

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра управления персоналом

**УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.03 Управление персоналом

---

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

Управление персоналом

(с дополнительной квалификацией в области организационной психологии)

---

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2026

*Управление талантами*

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

*Ст. преп. О.В. Володина*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
управления персоналом

№ 6 от 04.12.2025

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. <u>Пояснительная записка</u> .....	4
1.1 <u>Цель и задачи дисциплины</u> .....	4
1.2. <u>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций</u> .....	4
1.3. <u>Место дисциплины в структуре основной образовательной программы</u> .....	5
2. <u>Структура дисциплины</u> .....	5
3. <u>Содержание дисциплины</u> .....	6
4. <u>Образовательные технологии</u> .....	6
5. <u>Оценка планируемых результатов обучения</u> .....	7
5.1. <u>Система оценивания</u> .....	7
5.2. <u>Критерии выставления оценки по дисциплине</u> .....	7
5.3. <u>Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</u> .....	9
6. <u>Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</u> .....	13
6.1 <u>Список источников и литературы</u> .....	13
6.2. <u>Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</u> .....	14
6.3 <u>Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы</u> .....	14
7. <u>Материально-техническое обеспечение дисциплины</u> .....	14
8. <u>Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья</u> .....	15
9. <u>Методические материалы</u> .....	16
Приложение 1. <u>Аннотация рабочей программы дисциплины</u> .....	18

## 1. Пояснительная записка

### 1.1 Цель и задачи дисциплины

**Цель дисциплины:** сформировать у студентов теоретические и практические знания, умения и навыки позволяющие организовывать эффективную работу с ключевыми, выдающимися, талантливыми и не стандартными сотрудниками в организации.

**Задачи:**

- теоретическое и практическое освоение знаний в сфере методов работы с «талантливыми сотрудниками», выявления ключевых компетенции талантливого сотрудника, формирования модели компетенций талантливого сотрудника;
- изучение факторов внешней и внутренней среды, влияющих на формирование кадровой стратегии и политики организации относительно работы с ключевыми, выдающимися и талантливыми сотрудниками;
- освоение методов, технологий и механизмов поиска, мотивации, развития талантливых сотрудников в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации;
- формирование навыков разработки программы управления талантами в организации с учетом возможных рисков, угроз и ограничений, в том числе с учетом необходимости преодоления сопротивления персонала нововведениям.

### 1.2.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	ПК - 2 . 2 О р г а н и з у е т деятельность по обучению персонала	Знать: - методы обучения ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников, Уметь: - организовывать деятельность по обучению ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников, Владеть: - навыками организации деятельности по обучению ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников,
	П К - 2 . 3 С п о с о б е н разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знать: - методы управления профессиональной карьерой ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников, Уметь: - разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников,

		Владеть: -навыками разработки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников.
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление талантами» относится к элективным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана. Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Технологии управления персоналом», «Маркетинг персонала», «Организационное поведение».

В результате освоения дисциплины формируются знания и умения, необходимые для преддипломной практики и защиты выпускной квалификационной работы.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
6	Лекции	18
6	Семинары	24
Всего:		42

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часов.

## 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	Понятие и сущность талантов. Виды талантов персонала современной организации, их классификация и характеристика. Значение индивидуальных талантов для деловой карьеры работника. Роль талантов персонала в развитии современной хозяйственно самостоятельной организации.
2	«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.
3	Компетентностный подход в управлении талантами	Ключевые компетенции талантливых сотрудников. Модель компетенций талантливых руководителей. Модель компетенций талантливых исполнителей. Профиль компетенций.
4	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.
5	Технологии управления талантами	Коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение. Управление по целям. Управление результативностью. Управление проектами. Управление изменениями.
6	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	Понятие карьеры и трудового пути. Типы и виды карьеры. Планирование карьеры, основные мероприятия по планированию карьеры. Трудовой путь работника как результат корпоративных и индивидуальных усилий. Показатели построения системы продвижения. Этапы карьеры и потребности работника. Преимущества планирования карьеры для работника и для организации. Инструменты стратегического менеджмента и возможность их применения для целей индивидуального планирования карьеры: SWOT-анализ, TOWS-матрица. Программы развития карьеры занятых на зарубежных и отечественных предприятиях. Формирование резерва руководителей. Управление талантами как современное направление в работе с кадровым резервом (в т.ч. его формирование).

#### 4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

#### 5. Оценка планируемых результатов обучения

##### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Максимальное количество баллов	
	За 1 работу	Всего
Текущий контроль:		
- оценка участия в дискуссии на семинаре	5 баллов	30 баллов
- тестирование	10 баллов	10 баллов
- эссе	20 баллов	20 баллов
Промежуточный контроль:		
Промежуточный контроль (зачет)	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)	100 баллов	

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

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

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

### Текущий контроль

*При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:*

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-1 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-2 балл).

При оценке научных докладов (эссе) учитывается:

- полнота и точность раскрытия исследования, правильное определение объекта и предмета исследования (0-10)
- степень структурированности материала и научности изложения (0- 5)
- оформление работы (наличие введения, заключения, основных разделов, списка литературы) (0-5)

*При оценивании теста учитывается:*

В каждый вариант теста входит 10 заданий, каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.

### Промежуточная аттестация (зачет)

*При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.*

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в достаточной мере (10-13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14-16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17-20 баллов).

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
	«зачтено»	<p>и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, применяет теоретические положения при решении практических задач проектного менеджмента, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, но допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения при решении практических задач в области проектного менеджмента.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач и не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

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

**Вопросы для дискуссии на семинарских занятиях приведены в п. 9.1**

#### **Примерная тематика эссе**

1. Таланты персонала и их роль в развитии современной организации
2. «Talent Management» как направление кадрового менеджмента
3. Компетентностный подход в управлении талантами
4. Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие
5. Технологии управления талантами
6. Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами
7. Эксклюзивный подход к управлению талантами
8. Инклюзивный подход к управлению талантами

#### **Примерные тесты**

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждого раздела, закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

1. Сущность технико-технологического аспекта управления персоналом состоит в следующем:

- а) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;
- б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством;
- в) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;
- г) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др..

2. Сущность социально-психологических аспектов управления персоналом состоит в следующем:

- а) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.;
- б) отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику кадровой работы;
- в) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;
- г) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе.

3. Сущность организационно-экономического аспекта управления персоналом состоит в следующем:

а) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;

б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством;

в) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;

г) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др..

4. Физически развитая часть населения, обладающая умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве — это:

а) рабочая сила;

б) трудовые ресурсы;

в) трудовой потенциал;

г) персонал.

5. Способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и оказания услуг — это:

а) рабочая сила;

б) трудовые ресурсы;

в) трудовой потенциал;

г) трудовой коллектив.

6. Работники предприятия, работающих по найму и имеющих трудовые отношения с работодателем — это:

а) трудовые ресурсы;

б) человеческие ресурсы;

в) персонал;

г) трудовой потенциал.

7. При участии в процессе производства и управления персонал делится на:

а) руководителей и специалистов;

б) основной и обслуживающий персонал;

в) основной, вспомогательный и обслуживающий персонал;

г) производственный и управленческий персонал.

8. Основными функциями системы управления персоналом являются:

а) анализ, планирование, мотивация и контроль;

б) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль;

в) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование;

г) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль.

9. По содержанию оказания влияния на исполнителей методы управления персоналом подразделяются на следующие группы:

а) организационные, экономические, психологические;

б) экономические, распорядительные, социальные;

в) административные, организационные, социально-психологических огични;

г) административные, экономические, социально-психологических огични.

10. К общим принципам управления персоналом относятся:

а) научность, непрерывность, нормативность, экономичность;

б) комплексность, плановость, заинтересованность, ответственность ;

в) научность, системность, непрерывность, нормативность;

г) все вышеперечисленные.

11. Стиль управления персоналом, который имеет следующие характеристики: «единоличное изъятие воли при наличии управленческих функций у

руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе », носит название:

- а) авторитарный;
- б) автономный;
- в) сопричастный;
- г) консультативный

12. В историческом развитии в управлении персоналом можно выделить последовательную смену следующих современных концепций и подходов:

а) управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление трудовым потенциалом, управления человеческим капиталом.

б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком.

в) менеджмент персонала, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, управление человеком.

г) управление кадрами, управление персоналом.

13. Процесс усовершенствования моральных, психологических, социальных, профессиональных и физических качеств личности в их единстве — это:

- а) духовное развитие личности;
- б) нравственное развитие личности;
- в) гармоничное развитие личности;
- г) профессиональное развитие личности.

14. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это:

- а) личностная;
- б) социальная;
- в) адаптационная;
- г) культурная.

15. Группа качеств работника в которую входят: лояльность, бесконфликтность, способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству — это:

- а) личностная;
- б) социальная;
- в) адаптационная;
- г) культурная.

16. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:

- а) личностная;
- б) социальная;
- в) адаптационная;
- г) культурная.

17. Факторами формирования организационного поведения личности, которые определяют поведение в зависимости от взаимоотношений индивидов, являются:

- а) культурологические;
- б) социально-психологических;
- в) биопсихологических;
- г) демографические.

18. Социальная структура персонала — это:

а) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлению мотивации и т.д.;

б) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;

в) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.

19. Штатная структура персонала — это:

а) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

б) совокупность групп классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;

в) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;

г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.

20. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия — это:

а) линейные руководители;

б) функциональные руководители;

в) специалисты;

г) производственный персонал.

### **Примерный перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачет)**

1. Понятие и сущность талантов.
2. Виды талантов персонала современной организации, их классификация и характеристика.
3. Значение индивидуальных талантов для деловой карьеры работника.
4. Роль талантов персонала в развитии современной хозяйственно самостоятельной организации.
5. Управленческое определение таланта.
6. Сходства и различия в управлении персоналом и управлении талантами.
7. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи.
8. Война за таланты.
9. Конфликт ожиданий.
10. Ключевые компетенции талантливых сотрудников.
11. Модель компетенций талантливых руководителей.
12. Модель компетенций талантливых исполнителей.
13. Профиль компетенций.
14. Концепция особо ценных сотрудников.
15. Подготовка организации к работе с талантливыми сотрудниками.
16. Подготовка менеджеров к работе с талантливыми сотрудниками.
17. Внутренний и внешний PR.
18. Коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение.
19. Управление по целям.
20. Управление результативностью.
21. Управление проектами.
22. Управление изменениями.
23. Понятие карьеры и трудового пути.
24. Типы и виды карьеры.
25. Планирование карьеры, основные мероприятия по планированию карьеры.
26. Трудовой путь работника как результат корпоративных и индивидуальных усилий.

27. Показатели построения системы продвижения.
28. Этапы карьеры и потребности работника.
29. Преимущества планирования карьеры для работника и для организации.
30. Инструменты стратегического менеджмента и возможность их применения для целей индивидуального планирования карьеры.
31. SWOT-анализ.
32. TOWS- матрица.
33. Программы развития карьеры занятых на зарубежных и отечественных предприятиях.
34. Формирование резерва руководителей.
35. Управление талантами как современное направление в работе с кадровым резервом (в т.ч. его формирование)

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Список источников и литературы**

#### **Источники**

1. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12.12.1993] (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. Версия Проф [Электронный ресурс]. - Электрон.дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 : от 30.11.1994 № 51-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 : от 26.01.1996 N 14-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>

#### **Литература**

##### **Основная литература**

1. Исаева, О. М. Управление талантами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, О. В. Мондрус. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 182 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19280-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/590207>
2. Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации : учебное пособие / Л. А. Гольшкіна, Л. В. Кавун, В. А. Капустина [и др.] ; под. ред. Л. А. Гольшкіной. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2019. - 111 с. - ISBN 978-5-7782-3908-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1870488>

##### **Дополнительная литература**

3. Чински Мэтьюсон, Р. Управление талантами: Руководство по выращиванию сильной команды : практическое руководство / Р. Чински Мэтьюсон. - Москва : Альпина Паблишер, 2026. - 232 с. - ISBN 978-5-9614-3202-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2235376>
4. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 313 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519634>

5. Совершенствование информационного обеспечения системы управления кадрами на основе компетентностного подхода и индивидуального трекинга карьеры государственных гражданских служащих : монография / под общ. ред. В.В. Бондаренко, В.А. Юдиной. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 255 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1048095. - ISBN 978-5-16-015716-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1048095>

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)

ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)

Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)

## **6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

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

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

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

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

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

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

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

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

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

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

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

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы семинарских занятий**

#### **Тема 1. Таланты персонала и их роль в развитии современной организации.**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Талантливый сотрудник (понятие).
2. Виды талантов персонала современной организации, их классификация и характеристика.
3. Значение индивидуальных талантов для деловой карьеры работника.

4. Роль талантов персонала в развитии современной хозяйственно самостоятельной организации.

## **Тема 2. «Talent Management» как направление кадрового менеджмента**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Сходства и различия в управлении персоналом и управлении талантами.
2. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи.
3. Война за таланты.
4. Конфликт ожиданий.

## **Тема 3. Компетентностный подход в управлении талантами**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Ключевые компетенции талантливых сотрудников.
2. Модель компетенций талантливых руководителей.
3. Модель компетенций талантливых исполнителей.

## **Тема 4. Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Концепция особо ценных сотрудников.
2. Подготовка организации к работе с талантливыми сотрудниками.
3. Подготовка менеджеров к работе с талантливыми сотрудниками.
4. Внутренний и внешний PR.

## **Тема 5. Технологии управления талантами**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение талантов.
2. Управление талантами по целям.
3. Управление результативностью талантов.
4. Управление проектами в сфере работы с талантливыми сотрудниками.
5. Управление изменениями в сфере работы с талантливыми сотрудниками.

## **Тема 6. Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Типы и виды карьеры.
2. Планирование карьеры, основные мероприятия по планированию карьеры.
3. Трудовой путь работника как результат корпоративных и индивидуальных усилий.
4. Показатели построения системы продвижения.
5. Этапы карьеры и потребности работника.
6. Преимущества планирования карьеры для работника и для организации.
7. Инструменты стратегического менеджмента и возможность их применения для целей индивидуального планирования карьеры: SWOT-анализ, TOWS- матрица.

8. Программы развития карьеры занятых на зарубежных и отечественных предприятиях.
9. Управление талантами как современное направление в работе с кадровым резервом.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Управление талантами

**Цель дисциплины:** сформировать у студентов теоретические и практические знания, умения и навыки позволяющие организовывать эффективную работу с ключевыми, выдающимися, талантливыми и не стандартными сотрудниками в организации.

**Задачи:**

- теоретическое и практическое освоение знаний в сфере методов работы с «талантливыми сотрудниками», выявления ключевых компетенции талантливого сотрудника, формирования модели компетенций талантливого сотрудника;
- изучение факторов внешней и внутренней среды, влияющих на формирование кадровой стратегии и политики организации относительно работы с ключевыми, выдающимися и талантливыми сотрудниками;
- освоение методов, технологий и механизмов поиска, мотивации, развития талантливых сотрудников в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации;
- формирование навыков разработки программы управления талантами в организации с учетом возможных рисков, угроз и ограничений, в том числе с учетом необходимости преодоления сопротивления персонала нововведениям.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- методы обучения ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников,
- методы управления профессиональной карьерой ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников,

**Уметь:**

- организовывать деятельность по обучению ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников,
- разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников,

**Владеть:**

- навыками организации деятельности по обучению ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников;
- навыками разработки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры ключевых, выдающихся и талантливых сотрудников.