

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**УТВЕРЖДАЮ**

**И.о декана экономического факультета**  
**д.э.н., профессор Кусакина О.Н.**

**24 мая 2022 г.**

**Рабочая программа дисциплины**

**Б1.О.15 Управление талантами и карьерой**

Шифр и наименование дисциплины по учебному плану

**38.04.02 Менеджмент**

Код и наименование направления подготовки/специальности

**Управление человеческими ресурсами**

Наименование профиля подготовки/специализации/магистерской программы

**Магистр**

Квалификация выпускника

**Очная, заочная**

Форма обучения

**2022**

год набора на ОП

Ставрополь, 2022

### 1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление талантами и карьерой» является подготовка студентов к успешной профессиональной деятельности в области управления такими аспектами работы с кадрами, как управление талантами и развитие карьеры сотрудников.

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки	<b>Знания:</b> - понятие и типологию карьеры, технологии карьерного планирования, карьерные особенности личности; - технологии выстраивания профессиональной карьеры <b>Умения:</b> - оценивать карьерный потенциал личности; - проводить оценку личностных и групповых базовых потребностей <b>Навыки и/или трудовые действия:</b> - выявления мотива и стимула для саморазвития, определяя приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки
	УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	<b>Знания:</b> - способы создания индивидуального плана карьеры; - современные технологии и процедуры развития карьерной среды и карьерного пространства организации, понятие job, и hh; - основные технологии управления талантами при эксклюзивном и инклюзивном подходе, практики поиска и привлечения талантов в организацию <b>Умения:</b> - разрабатывать индивидуальный план карьеры для сотрудника; -разрабатывать систему развития талантов <b>Навыки и/или трудовые действия:</b> -реализации индивидуальной траектории развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.15«Управление талантами и карьерой» является обязательной дисциплиной к изучению.

Изучение дисциплины осуществляется:

- для студентов очной формы обучения – в 3 семестре;
- для студентов заочной формы обучения – на 2 курсе.

Для освоения дисциплины «Управление талантами и карьерой» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин: «Лидерство и управление командой».

Освоение дисциплины «Управление талантами и карьерой» является необходимой основой для последующей подготовки к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

Объем дисциплины в Зачётных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины «Управление талантами и карьерой» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

#### Очная форма обучения

Се- местр	Трудо- ем- кость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоя- тельная ра- бота, час	Контроль, час	Форма проме- жуточной атте- стации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лаборатор- ные занятия			
3	144/4	10	22	-	76	36	Зачёт
	<i>в т.ч. часов в интер- активной форме</i>	2	6	-	-	-	-
	<i>практической подготовки</i>	-	-	-	-	-	-

Се- местр	Трудо- ем- кость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачёт	Дифферен- цированный Зачёт	Консульта- ции перед Зачётом	Экзамен
3	144/4	-	-	0,12	-	-	-

#### Заочная форма обучения

Курс	Трудо- ем- кость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоя- тельная ра- бота, час	Контроль, час	Форма проме- жуточной атте- стации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лаборатор- ные занятия			
2	144/4	6	10	-	124	4	Зачёт
	<i>в т.ч. часов в интер- активной форме</i>	2	4	-	-	-	-
	<i>практической подготовки</i>	-	-	-	-	-	-

Курс	Трудо- ем- кость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел						
		Кон- троль- ная работа	Курсовая работа	Курсовой проект	Зачёт	Дифферен- цированный Зачёт	Консульта- ции пе- ред Зачё- том	Экзамен
2	144/4	-	-	-	0,12	-	-	-

Очно-заочная форма обучения – не реализуется

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отве-  
денного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### Очная форма обучения

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов				я	успе- вае- мо- сти и	тов	до- сти- же-	като- ров до- стиже- ния
				Семинар- ские заня- тия						

		Всего	Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа			
1	Управленческая карьера в современном мире	16	2	4	-	10	Устный опрос, реферат	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	УК-6.1; УК-6.2
2	Планирование карьеры	16	2	4	-	10	Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-6.1; УК-6.2
	Контрольная работа №1	6	-	2	-	4	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	
3	Развитие карьеры	14	2	2	-	10	Устный опрос, кейс-задача	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	УК-6.1; УК-6.2
4	Управление талантами в общей стратегии организации	12	-	2	-	10	Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-6.1; УК-6.2
	Контрольная работа №2	8	-	2	-	6	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	УК-6.1; УК-6.2
5	Понятие таланта и концепция управления талантами	14	2	2	-	10	Устный опрос	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	УК-6.1; УК-6.2
6	Функции и практики управления талантами в организации	14	2	2	-	10	Устный опрос, реферат	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-6.1; УК-6.2
	Контрольная работа №3	8	-	2	-	6	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	УК-6.1; УК-6.2



№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
1	Управленческая карьера в современном мире	19	1	2	-	16	Устный опрос, реферат	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	УК-6.1; УК-6.2
2	Планирование карьеры.	18	1	1	-	16	Практикоориентированные задачи и ситуационные задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-6.1; УК-6.2
	Контрольная работа №1	9	-	1	-	8	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	УК-6.1; УК-6.2
3	Развитие карьеры	18	1	1	-	16	Устный опрос, кейс-задача	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	УК-6.1; УК-6.2
4	Управление талантами в общей стратегии организации	18	1	1	-	16	Практикоориентированные задачи и ситуационные задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-6.1; УК-6.2
	Контрольная работа №2	9	-	1	-	8	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	УК-6.1; УК-6.2
5	Понятие таланта и концепция управления талантами	18	1	1	-	16	Устный опрос	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	УК-6.1; УК-6.2
6	Функции и практики управления талантами в организации	18	1	1	-	16	Устный опрос, реферат	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-6.1; УК-6.2

	Контрольная работа №3	13	-	1	-	12	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	УК-6.1; УК-6.2
	Всего	108	6	10	-	124			УК-6.1; УК-6.2
	<b>Промежуточная аттестация</b>	4	-	-	-	4	<b>Зачёт</b>	Комплект вопросов к зачету	УК-6.1; УК-6.2
	<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>128</b>			

**Очно-заочная форма обучения – не реализуется**

**4.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий\***

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий*)/(практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/(практическая подготовка)	
		очная форма	заочная форма
Управленческая карьера в современном мире	1. Портрет творческого сотрудника 2. Профиль талантливого сотрудника. 3. Виды талантливых сотрудников. 4. Цели проекта и требования к проекту.	2/-/-	1/-/-

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий*)/(практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/(практическая подготовка)	
		очная форма	заочная форма
	5. Понятие и сущность управления талантами.		
Планирование карьеры <i>Лекция-дискуссия</i>	1. Талант-менеджмент как новое направление в менеджменте. 2. Исторические аспекты развития термина «управление талантами». 3. Цели и задачи управления талантами в организации. 4. Подходы к управлению талантливыми сотрудниками: эксклюзивный и инклюзивный подходы.	2/-/-	1/1/-
Развитие карьеры <i>Лекция-дискуссия</i>	1. Внешние и внутренние методы отбора талантливых сотрудников 2. Head hunting как метод привлечения талантов: этические вопросы 3. Методы привлечения талантливых руководителей. 4. Создание системы управления талантами в организации	2/2/-	1/1/-
Управление талантами в общей стратегии организации	1. Психологические особенности управления талантливыми сотрудниками 2. «Выращивание талантов» как новая тенденция в менеджменте 3. Подходы к управлению талантами в российской культуре	-/-/-	1/-/-
Понятие таланта и концепция управления талантами	1. Феномен таланта: талант, гениальность, одаренность 2. Виды талантов и факторы, влияющие на развитие талантов 3. Ключевые характеристики талантливого сотрудника 4. Талант-менеджмент как новое направление в менеджменте	2/-/-	1/-/-
Функции и практики управления талантами в организации	1. Выявление талантов в дошкольных, школьных и высших учебных заведениях РФ. 2. Проблемы и перспективы развития талант-менеджмента в современном российском бизнесе. 3. Развитие талантов и ключевые подходы к раскрытию талантов у индивида в японской культуре. 4. Подходы к развитию талантов в компаниях стран Западной Европы и Северной Америке.	2/-/-	1/2/-
<b>Итого</b>		<b>10/2/-</b>	<b>6/2/-</b>



**4.2. Семинарские (практические, лабораторные) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме\***

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий*)	Всего часов / часов интерактивных занятий/(практическая подготовка)	
		очная форма	заочная форма
Управленческая карьера в современном мире	Практическое занятие «Цели и задачи привлечения талантливых сотрудников в компанию» (кейс-задача)	4/2/-	2/2/-
Планирование карьеры	Практическое занятие «Методы отбора талантливых сотрудников» (кейс-задача)	4/2/-	1/1/-
	Контрольная работа №1	2/-/-	1/-/-
Развитие карьеры	Практическое занятие «Мотивация талантов в организации» (кейс-задача)	2/2/-	1/1/-
	Контрольная работа №2	2/-/-	1/-/-
Понятие таланта и концепция управления талантами	Практическое занятие «Подходы к управлению талантами в российской культуре»	2/-/-	1/-/-
	Контрольная работа №3	2/-/-	1/-/-
Функции и практики управления талантами в организации	Практическое занятие «Методы удержания талантливых сотрудников»	2/-/-	1/-/-
	Контрольная работа №3	2/-/-	1/-/-
<b>Итого</b>		<b>22/6/-</b>	<b>10/4/-</b>

\*Интерактивные формы проведения занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся в соответствии с Положением об интерактивных формах обучения в ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ.

**4.3. Курсовой проект (работа) – не предусмотрена.**

**4.4. Самостоятельная работа обучающегося**

Виды самостоятельной работы	Очная форма, часов		Заочная форма, часов	
	к текущему контролю	к промежуточной аттестации	к текущему контролю	к промежуточной аттестации
Управленческая карьера в современном мире	10	-	16	-
Планирование карьеры	10	-	16	-
Развитие карьеры	10	-	16	-
Управление талантами в общей стратегии организации	10	-	16	-
Понятие таланта и концепция управления талантами	10	-	16	-
Функции и практики управления талантами в	10	-	16	-

организации				
Подготовка к контрольной работе	14	-	28	-
Подготовка к Зачёту		36	-	4
<b>ИТОГО</b>	112		128	

### 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Управление талантами и карьерой» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Управление талантами и карьерой»
2. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Управление талантами и карьерой»
3. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Управление талантами и карьерой»
4. Методические рекомендации по выполнению реферата
5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения.

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации(№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	интернет-ресурсы (из п.9 РПД)
1	Управленческая карьера в современном мире	1-2	1-5	1-9
2	Планирование карьеры	1-2	1-5	1-9
	Развитие карьеры	1-2	1-5	1-9
4	Управление талантами вобщей стратегии организации	1-2	1-5	1-9
5	Понятие таланта и концепция управления талантами	1-2	1-5	1-9
6	Функции и практики управления талантами в организации	1-2	1-5	1-9

### 7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Управление талантами и карьерой»

**7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

**Очная форма обучения**

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Семестр			
		1	2	3	4
УК-6.1 Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки	Лидерство и управление командой		+		
	<b>Управление талантами и карьерой</b>			+	
	Ознакомительная практика	+			
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+
УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Лидерство и управление командой		+		
	<b>Управление талантами и карьерой</b>			+	
	Практика по профилю профессиональной деятельности				+
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы				+

**Заочная форма обучения**

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Курс		
		1	2	3
УК-6.1 Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки	Лидерство и управление командой	+		
	<b>Управление талантами и карьерой</b>		+	
	Ознакомительная практика	+		
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена			+
УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Лидерство и управление командой	+		
	<b>Управление талантами и карьерой</b>		+	
	Практика по профилю профессиональной деятельности		+	
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы			+

## 7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Управление талантами и карьерой» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление талантами и карьерой» проводится в виде Зачёт.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО».

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

### Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов очной формы обучения знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1. Контрольная работа №1 по темам 1-3	Теоретический вопрос	5
	Практико-ориентированное задание	7
	Кейс-задача	8
2. Контрольная точка №2 по темам 4-6	Теоретический вопрос	5
	Практико-ориентированное задание	7
	Кейс-задача	8
3. Контрольная точка №3 по темам 7-10	Теоретический вопрос	5
	Практико-ориентированное задание	7
	Кейс-задача	8
<b>Сумма баллов по итогам текущего контроля</b>		<b>60</b>
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.)		15
<b>Итого</b>		<b>100</b>

\*\*\* Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций – совпадает с теми, что даны в п. 5.1.

## Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Для студентов **очной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (максимум 10 баллов)

**10 баллов** – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

**-1 балл** – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

**Устный ответ (знания)**– средство сплошного группового контроля знаний по определенной теме (**максимум – 4 балла**).

**4 балла** - выставляется, когда студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений; ответ изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии.

**3 балла** - выставляется, когда студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, в основном раскрыт обсуждаемый вопрос; в ответе прослеживается логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий и явлений; ответ изложен литературным языком с использованием экономической терминологии, но могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

**2 балла** - выставляется, когда студентом дан не полный ответ на поставленный вопрос, слабо раскрыты основные положения вопросов; в ответе нарушается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий; в процессе ответа используется экономическая терминология, но студентом допускаются недочеты в определении понятий и не исправляются самостоятельно в процессе ответа.

**1 балл** - дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

**0 баллов** - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

**Кейс-задачи (умения и навыки)** – задачи направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи (**максимум – 5 баллов**)

Критерии оценки

**5 баллов** Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Ситуация проанализирована и найдено оптимальное количество решений. Собрано максимальное количество информации, в том числе затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Смоделировано решение в соответствии с заданием. Представлены различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат. Принято правильное решение на основе анализа ситуации. Четко и точно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

**4 баллов** Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ. Ситуация проанализирована и найдено необходимое количество решений. Собрано максимальное количество информации, но не затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Смоделировано решение в соответствии с заданием. Представлены различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат. Принято правильное решение на основе анализа ситуации. Четко и точно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Недостаточно показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

**3 балла** Задача решена с задержкой. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ. Ситуация проанализирована с задержкой, но найдено достаточное количество решений. Собрано недостаточно информации, и не затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Смоделировано решение в соответствии с заданием. Представлен один подход к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат. Принято правильное решение, но нечетко и неточно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Не показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

**2 балла** Задача решена частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов. Ситуация проанализирована с задержкой, не найдено достаточное количество решений. Собрано недостаточно информации, и не затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Принятое решение нерационально и нечетко и неточно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Не показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

**0 баллов** Задача не решена. Ситуация не проанализирована.

**Реферат (навыки)** – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием знаний и умений, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (*максимум – 6 баллов*).

#### Критерии оценки

**6 баллов.** Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта полностью и глубоко. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан высокий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечены новейшие работы по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

**4 баллов** Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан средний уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

**2 балла.** Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Не обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан низкий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

**0 баллов.** Реферат не выполнен.

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 60 баллов. Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения письменной контрольной работы (контрольная точка), которая включает теоретический вопрос (оценка знаний), практико-ориентированное задание (оценка умений) и кейс-задачу (оценка навыков).

**Критерии оценки ответа на теоретический вопрос (знания):**

**5 баллов** – при полном знании и понимании содержания раздела, отсутствии ошибок, неточностей, демонстрации студентом системных знаний и глубокого понимания закономерностей; при проявлении студентом умения самостоятельно и творчески мыслить;

**4 баллов** – при полном содержательном ответе, отсутствии ошибок в изложении материала и при наличии не более четырех неточностей;

**3 баллов** – показано понимание, но неполное знание вопроса, недостаточное умение формулировать свои знания по данному разделу;

**2 балла** – при несоответствии ответа, либо при представлении только плана ответа;

**1 балл** – при полном несоответствии всем критериям;

**0 баллов** – при полном отсутствии текста (ответа), имеющего отношение к вопросу.

**Практико-ориентированные задания (умения)** – задания направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

**Критерии оценки**

**7 балла.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

**5 балла.** Задание выполнено в целом верно, но допущены незначительные ошибки, не искажающие выводы.

**2 балла.** Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

**0 баллов.** Задание не выполнено.

**Кейс-задачи (навыки)** – задания, позволяющие оценивать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

**Критерии оценки**

**8 баллов.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

**4-5 баллов.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

**2-3 балла.** При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

**1 балл.** Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

**0 баллов.** Задание не выполнено.

Если за ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить **поощрительные баллы за подготовку статей (не более 15 баллов)**.

**Статья** – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

**Критерии оценки**

**15 баллов.** Статья объемом не менее 4 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

**10 баллов.** Статья объемом не менее 3 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типо-

вой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения.

**5 балл.** Статья объемом не менее 2 страниц представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

### Состав балльно-рейтинговой оценки студентов заочной формы обучения

Результат текущего контроля для студентов **заочной формы обучения** складывается из оценки результатов обучения по всем разделам дисциплины и включает контрольную работу (**маx 60 баллов**), посещение лекций (**маx 10 баллов**), результативность работы на практических занятиях (**маx 15 баллов**), поощрительные баллы за подготовку статьи (**маx 15 баллов**).

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1. Контрольная работа №1 по темам 1-3	Теоретический вопрос	5
	Практико-ориентированное задание	7
	Кейс-задача	8
2. Контрольная точка №2 по темам 4-6	Теоретический вопрос	5
	Практико-ориентированное задание	7
	Кейс-задача	8
3. Контрольная точка №3 по темам 7-10	Теоретический вопрос	5
	Практико-ориентированное задание	7
	Кейс-задача	8
<b>Сумма баллов по итогам текущего контроля</b>		<b>60</b>
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.)		15
<b>Итого</b>		<b>100</b>

### Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (маx 10 баллов)

**10 баллов** – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

**-1 балл** – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

Результативность работы на практических занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме, и качеству выполнения письменных заданий (тестирование, технологический диктант) по дисциплине.

**Устный ответ (собеседование) (знания)**– средство сплошного группового контроля знаний по определенной теме (**максимум – 4 балла**).

**4 балла** - выставляется, когда студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отра-



жающая сущность раскрываемых понятий, явлений; ответ изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии.

**3 балла** - выставляется, когда студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, в основном раскрыт обсуждаемый вопрос; в ответе прослеживается логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий и явлений; ответ изложен литературным языком с использованием экономической терминологии, но могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

**2 балла** - выставляется, когда студентом дан не полный ответ на поставленный вопрос, слабо раскрыты основные положения вопросов; в ответе нарушается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий; в процессе ответа используется экономическая терминология, но студентом допускаются недочеты в определении понятий и не исправляются самостоятельно в процессе ответа.

**1 балл** - дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

**0 баллов** - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

**Кейс-задачи (умения и навыки)** – задачи направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи (*максимум – 5 баллов*)

#### Критерии оценки

**5 баллов** Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Ситуация проанализирована и найдено оптимальное количество решений. Собрано максимальное количество информации, в том числе затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Смоделировано решение в соответствии с заданием. Представлены различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат. Принято правильное решение на основе анализа ситуации. Четко и точно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

**4 баллов** Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ. Ситуация проанализирована и найдено необходимое количество решений. Собрано максимальное количество информации, но не затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Смоделировано решение в соответствии с заданием. Представлены различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат. Принято правильное решение на основе анализа ситуации. Четко и точно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Недостаточно показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

**3 балла** Задача решена с задержкой. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ. Ситуация проанализирована с задержкой, но найдено достаточное количество решений. Собрано недостаточно информа-

ции, и не затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Смоделировано решение в соответствии с заданием. Представлен один подход к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат. Принято правильное решение, но нечетко и неточно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Не показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

**2 балла** Задача решена частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов. Ситуация проанализирована с задержкой, не найдено достаточное количество решений. Собрано недостаточно информации, и не затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Принятое решение нерационально и нечетко и неточно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Не показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

**0 баллов** Задача не решена. Ситуация не проанализирована.

**Реферат (навыки)** – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием знаний и умений, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (*максимум – 6 баллов*).

#### Критерии оценки

**6 баллов.** Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта полностью и глубоко. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан высокий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечены новейшие работы по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

**4 баллов** Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан средний уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

**2 балла.** Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Не обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан низкий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

**0 баллов.** Реферат не выполнен.

**Контрольная работа** выполненная в рамках *аудиторного* практического занятия включает теоретический вопрос (оценка знаний – мах 5 баллов), практико-ориентированное задание (оценка умений – мах 10 баллов) и кейс-задачу (оценка навыков – мах 15 баллов).

#### Критерии оценки ответа на 1 теоретический вопрос (знания):

**5 баллов** – при полном знании и понимании содержания раздела, отсутствии ошибок, неточностей, демонстрации студентом системных знаний и глубокого понимания закономерностей; при проявлении студентом умения самостоятельно и творчески мыслить;

**4 баллов** – при полном содержательном ответе, отсутствии ошибок в изложении материала и при наличии не более четырех неточностей;

**3 баллов** – показано понимание, но неполное знание вопроса, недостаточное умение формулировать свои знания по данному разделу;

**2 балла** – при несоответствии ответа, либо при представлении только плана ответа;

**1 балл** – при полном несоответствии всем критериям;

**0 баллов** – при полном отсутствии текста (ответа), имеющего отношение к вопросу.

**Практико-ориентированные задания (умения)** – задания направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

### Критерии оценки

**10 баллов.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

**7 баллов.** Задание выполнено в целом верно, но допущены незначительные ошибки, не искажающие выводы.

**3 балла.** Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

**0 баллов.** Задание не выполнено.

**Кейс-задачи (навыки)** – задания, позволяющие оценивать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

### Критерии оценки

**15 баллов.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

**10 баллов.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

**7 баллов.** При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

**3 балла.** Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

**0 баллов.** Задание не выполнено.

**Контрольная работа** выполненная в рамках *самостоятельной работы* включает два теоретических вопроса (оценка знаний – мах 5 баллов за один вопрос) и кейс-задачу (оценка навыков – мах 20 баллов).

### Критерии оценки ответа на 1 теоретический вопрос (знания):

**5 баллов** – при полном знании и понимании содержания раздела, отсутствии ошибок, неточностей, демонстрации студентом системных знаний и глубокого понимания закономерностей; при проявлении студентом умения самостоятельно и творчески мыслить;

**4 баллов** – при полном содержательном ответе, отсутствии ошибок в изложении материала и при наличии не более четырех неточностей;

**3 баллов** – показано понимание, но неполное знание вопроса, недостаточное умение формулировать свои знания по данному разделу;

**2 балла** – при несоответствии ответа, либо при представлении только плана ответа;

**1 балл** – при полном несоответствии всем критериям;

**0 баллов** – при полном отсутствии текста (ответа), имеющего отношение к вопросу.

**Кейс-задачи (навыки)** – задания, позволяющие оценивать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

### Критерии оценки

**20 баллов.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

**15 баллов.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

**10 баллов.** При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

**5 баллов.** Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

**0 баллов.** Задание не выполнено.

Если за ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить **поощрительные баллы за подготовку статей** (не более 15 баллов).

**Статья** – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и

навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

#### Критерии оценки

**15 баллов.** Статья объемом не менее 4 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

**10 баллов.** Статья объемом не менее 3 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типовой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения.

**5 балл.** Статья объемом не менее 2 страниц представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

При проведении итоговой аттестации «зачет» преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («зачтено», «незачтено») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (*зачет*) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче *зачета* к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на *зачете* и сумма баллов переводится в оценку.

#### **Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете**

По дисциплине «*Управление талантами и карьерой*» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и наличие по текущей успеваемости более 45 баллов. Студентам, набравшим более 55 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, набравшие от 45 до 54 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД.

#### **Критерии оценки ответа на зачете**

Сдача зачета может добавить к текущей балльно-рейтинговой оценке студентов не более 10 баллов:

- теоретический вопрос – до 5 баллов;

- кейс-задача – до 5 баллов;

Итого – 10 баллов.

#### **Ответы на теоретические вопросы (оценка знаний)**

##### Критерии оценки

**5 баллов** выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины в соответствии с учебной программой, включая вопросы, рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по предложенному вопросу и дополнительным вопросам, заданным экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины, не отраженному в основном задании и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

**4 балла** заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на предложенные вопросы и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

**3 балла** дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные

связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

**2 балла** дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

**0-1 баллов** выставляется студенту при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

#### ***Выполнение кейс-задачи (оценка знаний, умений, навыков)***

##### Критерии оценки

**5 баллов.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

**4 балла.** При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

**3 балла.** При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

**1 балл.** Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

**0 баллов.** Задание не выполнено.

### **7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Управление талантами и карьерой»**

#### **Вопросы для устного опроса:**

##### Тема 1.

1. Портрет творческого сотрудника
2. Профиль талантливого сотрудника.
3. Виды талантливых сотрудников.
4. Цели проекта и требования к проекту.
5. Понятие и сущность управления талантами.

##### Тема 2.

1. Талант-менеджмент как новое направление в менеджменте.
2. Исторические аспекты развития термина «управление талантами».
3. Цели и задачи управления талантами в организации.
4. Подходы к управлению талантливymi сотрудниками: эксклюзивный и инклюзивный подходы.

#### Тема 3.

1. Психологические особенности управления талантливymi сотрудниками
2. «Выращивание талантов» как новая тенденция в менеджменте
3. Подходы к управлению талантами в российской культуре

#### Тема 4.

1. Феномен таланта: талант, гениальность, одаренность
2. Виды талантов и факторы, влияющие на развитие талантов
3. Ключевые характеристики талантливого сотрудника
4. Талант-менеджмент как новое направление в менеджменте

#### Тема 5.

1. Выявление талантов в дошкольных, школьных и высших учебных заведениях РФ.
2. Проблемы и перспективы развития талант-менеджмента в современном российском бизнесе.
3. Развитие талантов и ключевые подходы к раскрытию талантов у индивида в японской культуре.
4. Подходы к развитию талантов в компаниях стран Западной Европы и Северной Америке.

#### Тема 6.

1. Внешние и внутренние методы отбора талантливых сотрудников
2. Head hunting как метод привлечения талантов: этические вопросы
3. Методы привлечения талантливых руководителей.
4. Создание системы управления талантами в организации
- 5.

### Примерные практико-ориентированные задания

#### Тема 2. Планирование карьеры

##### Задача 1

- ✓ Условие: Соколов, являясь патентообладателем на промышленный образец, обратился в суд с иском к заводу о взыскании вознаграждения за использование его промышленного образца и возмещении убытков. Завод представил возражение по иску, в котором указал, что действие патента на промышленный образец прекращено досрочно и поэтому требования необоснованны. В каком случае возможно досрочное прекращение патента? Какое решение должен принять суд?

##### Задача 2. «Гранскаспийский газопровод – новый маршрут к экспортным рынкам»

Условие: Инженер завода создал по заданию администрации техническое устройство, отвечающее требованиям, предъявляемым к изобретателям, и подал на него заявку в Роспатент. Однако ему было отказано в выдаче патента с указанием на несоблюдение установленного порядка охраны изобретения, созданного автором в связи с выполнением служебного задания. В каком порядке оформляется и подается заявка на изобретение, созданное автором в связи с выполнением служебного задания? Кто решает вопрос об установлении патентообладателя?

#### Тема. Контроль реализации проекта. Управление изменениями

##### Задача 1.

Постройте диаграмму Гантта по имеющимся данным о проекте проведения маркетингового исследования путем опроса потенциальных потребителей:

- 1) доработка анкеты – 2 дня;
- 2) пилотное исследование – 2 дня;
- 3) тиражирование анкет – 1 день;
- 4) инструктаж персонала – 2 дня;
- 5) сбор информации (проведение опроса) – 10 дней;
- 6) контроль качества входной информации – 10 дней;
- 7) обработка информации – 9 дней;

8) логический контроль базы данных – 2 дня.

Между этапами реализации проекта имеются следующие зависимости:

– Доработка анкеты необходима в процессе проведения апробации (предварительного опроса), поэтому этапы 1 и 2 могут проводиться одновременно.

– Тиражирование анкет и инструктаж персонала могут быть начаты на второй день пилотных (пробных) опросов.

– Этапы 6 и 7 начинаются на следующий день после начала предыдущего этапа. – Логический контроль базы данных может быть начат в последний день обработки информации.

Задача 2.

Известные следующие данные: потребность в ресурсе для реализации проекта составляет 1000 шт.; затраты на хранение единицы ресурса составляют 10 руб.; затраты на поставку единицы ресурса составляют 50 руб.; время поставки составляет 24 дня; время возможной задержки составляет 2 дня. Рассчитайте следующие показатели управления запасами: оптимальный размер заказа; ожидаемое дневное потребление (если считать, что в отчетном периоде 250 рабочих дней); срок расходования заказа в днях; ожидаемое и максимальное потребление за время поставки; резервный запас; точку запаса.

**Примерные кейс-задачи:**

**Тема 3.**

**Кейс-задача 1**

Построение системы управления талантами.

Имеет шестнадцатилетний опыт в области управления человеческими ресурсами, а также девятилетний опыт в управленческом консалтинге и четырнадцатилетний опыт преподавания авторских курсов по тематике управления персоналом Более 20 публикаций, в том числе учебные пособия в соавторстве Награждена медалью М.М. Сперанского. Является членом Society for Human Resource Management, American Association for Training and Development, Chartered Institute for Personnel Development, членом Национального союза кадровиков, членом совета Клубов специалистов кадрового менеджмента Является членом редколлегии журнала «Управление персоналом: просто, практично, полезно» Международная сертификация в области УЧР (PHR) и управления проектами (PM) ООО «Корпорация Академсервис» - директор по персоналу, директор УЦ ОАО «Компания Транстелеком»- вице- президент по управлению человеческими ресурсами ОАО «Системный оператор ЕЭС»- директор по управлению персоналом ГК «Топ Менеджмент Консалт»- партнер МГУ имени М.В. Ломоносова- старший преподаватель.

**Кейс-задача 2**

«Комплексная диагностика системы управления персоналом»

Группы Компаний «Волга-Днепр» «Построение системы управления талантами в ОАО «Системный оператор Единой энергетической системы»» «Работа с кадровым резервом» «Внедрение стратегического менеджмента» «Кадровое планирование и управление численностью»

**Тема 6.**

**Кейс-задача 1**

«Неудачный опыт-2»

Анна Зимина была руководителем отдела маркетинга фармацевтической компании. Она лично определяла задачи, над которыми будет работать каждый сотрудник, и даже то, как он должен работать. Если кто-то возражал, Анна требовала беспрекословного подчинения. Работники группы зависели друг от друга, а Анна хотела преобразовать эту группу в команду.

Босс Анны сообщил ей, что проект по запуску нового вида продукции, скорее всего, поручат ей. Для выполнения проекта всем пяти работникам ее отдела пришлось бы очень тесно сотрудничать между собой, что им редко приходилось делать раньше. Анна жаждала получить этот проект, но ничего не сказала об этом своим подчиненным, посчитав, что это отвлечет их от выполнения текущих задач. Она сообщит об этом только в том случае, если ее действительно назначат руководителем проекта. Однажды за 15 минут до совещания менеджеров среднего звена ей позвонили и сказали, что проект действительно передают ей и братья за него нужно немедленно. Анна помчалась к своим подчиненным, сообщая всем и каждому эту приятную новость и раздавая задания. «Бросьте все текущие дела, новое задание – вот работа первостепенной важно-

сти, –заявила она, не обращая внимания на замешательство сотрудников. – Работать нужно быстро, поэтому не будем тратить времени на собрания, просто делайте все так, как я говорила вам раньше. Поработайте над этим проектом хорошенько, ведь теперь вы –команда!»

Анна была довольна собой, ведь ей удалось быстро запустить работу над проектом, а на следующей неделе она встретится с членами своей команды, чтобы проанализировать состояние дел и ответить на накопившиеся вопросы. Анна не знала, что сотрудники провели неофициальное совещание еще до за-планированного заседания и высказали недовольство по поводу случившегося и авторитарного стиля руководства Анны Зиминой.

Ответьте на вопросы:

1. Почему членам команды Анны Зиминой трудно работать?
2. К каким последствиям может привести авторитарный стиль руководства командой?
3. Назовите ошибки, допущенные Анной, и предложите методы их корректировок.
4. Каким образом нужно было построить систему мотивации сотрудников, работающих над проектом?

### Кейс-задача 2

«Как удержаться на плаву?»

Компания «Деловой альянс» специализируется на организации и проведении двух конференций –по ЖКХ и по образованию. Оба мероприятия проходят ежегодно осенью, в конце октября и в начале ноября, с интервалом в две недели. Компания каждый год вынуждена заново набирать и обучать персонал – менеджеров по продажам, потому что работа есть только на полгода – с мая по конец октября. Как только последнее мероприятие заканчивается, персонал увольняют. А через полгода начинают снова набирать. Конечно, тех же самых сотрудников нанять не получается, потому что успешные менеджеры все уже трудоустроились и покидать свои места не хотят, да и кто будет ждать работы полгода? А новых специалистов надо еще найти, обучить, замотивировать и т.д. Компания несет большие убытки именно на подборе персонала и обучении, ведь те, кто остается до конца и работает, приносит основной доход, – это пять-шесть сотрудников, а около ста человек, показав плохие финансовые результаты, уходят как не прошедшие испытательный срок. Руководство компании во всем винит неэффективную работу отдела персонала.

Сформулируйте и обоснуйте ответы на вопросы:

1. Возможно ли в данной ситуации применение проектного подхода для решения сложившихся проблем?
2. Каким образом наиболее эффективно можно организовать работу по подбору персонала?
3. Предложите систему эффективной мотивации сотрудников компании.

### **Тема 9.**

Кейс-задача «Построение системы управления талантами»

Запрос на консультирование был получен при первой встрече с Председателем Правления. В ходе встречи стало понятно, что эта проблема беспокоит лично Председателя и именно он и будет являться и заказчиком, и клиентом.

В ходе длительной встречи выяснилось, что проблема в его описании выглядела следующим образом: в течение 20 лет происходил развал энергетической отрасли, как по причине отсутствия модернизации и развития, так и по причине прекращения научных исследований и падения качества образования. Поскольку в отрасли идет реформирование, какая-то из инфраструктурных организаций может стать центром возрождения отрасли. На его взгляд возрождение возможно именно через работу с молодежью. Запрос звучал следующим образом: нужно спасти отрасль, хорошо бы это сделать через работу с молодежью.

### **Примерная тематика рефератов:**

1. Определите новую роль знаний для развития общества и организаций.
2. Выделите основные отличия индустриальной экономики от «экономики знаний».
3. Как влияет формирование «экономики знаний» на теорию менеджмента?
4. Опишите разные подходы к определению интеллектуального капитала?
5. Какие составляющие интеллектуального капитала вы можете назвать?



6. Чем вызвана необходимость создания систем управления знаниями и интеллектуальным капиталом?
7. Какие стратегии управления знаниями используют современные организации?
8. Какие тенденции развития управления знаниями вы можете обозначить?
9. Опишите методы прямого измерения интеллектуального капитала (DIC). Приведите пример на конкретном предприятии.
10. Опишите методы рыночной капитализации (MCM). Приведите примеры на конкретном предприятии.
11. Опишите методы отдачи от активов (ROA). Приведите примеры на конкретном предприятии.
12. Опишите методы сбалансированных показателей (SC). Приведите примеры на конкретном предприятии.
13. Опишите метод прямого интеллектуального капитала. Приведите пример на конкретном предприятии.
14. Опишите метод капитализации рынка. Приведите пример на конкретном предприятии.
15. Опишите метод окупаемости активов. Приведите пример на конкретном предприятии.
16. Опишите метод счетных карт. Приведите пример на конкретном предприятии.
17. Опишите типологию методов Luthy: структурный подход к оценке интеллектуального капитала, стоимостной подход. Интегрируйте данные методы в оценку управления знаниями и интеллектуального капитала конкретной организации.
18. Методы оценки интеллектуального капитала Bontis: непосредственные методы (direct intellectual capital methods); методы рыночной капитализации (market capitalization methods); методы рентабельности активов (return on assets methods); индикаторные методы (score card methods). Интегрируйте данные методы в оценку интеллектуального капитала конкретной организации.
19. Market-to-BookRatio (Рыночная/Балансовая стоимость) и Q Тобина. Интегрируйте данные методы в оценку системы управления знаниями и интеллектуального капитала конкретной организации.
20. Основные показатели оценки ScandiaNavigator шведской страховой компании и финансовой группы. Интегрируйте данные методы в оценку систему управления знаниями конкретной организации.
21. Динамические и статистические методы оценки эффективности инвестиций в нематериальные активы. Интегрируйте данные методы в оценку системы управления знаниями конкретной организации.
22. В табличной форме определите инструменты управления знаниями и постарайтесь наполнить их содержание прикладными примерами из практики.
23. Понятие интеллектуальной собственности.
24. Классификация объектов интеллектуальной собственности
25. Сравнительный анализ государственного регулирования отношений собственности на объекты интеллектуальной собственности в РФ и зарубежом.
26. Практика защиты прав на объекты интеллектуальной собственности.
27. Основы оценки объектов интеллектуальной собственности.
28. Принципы оценки объектов интеллектуальной собственности.
29. Условия и особенности формирования рынка интеллектуальной собственности.
30. Субъекты и объекты рынка интеллектуальной собственности.
31. Виды стоимости нематериальных активов. Организация оценки нематериальных активов. Амортизация нематериальных активов.
32. Оценка объектов интеллектуальной собственности с позиций затратного подхода. Экономическое содержание затратного подхода.
34. Оценка объектов интеллектуальной собственности с позиций «доходного подхода».
35. Оценка нематериальных активов и объектов интеллектуальной собственности с позиций «рыночного подхода».
36. Проблемы управления интеллектуальной собственностью в организации.
37. Современные требования к системе управления интеллектуальной собственностью.
38. Проблемы формирования эффективной системы регулирования отношений интеллектуальной собственности.

39. Проблемы, связанные с отсутствием стратегии развития рынка интеллектуальной собственности и с несовершенством экономических механизмов взаимодействия его участников. Проблемы управления интеллектуальной собственностью в рамках отдельной организации.
40. Современные механизмы управления интеллектуальной собственностью.
41. Отечественный и зарубежный опыт управления интеллектуальной собственностью в организациях.
42. Основные аспекты исследования инновационных возможностей предприятия.
43. Какие тенденции в управлении знаниями наметились.
44. Сущность понятия «патентная чистота».
45. Что стимулирует создание принципиально новых технологий?

## Типовые контрольные работы для студентов очной формы обучения

### Контрольная точка № 1 (темы 1-3)

#### Теоретический вопрос (оценка знаний):

Отличительные особенности проектного управления (5 баллов).

#### Практико-ориентированное задание (оценка умений) (7 баллов):

В ходе реализации проекта потребность в ресурсе составляет 900 изделий. Затраты на хранение единицы ресурса составляют 11,25 тыс. руб., а затраты на поставку – 50 тыс. руб. Определите размер оптимального заказа, а также точку заказа и средний объем поддерживаемого запаса.

#### Кейс-задача (оценка навыков) (8 баллов):

Расставьте действия, которые необходимо осуществить на фазе завершения проекта, в последовательности их выполнения, заполнив таблицу:

- а) документирование достижения;
- б) завершить выпуск откорректированного комплекта документов;
- в) составить инструкции по использованию результатов проекта, выпустить паспорта на технические объекты;
- г) переместить оборудование и материалы;
- д) расформировать команду проекта;
- е) протестировать результаты проекта;
- ж) передать заказчику по акту результаты проекта;
- з) обучить персонал заказчика работе с результатами проекта;
- и) суммировать основные проблемы, возникшие при реализации проекта;
- к) освободить производственные мощности;
- л) объявить об окончании проекта;
- м) написать отчеты по работе всех участников проекта.

Последовательность выполнения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Номер действия												

### Контрольная точка № 2 (темы 4-6)

#### Теоретический вопрос (оценка знаний):

Мотивация персонала в проекте (5 баллов).

#### Практико-ориентированное задание (оценка умений) (7 баллов)

Проектная потребность в ресурсе составляет 1500 единиц, стоимость подачи заказа 150 руб-лей/заказ, издержки хранения одной единицы = 45 рублей/год, время доставки 6 дней. Найдите оптимальный размер заказа, издержки, уровень повторного заказа, если срок реализации проекта составляет 150 дней.

### Кейс-задача (оценка навыков) (8 баллов)

Кейс «Транскаспийский газопровод – новый маршрут к экспортным рынкам» Отсутствие выхода к морю является большой проблемой для Туркменистана, поскольку делает невозможным экспорт газа за рубеж. Транскаспийский газопровод (ТСПГ) откроет прямой выход в Турцию и на Запад через Азербайджан, в то время как сегодня поставки из этого региона должны осуществляться через Россию и Иран. Цель проекта Транскаспийского газопровода – способствовать созданию в каспийском регионе новой системы транспортировки газа. Газопровод станет элементом, увеличивающим многообразие источников и маршрутов для экспорта каспийского газа в Турцию и Европу. Президенты четырех государств – участники проекта (Грузия, Азербайджан, Туркменистан и Турция) подписали декларацию в поддержку проекта. Осуществляет эту поддержку Правительство США. В реализации проекта принимают участие международные корпорации – в частности, Shell и PST International. Стоимость проекта оценивается в 2,5 млрд долларов.

Вопросы для анализа

1. К какому типу проектов относится данный проект?
2. Какие факторы подтверждают ваше предположение?

### Контрольная точка № 3 (темы 7-10)

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Оценка экономической эффективности проекта: общие подходы (5 баллов).

Практико-ориентированное задание (оценка умений) (7 баллов)

Для реализации промоушн-проекта необходимо 3000 образцов продукции. Затраты на хранение одного образца составляют 10 руб. В наличии имеется 1000 образцов. Ожидаемый срок расходования запаса составляет 25 дней, а срок реализации проекта – 75 дней. Определите оптимальный размер заказа, пороговый запас и количество поставок, необходимое для реализации проекта, если известно, что время поставки составляет 4 дня, а возможная задержка – 1 день. При этом затраты на поставку одного образца составляют 23 руб.

### Кейс-задача (оценка навыков) (8 баллов)

Кейс «Создание и выпуск новой продукции» Известная фирма, специализирующаяся на производстве современных электронных бытовых приборов, планирует выпуск новой продукции. На производственном совещании обсуждается концепция бытового прибора нового поколения. Отрывок из протокола этого совещания представлен ниже: Руководитель Отдела разработок: «Основное преимущество, которое можно использовать нам перед конкурентами, состоит в высоком уровне наших технологий. Мы должны создать шедевр технологического искусства, последнее слово техники». Вице-президент по производству: «Боюсь, что такое чудо техники будет просто не рентабельно с точки зрения производства. Можно разработать и создать великолепный опытный образец, для производства которого потребуется полностью переоборудовать наши производственные линии, закупить дорогостоящие материалы. Мое мнение, что эпоха средневековых мастеров, создателей уникальных образцов техники и искусства, далеко в прошлом. Больше прагматизма, господа.» Вице-президент по маркетингу: «Мы должны создавать продукцию с прицелом на конкретного потребителя. Только он может точно сказать, что ему нужно, а что не нужно. Наш потребитель вряд ли будет в основной массе своей способен оценить высокий уровень технологического мастерства наших изобретателей, если продукция не будет удовлетворять его конкретные требования. Потребителю также безразлично, с помощью каких производственных линий мы сможем произвести то, что ему нужно. Рынок будет последним судьей наших решений, так уж лучше сразу приготовиться к его текущим настроениям».

Вопросы для анализа

1. В чем суть противоречия между различными участниками проекта создания и выпуска новой продукции?
2. Чья точка зрения, по-вашему, является приоритетно приемлемой и почему?
3. Каким образом можно устранить назревающий конфликт между участниками проекта?
4. Кого из участников совещания вы бы назначили на должность Руководителя проекта? Почему?

**Тематика рефератов:**

1. Понятие и классификация ограничений проекта.
2. Жизненный цикл экономического проекта.
3. Жизненный цикл организационного проекта.
4. Жизненный цикл инвестиционного проекта.
5. Жизненный цикл социального проекта.
6. Командные и функциональные роли.
7. Общие требования к проектной команде и формализация ее деятельности.
8. Типы руководителей проекта и способы руководства.
9. Особенности мотивации участников проектной деятельности.
10. Формирование авторитета руководителя, способы его повышения. Действия, подрывающие авторитет.
11. Влияние на членов команды и манипулирование.
12. Способы сплочения команды.
13. Области эффективного применения различных организационных структур в проектном управлении.
14. Организационные формы проектов, применяемые в различных отраслях хозяйственной деятельности организаций.
15. Должностная инструкция руководителя проекта: содержание и основное назначение.
16. Необходимость командной работы при осуществлении проекта.
17. Ролевые обязательства при планировании проекта.
18. Особенности целеполагания проекта.
19. Формирование стратегии реализации проекта.
20. Отбор стратегии реализации проекта.
21. Предпроектная подготовка и определение предметной области проекта.
22. Спецификация работ проекта: понятие и содержание.
23. Основные подходы к управлению стоимостью проекта.
24. Методика разработки дерева ресурсов.
25. Методы контроля стоимости проекта: содержание и области эффективного применения.
26. Взаимосвязь управления реализацией проекта и контроля.
27. Инструментарий контроля: области эффективного применения.
28. Оценка эффективности контрольных мероприятий.
29. Понятие и структура отчетности проекта. Теоретические и методологические подходы к составлению отчетов.
30. Формулирование цели, задач и результатов стадии завершения проекта.
31. Порядок подготовки архива ключевых результатов проекта.
32. Порядок и методики проведения анализа результатов проекта.
33. Основные причины неудачных проектов, анализ неудач.
34. Особенности проведения деловых совещаний в проектном управлении.
35. Особенности проведения деловых переговоров с иностранными партнерами.
36. Требования к эффективной организации стационарного проектного офиса и их реализации.
37. Виртуальный проектный офис: преимущества и недостатки.
38. Ключевые шаги при формировании общей идеологии проектного управления и его внедрения в текущую деятельность организации.
39. Особенности обучения проектному управлению.
40. Разработка стандарта по управлению проектами.
41. Актуальные проблемы внедрения проектного управления в организацию.

### **Типовые контрольные работы для студентов заочной формы обучения**

Типовая аудиторная контрольная работа для студентов заочной формы обучения:

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Требования к проекту (5 баллов).

Практико-ориентированное задание (оценка умений) (10 баллов)

Существуют ситуации, когда менеджер может почувствовать себя в затруднительном положении из-за того, что принятые в этих условиях решения в некоторых случаях не будут соответствовать понятиям «справедливость» и «этика» в рамках моральных традиций общества, но будут

вполне приемлемыми в сфере бизнеса.

Примите решения по ситуации и обоснуйте его.

Вы - главный менеджер на крупной фирме по производству сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру, и появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ. От вас зависит решение - подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион; с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями.

Каково будет ваше решение?

Подпишите вы новый контракт или нет?

Почему?

Кейс-задача (оценка навыков) (15 баллов)

Существуют ситуации, когда менеджер может почувствовать себя в затруднительном положении из-за того, что принятые в этих условиях решения в некоторых случаях не будут соответствовать понятиям «справедливость» и «этика» в рамках моральных традиций общества, но будут вполне приемлемыми в сфере бизнеса.

Примите решения по ситуации и обоснуйте его.

Вы - менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма с помощью дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров - пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый тип пылесоса не стал по настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыт такого товара.

Какое решение вы примете?

Сделаете такую надпись или нет?

Почему?.

### **Типовая контрольная работа для студентов заочной формы обучения**

Теоретический вопрос (оценка знаний) 20 баллов:

1. Стратегическое управление человеческими ресурсами
2. Процессуальные теории мотивации

Практико-ориентированные задания:

Типовое задание репродуктивного уровня (оценка умений) (8 баллов):

На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней

Типовое задание реконструктивного уровня (оценка умений, навыков) (12 баллов):

Исходные данные. Между двумя подчинёнными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи. Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации:

- a) Пересечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;
- b) Попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;
- c) Лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;
- d) Выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.
- e) Лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;

Задание творческого уровня (оценка навыков) 20 баллов:

Какую стратегию работы с персоналом следует придерживаться руководству компании – повышать зарплату квалифицированному персоналу при сокращении общей численности или увеличивать чис-

ленность персонала за счет дополнительного набора малооплачиваемых сотрудников, если рост текучести квалифицированных кадров приводит к росту издержек на 800 тыс. руб., а неквалифицированных сотрудников – 150 тыс. руб., при средних потерях от ошибочных решений в размере 100 тыс. руб. для квалифицированного персонала и 450 тыс. руб. – для неквалифицированного? Ответ обоснуйте методом теории игр.

## Вариант № 2

Теоретический вопрос (оценка знаний) 20 баллов:

1. Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
2. Разделение, кооперация и специализация труда.

Практико-ориентированные задания:

Типовое задание репродуктивного уровня (оценка умений) (8 баллов):

В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала

Типовое задание реконструктивного уровня (оценка умений, навыков) (12 баллов):

Исходные данные. Подчинённый (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает всё по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи. Как вы поступите с этим подчинённым (коллегой) в дальнейшем?

- a) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания;
- b) в интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт;
- c) обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия;
- d) попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчинённым (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Типовое задание творческого уровня (оценка навыков) (20 баллов):

В отстающее отделение совхоза-завода ПАО «Массандра» пришел с другого хозяйства управляющий – Е. В. Рудаков. Его отличали высокой работоспособностью, хорошие знания по всем отраслям. По типу руководителя Е. В. Рудаков относился к автократическому. С первых дней он работал от зари до зари. Вникал в дела бригад и ферм. Много подсказывал, принимал решения за бригадиров и ведущих фермами. Его часто не устраивало, как выполняли управленческие функции отдельные работники. На месте он выполнял эти работы значительно быстрее, показывая образцы труда. Работники при Е. В. Рудакове стали работать энергичнее.

В результате отделение в числе первых провело посевную компанию. По возвращении из отпуска Е. В. Рудаков обнаружил, что дела на отделении опять идут плохо. Ответьте на вопросы:

- В чем проблема? Какое решение приняли бы Вы в этой ситуации?
- определите 5 аспектов проблемы?
- в чем главная ошибка Е. В. Рудакова
- сформулируйте принятое Вами решение.

## Вопросы и задания к Зачёту

### **Теоретические вопросы**

1. Классификация знаний по форме и содержанию.
2. Определение и взаимосвязь ключевых понятий теории управления знаниями («данные» – «информация» – «знания»).
3. Определение и взаимосвязь ключевых понятий теории управления знаниями, уровни знаний («знания» – «умения» – «навыки» – «опыт» – «компетентность» – «профессиональный интеллект»).
4. Знания в организации, их ценность и критерии. Цели управления знаниями и выгоды для организации.
5. Знания как ресурс и объект управления.

6. Функции управления знаниями.
7. Источники и содержание знаний в организации.
8. Определение и признаки знания в организации и об организации.
9. Механизм обновления корпоративных знаний.
10. «Цепочка знаний» и ее структура.
11. Основные модели и теории управления знаниями.
12. Интеллектуальный капитал как объект управления.
13. Определяющие составляющие интеллектуального капитала: человеческий капитал, интеллектуальная собственность, инфраструктурный капитал, рыночные активы.
14. Цели, задачи и особенности управления интеллектуальным капиталом.
15. Формы интеллектуального капитала.
16. Условия и предпосылки формирования и развития «экономики знаний».
17. Факторы конкурентоспособности и конкурентоустойчивости компаний в условиях развития «экономики знаний».
18. Процесс управления знаниями.
19. Явные и неявные знания сотрудников.
20. Обучающиеся и интеллектуальные компании.
21. Подходы к построению системы знаний в организации.
22. Политика и стратегия управления знаниями на современном предприятии. Формирование «неопределенностей».
23. Объекты авторского права.
24. Три стадии прохождения интеллектуального капитала: денежная, производственная, товарная.
25. Аудит интеллектуального капитала.
26. Коммуникативные активные методы получения знаний.
27. Коммуникативные пассивные методы получения знаний.
28. Текстологические методы извлечения знаний.
29. Покупка знаний.
30. Аренда знаний.
31. Формирование корпоративной памяти.
32. Технологии наращивания знаний.
33. Программы управления знаниями.
34. Проектирование новых должностей по управлению знаниями и интеллектуальным капиталом.
35. Формирование организационной культуры и профессиональных команд по управлению интеллектуальным капиталом.
36. Организационные формы управления интеллектуальным капиталом.
37. Инструменты формализации знаний.
38. Новые требования к менеджерам в условиях развития «экономики знаний».
39. Корпоративное образование: сущность, формы, содержание.
40. Роль информационных технологий в управлении интеллектуальным капиталом.
41. Инструменты наращивания интеллектуального капитала.
42. Прямые и непрямые методы измерения интеллектуального капитала.
43. Монитор нематериальных активов Свейби.
44. Методы прямого измерения интеллектуального капитала (DIC).
45. Методы рыночной капитализации (MCM).
46. Методы отдачи от активов (ROA).
47. Методы сбалансированных показателей (SC).
48. Метод капитализации рынка.
49. Метод окупаемости активов.
50. Метод счетных карт.
51. Динамические и статистические методы оценки эффективности инвестиций в нематериальные активы.
52. Человеческий капитал как запас знаний, навыков, умений и опыта.
53. Человеческий капитал как интенсивный фактор развития.
54. Инструментарий, методики, источники информации работы специалистов.

Первичные составляющие человеческого капитала.

55. Положительный и отрицательный человеческий капитал.

56. Особенности российского человеческого капитала.

57. Эффективные и неэффективные инвестиции в человеческий капитал. Источники формирования и накопления человеческого капитала.

58. Методы оценки человеческого капитала.

59. Трансформация человеческого капитала в интеллектуальный капитал. Понятие бизнес-образования. Цели и задачи бизнес-образования.

60. Основные черты бизнес-образования.

61. Эволюция образовательных парадигм.

62. Европейская модель образования.

63. «Новая» американская модель образования.

64. «Смешанная модель образования».

65. Концепция управленческого образования в России.

66. Конкурентные преимущества различных систем образования.

67. Рынок бизнес-образования в России.

68. Эволюция образовательных концепций.

69. Модель формирования компетентности в организации.

70. Составляющие компетентности высокоэффективного менеджера.

71. Типология учебных программ в системе бизнес-образования.

72. Определение потребностей в обучении.

73. Этапы разработки учебных программ.

74. Оценка результатов учебных программ.

75. Образовательные технологии и целесообразность их использования

76. Формирование рынка интеллектуальной собственности в Европе и России.

Представления об интеллектуальной собственности.

77. Особенности учета интеллектуальной собственности.

78. Современные требования к системе управления интеллектуальной собственностью.

79. Проблемы формирования эффективной системы регулирования отношений интеллектуальной собственности.

80. Проблемы, связанные с отсутствием стратегии развития рынка интеллектуальной собственности и с несовершенством экономических механизмов взаимодействия его участников.

81. Проблемы управления интеллектуальной собственностью в рамках отдельной организации.

82. Экспертиза объектов интеллектуальной собственности.

83. Документы, необходимые для идентификации объектов интеллектуальной собственности.

84. Аудит объектов интеллектуальной собственности.

85. Методологические основы оценки объектов интеллектуальной собственности.

35

Этапы процесса оценки.

86. Затратный подход в оценке интеллектуальной собственности.

87. Доходный подход в оценке интеллектуальной собственности.

88. Сравнительный подход в оценке стоимости интеллектуальной собственности.

89. Роль информационных технологий в развитии интеллектуального капитала компании.

90. Системы моделирования.

91. Имитационные модели в управлении интеллектуальной собственностью. Экспертные системы.

92. Компьютерные системы искусственного интеллекта.

93. Некомпьютерные информационные технологии.

94. Инструментальные средства разработки и использования компьютерных технологий управления знаниями.

95. Примеры компьютерных программных продуктов в управлении знаниями.

96. Федеральные законы, регулирующие управление интеллектуальной



собственностью.

97. Авторское право.

98. Патентное право.

99. Лицензионное соглашение.

100. Нормативно-правовая база регулирования отношений собственности при выполнении инновационного проекта.

101. Отношения между работодателями и работником в рамках интеллектуальной собственности.

102. Формирование стратегии управления интеллектуальной собственностью в организации.

103. Понятие рыночных активов как непереносимое условие устойчивого функционирования на рынке.

104. Понятие организационного капитала, структурного или инфраструктурного капитала. Элементы инфраструктурного капитала.

105. Формирование в организации культуры знаний.

106. Формирование инновационно-ориентированных команд.

107. Модель саморазвивающейся компании.

### **Практико-ориентированные задания**

**Задание 1.** Системный подход в управлении карьерой. Субъекты управления карьерой. Индивид как субъект управления карьерой и инструменты, помогающие при планировании карьеры. Карьерный самоменеджмент. Направляющие вопросы. Баланс успехов и неудач. Сильные и слабые стороны. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Цели карьеры и пирамида потребностей А. Маслоу. Теория профессиональных предпочтений Шейна «Якоря карьеры». Опросник MBTI - структура личности.

**Задание 2.** Понятие карьеры. Эволюция представлений о карьере. Классификация типов карьеры. Управление карьерой в теории управления персоналом. Управление карьерой - объективная и субъективная составляющая. Факторы выбора профессии. Гексагон Холланда. Идеальная работа = «Хочу+могу+надо». Типы карьеры: профессиональная, внутриорганизационная

**Задание 3.** Этапы карьеры и стадии профессионального развития. Подходы к построению карьеры: альпинист, коллекционер, иллюзионист, узурпатор, мастер, муравей. Организация как субъект управления карьерой. Задачи управления карьерой в организации.

В данном разделе РПД приведены типовые задания для проведения текущего контроля успеваемости студентов. Полный перечень заданий содержится в учебно-методическом комплексе по дисциплине «Управление талантами и карьерой», который размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступен для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### **Основная:**

1. ЭБС «Znanium»: Асалиев, А. М. Развитие трудового потенциала : учеб. пособие; ВО - бакалавриат/Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 281 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=1042461>.
2. ЭБС «Znanium»: Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник ; ВО - Бакалавриат/Российский университет кооперации. - Москва:Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 288 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=358235>.

### **Дополнительная:**

1. ЭБ «Труды ученых СтГАУ»: Технологии управления персоналом : учеб. пособие/сост.: А. В. Назаренко, Д. С. Кенина, О. Н. Бабкина, И. П. Беликова, Д. В. Запорожец ; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2019. - 774 КБ
2. ЭБС «Znanium»: Полевая, М. В. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник ; ВО - Бакалавриат/Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 273 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=386735>.
3. Адизес, И. К. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей : моногр./И. К. Адизес ; пер. с англ.. - М.:Альпина Паблишер, 2020. - 312 .
4. ЭБС «Znanium»: Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник ; ВО - Бакалавриат/Государственный университет управления; Уникум-ГУУ. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 695 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=375867>.
5. ЭБС «Znanium»: Полевая, М. В. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник ; ВО - Бакалавриат/Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 273 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=386735>.

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

1. ЭБ «Труды ученых СтГАУ»: Байдаков, А. Н. Личная эффективность менеджера : учеб. пособие/А. Н. Байдаков, О. С. Звягинцева, А. П. Исаенко ; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь:АГРУС, 2019. - 3,14 МБ

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

1. <https://pmmagazine.ru/> - Журнал «Управление проектами»
2. <http://www.microsoftproject.ru/articles.phtml?aid=39> - Описание возможностей инструмента по УП —MicrosoftOfficeProject2003
3. [www.sovnet.ru](http://www.sovnet.ru) – сайт Российской Ассоциации управления проектами «Совнет»
4. [www.pmi.ru](http://www.pmi.ru) – сайт Московского отделения Института Управления Проектами (PMI)
5. [www.pmi.org](http://www.pmi.org) – сайт Института Управления Проектами (PMI)
6. [www.aproject.ru](http://www.aproject.ru); [www.projectmanagement.ru](http://www.projectmanagement.ru) –сайт компании «А-Project»: департамента систем управления проектами холдинга «Ланит» – обучение, консультации комплексная разработка систем УП «под ключ»
7. <http://www.pmssoft.ru> – сайт компании ПМСОФТ, предоставляющей комплекс услуг по созданию автоматизированных систем управления проектами.
8. [www.spiderproject.ru](http://www.spiderproject.ru) – сайт компании «Технологии управления Спайдер»: консалтинг, автоматизация в области управления проектами, обучение и управление проектами в интересах заказчика
9. <http://www.rillsoft.ru> - "Rillsoft GmbH" - Программное обеспечение для управления проектами

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Специфика изучения дисциплины «Управление талантами и карьерой» обусловлена формой обучения студентов, ее местом в подготовке специалиста и временем, отведенным на освоение курса рабочим учебным планом.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны:

- изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, контрольной работе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для студентов очной и заочной формы является обязательным.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

- освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,
- распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,
- официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины.

Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные практические занятия отрабатываются в виде устной защиты практического занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ, написания технологических диктантов и тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

## **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого**

программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

### 11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

- 1 ABBYY FineReader 14 Business 1 year
- 2 Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License Level E Enterprise 1Year
- 3 Microsoft Windows Server STDCORE AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 16Licenses Level E Additional Product Core Lic 1Year
- 4 Microsoft SQL Server Standard Edition AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License Level E Additional Product 1Year
- 5 Microsoft SQLCAL AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License Level E Enterprise Dvc CAL 1Year
- 6 Kaspersky Total Security Russian Edition. 1000-1499 Node 1 year Educational Renewal License
- 7 Adobe Creative Cloud VIP (Adobe Creative Suite, Adobe Illustrator, Adobe InDesign, Adobe Muse, Adobe Dreamweaver, Adobe Bridge, Adobe Fireworks, Adobe Photoshop, Lightroom, Adobe Photoshop, Adobe Premiere Pro)

### 11.2 Перечень свободно распространяемого программного обеспечения

### 11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

- 1.КонсультантПлюс-СК сетевая версия (правовая база)

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

## 12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (ауд. № 167, площадь – 96,0 м <sup>2</sup> ).	Оснащение: специализированная мебель на 77 посадочных мест, стол президиума – 1 шт., трибуна для преподавателя – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты. Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019)
2	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд. № 169, площадь – 64 м <sup>2</sup> ).	Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета. Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от

		7.12.2019)
3	<b>Учебные аудитории для самостоятельной работы студентов:</b>	
	1. Читальный зал научной библиотеки (площадь 177 м <sup>2</sup> )	1. Оснащение: специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1шт., принтер – 1шт., цветной принтер – 1шт., копировальный аппарат – 1шт., сканер – 1шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета. Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019)
	2. Учебная аудитория № 169 (площадь – 64 м2)	2. Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета. Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019), Opera, Fidelio (Customer Number: 125669 от 21.05.2018)
4	<b>Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций</b> (ауд. № 169, площадь – 64 м2).	Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета. Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019)
5	<b>Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации</b> (ауд. № 182, площадь – 32,1 м2).	Оснащение: специализированная мебель на 12 посадочных мест, персональные компьютеры – 14 шт., проектор Panasonic PT-LB55NTE – 1 шт., интерактивная доска SMART Board 69 – 1 шт., система акустическая Genius Multimedia HI-FI Speaker Systems – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, стенд «Основы патентования» с образцами охраняемых документов, стенд специальной литературы, стенда основ схемотехники, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета. Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№

		заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019) Opera, Fidelio (Customer Number: 125669 от 21.05.2018)
--	--	--

### **13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

#### **а) для слабовидящих:**

- на зачёте присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения зачёта оформляются увеличенным шрифтом;

- задания для выполнения на зачёте зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

#### **в) для глухих и слабослышащих:**

- на зачёте присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- зачёт проводится в письменной форме;

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по желанию студента зачёт может проводиться в письменной форме;

**д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):**

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента зачёт проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Управление талантами и карьерой» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Автор: к.э.н., доцент Семко И.А.

Рецензенты к.э.н., доцент Луговской С.И.

к.э.н., доцент Тенищев А.В.

Рабочая программа дисциплины «Управление талантами и карьерой» рассмотрена на заседании кафедры менеджмента и управленческих технологий протокол № 34 от «16» мая 2022г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебного плана магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»»

Зав. кафедрой менеджмента и управленческих технологий, д.э.н., доцент А.В. Назаренко

Рабочая программа дисциплины «Управление талантами и карьерой» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 9 от «19» мая 2022г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебного плана магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»»

Руководитель ОП

к.э.н., доцент кафедры менеджмента и управленческих технологий О.С. Звягинцева