников, управлению их деятельностью.

Задачи:

- ознакомление с основными технологиями привлечения и отбора талантов предприятия;
- изучение особенностей поведения талантливых сотрудников, их мотивов, потребностей;
- ознакомление с особенностями выстраивания отношений с талантами предприятия;
- овладение современными методами управления талантливыми сотрудниками.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Место дисциплины в учебном плане:

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули).

Осваивается: 5 – 6 семестры.

3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах);

ОПК-3 - способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели
	УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для	Знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи Умеет: взаимодействовать с другими

	достижения поставленной задачи	членами команды для достижения поставленной задачи Владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Демонстрирует умение вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации	Знает: нормы и методы обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации Умеет: находить, воспринимать и использовать информацию на государственном языке, полученную из печатных и электронных источников для решения стандартных коммуникативных задач; использовать различные формы, виды устной и письменной коммуникации Владеет: технологиями построения деловой коммуникации на государственном языке
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2 Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий	Знает: основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий Умеет: применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий Владеет: пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление талантами» для студентов очной формы обучения, реализуемой в АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент составляет: 6 зачетных единиц (216 часов).

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц
Аудиторные занятия	82
<i>в том числе:</i>	
Лекции	34
Практические занятия	48
Лабораторные работы	-
Самостоятельная работа	98

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц
<i>в том числе:</i>	
часы на выполнение КР / КП	-
Промежуточная аттестация:	
Вид	Зачет – 5 семестр, Экзамен – 6 семестр
Трудоемкость (час.)	36
Общая трудоемкость з.е. / часов	6 з.е. / 216 час.

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Темы дисциплины		Количество часов			
№	Наименование	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)
2	Привлечение и отбор талантов	7	20	-	33
<i>Итого за 5 семестр</i>		14	28	-	66
<i>Форма контроля 5 семестр</i>		<i>зачет</i>			
<i>Всего часов за 5 семестр</i>		108 / 3 з.е.			
8	Особенности выстраивания отношений с талантами	7	6	-	10
9	Развитие талантов	6	6	-	12
10	Современные методы управление талантами	7	8	-	10
<i>Итого за 6 семестр</i>		20	20	-	32
<i>Форма контроля 6 семестр</i>		<i>экзамен</i>			36
<i>Всего часов за 6 семестр</i>		108 / 3з.е.			
Итого по дисциплине (часов)		34	48	-	98
Итого часов по формам контроля					36
Всего по дисциплине		216 / 6 з.е.			

СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение в управление талантами

Понятие «управление талантами». Роль и задачи системы управления талантами предприятия. Элементы системы управления талантами. Достижения ведущих зарубежных и российских компаний в работе с талантами.

Тема 2. Привлечение и отбор талантов

Технологии привлечения и отбора талантов с учётом принципа соответствия должности. Факторы привлекательности работодателя. Методы отбора талантов. Особенности привлечения талантов в условиях российской действительности.

Тема 3. Особенности выстраивания отношений с талантами

Управление взаимоотношениями с талантами. Особенности мотивации талантов. Инструменты вознаграждения и признания талантов. Особенности выстраивания отношений с талантами. Роль HR – менеджера и линейных менеджеров в признании и вознаграждении талантов.

Тема 4. Развитие талантов

Системный подход к развитию талантов. Современные технологии обучения и развития талантов. Наиболее эффективные методы обучения и развития талантов. Развитие карьеры.

Тема 5. Современные методы управления талантами

Современные методы управления талантами. Методы оценки талантов. Методы мотивации талантов. Методы решения конфликтных ситуаций. Методы работы с личностными и социально-психологическими проблемами. Методы профилактики стресса, синдрома «выгорания», демотивации. Передовые методы управления талантами в практике ведущих зарубежных и российских компаний.

7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа не предусмотрена

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Приложение 1.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

9.1. Рекомендуемая литература:

1. Адова, И. Б. Управление результативностью : обзор успешных корпоративных практик : учебное пособие : [16+] / И. Б. Адова ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 200 с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=576090
2. Карташов, С. А. Развитие талантов в организации как метод повышения эффективности труда работников / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, С. А. Шапиро ; Академия труда и социальных отношений, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и управления персоналом. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 268 с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=693808
3. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 388 с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=710007
4. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 280 с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=684494

5. Кибальченко, И. А. Психология креативности, одаренности и гениальности : учебник : [16+] / И. А. Кибальченко, Т. В. Эксакусто ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2021. – 239 с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=691296
6. Маркова, О. В. Развитие и обучение персонала : учебно-методическое пособие : [16+] / О. В. Маркова, А. Б. Конобеева. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 160 с. .
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=698723

9.2. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

При осуществлении образовательного процесса по данной учебной дисциплине предполагается использование:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

1. Windows 10 Pro Professional (Договор: Tr000391618, Лицензия: V8732726);
2. Microsoft Office Professional Plus 2019 (Договор: Tr000391618, Лицензия: V8732726);
3. Браузер Google Chrome;
4. Браузер Yandex;
5. Adobe Reader - программа для просмотра, печати и комментирования документов в формате PDF

9.3. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <https://biblioclub.ru/> - университетская библиотечная система online Библиоклуб.ру
2. <http://window.edu.ru/> - единое окно доступа к образовательным ресурсам
3. <https://uisrussia.msu.ru/> - базы данных и аналитических публикаций университетской информационной системы Россия
4. <https://www.elibrary.ru/> - электронно-библиотечная система eLIBRARY.RU, крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций
5. <http://www.consultant.ru/> - справочная правовая система КонсультантПлюс
6. <https://gufo.me/> - справочная база энциклопедий и словарей Gufo.me
7. <https://slovaronline.com> - поисковая система по всем доступным словарям и энциклопедиям
8. <https://www.tandfonline.com/> - коллекция журналов Taylor&Francis Group включает в себя около двух тысяч журналов и более 4,5 млн. статей по различным областям знаний
9. <http://www.marketcenter.ru/> - базы данных системы межрегиональных маркетинговых центров
10. <http://www.md-management.ru/management/hr.html> - информационный бизнес-портал «MD-Менеджмент»: все об управлении
11. www.expert.ru - журнал «Эксперт»
12. <https://psyera.ru/tags/kadry> - информационная база данных по управлению человеческими ресурсами в организации
13. www.psyonline.ru/tests - психологический тест профориентации

14. www.testpark.ru - система профессиональной оценки специалистов
15. www.trainings.ru - портал об обучении и развитии персонала в России
16. www.hr-journal.ru - электронный журнал «Работа с персоналом»
<http://www.top-personal.ru/> - онлайн журнал «Управление персоналом»

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Оборудованные учебные аудитории, в том числе с использованием видеопроектора и подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

2. Аудитории для самостоятельной работы с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

3. Компьютерный класс с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

4. Аудио и видеоаппаратура.

№ 423

Учебная аудитория для проведения учебных занятий. Аудитория оснащена оборудованием и техническими средствами обучения:

- а) учебной мебелью: столы, стулья, доска маркерная учебная
- б) стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41, экран, колонки
- в) 1 компьютер, подключенный к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна»

№ 402

Помещение для самостоятельной работы. Аудитория оснащена оборудованием и техническими средствами обучения:

- а) учебной мебелью: столы, стулья, доска маркерная учебная
- б) стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41, экран, колонки
- в) 11 компьютеров, подключенных к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна»

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы студента. Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, экзаменам; выполнение контрольных работ.

Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Основу самостоятельной работы студента составляет работа с учебной и научной литературой. Из опыта работы с книгой (текстом) следует определенная последовательность действий, которой целесообразно придерживаться. Сначала прочитать весь текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного). Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах:

- **План** – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

- **Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

- **План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

- **Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

- **Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

- **Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Подготовка к практическому занятию включает 2 этапа:

Первый этап – организационный;

Второй этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в

иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Методические рекомендации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов по освоению дисциплины

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья имеют возможность изучать дисциплину по индивидуальному плану, согласованному с преподавателем и деканатом.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальному плану предполагаются: изучение дисциплины с использованием информационных средств; индивидуальные консультации с преподавателем (разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала), индивидуальная самостоятельная работа.

В процессе обучения студентам из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья информация предоставляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа (с возможностью увеличения шрифта).

В случае необходимости информация может быть представлена в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Индивидуальные консультации с преподавателем проводятся по отдельному расписанию, утвержденному заведующим кафедрой (в соответствии с индивидуальным графиком занятий обучающегося).

Индивидуальная самостоятельная работа обучающихся проводится в соответствии с рабочей программой дисциплины и индивидуальным графиком занятий.

Текущий контроль по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств, в формах адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДИЗАЙНА»

Факультет управления бизнесом

Фонд оценочных средств

Текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)

Б1.В.08 УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

Для направления подготовки:

38.03.02 Менеджмент
(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческий; предпринимательский

Направленность (профиль):

«Международный бизнес и предпринимательство»

Форма обучения:

очная

Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1 Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
	<p>УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>Знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи Умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи Владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>
<p>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>УК-4.1 Демонстрирует умение вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации</p>	<p>Знает: нормы и методы обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации Умеет: находить, воспринимать и использовать информацию на государственном языке, полученную из печатных и электронных источников для решения стандартных коммуникативных задач; использовать различные формы, виды устной и письменной коммуникации Владеет: технологиями построения деловой коммуникации на государственном языке</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>	<p>ОПК-3.2 Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий</p>	<p>Знает: основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий Умеет: применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий Владеет: пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий</p>

Показатели оценивания результатов обучения

Шкала оценивания			
неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
<p>Не знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>Не умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества</p> <p>Не владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>В целом знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускает грубые ошибки</p> <p>В целом умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества, но часто испытывает затруднения</p> <p>В целом владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели, но часто испытывает затруднения</p>	<p>Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели, но иногда допускает ошибки</p> <p>Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества, но иногда испытывает затруднения</p> <p>Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели, но иногда испытывает затруднения</p>	<p>Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества</p> <p>Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
<p>Не знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p>Не умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p>Не владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>В целом знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но допускает грубые ошибки</p> <p>В целом умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но часто испытывает затруднения</p> <p>В целом владеет: навыком взаимодействия с</p>	<p>Знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но иногда допускает ошибки</p> <p>Умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но иногда испытывает затруднения</p> <p>Владеет: навыком взаимодействия с</p>	<p>Знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p>Умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p>Владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной</p>

	другими членами команды для достижения поставленной задачи, но часто испытывает затруднения	другими членами команды для достижения поставленной задачи, но иногда испытывает затруднения	задачи
<p>Не знает: нормы и методы обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации</p> <p>Не умеет: выполнять расчеты эффективности и обоснованности организационно-управленческих решений при неопределенности параметров планирования</p> <p>Не владеет: навыком выполнять расчеты эффективности и обоснованности организационно-управленческих решений при неопределенности параметров планирования</p>	<p>В целом знает: нормы и методы обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации, но допускает грубые ошибки</p> <p>В целом умеет: выполнять расчеты эффективности и обоснованности организационно-управленческих решений при неопределенности параметров планирования, но часто испытывает затруднения</p> <p>В целом владеет: навыком выполнять расчеты эффективности и обоснованности организационно-управленческих решений при неопределенности параметров планирования, но часто испытывает затруднения</p>	<p>Знает: нормы и методы обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации, но иногда допускает ошибки</p> <p>Умеет: выполнять расчеты эффективности и обоснованности организационно-управленческих решений при неопределенности параметров планирования, но иногда испытывает затруднения</p> <p>Владеет: навыком выполнять расчеты эффективности и обоснованности организационно-управленческих решений при неопределенности параметров планирования</p>	<p>Знает: нормы и методы обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации</p> <p>Умеет: выполнять расчеты эффективности и обоснованности организационно-управленческих решений при неопределенности параметров планирования</p> <p>Владеет: навыком выполнять расчеты эффективности и обоснованности организационно-управленческих решений при неопределенности параметров планирования</p>
<p>Не знает: основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования</p>	<p>В целом знает: основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но</p>	<p>Знает: основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но</p>	<p>Знает: основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также</p>

<p>полномочий Не умеет: применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий Не владеет: пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий</p>	<p>допускает грубые ошибки В целом умеет: применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но часто испытывает затруднения В целом владеет: пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но часто испытывает затруднения</p>	<p>иногда допускает ошибки Умеет: применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но иногда испытывает затруднения Владеет: пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но иногда испытывает затруднения</p>	<p>распределения и делегирования полномочий Умеет: применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий Владеет: пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий</p>
---	--	--	---

Оценочные средства

Задания для текущего контроля

Пример творческих заданий:

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

Оценка творческих заданий производится по шкале «зачтено» / «не зачтено».

Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к зачёту (5 семестр):

1. Понятие и сущность управления талантами.
2. Основные составляющие системы управления талантами.
3. Основная роль системы управления талантами.
4. Основные принципы и технологии привлечения талантов.
5. Факторы привлекательности работодателя.
6. Методы отбора талантов.
7. Основные требования, предъявляемые к модели компетенций.
8. Внешние и внутренние источники привлечения талантов. Их достоинства и недостатки

Примерные вопросы к экзамену (6 семестр):

1. Управление взаимоотношениями с талантами.
2. Основные принципы и правила эффективного развития талантов.
3. Основные методы обучения и развития талантов организации.
4. Роль коучинга в развитии талантов предприятия.
5. Современные методы мотивации талантов.
6. Особенности подготовки кадрового резерва в рамках системы управления талантами.
7. Современные методы управления талантами.
8. Методы решения конфликтных ситуаций.
9. Методы работы с личностными и социально-психологическими проблемами.
10. Методы профилактики стресса, синдрома «выгорания», демотивации.
11. Роль продвижения в «системе управления талантами».
12. Линейные менеджеры и HR: распределение ролей в реализации системного подхода к управлению талантами.

Критерии оценки при проведении промежуточной аттестации

4-балльная шкала (экзамен, зачет с оценкой)	Двух- балльная шкала (зачет)	Показатели	Критерии
Отлично	зачтено	1. Полнота ответов на вопросы и выполнения задания.	глубокое знание теоретической части темы, умение проиллюстрировать изложенное примерами, полный ответ на вопросы
Хорошо		2. Аргументированность выводов.	глубокое знание теоретических вопросов, ответы на вопросы преподавателя, но допущены незначительные ошибки
Удовлетворительно		3. Умение перевести теоретические знания в практическую плоскость.	знание структуры основного учебно-программного материала, основных положений теории при наличии существенных пробелов в деталях, затруднения при практическом применении теории, существенные ошибки при ответах на вопросы преподавателя
Неудовлетворительно	не зачтено		существенные пробелы в знаниях основных положений теории, не

			владение терминологией, основными методиками, не способность формулировать свои мысли, применять на практике теоретические положения, отвечать на вопросы преподавателя
--	--	--	---

Разработчик (и): Федоров Александр Викторович, старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

ФОС для проведения промежуточной аттестации одобрен на заседании кафедры менеджмента и маркетинга (протокол №7 от 20.02.2024 г.).