

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом



(И.Б.Дуракова)
18.05.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Управление талантами в организации

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:** 38.04.03
Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализации:** Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр
- 4. Форма образования:** заочная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
- 6. Составители программы:** Резанович Е.А., доцент
- 7. Рекомендована:** Научно-методическим советом экономического факультета ВГУ от 20.04.2023 г., протокол №4
- 8. Учебный год:** 2024- 2025 **Семестр(-ы):** 3 семестр

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для управления талантами в организации, принятия обоснованных решений для эффективного обучения, оценки и развития сотрудников

Задачи учебной дисциплины:

1. Развитие представлений о методах оценки, адаптации, обучения и продвижения талантливых сотрудников в организации;
2. Формирование умений принимать обоснованные решения в области развития персонала и управления талантами;
3. Развитие навыков разработки и оценки эффективности развития персонала с учетом стратегических целей

10. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП:

Часть, формируемая участниками образовательных отношений Б1

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-1	Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ПК-1.2	Проводит анализ, выявляет проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<u>знать:</u> - основные характеристики работников-талантов,, основные проблемы операционного управления, связанные с ними <u>уметь:</u> - использовать методы привлечения и удержания талантов в организации - выстраивать отношения с талантами организации, используя современные методы работы <u>владеть:</u> - навыками анализа ситуации в организации и работы с талантами
ПК-2	Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ПК-2.2	Проводит оценку организационной культуры, системы мотивации, развития персонала и их эффективности с учетом стратегических целей организации (часть)	<u>знать:</u> - понятие и элементы организационной культуры для формирования сегмента работников-талантов; <u>уметь:</u> - использовать критерии и методы оценки работников-талантов для анализа и оценки подсистемы управления персоналом <u>владеть:</u> - навыками оценки системы развития персонала и ее эффективности с учетом стратегических целей организации

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час (в соответствии с учебным планом) - 3 ЗЕТ (108 час.)

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По семестрам		
			2 курс, сессия 11	2 курс, сессия 2	...
Аудиторные занятия					
в том числе:	лекции	-	-		
	практические	12	12	-	
	лабораторные				
Самостоятельная работа, в том числе		92	42	50	
Контрольная работа		12			
Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i>		4		4	
Итого:		108	54	54	

13.1 Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн курса ЭУМК
Практические занятия			
1.1	Факторы, оказывающие влияние на формирование менеджмента талантов	Влияние демографической ситуации на формирование пула талантов в организации. Потребность в квалифицированных и креативных специалистах в контексте «общества знаний». Концепция Р.Лейна, П.Друкера, Д.Белла Изменение ценностных установок. Влияние интернета на усиление конкуренции на рынке труда. Снижение лояльности к работодателю. Глобализация и усиление рабочей миграции.	
1.2	Представление о работниках-талантах, их особенностях и характеристиках	Работники-таланты - терминологический разброс. Западное и восточное толкование талантов. Классификация талантов по Zuboff. Талант с позиций уровня развития. Компетентность, вовлеченность. Целеустановки. Особенности.	
1.3	Модели и содержание управления талантами	Классическая модель управления талантами. Трехфакторная компетентностная модель управления талантами Epauch/Henrich Кадровая стратегия. Источники привлечения талантов. Выявление талантов. Измерение компетентности. Измерение потенциала.	
1.4	Привлечение, отбор и адаптация работников-талантов в организации	SWOT-анализ управления талантами. Поиск талантов. Рекрутинг. Формирование бренда работодателя. Факторы привлекательности работодателя. Методы отбора талантов. Адаптация талантов в организации	
1.5	Развитие и удержание работников-талантов в организации	Управление взаимоотношениями с талантами. Управленческий аудит. Методы развития талантов. Профессиональное продвижение. Удержание талантов через формирование менеджмента благополучия и экосистемы в	

		организации.	
--	--	--------------	--

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1.	Факторы, оказывающие влияние на формирование менеджмента талантов	-	2	-	18	20
2.	Представление о работниках-талантах, их особенностях и характеристиках	-	2	-	20	22
3.	Модели и содержание управления талантами	-	2	-	12	14
4.	Привлечение, отбор и адаптация работников-талантов в организации	-	4	-	22	26
5	Развитие и удержание работников-талантов в организации	-	2		20	22
	Зачет					4
.	Итого:	-	12		92	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как практические занятия, контрольная работа, решение кейсов, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

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

В ходе подготовки к практическим занятиям 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 рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

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 практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов других обучающихся в группе..

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

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, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, принять участие в делении учебной группы на мини-группы, в выборах лидера мини-группы. Участвовать в формировании и обсуждении отчета по выполнению кейса в своей мини-группе. По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины.

Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <https://edu.vsu.ru>

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Кибанов А.Я..Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб.пособие./ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с.
2	Управление персоналом : учебник / под ред. И.Б. Дураковой .— Москва : ИНФРА-М, 2019. – 568с.
3	Управление персоналом: учебник для вузов. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб.и доп. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 561 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Дайнека А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дайнека, В.А. Беспалько. - Дашков и Ко, 2014. – 392 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=135040
5.	Дуракова И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Теории управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб.- Воронеж: ВГУ, 2005.- 103 с.
6.	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом"] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления .— М. : КноРус, 2019 .— 357 с.
7.	Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-

	менеджмента: учебное пособие
8.	Робертсон Алан, Эбби Грэм. Управление талантами: Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных.- Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2004.- 200 с.
9.	Управление персоналом в России: вектор гуманизации. Книга 7: Монография/под ред.д-ра экон.наук, проф.И.Б.Дураковой.- Москва: ИНФРА-М, 2020
10.	Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме. Монография/под ред.д-ра экон.наук, проф.И.Б.Дураковой.- Москва: ИНФРА-М, 2021

в)информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)

№ п/п	Источник
8.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
9.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
10.	www.president.kremlin.ru – официальный веб-сайт Президента РФ
11.	www.fsgs.ru – Федеральная служба государственной статистики
12.	www.regions.ru – Агентство региональных новостей «Регионы.ру»
13.	www.resume-bank.ru – Банк резюме
14.	www.businessstest.ru – Деловые тесты
15.	www.acareer.ru – Портал по профориентации с описанием профессий
16.	www.psyonline.ru/tests - Психологический тест профориентации
17.	www.topcareer.ru – Энциклопедия карьериста
18.	www.careerforum.ru – The Career Forum
19.	www.wages.com – Оплата труда и мотивация персонала
20.	www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей
21.	www.astd.org – Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала
22.	www.hrnext.com – Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб.пособие / М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с.
2.	<i>Дуракова И.Б. Управление персоналом в глобальном мире : монография / И.Б. Дуракова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016.</i>
3.	Дуракова И.Б. Управление персоналом. Выпуск 2. Лидерство. Мотивация труда.- Воронеж: Воронежский госуниверситет, 2001

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы. Программа курса реализуется с применением дистанционных технологий

Программа курса реализуется с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется: персональный компьютер и видеопроекторное оборудование; пакет Microsoft Office; доступ к ресурсам сети Internet. Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Факторы, оказывающие влияние на формирование менеджмента талантов	ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ПК-1.2 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	1 Научная дискуссия (вопросы)
2.	Представление о работниках-талантах, их особенностях и характеристиках			
3.	Модели и содержание управления талантами			
4.	Привлечение, отбор и адаптация работников-талантов в организации	ПК-2	ПК-2.2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	1. Выполнение задания по формированию культуры талантов и удержанию работников 2. Контрольная работа
5.	Развитие и удержание работников-талантов в организации			
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				КИМ №4 Перечень Вопросов КИМ №5 Тестовые задания

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

20.1 Текущий контроль успеваемости

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Текущая аттестация проводится в формах участия обучающихся в научной дискуссии, выполнения заданий, контрольной работы

Список вопросов для научной дискуссии

№ п/п	Вопросы
1.	Влияние демографической ситуации на формирование пула талантов в организации
2.	Потребность в квалифицированных и креативных специалистах в контексте «общества

	знаний».
3.	Концепция Р.Лейна, П.Друкера, Д.Белла Изменение ценностных установок
4.	Влияние интернета на усиление конкуренции на рынке труда.
5.	Снижение лояльности к работодателю
6.	Глобализация и усиление рабочей миграции.
7.	Западное и восточное толкование талантов. Классификация талантов по Zuboff.
8.	Талант с позиций уровня развития. Компетентность, вовлеченность. Целеустановки. Особенности.

Критерии оценки компетенций (результатов обучения) участия в научной дискуссии

Участие в научной дискуссии оценивается, как зачтенное, если обучающийся показал владение материалом по вопросам толкования категории «таланты в организации», показал знания в определении факторов, влияющих на формирование пула работников-талантов, умение объяснить их содержание и направление влияния. Участие в научной дискуссии оценивается как не зачтенное при отсутствии у обучающегося представления о необходимости, толковании работников - талантов; факторах, влияющих на формирование пула такого персонала в организации.

Задание по формированию культуры талантов

Ситуация

Удержание работников через вариативное вознаграждение (фрагмент)

«Узкоспециализированная химическая компания испытывает дефицит квалифицированной рабочей силы ...». Далее приводятся примеры, как через вариативное вознаграждение и обоснованное разумное отступление от Коллективного договора можно удержать квалифицированный персонал.

Необходимо определить решающие стимулы для найма новых работников и удержания занятых. Обосновать с позиций затрат времени и средств целесообразность использования политики найма или политики удержания.

Критерии оценки задания по формированию культуры талантов

Зачет за выполнение задания выставляется при показанном умении магистранта оценить управленческую ситуацию в организации и обосновать выбор между наймом и удержанием квалифицированных работников. Незачет выставляется при невыполнении магистрантом задания, отсутствии компетенций, позволяющих оценить управленческую ситуацию в организации и обосновать выбор между наймом и удержанием квалифицированных работников.

Контрольная работа

Привлечение и удержание в политике многообразия персонала

Задание 1. Магистрантам предлагаются таблицы-примеры «контрольных списков» по управлению талантами. Пример (фрагмент):

Таблица 1

Контрольный список вопросов по определению готовности организации к введению «доверительного рабочего времени»

Является ли введение доверительного рабочего времени частью реализуемой корпоративной стратегии?	
Принимаются ли во внимание цели и интересы как организации, так и сотрудников?	
Достаточно ли контролировать результаты работы, а не рабочие процессы?	
.....	

.....	
-------	--

Таблица 2

Контрольный список вопросов по определению оптимального варианта поиска поставщика услуг для обучения сотрудников (фрагмент)

Какой опыт у провайдера-поставщика услуг обучения в вашей сфере деятельности или компетентностном поле?	
Затраты на обучение	
Предлагаемые мероприятия способны к решению имеющихся задач?	
Работает ли поставщик услуг с собственными тренерами или привлекаемыми со стороны?	
.....	
.....	

Необходимо проанализировать списки вопросов, обосновать их целеустремленность и целесообразность; ответить на основании ситуации в организации, в которой работает магистрант, проходит практику или на приведенном преподавателем в аудитории; сформулировать выводы.

Задание 2. На основании отечественной и оригинальной отечественной литературы подготовить реферат по одной из следующих тем:

1. Эволюция научных взглядов на формирование в организации пула работников-тантов
2. Современные источники и методы привлечения в организацию работников-тантов
3. Методы развития в организации работников-тантов
4. Таланты в условиях кадрового многообразия: гендерный и возрастной аспекты
5. Удержание работников-тантов в организации

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «зачтено» выставляется в случае выполнения всех заданий: 1. Анализа содержания всех таблиц, адаптации их к условиям организации-объекта исследования, формулирования выводов о реализации функций управления персоналом (адаптация, обучение, развитие). 2. Подготовки реферата, раскрывающего на основании изученного опыта сущность и содержание проблемы, методы результативного ее преодоления. Оценка «не зачтено» выставляется, если, во-первых, магистрант не выполнил контрольную работу: отсутствует анализ таблиц, нет ответов на вопросы, отсутствуют выводы относительно организации-объекта исследования. Во-вторых, подготовленный реферат не содержит методов результативной реализации функции по управлению работниками-тантами.

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к экзамену;
- перечень тестовых и практических заданий;
- результаты прохождения текущих аттестаций.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Описание технологии проведения

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам текущей аттестации, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических

вопроса контрольно-измерительного материала и выполняет тестовые и практические задания.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на экзамене должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, выполнить тестовые и практические задания, а также представить результаты выполнения заданий текущей аттестации в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Контрольно-измерительный материал включает в себя два теоретических вопроса из Перечня вопросов к экзамену (КИМ № 4) и тест из 10 заданий (КИМ № 5).

Для оценивания результатов обучения используются следующие показатели:

- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала №4;
- умение выделять существенные положения по поставленному вопросу;
- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций;
- успешное решение тестовых и практических заданий.

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для экзамена

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Обучающийся набрал более 90% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Повышенный уровень	Отлично
Обучающийся владеет теоретическими основами мотивации и стимулирования трудовой деятельности, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач, но допускает отдельные несущественные ошибки. Обучающийся набрал более 70% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Базовый уровень	Хорошо
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает ошибки на дополнительные вопросы. Обучающийся набрал более 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе. Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	–	Неудовлетворительно

КИМ №4. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме зачета

Промежуточная аттестация
Форма контроля – зачет

Перечень комплексных тематических вопросов к зачету	
1.	Представление о работниках-talантах и их необходимости в организации
2.	Влияние демографической ситуации на формирование пула талантов в организации
3.	Потребность в квалифицированных и креативных специалистах в контексте «общества знаний».
4.	Концепция Р.Лейна, П.Друкера, Д.Белла. Изменение ценностных установок и его влияние на поведение работников
5.	Влияние интернета на усиление конкуренции на рынке труда
6.	Снижение лояльности к работодателю
7.	Глобализация и усиление рабочей миграции в проблеме формирования пула работников-талентов
8.	Модели и содержание управления талантами
9.	Привлечение, отбор и адаптация работников-талентов в организации
10.	Развитие и удержание работников-талентов в организации

Для оценивания результатов обучения на зачете используется шкала: «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<p>Ответ оценивается на «зачтено», если магистрант продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные обоснованными и аргументированными положениями излагаемых вопросов по управлению талантами в организации, показал взаимосвязь их теории с практикой; ответил на дополнительные вопросы, смог дополнить ответ примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, формулировать выводы.</p>	<p>Повышенный и базовый уровни</p>	<p>зачтено</p>
<p>Ответ не зачитывается при не владении магистрантом материалом дисциплины, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов решения в управлении талантами в организации</p>		<p>Не зачтено</p>

КИМ №5. Тестовые и практические задания

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Получение оценки

Тестовые задания (фрагмент)

Номер задания	Правильный ответ *	Содержание вопроса
1.	а	<p>Источниками формирования резерва кадров являются:</p> <p>а) руководители нижнего звена;</p>

		б) сотрудники предпенсионного возраста; в) неквалифицированные работники; г) руководители высшего звена; д) сотрудники пенсионного возраста
2.	в	Термин «управление талантами» появился для названия изменений в сфере управления HR, которые делали «акцент на управлении человеческим потенциалом или талантом». Выберите один ответ: а) в конце 19 века; б) в начале 20 века; в) в конце 20 века; г) в начале 21 века
3.	Профессиональная карьера	Какой вид карьеры характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей трудовой жизни проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей и, наконец, уход на пенсию? Ответ должен состоять из двух слов Пример формата ответа: вертикальная карьера

Критерии оценки:

- средний уровень сложности (в формулировке задания перечислены все варианты ответа):
 - 1 балл – указан верный ответ;
 - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.
- повышенный уровень сложности (в формулировке задания отсутствуют варианты ответа):
 - 2 балла – указан верный ответ;
 - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя два теоретических вопроса, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности умений и навыков.

Промежуточная аттестация по дисциплине возможна с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Тестовые и практические задания из п. 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.

