

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета
ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины
**УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Направленность образовательной программы
Магистерская программа «Организационная психология»

Форма обучения
очная, очно-заочная

Нижегород
2021

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Управление талантами в условиях цифровизации» относится к дисциплинам (модулям) по выбору – части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Организационная психология» 37.04.01 Психология.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-9.1 Способен выполнять психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами, направленную на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда	ИПК-9.1.1. Знает теоретические основы и методы психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и командами, направленной на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда.	<i>Знать: понятия «одарённость», «талант», «гениальность», современные подходы к управлению талантами.</i> <i>Знать: стратегию развития информационного общества в России, рынки НТИ</i>	<i>Тестирование</i>
	ИПК-9.1.2. Умеет проводить психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.	<i>Уметь: проводить сравнительный анализ информационных систем управления талантами</i>	<i>SWOT-анализ «Информационные системы управления талантами»</i>

	ИПК-9.1.3. Владеет опытом психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.	<i>Владеть: навыками поиска и анализа лучших российских и мировых практик по созданию конкурентных преимуществ бизнеса путём привлечения талантливых лидеров</i>	<i>Бенчмаркинг «Таланты и радикальные инновации»</i>
ПК-9.2. Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности	ИПК-9.2.1. Знает основные концепции и методы психологического обеспечения профессиональной деятельности, принципы и правила её организации.	<i>Знать 1: содержание комплекса HR-процессов по управлению талантами</i>	<i>Презентация «Well-being практики в управлении талантами»</i>
	ИПК-9.2.2. Умеет осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности.	<i>Уметь 1: определять потребность организации в высокоэффективных сотрудниках</i>	<i>Мозговой штурм «HR-прорыв»</i>
	ИПК-9.2.3. Владеет опытом организации психологического обеспечения профессиональной деятельности.	<i>Владеть 1: навыками разработки корпоративной программы управления талантами</i>	<i>Итоговое задание «Корпоративная программа управления талантами и её информационное обеспечение»</i>

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		

аудиторные занятия (контактная работа):	32	24
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия)	32	16
самостоятельная работа	23	39
КСРИФ	1	1
Промежуточная аттестация	зачет	Зачет

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Раздел I. Цифровые трансформации как сопровождение цифровых революций и условие роста бизнеса. Сотрудничество человека и машины	15	4	8	12	3
Тема 1. Определение категории «цифровой экономики» и её структурных элементов.	6	2	4	6	
Тема 2. Развитие экосистемы цифровой экономики в Российской Федерации. Цифровизация как условие повышение эффективности трудовой деятельности. Сотрудничество человека и машины	9	2	4	6	3
Раздел II. Понятие таланта. Подходы к управлению талантами	15	4	8	12	3
Тема 3. Понятие таланта и типы отношений к нему. Талант как условие развитие новых отраслей и направлений	6	2	4	6	
Тема 4. Идентификационный и транзакционный подходы в управлении талантами. Россия в глобальной конкурентной борьбе за таланты	9	2	4	6	3
Раздел III. Управление талантами как комплексная HR-технология в условиях цифровизации	15	4	8	12	3
Тема 5. Комплекс HR-процессов по управлению талантами: поиск, привлечение, оценка, наём, развитие, мотивация, удержание	6	2	4	6	
Тема 6. Диджитализация в управлении персоналом и новое лидерство	9	2	4	6	3
Раздел IV. Разработка корпоративной программы управления талантами	26	4	8	12	14

Тема 7. Определение потребностей организации в талантах для получения конкурентных преимуществ на рынке. Создание программы поиска, оценки, привлечения, удержания и преемственности талантов	13	2	4	6	7
Тема 8. Требования к информационным системам по управлению талантами	13	2	4	6	7
Промежуточная аттестация (зачёт)	1		1	1	
ИТОГО	72	16	32	49	23

Очно-заочная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Раздел I. Цифровые трансформации как сопровождение цифровых революций и условие роста бизнеса. Сотрудничество человека и машины	19	4	8	12	7
Тема 1. Определение категории «цифровой экономики» и её структурных элементов.	10	2	4	6	4
Тема 2. Развитие экосистемы цифровой экономики в Российской Федерации. Цифровизация как условие повышение эффективности трудовой деятельности. Сотрудничество человека и машины	9	2	4	6	3
Раздел II. Понятие таланта. Подходы к управлению талантами	15	4	8	12	6
Тема 3. Понятие таланта и типы отношений к нему. Талант как условие развитие новых отраслей и направлений	9	2	4	6	3
Тема 4. Идентификационный и транзакционный подходы в управлении талантами. Россия в глобальной конкурентной борьбе за таланты	9	2	4	6	3
Раздел III. Управление талантами как комплексная HR-технология в условиях цифровизации	18	4	8	12	6
Тема 5. Комплекс HR-процессов по управлению талантами: поиск, привлечение, оценка, наём, развитие, мотивация, удержание	9	2	4	6	3
Тема 6. Диджитализация в управлении персоналом и новое лидерство	9	2	4	6	3
Раздел IV. Разработка корпоративной программы управления талантами	32	4	8	12	20

Тема 7. Определение потребностей организации в талантах для получения конкурентных преимуществ на рынке. Создание программы поиска, оценка, привлечение, удержание и преемственности талантов	16	2	4	6	10
Тема 8. Требования к информационным системам по управлению талантами	16	2	4	6	10
Промежуточная аттестация (зачёт)	1		1	1	
ИТОГО	72	16	16	33	39

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- анализ нормативных актов РФ;
- SWOT-анализ информационных систем управления талантами;
- бенчмаркинг российских и мировых практик;
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи (моделирование).

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится не менее 80% учебного времени.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций – ПК 9.1, ПК-9.2 . (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде широкого спектра практически ориентированных заданий, в том числе моделирование, разработка положений, психологическая диагностика, интервью.

В ходе практически ориентированных заданий студентом самостоятельно собирается материал, обрабатывается, оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. В ходе группового обсуждения рассматривается та или иная проблема информационной безопасности. На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	Неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	Отлично	превосходно
	не зачтено		Зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки на промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
--------	--------------------

Зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	Отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	Хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	Удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
Не зачтено	Неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

ПК-9.1. Способен выполнять психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами, направленную на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда

а) типовые задания для оценки знаний

Задание 1. Тест «Таланты в условиях цифровой экономики РФ»

Выполняется индивидуально. Тест считается выполненным при 70% правильных ответов

Тестовый вопрос	Правильный вариант ответа (1 балл)	Код формируемой компетенции
<p><i>1. Главные критерии компетентности на рынках НТИ:</i></p> <p><i>а) мультидисциплинарность и творческое мышление;</i></p> <p><i>б) навыки системного администрирования и разработки программного обеспечения;</i></p> <p><i>в) высокий уровень знания своей предметной области;</i></p> <p><i>г) «красный» диплом о высшем образовании</i></p>	<p><i>а) мультидисциплинарность и творческое мышление</i></p>	<p><i>ПК 9.1.1</i></p>

<p>2. В число реализованных проектов НТИ по развитию талантов входят:</p> <p>а) обновлённые кадровые агентства;</p> <p>б) центры психологической диагностики талантов;</p> <p>в) олимпиады, университеты, наставничество НТИ;</p> <p>г) оцифрованные консалтинговые компании.</p>	<p>в) олимпиады, университеты, наставничество НТИ</p>	<p>ПК 9.1.1.</p>
<p>3. Целями создания цифровой экономики РФ являются:</p> <p>а) создание экосистемы цифровой экономики, создание необходимых и достаточных условий институционального и инфраструктурного характера, повышение конкурентоспособности на глобальном рынке как отдельных отраслей экономики Российской Федерации, так и экономики в целом;</p> <p>б) создание цифровых платформ для реализации государственных и муниципальных услуг;</p> <p>в) низкая стоимость телекоммуникаций;</p> <p>г) обеспечение государственных заказов для космической отрасли по запуску спутников на околоземной орбите.</p>	<p>а) создание экосистемы цифровой экономики, создание необходимых и достаточных условий институционального и инфраструктурного характера, повышение конкурентоспособности на глобальном рынке как отдельных отраслей экономики Российской Федерации, так и экономики в целом</p>	<p>ПК 9.1.1</p>
<p>4. На каких уровнях сфокусирована программа по развитию цифровой экономики в Российской Федерации:</p> <p>а) рынки, где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов (поставщиков и потребителей товаров, работ и услуг);</p> <p>б) отрасли, где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов (поставщиков и потребителей товаров, работ и услуг);</p> <p>в) только платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности);</p> <p>г) платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности); среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер</p>	<p>г) платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности); среда, которая создает условия для развития платформ и</p>	<p>ПК 9.1.1.</p>

<p>деятельности) и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность</p>	<p>технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности) и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность</p>	
<p>5. К числу сквозных технологий программы развития цифровой экономики в Российской Федерации не относятся: а) большие данные; б) нейротехнологии и искусственный интеллект; в) технологии виртуальной и дополненной реальности; г) электронный документооборот.</p>	<p>г) электронный документооборот</p>	<p>ПК 9.1.1</p>
<p>6. В условиях цифровизации: а) конфигурация глобальных рынков претерпела свои изменения; б) создания новых систем управления и исследований, разработки в области цифровой экономики не требуется; в) многие традиционные индустрии теряют свою значимость в структуре мировой экономики на фоне быстрого роста новых секторов, генерирующих кардинально новые потребности; г) лидеры цифровой экономики во всех отраслях и сегментах чётко обозначились и их положение неизменно.</p>	<p>в) многие традиционные индустрии теряют свою значимость в структуре мировой экономики на фоне быстрого роста новых секторов, генерирующих кардинально новые потребности;</p>	<p>ПК 9.1.1</p>
<p>7. Методология управления талантами принесена в мировую практику: а) консалтинговой компанией McKinsey; б) научным сообществом; в) ИТ-сообществом; г) рекрутерами.</p>	<p>а) консалтинговой компанией McKinsey</p>	<p>ПК 9.1.1</p>
<p>8. Основными целями направления, касающегося кадров при развитии цифровой экономики России, не являются: а) создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России; б) создание условий для подготовки кадров цифровой экономики;</p>		<p>ПК 9.1.1</p>

<p>в) обеспечение среди всех выпускников вузов не менее 30% доли представителей ИТ-специальностей;</p> <p>г) рынок труда, который должен опираться на требования цифровой экономики</p>	<p>в) обеспечение среди всех выпускников вузов не менее 30% доли представителей ИТ-специальностей;</p>	
<p>9. В число национальных целей РФ на период до 2030 года не входят:</p> <p>а) обеспечение возможностей для самореализации и развития талантов;</p> <p>б) достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство;</p> <p>в) цифровая трансформация;</p> <p>г) самый высокий показатель трудовой занятости рабочей силы в мире.</p>	<p>г) самый высокий показатель трудовой занятости рабочей силы в мире.</p>	ПК 9.1.1
<p>10. Какие отрасли экономики должны достичь своей цифровой зрелости к 2030 году:</p> <p>а) здравоохранение, образование, государственное управление;</p> <p>б) транспорт;</p> <p>в) лесное и рыбное хозяйство;</p> <p>г) малый и средний бизнес</p>	<p>а) здравоохранение, образование, государственное управление;</p>	ПК 9.1.1

Время тестирования – 10 минут.

б) типовые задания для оценки умений:

Задание 2. SWOT-анализ «Информационные системы управления талантами»

Задание выполняется индивидуально. Каждый студент выбирает информационную систему, которую можно использовать для управления талантами. Примеры таких систем перечислены в разделе 6.3. Интернет-ресурсы. SWOT-анализ предполагает заполнение таблицы, приведённой ниже.

Информационная система (гиперссылка)

Разработчик: _____ Год создания: _____

Функционал: _____

Стоимость решения, руб./ период: _____

Сильные стороны (strengths) – внутренние факторы, помогающие в конкурентной борьбе	Слабые стороны (weaknesses) – внутренние факторы, ослабляющие по отношению к конкурентам
Как планируете укреплять?	Как будете компенсировать?
Возможности (opportunities) - внешние факторы, помогающие реализовать сильные стороны системы	Угрозы (threats) – внешние факторы, способные помешать реализации сильных сторон
Как сможете использовать?	Как будете избегать, преодолевать?

--	--

Результаты SWOT-анализа представляются в формате презентации из двух слайдов: слайд 1 – обобщение сведения об информационной системе; слайд 2 – SWOT-анализ информационной системы управления талантами и рекомендации по её применению.
Время презентации – 10 минут.

в) типовые задания для оценки владений. Задание 3. Бенчмаркинг «Таланты и радикальные инновации»

Задание выполняется индивидуально. Каждый студент находит историю талантливого лидера, привлечение которого способствовало радикальным инновациям отрасли, включая открытие этого направления.

Презентация включает 3 слайда: слайд 1 – как происходило управление талантом (поиск, оценка, привлечение, развитие, мотивация, удержание); слайд 2 – каково проявление таланта (высокая эффективность), радикальная инновация; слайд 3- общие сведения о талантливом лидере (биография, семья, образование, работа, личностные характеристики, увлечения).

Время презентации – 10 минут.

5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции:

ПК-9.2 Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности

9.2.1. Типовые задания для оценки знаний.

Задание 4. Презентация «Well-being практики в управлении талантами»

Задание выполняется индивидуально. Каждый студент изучает российский и мировой опыт управления талантами (мотивации, удержания) и представляет одну из зарекомендовавших себя практик. Повторения не допускаются. Презентация предполагает создание 2 слайдов: слайд 1 - описание организации, слайд 2 – суть well-being практики.

Время презентации: 5-7 минут.

9.2.2. Типовые задания для оценки умений

Задание 5. Мозговой штурм «HR-прорыв»

Задание выполняет группа студентов. В ходе мозгового штурма студенческая группа определяет, в каких крупных организациях современной России необходимы талантливые лидеры, чтобы обеспечить прорывные инновации, какие конкурентные преимущества получит данная отрасль на мировом рынке.

Время проведения мозгового штурма: 1 час. Время презентации результатов мозгового штурма: 30 минут. Все результаты работы должны быть изложены в письменной форме.

9.2.3. Типовые задания для оценки владения навыками

Задание 6. Итоговое задание «Корпоративная программа управления талантами и её информационное обеспечение»

Задание выполняется группой студентов на примере конкретной организации, которая выбирается с учётом интересов большинства студентов. Организация должна быть заинтересована в создании радикальных инноваций, новых направлений (вплоть до отраслей), что необходимо для получения конкурентных преимуществ на глобальных или национальных рынках в условиях цифровой экономики.

Выполняя задание, студенты должны отразить, обосновать расчётами и описать потребность организации талантливых лидерах: кто конкретно нужен, какие преимуществами обеспечит привлечение лидера, в каких экономических показателях это выражается, сколько средств организация может инвестировать в поиск, развитие, удержание талантов.

Далее должны быть нарисована и описана модель управления талантами организации, обоснован выбор информационной системы.

Итоговое задание защищается в формате презентации, в которой отражены четыре группы слайдов: описание организации, потребность и инвестиции организации в развитии талантов, ожидаемый результат; корпоративная программа управления талантами; информационное обеспечение программы.

Время презентации: 40 минут.

5.2.4. Темы эссе (подготовка эссе осуществляется в случае невозможности принять участие в тестировании)

Типовые задания для оценки знаний, умений, владений (в случае отсутствия выполненных практических заданий студент должен написать оба эссе), минимальный объём эссе – 20 000 знаков с пробелами, оригинальность текста – 80%, количество цитируемых источников – от 30.

Какие конкурентные преимущества обеспечит нашей стране внедрение и развитие цифровой экономики?	ПК-9.1
Таланты в новых отраслях российской экономики	ПК-9.2.

5.3. Вопросы к зачёту по дисциплине «Управление талантами в условиях цифровизации» (в случае отсутствия выполненных практических заданий студент должен ответить на все вопросы для получения зачёта)

Вопрос	Компетенция
1. Цифровая экономика России	ПК-9.1.1.
2. Стратегия развития информационного общества в России	ПК-9.1.1
3. Талантливый лидер: определение, личностные характеристики	ПК-9.1.1.
4. Управление талантами и цифровая трансформация в контексте Национальных целей развития России до 2030 год	ПК-9.1.1
5. Информационные системы управления талантами. Сильные и слабые стороны, рекомендации к внедрению	ПК-9.1.2
6. Роль талантливых лидеров в создании радикальных инноваций, открытии отраслей и индустрий цифрового общества	ПК-9.2.3

7. HR-процессы по управлению талантами	ПК-9.2.1
8. Определение потребности организации в талантливых лидерах	ПК-9.2.2
9. Разработка корпоративной программы управления талантами в цифровой экономике: определение потребности организации в талантливых лидерах, поиск, оценка, привлечение, мотивация, развитие, удержание	ПК-9.2.3

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»
<http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>
2. Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы
<http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>
3. Указ о национальных целях развития России до 2030 года
<http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728>
4. Вучетич Е. В., Гофман Д., Ерофеев А. К., Лурье Е. В., Мальцева М. Ю., Михеев Ю., Полетаева Ю. С., Сергиенко С., Симоненко С. И., Сеницына Ю. Д., Умнов С., Хватинина Т., Шмелев А. Г. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология, 2013. Т.3, №2. С.8-32.
https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/02/27/1329796277/OrgPsy_2013-2_8-32.pdf
5. Информационные системы управления производственной компанией учебник и практикум для вузов / под ред. Н.Н. Лычкиной. М.: Юрайт, 2021. 249 с.
<https://urait.ru/author-course/informacionnye-sistemy-upravleniya-proizvodstvennoy-kompaniey-468813>
6. Шадриков В.Д. Кадры для инновационной экономики: как в действительности обстоит дело с их подготовкой // Высшее образование сегодня, 2019, №6. С. 2-10.
https://www.elibrary.ru/download/elibrary_38176068_67243935.pdf
7. Шадриков В.Д., Мазиллов В.А., Слепко Ю.Н. Методология и методы изучения способностей и одарённости: монография. Ярославль: РИО ЯГПУЮ 2018. 159 с.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38141383>

6.2. Дополнительная литература

1. Андрюшков А.А., Егорова А.К., Серветник В.В. Современные подходы к управлению талантами: методология и анализ международных практик // Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 83. С. 204-220.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44468615>
2. Баранов Д.Н. Сущность и содержание категории «цифровая экономика» // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Сер. 1, Экономика и управление. 2018. № 2 (25). С. 15-23.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35199946>
2. Бильдебаева А.Б., Карабаева З.М., Маулин А.Б. Особенности управления человеческим капиталом в условиях цифровой экономики // Международный журнал гуманитарных и естественных наук, 2021, №2-1 (53). С. 141-146.
https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44831901_57547128.pdf
3. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат. М: Альпина Паблишер, 2014, 129 с.
https://e.lanbook.com/book/60364#book_name

4. Жданова О.О. Оценка персонала в кадровых проектах Правительства Москвы // Вестник МГУУ, 2015, №1 С. 8-20
<http://elibrary.ru/item.asp?id=25457136>
5. Межов И.С., Кондрушин Ю.А. Сравнительная характеристика программных продуктов для управления рабочей силой и талантами в соответствии с «ГПЧ4»
https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44265813_69286019.pdf
6. Зиновьева О.Г. Эффективные подходы к удержанию талантов в организации // Вопросы устойчивого развития общества, 2020, №6. С. 21-26.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44173019>
7. Лазакович К.Е. Разработка программы выявления и обучения талантливых сотрудников организации // Актуальные вопросы современной экономики, 2019, №4. С. 787-791.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39212106>
8. Одинцова М.А. Перспективы развития информационных систем управления талантами в направлении автоматизации well-being-программ // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: экономика, 2020. №4. С.89-96.
https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44498336_47086770.pdf
9. Синёва Н.Л., Вагин Д.Ю., Исламова Г.И. Анализ инновационных моделей обучения цифровым навыкам в компании Google // Наука, общество, экономика, право, 2018, №4. С. 42-45.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39246287>
10. Синева Н.Л., Яшкова Е.В., Плесовских Г.А., Шипулло М.С. Деятельность кадровой службы в условиях цифровизации российской экономики Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 1 (27). С. 148-153.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32501790>
11. Сударушкина И.В., Стефанова Н.А. Цифровая экономика АНИ: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 1(18).
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29024923>
12. Царёва Н.А., Лисица Л.А. Механизм формирования бренда работодателя: оценка и продвижение // Азимут научных исследований: экономика и управление, 2018, Т.7, №3 (24). С. 303-307.
https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36287747_42712838.pdf
13. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2019. 334 с.
<https://urait.ru/bcode/422937>
13. Talent Acquisition: A Guide to Understanding and Managing the Recruitment Process // SHRM Foundation [Электронный ресурс]. URL: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expertviews/documents/talent-acquisition-recruitment.pdf> (дата обращения 10.08.2020)

6.3. Интернет-ресурсы:

1. 1С: зарплата и управление персоналом 8
<https://v8.1c.ru/hrm/>
2. Комплексная платформа для управления опытом сотрудника и его жизненным циклом в компании
<https://maketalents.ru/>
3. Как победить в борьбе за таланты: секреты McKinsey & Company
<https://www.hr-director.ru/article/65925-qqq-16-m2-kak-pobedit-v-borbe-za-talanty-sekrety-mckinsey-company>
4. Современная, интегрированная Human Capital Management платформа. Digital инструменты для управления ключевыми HR-процессами

<https://hcm.websoft.ru/>

5. Цифровая перезагрузка HR. Тренды 2018

<http://buro-akzent.ru/biblioteka/article/hr-trendy-2018.html>

6. Управление талантами: три ключевых термина

https://top-career.ru/talent_management

7. HR Docs

<http://hrdocs.ru/>

8. Mirapolis HCM

<https://www.mirapolis.ru/hcm/>

9. Oracle Talent Management Cloud

<https://www.oracle.com/human-capital-management/talent-management/>

10. SAP success factors

<https://www.sap.com/cis/products/human-resources-hcm/about-successfactors.html>

11. Talent Management System and Software

<https://www.cornerstoneondemand.com/>

12. Winning with the Talant

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/talent-management>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 37.04.01. Психология.

Авторы: Савичева А.А., Прохорова М.В.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д. пс.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН __.04.2021, протокол № _