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 - программа 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: 30.05.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Цель дисциплины - формирование у студентов компетенций, связанный 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 преставления 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 4 з.е. (144 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 80 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	Основные понятия системы управления талантами 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	Основные тренды в подходах к определению таланта Рассматриваемые вопросы: - Потребность в талантливом персонале в современной организации. - Компетенции и функции, их различия. - Правила и алгоритм создания Модели компетенций.
3	Высокопотенциальные сотрудники HIPOs (High Potentional) как «талант». Рассматриваемые вопросы: - Особенности талантливых сотрудников. - Модели управления талантами. - Методы оценки высокоталантливых сотрудников
4	Основные направления управления талантами в организации 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	Зарубежный опыт управления талантами в организации 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	Управление талантами в России 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	Характеристика технологии управления талантами организации Рассматриваемые вопросы: - Талант-менеджмент как технология.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Моделирование компетенций талантливого персонала: когнитивный, деятельностный, мотивационный, аксиологический, эмоционально-волевой, регулятивный аспекты.
8	Оценка талантов в организации Рассматриваемые вопросы: - Цели оценки талантов в организации. - Оценка талантов как фактор повышения результативности. - Курс на совершенствование как способ изменения поведения персонала. - Оценка таланта как прогноз роста сотрудника. - Критерии оценки кадрового потенциала сотрудника
9	Методы оценки талантов в организации Рассматриваемые вопросы: - Метод «360 градусов» как способ оценки талантов. - Формальная и неформальная обратная связь - Метод управления по целям - Ассессмент-центр
10	Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор повышения эффективности организации Рассматриваемые вопросы: - Вовлеченность как фактор результативности талантливого персонала. - Факторы вовлеченности. - Компетенции талантливых сотрудников. - Развитие компетенций персонала всей организации.
11	Организация использования талантливого персонала организации Рассматриваемые вопросы: - Специфика программы адаптации талантливых работников организации. - Требования и организация работы наставников и коучей. - Организация и безопасность труда талантов. - Особенности мотивации деятельности талантливых работников.
12	Развитие талантливого персонала организации Рассматриваемые вопросы: - Особенности обучения талантливого персонала. - Формирование кадрового резерва в организации. - Подходы к замещению должностей в системе талант-менеджмента. - Специфика управления карьерой талантливых сотрудников.
13	Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации Рассматриваемые вопросы: - Необходимость оценки эффективности системы управления талантами организации. - Критерии и принципы оценки талантов. - Расчет основных показателей. - Кадровый аудит системы управления талантливым персоналом в целом и отдельных ее элементов в частности
14	Развитие кадрового потенциала организации с учетом процессов цифровой трансформации Рассматриваемые вопросы: - Цифровая трансформация кадрового потенциала различных отраслей экономики: макровзгляд на проблему - Автоматизация работы с кадровым резервом компании. - Основы цифровизации процессов формирования и развития кадрового резерва

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Основные понятия системы управления талантами Кейс «Бенчмаркинг работы с талантливыми сотрудниками» В результате практического занятия студент получает навык анализа, систематизации и критического при работе с информацией
2	Основные тренды в подходах к определению таланта Кейс «От кадрового резерва к управлению талантами» В результате практического занятия студент получает навык системного мышления
3	Высокопотенциальные сотрудники HIPOs (High Potentional) как «талант». 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
4	Основные направления управления талантами в организации Кейс «Кейс-чемпионат по формированию системы управления талантами» В результате практического занятия студент получает навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на достижение поставленных результатов
5	Зарубежный опыт управления талантами в организации Задание. "Проанализировать потребности и составить план обучения талантливого персонала" В результате практического занятия студент сможет сформировать программу обучения талантливых работников
6	Управление талантами в России Кейс. "Специфика системы управления талантами в России" В результате практического занятия студент учится формировать программу оценки талантливых сотрудников с учетом норм трудового права"
7	Характеристика технологии управления талантами организации Кейс «Кейс-чемпионат по формированию кадрового резерва» В результате практического занятия студент получает навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на достижение поставленных результатов
8	Оценка талантов в организации Кейс «Управление талантами: важные виды оценки» В результате практического занятия студент получает навык обоснованного выбора одного решения среди альтернатив
9	Методы оценки талантов в организации Кейс «Шаги по формированию системы управления талантами» В результате практического занятия студент получает навык структурирования информации
10	Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор повышения эффективности организации Кейс. "Интервью по компетенциям для привлечения талантливых работников" В результате практического занятия студент формирует навык определить трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника
11	Организация использования талантливого персонала организации 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

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
12	Развитие талантливого персонала организации Задание. "Подготовить предложения по интеграции талант-менеджмента в концепцию устойчивого развития организации" В результате практического занятия студент приобретает навык разработки концепции управления 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]. —	https://urait.ru/bcode/488852 (дата обращения: 29.05.2024). — Текст : электронный.
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].	https://urait.ru/bcode/488711 (дата обращения: 29.05.2024). — Текст : электронный.

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 Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/496616 (дата обращения: 29.05.2024). — Текст : электронный.

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

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

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

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