МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
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 на транспорте

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: 08.06.2026

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):

ПК-4 - Способен применять инструменты HR-аналитики и цифровые технологии для мониторинга, оценки эффективности системы управления персоналом и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных;

ПК-5 - Способен формировать и развивать корпоративную культуру, бренд работодателя и систему управления талантами, а также применять психолого-социологические методы диагностики организационного климата и медиации трудовых конфликтов.

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;

- формировать программу управления талантами;

- формировать 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 №6
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 96 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	Характеристика технологии управления талантами организации Рассматриваемые вопросы: - Талант-менеджмент как технология. - Моделирование компетенций талантливого персонала: когнитивный, деятельностный, мотивационный, аксиологический, эмоционально-волевой, регулятивный аспекты.
6	Оценка талантов в организации Рассматриваемые вопросы: - Цели оценки талантов в организации. - Оценка талантов как фактор повышения результативности.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Курс на совершенствование как способ изменения поведения персонала. - Оценка таланта как прогноз роста сотрудника. - Критерии оценки кадрового потенциала сотрудника
7	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
8	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.
9	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.

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

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
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
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:

Зачет в 6 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