

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление талантами**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 29.06.2023

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Цель дисциплины - формирование у студентов компетенций, связанных с основными подходами и технологиями работы с персоналом организации, ориентированной на построение системы талант менеджмента и работы с талантливым персоналом как особой категорией персонала.

Задачи дисциплины:

- изучение сущности и методов формирования концепции управления талантливым персоналом организации;
- знакомство со спецификой управления талантливым персоналом в соответствии с фазами развития бизнеса и жизненного цикла организации;
- формирование представления об изменении деятельности линейных и функциональных руководителей и службы управления персоналом при работе с талантливым персоналом;
- знакомство с особенностями политики замещения должностей организации, выбора методов оценки и проведения отбора талантливых кандидатов;
- формирование представления о кадровом планировании, использовании, развитии, стимулировании, мотивации и аттестации талантливых работников;
- освоение ролей и функций работника службы управления персоналом по работе с талантливым персоналом.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ОПК-2** - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

**ПК-3** - Способен осуществлять деятельность по построению системы мотивации и стимулирования труда.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

**Знать:**

- формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника.
- методы обучения и повышения квалификации талантливых работников;
- факторы, влияющие на особенности построения системы управления талантами

**Уметь:**

- управлять интеллектуальной собственностью;
- сформировать программу управления талантами;
- сформировать программу обучения талантливых работников

**Владеть:**

- способами своевременного обеспечения организации необходимым персоналом требуемого количества и качества;
- навыками в разработке и применении современных методов и технологий управления кадровым составом талантливых работников;
- навыками в построении системы управления талантами организации в полном объеме

**3. Объем дисциплины (модуля).****3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).**

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 академических часа(ов)).

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

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №5
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 116 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных

условиях, при проведении промежуточной аттестации.

#### 4. Содержание дисциплины (модуля).

##### 4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<b>Основные понятия системы управления талантами</b> Рассматриваемые вопросы: - История возникновения термина «управления талантами». - Основные понятия системы управления талантами: стратегия управления талантливыми сотрудниками; оценка таланта; - Функциональные модули TMS( talent management system).
2	<b>Основные тренды в подходах к определению таланта</b> Рассматриваемые вопросы: - Потребность в талантливом персонале в современной организации. - Компетенции и функции, их различия. - Правила и алгоритм создания Модели компетенций.
3	<b>Высокопотенциальные сотрудники HIPOs (High Potential) как «талант».</b> Рассматриваемые вопросы: - Особенности талантливых сотрудников. - Модели управления талантами. - Методы оценки высокоталантливых сотрудников
4	<b>Основные направления управления талантами в организации</b> Рассматриваемые вопросы: - Современные концепции управления персоналом и управление талантами. - Элементы и ключевые аспекты системы управления талантами. - Колесо управления талантами. - Характеристики основных направлений системы управления талантами.
5	<b>Зарубежный опыт управления талантами в организации</b> Рассматриваемые вопросы: - Технологии управления талантами в США, странах Европы. - Основные элементы американской бизнес-модели менеджмента. - Классификация работников в США. Ключевые области системы управления талантами в США. - Европейская бизнес-модель.
6	<b>Управление талантами в России</b> Рассматриваемые вопросы: - Технологии управления талантами в Российской Федерации. - Оценка потенциала талантливого сотрудника. Российская бизнес-модель. - Обучение талантов. Аттестация персонала как способ оценки талантливых сотрудников. - Проблемы управления талантами в России по исследованиям специалистов в сфере управления персоналом
7	<b>Характеристика технологии управления талантами организации</b> Рассматриваемые вопросы: - Талант-менеджмент как технология. - Моделирование компетенций талантливого персонала: когнитивный, деятельностный, мотивационный, аксиологический, эмоционально-волевой, регулятивный аспекты.
8	<b>Оценка талантов в организации</b>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Цели оценки талантов в организации.</li> <li>- Оценка талантов как фактор повышения результативности.</li> <li>- Курс на совершенствование как способ изменения поведения персонала.</li> <li>- Оценка таланта как прогноз роста сотрудника.</li> <li>- Критерии оценки кадрового потенциала сотрудника</li> </ul>
9	<p><b>Методы оценки талантов в организации</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Метод «360 градусов» как способ оценки талантов.</li> <li>- Формальная и неформальная обратная связь</li> <li>- Метод управления по целям</li> <li>- Ассесмент-центр</li> </ul>
10	<p><b>Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор повышения эффективности организации</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Вовлеченность как фактор результативности талантливого персонала.</li> <li>- Факторы вовлеченности.</li> <li>- Компетенции талантливых сотрудников.</li> <li>- Развитие компетенций персонала всей организации.</li> </ul>
11	<p><b>Организация использования талантливого персонала организации</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Специфика программы адаптации талантливых работников организации.</li> <li>- Требования и организация работы наставников и коучей.</li> <li>- Организация и безопасность труда талантов.</li> <li>- Особенности мотивации деятельности талантливых работников.</li> </ul>
12	<p><b>Развитие талантливого персонала организации</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Особенности обучения талантливого персонала.</li> <li>- Формирование кадрового резерва в организации.</li> <li>- Подходы к замещению должностей в системе талант-менеджмента.</li> <li>- Специфика управления карьерой талантливых сотрудников.</li> </ul>
13	<p><b>Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Необходимость оценки эффективности системы управления талантами организации.</li> <li>- Критерии и принципы оценки талантов.</li> <li>- Расчет основных показателей.</li> <li>- Кадровый аудит системы управления талантливым персоналом в целом и отдельных ее элементов в частности</li> </ul>
14	<p><b>Развитие кадрового потенциала организации с учетом процессов цифровой трансформации</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Цифровая трансформация кадрового потенциала различных отраслей экономики: макровзгляд на проблему</li> <li>- Автоматизация работы с кадровым резервом компании.</li> <li>- Основы цифровизации процессов формирования и развития кадрового резерва</li> </ul>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>Основные понятия системы управления талантами</b>            Кейс «Бенчмаркинг работы с талантливыми сотрудниками»            В результате практического занятия студент получает навык анализа, систематизации и критического при работе с информацией</p>
2	<p><b>Основные тренды в подходах к определению таланта</b>            Кейс «От кадрового резерва к управлению талантами»            В результате практического занятия студент получает навык системного мышления</p>
3	<p><b>Высокопотенциальные сотрудники HIPOs (High Potential) как «талант».</b>            Задание. "Профиль требований при моделировании компетенций талантливого работника организации"            В результате практического занятия студент формирует навык в разработке и применении современных методов и технологий управления кадровым составом талантливых работников</p>
4	<p><b>Основные направления управления талантами в организации</b>            Кейс «Кейс-чемпионат по формированию системы управления талантами»            В результате практического занятия студент получает навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на достижение поставленных результатов</p>
5	<p><b>Зарубежный опыт управления талантами в организации</b>            Задание. "Проанализировать потребности и составить план обучения талантливого персонала"            В результате практического занятия студент сможет сформировать программу обучения талантливых работников</p>
6	<p><b>Управление талантами в России</b>            Кейс. "Специфика системы управления талантами в России"            В результате практического занятия студент учится формировать программу оценки талантливых сотрудников с учетом норм трудового права"</p>
7	<p><b>Характеристика технологии управления талантами организации</b>            Кейс «Кейс-чемпионат по формированию кадрового резерва»            В результате практического занятия студент получает навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на достижение поставленных результатов</p>
8	<p><b>Оценка талантов в организации</b>            Кейс «Управление талантами: важные виды оценки»            В результате практического занятия студент получает навык обоснованного выбора одного решения среди альтернатив</p>
9	<p><b>Методы оценки талантов в организации</b>            Кейс «Шаги по формированию системы управления талантами»            В результате практического занятия студент получает навык структурирования информации</p>
10	<p><b>Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор повышения эффективности организации</b>            Кейс. "Интервью по компетенциям для привлечения талантливых работников"            В результате практического занятия студент формирует навык определить трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника</p>
11	<p><b>Организация использования талантливого персонала организации</b>            Кейс «Возможности автоматизации бизнес-процессов по работе с талантами»            В результате практического занятия студент получает навык выявления проблемных областей работы по управлению талантами и принятие обоснованного плана действий по минимизации предполагаемых последствий на основе автоматизации бизнес-процессов</p>
12	<p><b>Развитие талантливого персонала организации</b>            Задание. "Подготовить предложения по интеграции талант-менеджмента в концепцию устойчивого развития организации"            В результате практического занятия студент приобретает навык разработки концепции управления</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей, антикоррупционной направленности или в условиях кризиса.
13	Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации Задание. "Разработать перечень показателей для оценки эффективности системы управления талантами в организации" В результате практического занятия студент формирует навык оценивать эффективность функционирования подсистем управления персоналом
14	Развитие кадрового потенциала организации с учетом процессов цифровой трансформации Кейс «Процессы цифровизации кадрового резерва» В результате практического занятия студент получает навык самостоятельной оценки потребности в цифровизации кадрового резерва организации

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение дополнительной литературы
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

#### 5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —	- URL: <a href="https://urait.ru/bcode/488852">https://urait.ru/bcode/488852</a> (дата обращения: 12.04.2023).
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	- URL: <a href="https://urait.ru/bcode/488711">https://urait.ru/bcode/488711</a> (дата обращения: 12.04.2023).
3	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	- URL: <a href="https://urait.ru/bcode/496616">https://urait.ru/bcode/496616</a> (дата обращения: 12.04.2023).

Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	
--	--

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miit.ru>

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 5 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).



Авторы:

старший преподаватель кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

К.В. Фионова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян