


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
Продлена на 2024-2025 уч. год Научно-методическим советом экономического факультета ВГУ от 21.03.2024 г., протокол №3
- 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 Eynach/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)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
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 выступить 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.- Днепрпетровск: 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 содержания 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-талантов
2. Современные источники и методы привлечения в организацию работников-талантов
3. Методы развития в организации работников-талантов
4. Таланты в условиях кадрового многообразия: гендерный и возрастной аспекты
5. Удержание работников-талантов 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-талантами.

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	–	Неудовлетворительно

ошибки в ответе. Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.		
---	--	--

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-талантов
8. Модели и содержание управления талантами
9. Привлечение, отбор и адаптация работников-талантов в организации
10. Развитие и удержание работников-талантов в организации

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

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
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.	Повышенный и базовый уровни	зачтено
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		Не зачтено

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	Источниками формирования резерва кадров являются: а) руководители нижнего звена; 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 а	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.