Частное образовательное учреждение высшего образования

«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВРЖДАЮ
Ректор Института бизнеса
и инновационных технологий

А.И. Садыкова

«29» июля 2023 г.

Одобрено
решением Ученого совета
от «29» июля 2023г.
протокол № 2

Рабочая программа дисциплины
«Основы управленческого консультирования»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровая работа
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очно-заочная

Вологда 2023

Цель и задачи дисциплины:

Цель курса - формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по вопросам организации и осуществления консалтинговых услуг в области управления, необходимых для правильной ориентации в вопросах, связанных с оказанием консультационных услуг, подбором консалтинговых организаций и заключения консультационных договоров для успешной деятельности в сфере государственного и муниципального управления.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Основы управленческого консультирования» представляет собой самостоятельную дисциплину, выступающую составной частью образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и относится к Б1.В.ДВ. ОПОП, вариативной части, дисциплинам по выбору.

Изучение дисциплины (модуля) осуществляется на основе результатов обучения по следующим дисциплинам (модулям):маркетинг персонала, документационное обеспечение управления, Управленческая документация, экономика труда, профессиональное развитие персонала, организация оплаты труда персонала, спцсеминар, управление корпоративной социальной политикой, управление персоналом на государственной и муниципальной службе, институт государственной и муниципальной службы, управление изменениями, управление организационной культурой,.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) лежат в основе освоения следующих дисциплин (модулей), практик: управление адаптацией персонала, деловая оценка персонала, научно-исследовательская работа.

Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Содержание и шифр компетенции	***Планируемые результаты обучения***		
	Знания	*Умения*	*Владения*
ПК-1 Способен применять на практике основы кадрового планирования, маркетинга, найма персонала; разрабатывать и осуществлять программы и процедуры подбора, отбора, оценки, аттестации, профессионального развития персонала, управления карьерой и служебнопрофессиональным продвижением	ПК-1.1. Знать порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; общие тенденции на рынке труда, отраслях и видах профессиональной деятельности; способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала; организации, проведения оценки и аттестации персонала; технологии и методы развития персонала и	Уметь собирать, анализировать, структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации и предложениях рынка труда; отбирать и применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора, отбора персонала; средства и методы оценки,	Владеть навыками применения на практике основ кадрового планирования, маркетинга, найма персонала; разработки и реализации программ и процедур подбора, отбора, оценки, аттестации, профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением

	построения профессиональной карьеры	аттестации, развития персонала	
ПК-3 Способен разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизировать документооборот, вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно -правовыми актами	ПК 3.1.-Знать порядок оформления, ведения, хранения кадровой и управленческой документации; порядок формирования, ведения банка данных о персонале и представления отчетности; основы документооборота и документационного обеспечения	Уметь администрировать процессы и документооборот обеспечения, оценки аттестации, развития профессиональной карьеры, обучения, адаптации и стажировки персонала	Способами разработки и внедрения кадровой управленческой документации, оптимизации документооборота

Объем и содержание дисциплины, структурированное по темам

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 4 ЗЕТ, 144 часа. В том числе:
Аудиторных - 48 часов, из них:
Лекций - 24 часов;
Практических - 24 часов;
Самостоятельных - 60 часов;
Контроль самостоятельной работы - 36 часов;
Итоговый контроль - экзамен.

Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Сущность управленческого консультирования

Основной понятийный аппарат. Сущность и место управленческого консультирования в современной рыночной экономике. Управленческое консультирование как направление современного менеджмента.

Тема 2. История управленческого консультирования

Основные этапы развития управленческого консультирования за рубежом. Основные этапы развития управленческого консультирования в СССР и РФ.

Управленческое консультирование в Японии.

Тема 3. Виды и формы консультирования

Классификация видов управленческого консультирования в зависимости от целей и направленности. Типы управленческого консультирования в зависимости от целей и направленности.

Тема 4. Личностные и профессиональные особенности специалиста по управленческому консалтингу

Психологический портрет управленческого консультанта. Профессиональные требования. Понятие «личный бренд». Консалтинговые фирмы и фрилансеры.

Функции консультанта (роли): диагностик, эксперт, аудитор, разработчик, идеолог, преподаватель, тренер, медиатор. Внутренние и внешние консультанты. Специализация консультантов. Формы консультаций. Аутсорсинг.

Тема 5. Организация деятельности службы управленческого консультирования

Иерархические ступени, отделы и сектора службы управленческого консультирования.

Организационно-содержательные схемы консультационных фирм и компаний в опыте стран западной Европы, США и России. Основы организации службы управленческого консультирования.

Тема 6. Основные этапы деятельности управленческого консультанта

Подготовительные действия управленческого консультанта. Подготовительные мероприятия. График управленческого консультационного процесса. Основное обследование. Отчетность о работе.

Тема 7. Методы работы управленческого консультанта

Традиционные методы работы управленческого консультанта: наблюдение, интервью, письменные вопросники, беседа.

Анализ организационной структуры клиентной организации. Изучение тенденций и первопричин проблем методом контент-анализа. Метод «оценочной решетки». Метод «граф-проблем». Метод оценки организационного климата клиентной организации.

Тема 8. Модели управленческой консультационной деятельности

Модель «эксперт-клиент». Модель «доктор-пациент». Модель «групповое сотрудничество». Модель «анализ потенциальных проблем (АПП)».

Тема 9. Управленческое консультирование в условиях антикризисного управления

Программа реализации управленческого консультационного цикла. Пути разрешения основных кризисных моментов в деятельности клиентной бизнес- организации. Затраты, связанные с реализацией программы управленческого консультирования. Подготовка предложений по разрешению кризисной ситуации.

Тема 10. Тактика и оценка внедрения нововведений

Начало внедрения нововведения, его целевые установки. Темп и объем внедрения нововведения. Информирование и стимулирование. Управление внедрением нововведений.

Затруднения при оценке эффективности внедрения нововведения. Индикаторы и основные вопросы определения полноты и корректности результатов управленческого консультирования.

4.3. Календарно-тематический план

№ п/п	Наименование разделов,тем	Количество часов по учебному плану			
		Общая трудоемкос	Аудиторная нагрузка Всег | В том числе	Самостоятельная работа	Контроль самостоятельн

		ть студентов (часов)	о	Лекци и	Семина Р		ой работы
1	Тема 1. Сущность управленческого консультирован ия	12	4	2	2	6	2
2	Тема 2. История управленческого консультирован ия	12	4	2	2	6	2
3	Тема 3. Виды и формы консультирован ия	14	4	2	2	6	4
4	Тема 4. Личностные и профессиональн ые особенности специалиста по управленческом у консалтингу	14	4	2	2	6	4
5	Тема 5. Организация деятельности службы управленческого консультирован ия	14	4	2	2	6	4
6	Тема 6. Основные этапы деятельности управленческого консультанта	14	4	2	2	6	4
7	Тема 7. Методы работы управленческого консультанта	18	8	4	4	6	4
8	Тема 8. Модели управленческой консультационн ой деятельности	14	4	2	2	6	4
9	Тема 9. Управленческое консультирован ие в условиях антикризисного управления	14	4	2	2	6	4
10	Тема 10. Тактика и оценка	18	8	4	4	6	4

	внедрения нововведений						
	ИТОГО:	144	48	24	24	60	36

5. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Тематика контрольных работ

Управленческое консультирование - ведущая составляющая решения проблем организации.
Организация деятельности службы управленческого консультирования.
Процедура традиционного и нетрадиционного подхода в управленческом консультировании.
Управленческое консультирование в условиях антикризисного управления.
Содержательно-организационные аспекты деятельности управленческого консультанта.
Основные этапы деятельности управленческого консультанта.
Традиционные методы работы управленческого консультанта.
Нетрадиционные методы работы управленческого консультанта.
Модели управленческой консультационной деятельности.
Особенности организации службы управленческого консультирования в РФ.
Технология управленческой консультационной деятельности в условиях клиентной организации малого бизнеса.
Внутрифирменное управленческое консультирование в транснациональных компаниях.
Информационное обеспечение деятельности управленческого консультанта.
Образовательная направленность управленческого консультирования.
Особенности индивидуального управленческого консультирования.
Управленческое консультирование в условиях новой экономики.
Подготовка кадров в службе управленческого консультирования.
Социально-психологические аспекты управленческого консультирования.
Перспективы развития управленческого консультирования в глобальном информационном сообществе.
Управленческое консультирование: управление внедрением нововведений.
Характеристика моделей управленческой консультационной деятельности.
Метод оценки организационного климата в клиентной организации.
Пути разрешения основных кризисных моментов в деятельности организации.
Основные черты управленческого консультирования в условиях кризисного управления.
Аналитико-экспертная сфера управленческого консультирования.
Аналитико-организационная сфера управленческого консультирования.
Управленческое консультирование как ключевое направление современного менеджмента.
Содержание диагностической работы управленческого консультанта.
Специфика профессиональной позиции консультанта в организации.
Особенности организации личностно-ориентированного направления в управленческом консультировании.
Коучинг как личностное и организационное консультирование.
Кадровое консультирование как средство развития организации.
Оценка результатов управленческого консультирования.
Основные направления деятельности управленческого консультанта в организации.
Управленческое консультирование: определение профессиональной компетентности.

Консультативная помощь в продвижении по службе, поддержании и сохранении работоспособности.
Основные направления деятельности управленческого консультанта в организации.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену.

Основные этапы становления управленческого консультирования за рубежом.
Основные этапы становления отечественного управленческого консультирования.
Особенности управленческого консультирования в РФ.
Особенности управленческого консультирования в Японии.
Теоретическая и методологическая основа управленческого консультирования: научный менеджмент, теория организаций, организационное поведение, стратегический маркетинг и т.д.
Сущность, цели и задачи управленческого консультирования.
Понятие обучающего консультирования.
Профессиональный подход к управленческому консультированию.
Внутреннее и внешнее консультирование.
Характерные черты управленческого консультирования.
Современный этап развития управленческого консультирования и его особенности.
Роли консультанта в управленческом консультировании.
Роли клиента в управленческом консультировании.
Понятие клиента консалтинговых организаций.
Основные типы консалтинговых организаций.
Формы оказания услуг российскими консультантами.
Управленческое консультирование как деловая услуга.
Цели и задачи управленческого консультирования.
Принципы управленческого консультирования.
Основные формы установления цен на консультационные услуги.
Классификация управленческого консультирования.
Предмет управленческого консультирования.
Методы управленческого консультирования.
Этапы развития управленческого консультирования.
Понятие процесса управленческого консультирования.
Основные типы консультационных договоров.
Этап подготовки в управленческом консультировании.
Особые условия составления консультационных договоров.
Этап диагноза в управленческом консультировании.
Взаимодействие консультанта и клиента при диагностическом, процессном и обучающем консультировании.
Этап планирования действий в управленческом консультировании.
Контроль в процессе управленческого консультирования.
Этап внедрения в управленческом консультировании.
Определение экономического эффекта от работы консультанта.
Стадии и этапы управленческого консультирования.
Оформление результатов работы консультанта.
Индивидуальное консультирование руководителя. Коучинг. Концепция «раскрепощенного менеджера».
Применение «организационно-деловых игр» в управленческом консультировании.
Сферы управленческого консультирования.
Организационная структура службы управленческого консультирования.
Начальные действия и подготовительные мероприятия управленческого консультирования.
Методы организационной консультационной деятельности.

Метод дерева целей в управленческом консультировании.
Метод граф проблем в управленческом консультировании.
Методы оцени организационного климата в организации.
Профессиональная этика в консультационной работе.
Классификация основных факторов внешней и внутренней деловой среды, влияющих на организацию консалтинга.
Мотивы обращения предприятий к консультантам.
Проблемы в развитии консалтинга
Три основных продукта консалтинга: экспертная оценка, совместное достижение и новые компетенции.
Определение сопроводительного обучающего консалтинга, особенности механизма организации консультационных услуг.
Психологический портрет управленческого консультанта. Профессиональные требования.
Функции консультанта (роли): диагностик, эксперт, аудитор, разработчик, идеолог, преподаватель, тренер, медиатор.
Внутренние и внешние консультанты. Специализация консультантов. Формы консультаций.
Использование тренинга в консалтинге.
Оценка потребностей обучения. Подготовка программ обучения. Методы обучения руководства и персонала.
Выявление сущности проблемы бизнеса как наиболее сложная задача консалтингового процесса.
Понимание и создание связи между нуждами клиента и возможностями фирмы консультанта.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/453486 (дата обращения: 07.05.2021).

Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-59916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469062 (дата обращения: 07.05.2021).

Дополнительная литература

Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 130 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472268 (дата обращения: 07.05.2021).

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

На семинарские занятия вынесены темы, требующие глубокого теоретического освоения материала. Групповые обсуждения этих тем студентами совместно с преподавателем должно привести к пониманию системных взаимосвязей между 10 анализируемыми процессами и явлениями. Изучение дискуссионных вопросов, связанных с управленческим консультированием, должно сформировать у студентов готовность к

более тщательному и разностороннему изучению проблем государственного и муниципального управления. Обсуждение вопросов может быть проведено в форме тренинга, «круглого стола», работы в микрогруппах путем разделения студентов на команды из 4-5 человек, либо разбора кратких сообщений студентов с практическими примерами из истории по актуальным проблемам изучаемых тем. Одной из задач является привитие и закрепление у обучаемых навыков и умений подготовки устных сообщений и презентации сообщений.

Темы семинарских занятий

Семинар 1. История управленческого консультирования
Вопросы для обсуждения:
Основные этапы развития управленческого консультирования за рубежом.
Основные этапы развития управленческого консультирования в СССР и РФ.
Управленческое консультирование в Японии.

Семинар 2. Виды и формы консультирования
Вопросы для обсуждения:
Классификация видов управленческого консультирования в зависимости от целей и направленности.
Типы управленческого консультирования в зависимости от целей и направленности.
Аналитическая деятельность управленческого консультанта.
Проверка состояния деятельности предприятия-клиента.

Семинар 3. Личностные и профессиональные особенности специалиста по управленческому консалтингу
Вопросы для обсуждения:
1. Психологический портрет управленческого консультанта.
2. Консалтинговые фирмы и фрилансеры. Темы докладов и рефератов:
1. Функции консультанта (роли): диагностик, эксперт, аудитор, разработчик, идеолог, преподаватель, тренер, медиатор. Аутсорсинг.

Семинар 4. Организация деятельности службы управленческого консультирования
Вопросы для обсуждения:
Иерархические ступени, отделы и сектора службы управленческого консультирования.
Организационно-содержательные схемы консультационных фирм и компаний в опыте стран западной Европы, США и России.
Основы организации службы управленческого консультирования.
Документационное обеспечение деятельности управленческого консультанта.

Семинар 5. Основные этапы деятельности управленческого консультанта
Вопросы для обсуждения:
Причины, обуславливающие обращение к управленческому консультанту.
Содержательные и организационные аспекты условных ролей, выполняемых управленческим консультантом.
Управленческий консультант в роли «врача».
Управленческий консультант в роли «педагога-инструктора».

Семинар 6. Методы работы управленческого консультанта

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность традиционного подхода в управленческом консультировании.

2. Основные особенности нетрадиционного подхода в управленческом консультировании. 3. Основные фазы и шаги процесса нетрадиционного управленческого консультирования. 4. Основные фазы и шаги процесса нетрадиционного управленческого консультирования.

Семинар 7. Модели управленческой консультационной деятельности

Вопросы для обсуждения:

Модель «эксперт-клиент» в работе управленческого консультанта.

Модель «доктор-пациент».

Модель «групповое сотрудничество».

Модель «анализ потенциальных проблем (АПП)».

Семинар 8. Управленческое консультирование в условиях антикризисного управления

Вопросы для обсуждения:

Программа реализации управленческого консультационного цикла.

Пути разрешения основных кризисных моментов в деятельности клиентной бизнес-организации.

Затраты, связанные с реализацией программы управленческого консультирования.

Подготовка предложений по разрешению кризисной ситуации.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

www.consultant.ru
www.garant.ru
Административно-управленческий портал (электронные учебные пособия, научные монографии, статьи) / http://www.aup.ru
http://www.rosim.ru/
http://www.economy.gov.ru
http://mon.gov.ru
http://www.minzdravsoc.ru
http://www.rostrud.ru
http://www.mkrf.ru
http://www.minstm.gov.ru
http://www.minregion.ru
http://www.gosuslugi.ru/ru

9. Информационные технологии

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции, практические и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий(лекции с применением мультимедийных технологий, разбором кейсов;на практических занятиях в форме групповых дискуссий,с использованием деловых игр;в рамках лабораторных занятий:компьютерные симуляции, тренинги).С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся возможна организация встреч с представителями российских компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

При организации самостоятельной работы используются следующие образовательные технологии: подготовка рефератов, докладов, аналитических отчетов, самостоятельная работа студентов с необходимой литературой и источниками Интернет.

Инновационные технологии активного обучения квазипрофессиональной деятельности студентов:

Роль этих методов в формировании компонентов формируемых компетенций и их интеграция в учебный процесс, имитирующем профессиональную деятельность. Это будет происходить за счет использования метода проекта.

Результатом обучения на основе проектной технологии является освоение её студентами, а затем умение применить в своей практической деятельности в органах и организациях, как инструмента достижения целей.

Данная технология предполагает активизацию мышления студентов; высокую степень вовлеченности в учебный процесс; взаимодействие студентов между собой и с преподавателем; творческий характер занятий; освоение материала в сжатые сроки; обязательную презентацию.

Формы проекта: групповая, монопредметная, краткосрочная (мини-проект), информационные, практико-ориентировочные, творческие.

Проекты выполняются студентами в рамках самостоятельной работы и представляются результаты проектной деятельности на семинарских занятиях.

Этапы:

1) Определение темы проекта (задание в рамках самостоятельной работы),

2) Определение сбора анализа, информации и формы отчета. Распределение обязанностей и заданий между членами команды.

Сбор информации.
Анализ информации, оформление результатов, формулировка выводов.
Представления проекта - презентация.
Подведение итогов.

Одновременно в рамках проектной деятельности реализуются и такие активные методы проведение занятий как:

моделирование (наглядное представления количественного анализа);
тренинг коммуникативности (обучение аудитории в процессе взаимодействующей малой группы).

10. Материально-техническое обеспечение.

Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 2 для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж,	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024*

и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Письменные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска; Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	помещение № 2 (25,2 кв.м.)		*года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*
Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 4 для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Письменные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска; Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 4 (21,6 кв.м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*

электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии			
Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 5 для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Письменные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска; Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 5 (19,6 кв.м)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*
Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 6 для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Компьютерные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Компьютерные столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 6 (18 кв..м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*

Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Интерактивная доска; Мультимедийный проектор; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии			
Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 7 для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Компьютерные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Компьютерные столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Интерактивная доска; Мультимедийный проектор; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 7 (18,5 кв..м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*
Специализированная многофункциональная учебная	160019, Вологодская	Общество с ограниченной	Аренда *Договор*

***аудитория № 13 для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования*:** Компьютерные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Компьютерные столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Интерактивная доска; Мультимедийный проектор; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 13 (19,7 кв.м.)	ответственностью «Балтэстейт»	*аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (*Ссылка на файл договора*)*
Помещение № 1 для самостоятельной работы обучающихся (с возможностью обучения лиц с ОВЗ) с перечнем основного оборудования: Письменный стол обучающегося; Стул обучающегося; Письменный стол обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии; Моноблок (в том числе, клавиатуры, мыши, наушники) с возможностью	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 1 (12,2 кв.м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (*Ссылка на файл договора*)*

подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии			
Помещение № 3 для самостоятельной работы обучающихся (с возможностью обучения лиц с ОВЗ) с перечнем основного оборудования: Письменный стол обучающегося; Стул обучающегося; Письменный стол обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стеллаж для учебно-методических материалов; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Моноблоки (в том числе, клавиатуры, мыши, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 3 (16,2 кв.м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*
Помещение № 12 для самостоятельной работы обучающихся (с возможностью обучения лиц с ОВЗ) с перечнем основного оборудования: Письменные столы; Стулья; Письменный стол обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стеллаж для учебно-методических материалов; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии; Моноблок (в том числе, клавиатуры, мыши, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 12 (18,1 кв.м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*

обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии			

ПРИЛОЖЕНИЕ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенци и	Индикаторы достижения	Критерии оценивания*			
		Неудовлет ворительно	Удовлетво рительно	Хорошо	Отлично
ПК-1	Знать: порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; общие тенденции на рынке труда, отраслях и видах профессиональной деятельности; способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала; организации, проведения оценки и аттестации персонала; технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негруб ых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, Допущено несколько несущес твенных ошибок.
	Уметь: собирать, анализиров информацию об особенностя кадрового потенциала органи рынка труда; отбирать и прим методики поиска, привлечен! персонала; средства и методы развития персонала	П**р**и решении стандартны**х** задач не продемо**н**стриров аны некоторые ос**н**овные умения и навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстриров аны основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстриров аны все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрирова ны все основные умения, некоторые - на уровне хорошо закрепленных навыков. Решены все основные задачи с отдельными несущественными ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, без недочетов.
	Владеть: навыками применения на практике основ кадрового планирования, маркетинга, найма персонала; разработки и реализации программ и процедур подбора, отбора, оценки, аттестации, профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	Отсутствует опыт профессионально й деятельности. Не выражена личностная готовность к профессионально му самосовершенств ованию	Имеется минимальный оп ыт профессионально й деятельности Личностная готовность к профессионально му самосовершенств ованию слабо выражена	Имеется опыт профессионально й деятельности Личностная готовность к профессионально му самосовершенств ованию достаточно выражена, но существенных достижений в профессионально й деятельности на данный момент нет.	Имеется значительный опыт по некоторым видам профессиональной деятельности. Личностная готовность к профессиональном у самосовершенствов анию ярко выражена. Имеются существенные профессиональные достижения.

ПК-3	Знать порядок оформления, ведения, хранения кадровой и управленческой документации; порядок формирования, ведения банка данных о персонале и представления отчетности; основы документооборота и документационного обеспечения	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негруб ых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, Допущено несколько несущес твенных ошибок.
	Уметь администрировать процессы и документооборот обеспечения, оценки аттестации, развития профессиональной карьеры, обучения, адаптации и стажировки персонала	При решении стандартных задач не продемонстриров аны некоторые основные умения и навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстриров аны основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстриров аны все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрирова ны все основные умения, некоторые - на уровне хорошо закрепленных навыков. Решены все основные задачи с отдельными несущественными ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, без недочетов.
	Способами разработки и внедрения кадровой управленческой документации, оптимизации документооборота)	Отсутствует опыт профессионально й деятельности. Не выражена личностная готовность к профессионально му самосовершенств ованию	Имеется минимальный оп ыт профессионально й деятельности Личностная готовность к профессионально му самосовершенств ованию слабо выражена	Имеется опыт профессионально й деятельности Личностная готовность к профессионально му самосовершенств ованию достаточно выражена, но существенных достижений в профессионально й деятельности на данный момент нет.	Имеется значительный опыт по некоторым видам профессиональной деятельности. Личностная готовность к профессиональном у самосовершенствов анию ярко выражена. Имеются существенные профессиональные достижения.

1. **Примеры контрольных заданий, иных материалов для оценки знаний, умений, навыков**

2. Перечень вопросов для подготовки к экзамену.

Основные этапы становления управленческого консультирования за рубежом.
Основные этапы становления отечественного управленческого консультирования.
Особенности управленческого консультирования в РФ.

Особенности управленческого консультирования в Японии.
Теоретическая и методологическая основа управленческого консультирования: научный менеджмент, теория организаций, организационное поведение, стратегический маркетинг и т.д.
Сущность, цели и задачи управленческого консультирования.
Понятие обучающего консультирования.
Профессиональный подход к управленческому консультированию.
Внутреннее и внешнее консультирование.
Характерные черты управленческого консультирования.
Современный этап развития управленческого консультирования и его особенности.
Роли консультанта в управленческом консультировании.
Роли клиента в управленческом консультировании.
Понятие клиента консалтинговых организаций.
Основные типы консалтинговых организаций.
Формы оказания услуг российскими консультантами.
Управленческое консультирование как деловая услуга.
Цели и задачи управленческого консультирования.
Принципы управленческого консультирования.
Основные формы установления цен на консультационные услуги.
Классификация управленческого консультирования.
Предмет управленческого консультирования.
Методы управленческого консультирования.
Этапы развития управленческого консультирования.
Понятие процесса управленческого консультирования.
Основные типы консультационных договоров.
Этап подготовки в управленческом консультировании.
Особые условия составления консультационных договоров.
Этап диагноза в управленческом консультировании.
Взаимодействие консультанта и клиента при диагностическом, процессном и обучающем консультировании.
Этап планирования действий в управленческом консультировании.
Контроль в процессе управленческого консультирования.
Этап внедрения в управленческом консультировании.
Определение экономического эффекта от работы консультанта.
Стадии и этапы управленческого консультирования.
Оформление результатов работы консультанта.
Индивидуальное консультирование руководителя. Коучинг. Концепция «раскрепощенного менеджера».
Применение «организационно-деловых игр» в управленческом консультировании.
Сферы управленческого консультирования.
Организационная структура службы управленческого консультирования.
Начальные действия и подготовительные мероприятия управленческого консультирования.
Методы организационной консультационной деятельности.
Метод дерева целей в управленческом консультировании.
Метод граф проблем в управленческом консультировании.
Методы оцени организационного климата в организации.
Профессиональная этика в консультационной работе.
Классификация основных факторов внешней и внутренней деловой среды, влияющих на организацию консалтинга.
Мотивы обращения предприятий к консультантам.
Проблемы в развитии консалтинга
Три основных продукта консалтинга: экспертная оценка, совместное достижение и новые компетенции.
Определение сопроводительного обучающего консалтинга, особенности механизма организации консультационных услуг.

Психологический портрет управленческого консультанта. Профессиональные требования.
Функции консультанта (роли): диагностик, эксперт, аудитор, разработчик, идеолог, преподаватель, тренер, медиатор.
Внутренние и внешние консультанты. Специализация консультантов. Формы консультаций.
Использование тренинга в консалтинге.
Оценка потребностей обучения. Подготовка программ обучения. Методы обучения руководства и персонала.
Выявление сущности проблемы бизнеса как наиболее сложная задача консалтингового процесса.
Понимание и создание связи между нуждами клиента и возможностями фирмы консультанта.

Частное образовательное учреждение высшего образования

«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВРЖДАЮ
Ректор Института бизнеса
и инновационных технологий

А.И. Садыкова

«29» июля 2023 г.

Одобрено
решением Ученого совета
от «29» июля 2023г.
протокол № 2

Рабочая программа дисциплины
«Talent-менеджмент»

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**
Профиль подготовки: **Управление проектами**
Квалификация выпускника: **Бакалавр**
Форма обучения: **очно-заочная**

Вологда 2023

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ 3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 4
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 7
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ 10
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 18
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 20

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Talent-менеджмент» составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 970.

Объектом изучения выступает система управления талантами как совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации.

Изучение дисциплины «Talent-менеджмент» ориентировано на получение обучающимися знаний об особенностях привлечения персонала с высоким профессиональным потенциалом, о технологиях использования, удержания таких сотрудников и умение использовать полученные знания на практике.

Знания по дисциплине «Talent-менеджмент» могут быть применены в работе специалистов HR-отделов и руководителей всех уровней.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.02 Менеджмент и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1, как дисциплина по выбору.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины «Talent-менеджмент» является формирование у обучающихся знаний о совокупности инструментов привлечения, эффективного использования и удержания сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации, а также умений и навыков применения этих инструментов на практике.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение теоретических аспектов управления талантами
- освоение технологий привлечения высокоэффективного персонала и методов оценки, позволяющих выявить высокий потенциал сотрудников;
- овладение методами эффективного взаимодействия с талантливыми сотрудниками;
- освоение навыков управления результативностью персонала.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, предусмотренных образовательной программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	**Код компетенции**	**Код и наименование индикатора достижения компетенций**	**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**			**Формы образовательной деятельности**
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен осуществлять руководство проектами организации с использованием современных информационных технологий	**ПК-2**	ПК-2.2. Инициирует и планирует различные типы проектов, управляет проектными командами и эффективно взаимодействовать со всеми заинтересованными сторонами	Методы выявления профессионального и личностного потенциала сотрудников; Подходы к управлению развитием и карьерой сотрудников с высоким профессиональным потенциалом; Технологии организации и проведения мероприятий по развитию и управлению талантами в организации на основе компетентностного подхода	Выявлять профессиональный и личностный потенциал сотрудников. Разрабатывать и проводить мероприятия по развитию талантливых сотрудников на основании компетентностного подхода.	Участия в проведении мероприятий по развитию и управлению карьерой талантливых сотрудников в организации.	Контактная работа Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Очно-заочная форма											
Тема 1. Талант-менеджмент как инструмент современного управления персоналом	1	1								24	Дискуссия по теме 1/5 Реферат 1/10 Эссе по теме 1/10
Тема 2. Теоретические аспекты управления талантами.	1			2						24	Дискуссия по теме 2/5 Отчет по ситуационному практикуму №1 по теме 2/5 Отчет по ситуационному практикуму №2 по теме 2/5 Практическое домашнее задание по теме 2/5
Тема 3. Методология управления талантами	1	1		1					2	24	Дискуссия по теме 3/5 Отчет по ситуационному практикуму №1 по теме 3/5 Отчет по ситуационному практикуму №2 по теме 3/5 Дидактическая игра по теме 3/5 Практическое домашнее задание по теме 3/5
Тема 4. Управление результативностью через управление талантами	1			1						24	Дискуссия по теме 4/5 Отчет по ситуационному практикуму №1 по теме 4/5

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
											Отчет по ситуационному практикуму №2 по теме 4/5 Дидактическая игра по теме 4/5 Эссе/10
Всего:	**4**	**2**		**4**					**2**	**96**	**100**
Контроль, час											**Зачет**
Объем дисциплины (в академических часах)	**108**										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	**3**										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Талант-менеджмент как инструмент современного управления персоналом

Талант-менеджмент как область управления человеческим капиталом организации. Роль таланта в глобальной конкуренции.

Цифровая революция и связанные с ней изменения: глобализация рынка, прозрачность доступность любого контента в режиме реального времени. Смена поколений и необходимость работать с несколькими поколениями, имеющими разные ценности, и связанная с этим сложность интеграции разных ценностей в корпоративную культуру. Изменения организационной структуры, связанные с новыми запросами современного рынка.

Основные тренды в области развития человеческого капитала: организация будущего (пересмотр взглядов на построение и процесс управления персоналом организации), карьера и обучение (оптимизация контента), привлечение талантов (цифровые и маркетинговые технологии в рекрутинге), культура и вовлеченность (дизайн мышления и карты опыта сотрудников), управление эффективностью (Performance Management (PM)), инновационное лидерство, цифровой HR, аналитика в HR, изменение традиционных представлений о возможных направлениях профессиональной деятельности человека и о направлениях применения искусственного интеллекта.

Талантливые сотрудники в образовательных индустриях. Привлечение и удержание талантливых сотрудников в современных организациях. Система талантливости: талантливая организация-талантливые руководители - талантливые сотрудники. Социально-психологические аспекты построения талантливых организаций.

Тема 2. Теоретические аспекты управления талантами.

Понятийный анализ терминов «талант», «управление талантами», «система управления талантами». Талант-менеджмент как концепция управления человеческим капиталом организации.

Талант как уровень развития творческой одаренности: влияние наследственности и среды. Структура творческих способностей. Структура творческого процесса. Влияние мотивации на творческую продуктивность. Типология талантливых сотрудников (Дж. Х. Рейнвотер).

Талант как одаренность. Талант как компетентность. Талант как результативность. Талант как потенциал.

Тема 3. Методология управления талантами

Роль и задачи системы управления талантами предприятия. Элементы системы управления талантами. Достижения ведущих

зарубежных и российских компаний в работе с талантами.

Основные подходы к управлению талантами в организации. Управление талантами = Компетентностный подход (Барашкова Н.А., Михайлова А.В.). Управление талантами = 3-ий уровень управления персоналом (Опарина Н.Н.) Управление талантами = Работа со всеми сотрудниками компании (Серкова Н.В., Антохова М.В.)Управление талантами = Управление одаренными сотрудниками Носкова К.А. Управление талантами = Кадровый резерв Коновалова В.Г. Управление талантами = Функция управления персоналом (Минбаева Д., Коллингс Д.)

Управление талантами = Работа с определенной категорией сотрудников (Латуха М., Цуканова Т.) Управление талантами = Функция линейных менеджеров (Одегов Ю.Г.).

Подходы к привлечению и отбору талантов с учётом принципа соответствия должности. Особенности привлечения талантов в условиях российской действительности.

Системный подход к вознаграждению и признанию, к развитию талантов.

Тема 4. Управление результативностью через управление талантами

Организационная культура и ее роль в жизнедеятельности организации. Формирование организационной среды, поддерживающей и развивающей таланты. Модели взаимодействия, ценности, принципы и правила талантливой организации.

Технологии и методы оценки потенциала сотрудников. Роль профиля должности в привлечении и подборе талантов.

Коучинг как технология развития талантов. Наставничество и мониторинг процесса развития сотрудников. Планирование преемственности знаний и опыта талантливых сотрудников

Особенности мотивации талантов. Инструменты вознаграждения и признания талантов. Особенности выстраивания отношений с талантами. Роль HR – менеджера и линейных менеджеров в признании и вознаграждении талантов.

Современные технологии обучения и развития талантов. Наиболее эффективные методы обучения и развития талантов. Развитие карьеры.

Лидерство в творческих командах. Психологические особенности управления талантливыми сотрудниками.

Методы решения конфликтных ситуаций. Методы работы с личностными и социально-психологическими проблемами. Методы профилактики стресса, синдрома «выгорания», демотивации. Методы развития карьеры талантливых сотрудников. Методы увольнения талантливых сотрудников.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО

ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, семинар, ситуационный практикум, дидактическая игра, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по

изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по участию в проведении дидактической игры

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых,

направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Дидактическая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Прежде чем приступать к участию в дидактической игре, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения дидактической игры, критериях оценки действий участников игры;
- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в дидактической игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию;

По итогам проведения дидактической игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение

основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист
2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ.

Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4.Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Методические указания для обучающихся по подготовке и участию в дискуссии

Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся, обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами.

Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность.

Групповая дискуссия. Для проведения такой дискуссии все обучающиеся, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия.

Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания.

Для проведения дискуссии необходимо:

1. Выбрать тему дискуссии, ее может предложить как преподаватель, так и студенты.

2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.

3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.

4. Подобрать литературу.

5. Выписать тезисы.

6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы

Пример практического задания по одной из тем курса имеется в

разделе 7 настоящей Программы.

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	**Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение**	**Формы самостоят. работы**	**Форма текущего контроля**
Тема 1. Талант-менеджмент как инструмент современного управления персоналом	Основные тренды в области развития человеческого капитала: организация будущего (пересмотр взглядов на построение и процесс управления персоналом организации), карьера и обучение (оптимизация контента), привлечение талантов (цифровые и маркетинговые технологии в рекрутинге), культура и вовлеченность (дизайн мышления и карты опыта сотрудников), управление эффективностью (Performance Management (PM)), инновационное лидерство, цифровой HR, аналитика в HR, изменение традиционных представлений о возможных направлениях профессиональной деятельности человека и о направлениях применения искусственного интеллекта. Талантливые сотрудники в образовательных индустриях. Привлечение и удержание талантливых сотрудников в современных организациях. Система талантливости: талантливая организация-	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet к дискуссии Написание эссе, реферата	Дискуссия Реферат Эссе по теме

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
	талантливые руководители - талантливые сотрудники. Социально-психологические аспекты построения талантливых организаций.		
Тема 2. Теоретические аспекты управления талантами.	Талант как уровень развития творческой одаренности: влияние наследственности и среды. Структура творческих способностей. Структура творческого процесса. Влияние мотивации на творческую продуктивность. Типология талантливых сотрудников (Дж. Х. Рейнвотер). Талант как одаренность. Талант как компетентность. Талант как результативность. Талант как потенциал.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к дискуссии Подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета Выполнение практического домашнего задания	Дискуссия Отчеты по ситуационному практикуму №1, №2 Практическое домашнее задание
Тема 3. Методология управления талантами	Роль и задачи системы управления талантами предприятия. Элементы системы управления талантами. Достижения ведущих зарубежных и российских компаний в работе с талантами. Управление талантами = Работа с определенной категорией сотрудников (Латуха М., Цуканова Т.) Управление талантами = Функция линейных менеджеров (Одегов Ю.Г.). Подходы к привлечению и отбору талантов с учётом принципа соответствия должности. Особенности привлечения талантов в условиях российской	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к дискуссии Подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета, подготовка к дидактической игре, выполнение практического домашнего задания	Дискуссия Отчет по ситуационному практикуму №1, №2 по теме 3 Дидактическая игра Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
	действительности. Системный подход к вознаграждению и признанию, к развитию талантов.		
Тема 4. Управление результативностью через управление талантами	Технологии и методы оценки потенциала сотрудников. Роль профиля должности в привлечении и подборе талантов. Коучинг как технология развития талантов. Наставничество и мониторинг процесса развития сотрудников. Планирование преемственности знаний и опыта талантливых сотрудников Особенности мотивации талантов. Инструменты вознаграждения и признания талантов. Особенности выстраивания отношений с талантами. Роль HR – менеджера и линейных менеджеров в признании и вознаграждении талантов. Современные технологии обучения и развития талантов. Наиболее эффективные методы обучения и развития талантов. Развитие карьеры. Лидерство в творческих командах. Психологические особенности управления талантливыми сотрудниками. Методы решения конфликтных ситуаций. Методы работы с личностными и социально-	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по ситуационному практикуму, подготовка к дискуссии Подготовка эссе Подготовка к дидактической игре	Дискуссия Отчет по ситуационному практикуму №1, №2 по теме 4 Дидактическая Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
	психологическими проблемами. Методы профилактики стресса, синдрома «выгорания», демотивации. Методы развития карьеры талантливых сотрудников. Методы увольнения талантливых сотрудников.		

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Адова, И. Б. Управление результативностью: обзор успешных корпоративных практик : учебное пособие : [16+] / И. Б. Адова ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 200 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/

Дополнительная литература:

1. Эксакусто, Т. В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник : [16+] / Т. В. Эксакусто, И. А. Кибальченко ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2019. – 194 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/

2. Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации : учебное пособие : [16+] / Л. А. Голышкина, Л. В. Кавун, В. А. Капустина [и др.] ; под ред. Л. А. Голышкиной ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 111 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	HR-библиотека: 12 книг о поиске талантов и управлении ими	https://biz.liga.net/
2	Сайт для специалистов по управлению персоналом	http://www.e-xecutive.ru
	HR-портал. HR–сообщество и публикации.	http://hr-portal.ru

	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	HR-библиотека: 12 книг о поиске талантов и управлении ими	https://biz.liga.net/
2	Сайт для специалистов по управлению персоналом	http://www.e-xecutive.ru
4		
5	Сайт «Теории и практики»	https://theoryandpractice.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 2 для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Письменные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска; Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 2 (25,2 кв.м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (*Ссылка на файл договора*)*
Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 4 для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж,	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024*

и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Письменные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска; Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	помещение № 4 (21,6 кв.м.)		*года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*
Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 5 для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Письменные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска;	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 5 (19,6 кв.м)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*

Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии			
Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 6 для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Компьютерные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Компьютерные столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Интерактивная доска; Мультимедийный проектор; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 6 (18 кв..м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*
Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 7 для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж,	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024*

и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Компьютерные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Компьютерные столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Интерактивная доска; Мультимедийный проектор; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	помещение № 7 (18,5 кв..м.)		*года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*
Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 13 для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации (с возможностью обучения лиц с ОВЗ), в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования: Компьютерные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Компьютерные столы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Стулья для обучающихся с ограниченными возможностями	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 13 (19,7 кв.м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*

здоровья; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Интерактивная доска; Мультимедийный проектор; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии			
Помещение № 1 для самостоятельной работы обучающихся (с возможностью обучения лиц с ОВЗ) с перечнем основного оборудования: Письменный стол обучающегося; Стул обучающегося; Письменный стол обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии; Моноблок (в том числе, клавиатуры, мыши, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 1 (12,2 кв.м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*
Помещение № 3 для самостоятельной работы обучающихся (с возможностью обучения лиц с ОВЗ) с перечнем основного оборудования: Письменный стол обучающегося; Стул обучающегося; Письменный стол обучающегося с	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 3 (16,2 кв.м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1*

ограниченными возможностями здоровья; Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стеллаж для учебно-методических материалов; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Моноблоки (в том числе, клавиатуры, мыши, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии			*августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*
Помещение № 12 для самостоятельной работы обучающихся (с возможностью обучения лиц с ОВЗ) с перечнем основного оборудования: Письменные столы; Стулья; Письменный стол обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стеллаж для учебно-методических материалов; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии; Моноблок (в том числе, клавиатуры, мыши, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде соискателя лицензии	160019, Вологодская область, город Вологда, ул. Добролюбова, д. 68а. БТИ: 1 этаж, помещение № 12 (18,1 кв.м.)	Общество с ограниченной ответственностью «Балтэстейт»	Аренда *Договор аренды нежилого помещения от 1 августа 2024 года, срок действия с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года (Ссылка на файл договора)*

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (лекционные/практические занятия, консультации, промежуточная

аттестация)
Основное оборудование:
Учебная мебель для преподавателя и обучающихся (столы, стулья), доска настенная, шкафы и тумбы для хранения учебных пособий, стендов, раздаточных материалов
Технические средства обучения:
Мультимедийное оборудование (проектор, экран), наглядные материалы – схемы, плакаты
Помещение для самостоятельной работы обучающихся
оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду образовательной Института

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде института из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Программное обеспечение Microsoft Office
- Программное обеспечение Microsoft Office
- Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition

лицензионное программное обеспечение отечественного производства:

- Антивирусная программа Dr.Web;

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор https://7-zip.org.ua/ru/
- Inkscape – векторный графический редактор https://inkscape.org/ru/o-programye/
- Gimp – растровый графический редактор http://www.progimp.ru/

электронно-библиотечная система:

- Электронная библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru/.
- Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов. Электронная библиотечная система (ЭБС) https://urait.ru/

современные профессиональные баз данных:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации http://pravo.gov.ru.
- Портал Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru/

информационные справочные системы:

- Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования http://fgosvo.ru.
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru/).

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
1	Дискуссии	***5*** – 2-3 и более выступлений, точка зрения аргументирована и обоснована, используется профессиональная терминология; ***4*** – 1-2 выступления, ответы, в основном, обоснованы, используется профессиональная терминология; ***3*** -1-2 выступления, точка зрения недостаточно обоснована, используется профессиональная терминология; ***2*** – 1-2 выступления, построены в основном логично, но не используется профессиональная терминология или используется с ошибками, аргументация недостаточна; ***1*** – 1 выступление, ответ поверхностен, содержит ошибки и неточности, не используется профессиональная терминология или используется с ошибками ; ***0*** – выступлений не было или ответы были абсолютно неверными.
2	Реферат	10-8 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 7-5– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 4-3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объем реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформление работы;

№№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
3	Практическое домашнее задание	**5** практическое домашнее задание выполнен верно, представлен грамотный отчет. ***4*** – практическое домашнее задание выполнен, но имеются ошибки, не влияющие на логику выполнения задания. ***3*** - практическое домашнее задание выполнен, но содержит недочеты и 1 концептуальную ошибку. ***1-2*** – практическое домашнее задание содержит 2 и более концептуальных ошибок. ***0*** - практическое домашнее задание не выполнен.
4	Ситуационный практикум	***5***– доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; ***4*** – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро- группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; ***3*** – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; ***1-2 –*** доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, ответы не аргументированы или содержат концептуальные ошибки, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; ***0*** – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
5	Дидактическая игра	***5*** – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; ***4*** – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал активное участие; ***3*** – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; ***1*** – в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; ***1*** – в игре конкретную роль не исполнял, но иногда участвовал в дискуссии; ***0*** – в игре практически не участвовал.

№№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
6	Эссе	***10*** – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; ***9***– тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; ***8*** – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; ***7*** – тема раскрыта не в полном объеме, есть незначительные нарушения правил оформления; ***6*** – тема не раскрыта в значительной степени, есть незначительные нарушения правил оформления; ***5*** – тема раскрыта слабо или автор отклоняется от темы, есть незначительные нарушения правил оформления; ***3-4*** – тема раскрыта слабо или автор отклоняется от темы, есть существенные нарушения правил оформления; ***1-2*** – эссе полностью не соответствует поставленной теме, правила оформления не соблюдены. ***0*** – эссе не выполнено.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые контрольные вопросы для дискуссии на семинаре

1. Дайте определение таланта. Как вы думаете, что является источником таланта: наследственность или социальная и культурная среда?
2. Какие виды творческих способностей вы знаете?
3. Назовите и охарактеризуйте основные этапы творческого процесса.
4. Как влияет мотивация на протекание творческого процесса? Какие типы мотивирующих воздействий вы знаете?
5. Какие типы управления наиболее эффективны при работе с талантливыми людьми?
6. Охарактеризуйте типы талантливых сотрудников по ДжРейнвотеру. Какие из этих типов вам уже встречались? Возможно ли применение этой типологии к другим видам деятельности?

Типовая тематика рефератов

1. Привлечение талантливых работников в организацию.
2. Управление «талантами» как технология менеджмента.
3. Взаимодействие с талантливыми сотрудниками в организации.
4. Проблема удержания «талантов»: нужно ли их удерживать?
5. Развитие талантов сотрудников в организационной среде.
6. Риски и возможности работы с «талантами».

7. Выявление талантов у действующих сотрудников организации и управление их карьерой.

8. Талант-менеджмент как область управления человеческим капиталом организации.

9. Основные тренды в области развития человеческого капитала.

10. Управление эффективностью сотрудников организации.

11. Привлечение и удержание талантливых сотрудников в современных организациях.

12. Влияние мотивации на творческую продуктивность.

13. Опыт и достижения ведущих зарубежных и российских компаний в работе с талантами.

14. Модели взаимодействия, ценности, принципы и правила талантливой организации.

15. Современные технологии обучения и развития талантов.

Типовая тематика эссе

1.Талантливые сотрудники для организации: какие сложности и риски связаны с привлечением «талантов»?

2. Методы развития талантов: преимущества и ограничения.

3. Какие «вызовы» приходится принимать менеджеру, управляющему «талантами»?

4. Организационная культура для талантливых людей: какой она должна быть?

5. Что означает «талантливый сотрудник» и как выявить его талант?

6. Что необходимо изменить в системе управления персоналом организации, чтобы управлять талантами?

7. Нужно ли удерживать таланты в организации?

8. Какие зарубежные технологии управления талантами наиболее применимы в России?

9. Каковы новые тенденции в подходах к управлению талантами в организации?

10. Линейные менеджеры и HR: распределение ролей в управлении талантами.

Типовое задание для практического домашнего задания

1. Проведите исследование методов управления талантами в различных организациях, пользуясь ресурсами интернета.

2. Внесите результаты исследования в таблицу.

3. Сделайте выводы об основных направлениях работы с талантами в организации.

№	Название компании, профиль ее деятельности	Методы и инструменты управления талантами, используемые в организации
1		
2		

3		

Выводы:_____
_____
_____
_____

<u>Типовое задание к ситуационному практикуму</u>

Ситуация «Слишком умные сотрудники»

В результате долгих поисков подходящего сотрудника на должность руководителя одного из подразделений в компанию был приглашен менеджер «со стороны». После прокачки его кандидатуры HR-сотрудниками ему предложили составить краткую программу, видение по развитию департамента и защитить ее перед топ-менеджментом организации, что претендент достаточно легко и сделал.

Этот руководитель, хотя и был довольно молодым человеком, обладал немалыми амбициями, но понимал, что в чужой монастырь со своим уставом не ходят. Он четко, как думал, спланировал свой начальный период деятельности на новой должности, свои «первые 100 дней», полагая за это время полностью подготовить подразделение к изменениям. Для этого поставил, среди прочих, задачу налаживания деловых и личностных контактов со своими подчиненными.

Новый руководитель предварительно ознакомился с личными делами сотрудников, провел к каждым из них персональную встречу, проговаривая с ними свои планы по развитию подразделения, уточняя их место и функции в структуре департамента, а также выслушивая их позицию по текущим и перспективным делам. Очевидно, что новый шеф пытался склонить их на свою сторону, сделать сознательными последователями своей программы, а также выяснить, насколько тот или иной подчиненный будет лоялен к нему как начальнику.

Никто из сотрудников на персональных встречах не показал заметного недовольства руководителем. В основном все соглашались с направлением изменений в деятельности подразделения, которые предлагались. Но, честно размышляя о результатах своей рекогносцировки в кадровую чащу, новый босс не мог себе не сказать, что среди его подчиненных было два или три человека, ключевых сотрудника (по возрасту значительно старше его), которые могли бы занять его должность. Причем одного из них он сменил с должности временно исполняющего обязанности. Его мучили вопросы, на которые он не мог получить окончательные и удовлетворительные ответы: почему же не они стали начальниками, а пригласили его, со стороны? И как использовать потенциал этих сотрудников дальше?

Между тем, дела в подразделении при новом руководстве хуже не

стали. Люди были профессионально подготовлены и знали «свой маневр»[1], особенно не нуждались в понукании. Но к завершению своих «первых 100 дней» новый шеф ясно видел, что и лучше дела не шли. Более того, он не знал, как, кроме чисто административного варианта, ему проводить намеченные изменения, с кем их делать, поскольку ключевые специалисты, кроме словесного согласия, никоим образом более не стремились помогать «вождю» и не спешили вставать на путь преобразований. А он включал реструктуризацию подразделения, реорганизацию бизнес-процессов, внедрение KPI (чего там никогда не было), другую систему мотивации, новые формы взаимодействия с клиентами и коллегами из других департаментов, и многое другое. Требовалось участие всей команды в преобразованиях.

К завершению испытательного срока добавилась еще одна неприятная вещь. На совещаниях подразделения старые «зубры» постепенно начали испытывать нового руководителя на устойчивость. В процессе обсуждения вопросов повестки дня данные сотрудники, не все разом, внешне случайно, демонстрировали начальнику свои компетенции и ученость (все были со степенями). И одновременно стремились подчеркнуть, что наш новый босс в этих вопросах недостаточно подготовлен, а возможно просто профан. В доказательствах они, как правило, выходили за пределы тематики повестки дня, абстрагировались от конкретных вопросов, превращая рабочее совещание в КВН, причем с соблюдением корректной формы ведения дискуссий и обходились без личных оскорблений, на троих разыгрывая эти, как бы случайные, сценки публичной порки как по нотам, на раз-два-три.

Поначалу новый руководитель попытался сражаться с этими оппонентами их же оружием. Он и сам недавно защитил диссертацию, имел по своей тематике несколько публикаций в ведущих журналах и обладал определенным полемическим талантом. Но успех тут был слабый. Трудно победить, когда трое против одного. Да их уже и другие сотрудники начинали поддерживать.

Таким образом, новый руководитель к завершению своего испытательного срока оказался в тупике, который, возможно, и не просматривался со стороны. Его не беспокоила аттестация по испытательному сроку, «большой босс», в принципе одобрил его текущую работу.

Вопросы:

1. Что делать дальше, как проводить намеченные изменения?
2. Как быть руководителю, у которого слишком умные сотрудники?
3. Как бы вы оценили создавшуюся ситуацию и что посоветовали этому руководителю?

---

[1] Один из принципов системы обучения, разработанный для войск прославленным полководцем А.В.Суворовым: «Каждый солдат должен знать свой маневр».

<u>Типовое задание дидактической игры</u>

Дидактическая игра «Дизайнер»

Продолжительность игры – 2 ак.часа.

Ход игры:

1. Студенты делятся на мини-группы по 4-5 человек и получают задание от преподавателя: ознакомиться с содержанием ситуации и разработать как можно больше вариантов эффективных предложений для решения проблемы.

2. В каждой группе выбирают исполнителей ролей: генеральный директор, финансовый директор, дизайнер.

3. Каждая мини-группа обыгрывает ситуацию по ролям: генеральный директор и финансовый директор проводят переговоры с дизайнером. Условие: роль дизайнера исполняет представитель другой мини-группы.

4. Преподаватель фиксирует высказанные предложения и по завершению игры обсуждает их со студентами в общей группе.

Содержание ситуации.

5 лет назад в фирму пришёл работать молодой человек на место дизайнера с испытательным сроком на полгода. Испытательный срок закончился, и дизайнер остался работать постоянно. За время работы на фирме дизайнер стал одним из лучших: блистал всегда новыми, креативными идеями, его полюбили как сотрудники, так и клиенты. Генеральный директор и финансовый директор (составивший в своё время протекцию дизайнеру) поощряли его инициативу.

Наступает день, когда дизайнер приходит в кабинет директора с заявлением, что хочет купить квартиру, но на получаемую в этой фирме заработную плату он такую роскошь себе позволить не может, и что ему предложили другую работу, которая привлекает его высокой оплатой. Директор понимает, что ситуация критическая, потому как с уходом дизайнера фирма потеряет "генератора идей", что повлечёт за собой потерю клиентов. Повысить же зарплату до такого уровня, который обещан дизайнеру в другой фирме, данная компания себе позволить не может.

Роли и интересы:

Генеральный директор - удержать работника хотя бы на тот срок, пока не найдут ему замену, сохранить имидж фирмы и клиентуру;

Финансовый директор - по возможности помочь работнику в решении его финансовых проблем, однако, не нанося при этом ущерба фирме;

Дизайнер — повысить своё материальное и социальное положение. Купить квартиру.

Вопросы и задания:

1. Какую информацию необходимо выяснить руководству компании, чтоб сформулировать правильное решение?

2. Какие важные подробности могли остаться «за кадром» в данном кейсе, но при этом они могут существенно влиять на ситуацию?

3. Разработайте решение от имени руководства компании.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов **«Зачтено»** **– 90-100** – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. **– 70 -89** – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. **– 50 - 69** – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. **«Не зачтено»** **– менее 50** – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте особенности современного рынка труда в отношении требований к работникам. Как это связано с талант-менеджментом, приобретающим популярность во многих организациях?

2. Раскройте понятия «SPOD-мир» и «VUCA-время». В чем их особенности и как это связано с проблемой управления талантами?

3. Раскройте понятие «талант-менеджмент». Как это понятие связано с изменениями требований к личностным и профессиональным компетенциям человека?

4. Раскройте понятие «компетентностный подход». Каким образом он связан с областью талант-менеджмента?

5. Раскройте понятие «человеческий капитал». Как оно связано с управлением талантами в организации?

6. Раскройте понятие «талант, как одаренность». От чего зависит

развитие творческой одаренности?

7. Раскройте понятие «управление эффективностью». Как оно связано с управлением талантами в организации?

8. Раскройте понятие «система управления талантами». Каковы основные элементы этой системы?

9. Раскройте понятие «инновационное лидерство». Как оно связано с развитием талантов в организации?

10. Раскройте понятие «творческие способности». Какова их структура?

11. Раскройте понятие «талантливый сотрудник» и расскажите о типах талантливых сотрудников (по Дж.Рейнвотеру).

12. Раскройте понятие «талант как компетентность» и расскажите о том, как этот поход к таланту реализуется в современны организациях.

13. Раскройте понятие «талант как результативность» и расскажите о том, как этот поход к таланту реализуется в современны организациях.

14. Раскройте понятие «талант как потенциал» и расскажите о том, как этот поход к таланту реализуется в современны организациях.

15. Раскройте понятие «самореализация». Как это понятие связано с организационной культурой предприятия?

16. Раскройте суть талант-менеджмента как элемента системы управления организацией.

17. Раскройте значение талант-менеджмента как инвестиции в мотивацию сотрудников.

18. Раскройте значение талант-менеджмента как инвестиции в развитие человеческого капитала.

19. Раскройте значение талант-менеджмента как инвестиции в укрепление лояльности сотрудников.

20. Раскройте модели взаимодействия, ценности, принципы и правила талантливой организации.

21. Раскройте понятие «профессиональное выгорание» в рамках подхода к управлению человеческим капиталом как к управлению талантами.

22. Раскройте понятие «капитализация таланта» применительно к системе управления талантами сотрудников организации.

23. Раскройте социально-психологические аспекты построения талантливых организаций.

24. Раскройте понятие «талант-менеджмент» как функцию линейных менеджеров организации.

25. Раскройте понятие «талант-менеджмент» как работу со всеми сотрудниками компании.

Задания 2 типа

1. Объясните принцип действия технологии коучинга для повышения личного потенциала сотрудников. Приведите пример.

2. Объясните на примере, как связана организационная структура

компании с возможностью реализации системы талант-менеджмента.

3. Объясните принцип действия инструментов и методов развития персонала на примере любых двух.

4. Объясните принцип системного подхода к вознаграждению и признанию как инструмента управления талантами.

5. Объясните, в чем суть подходов к определению талантливого сотрудника на примере одного из подходов.

6. Объясните, как можно использовать отдельные инструменты менеджмента для управления талантами (приведите пример).

7. Объясните, как модель лидерских компетенций может быть применена в системе управления талантами.

8. Объясните, как осуществляется развитие талантов сотрудников с помощью метода «ворк-шоп».

9. Объясните, как осуществляется развитие талантов сотрудников с помощью метода модерации.

10. Объясните, как профиль должности используется при привлечении и оценке талантов.

11. Объясните, как коучинг используется в системе управления талантами (на примере).

12. Объясните, как метод треннинга (опережающего тренинга) используется в системе управления талантами (на примере)

13. Объясните на примере, как метафорические деловые игры могут способствовать развитию креативности сотрудников.

14. Объясните, как стажировка используется в системе управления талантами (на примере).

15. Объясните, как ротация используется в системе управления талантами (на примере).

16. Объясните, как мозговой штурм используется в системе управления талантами (на примере различных подходов к проведению мозгового штурма).

17. Объясните, как наставничество используется в системе управления талантами (на примере).

18. Объясните, как методы повышения вовлеченности персонала могут повлиять на эффективность системы талант-менеджмента в организации?

19. Объясните механизм действия методов саморазвития талантов на примере одного из методов.

20. Объясните, как совершенствование организационной среды может способствовать повышению качества управления талантами в организации (поясните на примере).

21. Объясните, как феномен доверия связан с системой управления талантами в организации?

22. Объясните, каковы особенности лидерства в управлении

творческими командами. Какова специфика творческой команды?

23. Перечислите основные признаки творческого сотрудника. Какие сложности могут иметь место при взаимодействии руководителя с таким работником?

24. Объясните принцип действия ассессмента для повышения качества оценки и отбора талантов. Приведите пример.

25. Объясните, принцип действия ассессмента для повышения качества оценки и отбора талантов.

Задания 3 типа

1. Работник, зарекомендовавший себя как перспективный и эффективный, собирается покинуть Вашу организацию. Какие действия необходимо предпринять, чтобы способствовать изменению его решения?

2. Разработайте проект интервью с соискателем, если Вам необходимо определить наличие у него определенной одаренности/талантов. Какими еще источниками информации можно для этого воспользоваться?

3. Вам необходимо привлечь в организацию талантливого сотрудника в отдел маркетинга. Какие методы вы используете для этого?

4. Вам необходимо привлечь в организацию талантливого сотрудника в отдел HR. Какие методы вы используете для этого?

5. Вам необходимо привлечь в организацию талантливого сотрудника в ИТ-отдел. Какие методы вы используете для этого?

6. Вам необходимо привлечь в организацию талантливого сотрудника в отдел индустриального инжиниринга. Какие методы вы используете для этого?

7. Вам необходимо привлечь в организацию талантливого сотрудника в отдел по работе с клиентами. Какие методы вы используете для этого?

8. Вам необходимо привлечь в организацию талантливых сотрудников в качестве руководителей новых проектов (без узкой специализации). Какие методы вы используете для этого?

9. Сотрудник, который ранее проявлял заинтересованность в работе и демонстрировал хорошие результаты работы в последнее время снизил эффективность. Составьте план действий от имени руководителя, чтобы исправить ситуацию.

10. Сотрудник, который недавно был принят в Вашу организацию, оказался недостаточно результативным. В чем, по Вашему мнению, может быть причина? Составьте план необходимых мероприятий, которые нужно реализовать в данном случае.

11. В организации, куда Вы недавно были приняты на должность HR-директора, отсутствует система управления талантами. Вы решили разработать и внедрить ее. Обоснуйте руководству необходимость этого проекта и объясните, какие ресурсы для этого потребуются.

12. В организации, куда Вы недавно были приняты на должность HR-директора, отсутствует система управления талантами. Вы получили от руководства задание разработать и внедрить ее. Составьте пошаговый план

действий по созданию системы талант-менеджмента.

13. Разработайте проект совершенствования системы мотивации в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

14. Разработайте проект совершенствования системы обучения и развития персонала в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

15. Разработайте проект совершенствования системы управления карьерой в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

16. Разработайте проект совершенствования системы оценки персонала в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

17. Разработайте проект развития менеджеров в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

18. Разработайте проект профилактики профессионального «выгорания» сотрудников в связи с внедрением системы управления талантами в организации.

19. Возникла необходимость уволить талантливого сотрудника. Каковы возможные причины такой ситуации? Вы работаете HR-менеджером в этой организации. Опишите план своих действий своей беседы с данным сотрудником.

20. Вам необходимо разработать систему привлечения талантов в свою организацию. Какие условия Вам необходимо создать для этого?

21. В связи с тем, что в Вашей организации реализуется система талант-менеджмента, Вы регулярно занимаетесь развитием сотрудников. Какими методами и по каким критериям Вы будете определять эффективность своей работы?

22. Разработайте проект внедрения системы наставничества с целью повышения эффективности управления талантами. Какие шаги нужно будет предпринять? Какие ресурсы понадобятся для этой цели?

23. Ваша организация работает недостаточно результативно. Ваше руководство считает, что проблема в том, что у Вас почти нет талантливых сотрудников. Вы работаете HR-директором. Какое решение Вы предложите руководству: заменить наименее эффективных сотрудников и поискать талантливых или что-то еще?

24. Ваша организация работает достаточно результативно. Но на рынке обострилась конкуренция. Как повысить результативность компании, используя систему талант-менеджмента?

25. Ваша организация за последнее время ослабила свои позиции на рынке. Вы работаете HR-директором. Руководство просит Вас продумать свои предложения по повышению результативности. В коллективе значительную часть составляют опытные сотрудники, многие из которых давно работают в компании. Что Вы предложите?