

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра управления персоналом

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Управление талантами в организации (Б1.В.ДВ.09.02)**

Краткое наименование дисциплины – УТ в организации  
по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»  
квалификация выпускника: Бакалавр  
форма обучения: очная, заочная

#### **Автор – составитель:**

доцент, к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Татьяна Владимировна  
Черняк

Год набора - 2021

Новосибирск, 2021

## **Цель освоения дисциплины:**

*Сформировать компетенцию:*

ПК -1- Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

### **1. План курса:**

#### **Модуль 1 (Раздел 1). Теория и практика управления талантами**

##### **Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы**

Опыт и направления деятельности в управлении талантами. История развития и внедрения системы управления талантами в менеджменте США, Японии, стран ЕС- опыт преуспевающих компаний. Российский опыт управленческой теории и практики управления талантами как деятельность по формированию и развитию резерва кадров.

##### **Тема 1.2. Основные направления деятельности управления талантами**

Оптимизация модели управления как направление деятельности по управлению талантами. Оптимизация производительности как инструмент для анализа работы. Потребность в новом кадровом инструментарии. От должностных инструкций, компетенций и КПП к повышению эффективности деятельности. Метод диверсификации талантов как инструмент для работы с кадрами. Оценка рисков в управлении талантами.

#### **Модуль 2. (Раздел 2). Оптимальные модели управления талантами**

##### **Тема 2.1. Управление результативностью**

Теории мотивации эффективности как научное основание управления талантами (Э. Лок и Г. Латэм; В. Врум). Целеполагание в управлении талантами (SMART). Система планов развития и производительности в организации. Система открытости и личной ответственности в организации. Управление результативностью по целям организации. Оценка процесса управления производительностью.

##### **Тема 2.2. Оценка талантов, планирование развития и преемственности**

Метод оценки «360 градусов» как способ получения обратной связи об управлении талантами. Обратная связь как фактор повышения результативности. Курс на совершенствование как способ изменения поведения персонала. Оценка таланта как прогноз роста сотрудника. Оценка кадрового потенциала и планирование преемственности (показатель IQ, работанности, добросовестности, сетка «результаты- потенциал», потенциал продвижения и др.)

##### **Тема 2.3. Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации**

Вовлеченность как фактор результативности талантливого персонала. Взаимосвязь вовлеченность и рентабельности. Факторы вовлеченности. Компетенции талантливых сотрудников. Компетенции лидерства как фактор воздействия на личные результаты и эффективность организации. Развитие

компетенций во всей организации. Процесс моделирования компетенций. Создание модели компетенций менеджеров или лидеров. Формирование ценностей развития организации в управлении талантами. Поддержка системы управления талантами в процессе развития организации и ее сотрудников.

## 2. Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Модуль 1.</b>	<b>Теория и практика управления талантами</b>	
Тема 1.1	Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы	Письменный ответ на задания «История развития и внедрения системы управления талантами в менеджменте США, Японии, стран ЕС»
Тема 1.2	Тема 1.2. Основные направления деятельности управления талантами	Письменный ответ на задание «Метод диверсификации талантов как инструмент для работы с кадрами»
<b>Модуль 2.</b>	<b>Оптимальные модели управления талантами</b>	
Тема 2.1	Управление результативностью	Представление доклада в устном виде: «Управление талантами в организации( на примере...»)
Тема 2.2.	Оценка талантов, планирование развития и преемственности	Письменный ответ на задание «Целеполагание в управлении талантами (SMART)».
Тема 2.3.	Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации	Устные ответы на вопросы: презентация проекта «Управление талантами в вузе»

Форма промежуточной аттестации, отражающей результат формирования компетенций на уровне данной дисциплины для очной формы обучения – зачет с оценкой.

### Дополнительная литература

1. Лайкер, Джеффри. Талантливые сотрудники: воспитание и обучение людей в духе дао Toyota [Электронный ресурс] / Джеффри Лайкер, Дэвид Майер. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 296 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41445>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2021). — Загл. с экрана.

2. Шелл, Р. Стратегия успеха [Электронный ресурс] : как избавиться от навязанных стереотипов и найти свой путь / Ричард Шелл. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 304 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41435>, требуется авторизация (дата обращения : 28.03.2021). - Загл. с экрана.