

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 Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление талантами в условиях цифровизации

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
37.04.01 - Психология

Направленность образовательной программы
Организационная психология

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 Управление талантами в условиях цифровизации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ДПК-9.4: Способен проводить оценку персонала, осуществлять психологический анализ организационного поведения и профессиональной деятельности работников	ИДПК-9.4.1: Знает теоретические основы психологической диагностики и оценки персонала в организации, правила и методы анализа профессиональной деятельности ИДПК-9.4.2: Умеет проводить оценку персонала, подбирать методы психологической диагностики для изучения организационного поведения и профессиональной деятельности работников ИДПК-9.4.3: Владеет методами психологической диагностики и оценки персонала	ИДПК-9.4.1: Знать 1: понятия «одарённость», «талант», «гениальность», современные подходы к управлению талантами. Знать 2: стратегию развития информационного общества в России, рынки НТИ ИДПК-9.4.2: Уметь: проводить сравнительный анализ информационных систем управления талантами. ИДПК-9.4.3: Владеть: навыками поиска и анализа лучших российских и мировых практик по созданию конкурентных преимуществ бизнеса талантливыми лидерами.	Эссе Практическое задание	Зачёт: Контрольные вопросы
ДПК-9.5: Способен использовать информационные технологии в работе с персоналом организаций	ИДПК-9.5.1: Знает информационные технологии, используемые в управлении персоналом ИДПК-9.5.2: Умеет решать задачи психологического обеспечения работы с персоналом с применением информационных технологий	ИДПК-9.5.1: Знать 1: содержание комплекса HR-процессов по управлению талантами. ИДПК-9.5.2: Уметь 1: определять потребность организации в высоко эффективных	Эссе Проектная работа	Зачёт: Контрольные вопросы

	ИДПК-9.5.3: Владеет основными информационными технологиями, используемыми в практике организационной психологии	сотрудниках. ИДПК-9.5.3: Владеть 1: навыками разработки корпоративной программы управления талантами.		
--	---	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	23
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Раздел I. Цифровые трансформации как сопровождение цифровых революций и условие роста бизнеса. Сотрудничество человека и машины Тема 1. Определение категории «цифровой экономики» и её структурных элементов. Тема 2. Развитие экосистемы цифровой экономики в Российской Федерации. Цифровизация как условие повышение эффективности трудовой деятельности. Сотрудничество человека и машины	17	4	8	12	5
Раздел II. Понятие таланта. Подходы к управлению талантами Тема 3. Понятие таланта и типы отношений к нему. Талант как условие развитие новых отраслей и направлений Тема 4. Идентификационный и транзакционный подходы в управлении талантами. Россия в глобальной	18	4	8	12	6

конкурентной борьбе за таланты					
Раздел III. Управление талантами как комплексная HR-технология в условиях цифровизации Тема 5. Комплекс HR-процессов по управлению талантами: поиск, привлечение, оценка, наём, развитие, мотивация, удержание Тема 6. Диджитализация в управлении персоналом и новое лидерство	18	4	8	12	6
Раздел IV. Разработка корпоративной программы управления талантами Тема 7. Определение потребностей организации в талантах для получения конкурентных преимуществ на рынке. Создание программы поиска, оценка, привлечение, удержание и преемственности талантов Тема 8. Требования к информационным системам по управлению талантами	18	4	8	12	6
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	32	49	23

Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел I. Цифровые трансформации как сопровождение цифровых революций и условие роста бизнеса. Сотрудничество человека и машины
Тема 1. Определение категории «цифровой экономики» и её структурных элементов.
Тема 2. Развитие экосистемы цифровой экономики в Российской Федерации.
Цифровизация как условие повышение эффективности трудовой деятельности. Сотрудничество человека и машины.

Раздел II. Понятие таланта. Подходы к управлению талантами
Тема 3. Понятие таланта и типы отношений к нему. Талант как условие развитие новых отраслей и направлений
Тема 4. Идентификационный и транзакционный подходы в управлении талантами. Россия в глобальной конкурентной борьбе за таланты

Раздел III. Управление талантами как комплексная HR- технология в условиях цифровизации
Тема 5. Комплекс HR- процессов по управлению талантами: поиск, привлечение, оценка, наём, развитие, мотивация, удержание
Тема 6. Диджитализация в управлении персоналом и новое лидерство

Раздел IV. Разработка корпоративной программы управления талантами
Тема 7. Определение потребностей организации в талантах для получения конкурентных преимуществ на рынке. Создание программы поиска, оценка, привлечение, удержание и преемственности талантов
Тема 8. Требования к информационным системам по управлению талантами

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Нет

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4:

Тема эссе "Таланты в новых отраслях российской экономики"

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.5:

Тема "Какие конкурентные преимущества обеспечивает нашей стране внедрение и развитие цифрой экономики?"

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Минимальный объём эссе – 20 000 знаков с пробелами, оригинальность текста – 80%, количество цитируемых источников – от 30.
не зачтено	Объём менее 20 000 знаков с пробелами, оригинальность текста менее 80%, количество цитируемых источников менее 30.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4:

Задание 1. 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	Угрозы(threats) – внешние факторы, способные

стороны системы	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 2. 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.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Достигнуты поставленные задачи. Задание оформлено письменно, а также сделан устный доклад.
не зачтено	Не достигнуты поставленные задачи, задание не оформлено письменно, не сделан устный доклад.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.5:

Задание 3. 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.

Задание 4. 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.

Задание 5. 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 лидеров: 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.

Критерии оценивания (оценочное средство - Проектная работа)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Выполнены все задания проектной работы, результаты представлены в письменной и устной формах.
не зачтено	Не выполнены все задания проектной работы, результаты не отражены в письменной или устной формах.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

достижения							
<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. Ошибок нет.	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 не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при 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».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»

	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4

1. Цифровая экономика России
2. Стратегия развития информационного общества в России
3. Талантливый лидер: определение, личностные характеристики
4. Управление талантами и цифровая трансформация в контексте Национальных целей развития России до 2030 год
5. Информационные системы управления талантами. Сильные и слабые стороны, рекомендации к внедрению

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.5

1. Роль талантливых лидеров в создании радикальных инноваций, открытии отраслей и индустрий цифрового общества.
2. HR-процессы по управлению талантами.
3. Определение потребности организации в талантливых лидерах.
4. Бюджет и ключевые показатели эффективности программы управления талантами в компании.
5. Разработка корпоративной программы управления талантами в цифровой экономике: определение потребности организации в талантливых лидерах, поиск, оценка, привлечение, мотивация, развитие, удержание

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Ответ полностью раскрывает содержание темы, приведены примеры из практики, даны ссылки на современные научные работы (не менее семи), для наглядности использованы таблицы и схемы.
не зачтено	Ответ имеет формальный характер: тема полностью не раскрыта, не приведены примеры из практики, не даны ссылки на современные научные работы (либо их число недостаточно), нет таблиц и схем для наглядности.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации : Учебное пособие / Новосибирский государственный технический университет. - Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет (НГТУ), 2019. - 111 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-7782-3908-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833575&idb=0>.
2. Сергеев Л. И. Цифровая экономика : учебник / Л. И. Сергеев, Д. Л. Сергеев, А. Л. Юданова ; под редакцией Л. И. Сергеева. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 437 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15797-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840481&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Чински Мэтьюсон Роберт. Управление талантами: руководство по выращиванию сильной команды : Руководство по выращиванию сильной команды; Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2020. - 232 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9614-3202-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791506&idb=0>.
2. Горелов Н. А. Развитие информационного общества: цифровая экономика : учебное пособие / Н. А. Горелов, О. Н. Кораблева. - Москва : Юрайт, 2023. - 241 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10039-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839424&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

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 Managemnt платформа. Digital инструменты для управления ключевыми HR-процессами <https://hcm.websoft.ru/tfts://hcm.webft.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>

Дополнительные ресурсы:

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., Синицына 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., Мазилов 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>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, специализированным оборудованием: Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

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 ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Подольская Татьяна Олеговна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.