Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики"

Факультет менеджмента
Кафедра организационной психологии

Рабочая программа дисциплины Управление талантами

для образовательной программы «Менеджмент»
для направления подготовки 38.04.02. «Менеджмент»
подготовка магистра

Разработчик программы:
Исаева О.М., к.псх.н., доцент, oisaeva@hse.ru

Одобрена на заседании кафедры организационной психологии
«___»_____ 2016 г.
Зав. кафедрой Г.А. Мкртычян _____

Утверждена Академическим советом образовательной программы
«___»_____ 2016 г., № протокола_____

Академический руководитель образовательной программы
Н.Г. Шубнякова _____

Нижний Новгород, 2016

Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения кафедры-разработчика программы.

1. Область применения и нормативные ссылки

Программа предназначена для преподавателей, ведущих курс «Управление талантами», учебных ассистентов и студентов направления подготовки 38.04.02 "Менеджмент", обучающихся по магистерской программе "Менеджмент".

Программа разработана в соответствии с:

- ОС НИУ ВШЭ 38.04.02 «Менеджмент»;
- Образовательной программой направления 38.04.02 "Менеджмент", магистерская программа «Менеджмент»;
- Учебным планом университета по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», магистерская программа «Менеджмент», утвержденным в 2015 г.

Программа содержит информацию о специфике работы с «талантами» предприятия. Программа поможет будущим выпускникам использовать современные подходы в работе с персоналом организации, в частности, с «талантами» предприятия», в условиях реальной бизнес-среды.

2. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины являются: формирование знаний, умений, навыков работы с «талантами» предприятия.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать основные подходы к управлению талантами предприятия, основные методы и технологи работы с талантами предприятия;
- уметь использовать методы привлечения и удержания талантов предприятия; уметь выстраивать отношения с талантами предприятия, используя современные методы работы;
- иметь навыки организации работы с талантами предприятия

3.1 В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Код по ОС НИУ	Уровень формирования компетенции	Формулировка компетенции	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Форма контроля уровня сформированности компетенции
СК-5 СК-М5	СД	Способен принимать управленческие решения, оценивать их возможные последствия и нести за них ответственность	Выбирает способы деятельности при решении кейсов, деловых игр и несет ответственность за принятые решения	Кейсы, деловые и ролевые игры	Домашнее задание
СК-6 СК-М6	СД	Способен анализировать, верифицировать информацию, оцени-	Анализирует всю имеющуюся информацию (крити-	Кейсы, деловые и ролевые игры,	Домашнее задание

		вать ее информации в ходе профессиональ- деятельности, при необходимости восполнять и синтезировать недостающую информацию и работать в условиях неопределенности	чески оценивает ее) и оперативно принимает решения о дальнейшей деятельности	групповые дискуссии	
ПК-11 М4.1_5.2 _5.6_ 7.1(М)	СД	Способен выявлять данные, необходимые для решения поставленных исследовательских задач в сфере управления; осуществлять сбор данных, как в полевых условиях, так и из основных ис - ин- раз- личных форм собственности, ведомств и т.д., баз данных, журналов, и др., анализ и обработку этих дан- и за- статистики о социально- экономических процессах и явлениях	Умело собирает и анализирует научные и практические данные из разных источников	Кейсы, индивидуальные и групповые задания	Домашнее задание, экзамен
ПК-27 М 4.1 _5.2_ 7.5 (М)	СД М 4.1 _5.2_ 7.5 (М)	Способен выбирать и обосновывать инструментальные средства, современные информационные технологии для обработки информации в соответствии с поставленнои задачеи в сфере управления, анализировать результаты расчетов и обосновывать управленческие рекомендации	Способен выбирать и обосновывать инструментальные зировать результаты расчетов и обосновывать управле Умело выбирает инструменты для реализации практических задач	Кейсы, индивидуальные и групповые задания	Домашнее задание, экзамен

4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к циклу дисциплин программы (вариативная часть), обеспечивающих подготовку магистра. Изучается на 2-м курсе в 1-2 модулях.

Данный курс имеет междисциплинарные связи с такими дисциплинами как:

- «Управление персоналом»,
- «Организационное поведение».

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

- Современные технологии управления человеческими ресурсами.

Ключевые положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при подготовке курсовой работы и написании магистерской диссертации.

5. Тематический план учебной дисциплины.

Трудоемкость дисциплины (З.Е) – 4

№	Название темы	Всего часов	Аудиторные часы (контактная работа обучающихся с преподавателем)			Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары	Практические занятия	
1	Введение в управление талантами	16	2	-		14
2	Привлечение и отбор талантов	32	4	8		20
3	Удержание талантов	44	4	12		28
4	Развитие талантов	28	4	12		12
5	Современные методы управления талантами	36	2	12		22
	Всего:	**152**	**16**	**44**		**92**

6. Формы контроля знаний студентов

Контроль знаний студентов включает формы текущего и итогового контроля.

Тип контроля	Форма контроля	2 курс модуль				Параметры
		1	2			
Текущий (неделя)	Домашнее задание	4				Письменное самостоятельное исследование, 5-6 тысяч знаков с пробелами
Итоговый	Экзамен		*			Защита группового проекта

6.1 Критерии оценки знаний, навыков

Оценки по всем формам текущего и итогового контроля выставляются по 10-ти бальной шкале.

При анализе домашнего задания и группового проекта используются следующие критерии оценки и их удельный вес:

- самостоятельно проведенный анализ проблемы с использованием теоретического материала, рассматриваемого в рамках изучаемой дисциплины, с приложенным в конце работы списком использованной литературы (0,6);
- качество оформления работы (0,1);
- критические идеи и комментарии автора (0,3).

6.2. Порядок формирования оценок по дисциплине.

Преподаватель оценивает работу студентов на практических занятиях: активность студентов в деловых играх, дискуссиях, правильность решения кейсов. Оценки за работу на практических занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за работу на практических занятиях определяется перед итоговым контролем - $O_{аудиторная}$.

Преподаватель оценивает самостоятельную работу студентов: правильность выполнения домашних работ, полнота освещения темы, которую студент готовит для выступления на семинарском занятии. Оценки за самостоятельную работу студента преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за самостоятельную работу определяется перед итоговым контролем – $O_{сам.\ работа}$.

Накопленная оценка за текущий контроль учитывает результаты студента по текущему контролю следующим образом:

$$O_{накопленная} = 0{,}5 * O_{текущий} + 0{,}3 * O_{ауд} + 0{,}2 * O_{сам.работа}$$

где $O_{текущий}$ рассчитывается как взвешенная сумма всех форм текущего контроля, предусмотренных в РУП

$$O_{текущий} = O_{лз}$$

В диплом выставляет результирующая оценка по учебной дисциплине, которая формируется по следующей формуле:

$$O_{результ} = 0{,}7\ O_{накопл} + 0{,}3 \cdot O_{итоговый\ (экзамен)}$$

Способ округления результирующей оценки по учебной дисциплине: в пользу студента.

Оценка за текущий контроль не является блокирующей. На пересдаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

7. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в управление талантами

Понятие «управление талантами». Роль и задачи системы управления талантами предприятия. Элементы системы управления талантами. Достижения ведущих зарубежных и российских компаний в работе с талантами.

Количество часов аудиторной работы – 2

Общий объем самостоятельной работы – 14

Литература по теме:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. - СПб.: Питер, 2012. - 848 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов,

обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации». - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 239 с.
3. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 381 с.
4. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 320 с.
5. Будро Дж. Обновленный HR. Актуальные техники эффективного использования талантов в бизнесе. – М.: Азбука Бизнес, 2014.- 288 с.
6. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
7. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб.пособие. - М.: Инфра-М, 2008
8. Дафт Р. Менеджмент. 8-е изд. / пер с англ. - СПб.: Питер, 2011. - 800 с.
9. Деминг Э. У. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – М.: Альпина Паблишер, 2014
10. Исаева О.М., Припорова Е. А. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИУ РАНХиГС, 2014. – 246 с.
11. Майклз Э., Хенфилд Х., Эксельрод Э. Война за таланты. – М., «Манн, Иванов, Фербер», 2006
12. Мелихов Ю., Малуев П. Управление персоналом. Портфель надежных технологий. Учебно-практическое пособие. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 344 с.
13. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом. Новая роль HR-менеджера в организации. – М.: Вильямс, 2007
14. Эффрон М., Орт М. Управление талантами: краткий курс. – М: Азбука Бизнес, 2014, - 224 с.
15. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом. Учебное пособие. – М.: Дело, 2013. - 384 с.
16. Chaudhuri, K.K. Human Resource Management: Principles and Practices. Himalaya Publishing House, 2010.
17. Edward E. Lawler III and John W. Boudreau. Effective Human Resource Management: A Global Analysis. Stanford University Press, 2012.
18. Mutsuddi, I. Managing Human Resources in the Global Context. New Age International, 2012.
19. Reilly, Peter, Williams, Tony. Global HR: Challenges Facing the Function. Gower Publishing Limited, 2012.
20. Wright, Patrick M. Chief HR Officer: Defining the New Role of Human Resource Leaders. Jossey-Bass, 2011.

Формы и методы проведения занятий по теме (включая интерактивные формы обучения): дискуссии, кейсы, работа с документами, литературой

Тема 2. Привлечение и отбор талантов

Роль Профиля должности в привлечении и подборе талантов. Технологии привлечения и отбора талантов с учётом принципа соответствия должности. Методы отбора талантов.

Особенности привлечения талантов в условиях российской действительности.

Количество часов аудиторной работы – 12

Общий объем самостоятельной работы – 20

Литература по теме:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. - СПб.: Питер, 2012. - 848 с.

2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации». - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 239 с.
3. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 381 с.
4. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 320 с.
5. Будро Дж. Обновленный HR. Актуальные техники эффективного использования талантов в бизнесе. – М.: Азбука Бизнес, 2014.- 288 с.
6. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
7. Исаева О.М., Припорова Е. А. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИУ РАНХиГС, 2014. – 246 с.
8. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. — 160 с.
9. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигалий. – 4-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 280 с.
10. Йеттер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью – Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2011. – 360 с.
11. Квале С. Исследовательское интервью. – М.: Смысл, 2003. – 301 с.
12. Козлова Л.А., Самуйлова Л.Э., Логинова Ю.А., Рощин Д.Н., Тарасова С.В. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов [Электронный ресурс] // Справочник по управлению персоналом. URL: http://www.t-t-2005.narod.ru/metod05.htm (дата обращения 02.10.2014).
13. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум: учебное пособие. - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. - 256 с.
14. Мотовилин О.Г., Мотовилина И.А. Оценка персонала в современных организациях. Ассессмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика. – М., 2009. – 388 с.
15. Работа на одном месте: кто дольше. [Электронный ресурс] // Материалы Пресс-центра "Информационного Агентства "ЛІГАБізнесІнформ". 22.06.2010. URL: http://biz.liga.net/karera/all/novosti/2037632-rabota-na-odnom-meste-kto-dolshe.htm (дата обращения: 02.10. 2014).
16. Роберте Г. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях / Гарет Роберт [Пер. с английского Л. Зайко] – М.: Издательство ГИППО, 2010. – 288с.
17. Управление персоналом: учебник / под ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2012.
18. Rashmi T., Recruitment Management. Himalaya Publishing House, 2010.

Формы и методы проведения занятий по теме (включая интерактивные формы обучения): дискуссии, кейсы, анализ документов

Тема 3. Удержание талантов

Системный подход к вознаграждению и признанию талантов. Особенности мотивации талантов. Инструменты вознаграждения и признания талантов. Особенности выстраивания отношений с талантами. Роль HR – менеджера и линейных менеджеров в признании и вознаграждении талантов.

Количество часов аудиторной работы – 16

Общий объем самостоятельной работы – 28

Литература по теме:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. - СПб.: Питер, 2012. - 848 с.
2. Аширов Д. А. Трудовая мотивация: учеб. пособие. - М.: Проспект, 2005. – 448 с.
3. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика:учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2014. -381 с.
4. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 320 с.
5. Баженова Е. В. Мотивация и стимулирование: на пути к успеху фирмы. – М.: АСТ, 2009. - 288 с.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 152 с.
7. Ветлужских Е. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 224 с.
8. Гасанов Р. 67 секретов разработки мотивационной системы. – М.: Феникс, 2013 – 272 с.
9. Гринберг Дж., Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике (Перевод с англ.) – М.: ООО «Вершина», 2004. - 912 с.
10. Дэкерс Л. Мотивация: теория и практика: расширенный курс. — М.: ГроссМедиа, 2007. – 640 с.
11. Иванова С. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 285 с.
12. Исаева О.М., Припорова Е. А. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИУ РАНХиГС, 2014. – 246 с.
13. Кобьелл К. Мотивация в стиле экшн. Восторг заразителен (аудиокнига). – М.: Альпина Паблишер, 2011
14. Котляров И. Д. Математическая формализация теорий мотивации Абрахама Маслоу и Фредерика Герцберга // Вестник Тихоокеанского государственного экономического университета. 2008. № 2. С. 36-42.
15. Леонтьев Д.А. «От инстинктов – к выбору, смыслу и саморегуляции: психология мотивации вчера, сегодня и завтра». - М., 2002
16. Леонтьев Д.А. Современная психология мотивации — М.: Смысл, 2002. – 343 с.
17. Максвел Д. Мотивация решает все. – М.: Попурри, 2013 – 160 с.
18. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб.: Евразия, 1999. - 478 с.
19. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Апенько С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала: учебное пособие. Практические задания (прктикум). – М.: Альфа-Пресс, 2010.-640 с.
20. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. – М.: Вершина, 2006
21. Трейси Б. Мотивация. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014 – 144 с.
22. Файоль А., Эмерсон Г., Форд Г. Управление – это наука и искусство. -М.: Республика, 1992. – 349 с.
23. Шестакова О. Когда почет дороже денег / О.Шестакова, С.Круглова // Справочник по управлению персоналом. 2010. №1. С. 62 – 69.
24. Шермерорн Д., Хант Д., Осборн Р. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2004

Формы и методы проведения занятий по теме (включая интерактивные формы обучения): дискуссии, ролевые игры, кейсы

Тема 4. Развитие талантов

Системный подход к развитию талантов. Современные технологии обучения и развития талантов. Наиболее эффективные методы обучения и развития талантов. Развитие карьеры.

Количество часов аудиторной работы – 16

Общий объем самостоятельной работы – 12

Литература по теме:

1. АТКИНСОН М. ЖИЗНЬ В ПОТОКЕ. КОУЧИНГ. - М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. – 330 С.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мрдовина. - СПб.: Питер, 2012. - 848 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации». - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 239 с.
4. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 320 с.
5. Воротынцева Т., Неделин Е. Строим систему обучения персонала. – М: Речь, 2008. – 128 с.
6. Дирксен Д. Искусство обучать. Как сделать любое обучение нескучным и эффективным. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 263 с.
7. Жаворонкова Н.М., Марцинкевич В.Б. Стратегический подход к обучению персонала // Вестник международного института менеджмента ЛИНК. 2013. №2. с.86-92
8. ЗИЛЬБЕРМАН М., АУЭРБАХ К. АКТИВНЫЙ ТРЕНИНГ. УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ. - М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2010. – 416 С.
9. ИВАНОВА С. В. РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ЛИДЕРСТВО, КОММУНИКАЦИИ. М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2012.
10. Кобзева В., Баранова Г. Руководителю об обучении персонала. Дизайн посттренинга. – М.: Добрая книга, 2006. – 456 с.
11. КЯЗИМОВ К.Г. ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА. – М.: ИЗДАТЕЛЬСТВО МИК, 2013. - 240 С.
12. МАЙЕР Д., ЛАЙКЕР Д. ТАЛАНТЛИВЫЕ СОТРУДНИКИ. ВОСПИТАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ЛЮДЕЙ В ДУХЕ ДАО TOYOTA. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2012. – 294 С.
13. Роббинз С.П., Хансейкер Ф.Л. Тренинг делового общения для менеджеров. Руководство по управлению кадрами. – М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2007.
14. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. - СПб.: Речь, 2007.
15. Уитмор Д. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 309 с.
16. Фексеус Хенрик. Искусство манипуляции. Как не дать себя обмануть. – СПб.: Питер, 2010 – 194 с.
17. Фи К. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать. – М: Добрая книга, 2006. – 304 с.
18. Фокин К. Управление кадровым резервом. Теория и практика. – М.: Инфра-М, 2014. – 277 с.

Формы и методы проведения занятий по теме (включая интерактивные формы обучения): дискуссии, ролевые игры, кейсы

Тема 5. Современные методы управление талантами

Современные методы управления талантами. Методы отбора и оценки талантов, Методы мотивации талантов. Передовые методы управления талантами в практике ведущих зарубежных и российских компаний.

Количество часов аудиторной работы – 14

Общий объем самостоятельной работы – 22

Литература по теме:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. - СПб.: Питер, 2012. - 848 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации». - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 239 с.

3. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 381 с.
4. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 320 с.
5. Будро Дж. Обновленный HR. Актуальные техники эффективного использования талантов в бизнесе. – М.: Азбука Бизнес, 2014.- 288 с.
6. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
7. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб.пособие. - М.: Инфра-М, 2008
8. Дафт Р. Менеджмент. 8-е изд. / пер с англ. - СПб.: Питер, 2011. - 800 с.
9. Деминг Э. У. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – М.: Альпина Паблишер, 2014
10. Исаева О.М., Припорова Е. А. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИУ РАНХиГС, 2014. – 246 с.
11. Майклз Э., Хенфилд Х., Эксельрод Э. Война за таланты. – М., «Манн, Иванов, Фербер», 2006
12. Мелихов Ю., Малуев П. Управление персоналом. Портфель надежных технологий. Учебно-практическое пособие. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 344 с.
13. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом. Новая роль HR-менеджера в организации. – М.: Вильямс, 2007
14. Эффрон М., Орт М. Управление талантами: краткий курс. – М: Азбука Бизнес, 2014, - 224 с.
15. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом. Учебное пособие. – М.: Дело, 2013. - 384 с.
16. Chaudhuri, K.K. Human Resource Management: Principles and Practices.
17. Himalaya Publishing House, 2010.
18. Edward E. Lawler III and John W. Boudreau. Effective Human Resource Management: A Global Analysis. Stanford University Press, 2012.
19. Mutsuddi, I. Managing Human Resources in the Global Context. New Age International, 2012.
20. Reilly, Peter, Williams, Tony. Global HR: Challenges Facing the Function. Gower Publishing Limited, 2012.
21. Wright, Patrick M. Chief HR Officer: Defining the New Role of Human Resource Leaders. Jossey-Bass, 2011.

Формы и методы проведения занятий по теме (включая интерактивные формы обучения): дискуссии, кейсы, работа с документами, литературой

8. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые при реализации учебной работы: групповые дискуссии, кейсы, работы с документами, деловые игры, ролевые игры, выступление с презентацией, защита проекта, решение кейсов.

Методические рекомендации преподавателю

Курс имеет прикладную направленность. Среди основных задач, стоящих перед преподавателем – не только передача знаний, но и формирование ряда компетенций, необходимых специалисту по управлению персоналом.

Лекционный материал сочетается с практическими заданиями. Значительное время посвящено освоению практических заданий: участию в деловых и ролевых играх, обсуждению кейсов, подготовке презентаций и выступлению, а также другим видам практических работ.

Преподавателю курса необходимо иметь иметь навыки управления групповыми процессами и организации процедуры обратной связи.

Методические указания студентам

Для успешного освоения курса студентам необходимо быть готовыми к активному взаимодействию со слушателями курса и преподавателями. Чтобы получить высокие результирующие баллы по осваиваемому курсу необходимо участвовать в предлагаемых аудиторных заданиях, готовить домашние задания и умело презентовать их, проявляя творческие способности и демонстрируя нестандартное видение ситуации.

Самостоятельная работа студентов осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы студентов НИУ ВШЭ – Нижний Новгород», утвержденными УМС от 30.04.2014, протокол № 4».

9. Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента

9.1 Тематика заданий текущего контроля:

Домашнее задание:

Представьте групповой проект на одну из ниже предложенных тем:

1. «Обзор российских исследований по теме «Управление талантами»
2. «Обзор иностранных исследований по теме «Управление талантами»
3. «Опыт мировых компаний по Управлению талантами»
4. «Современные методы и формы поиска и привлечения талантов в организацию»
5. «Удержание талантов в организации»
6. «Подходы к развитию талантов организации»

9.2 Перечень примерных вопросов для оценки качества усвоения дисциплины

1. Основная роль системы управления талантами (определение).
2. Основные составляющие системы управления талантами
3. Основные принципы и правила привлечения талантов.
4. Понятие и роль профиля должности в привлечении талантов.
5. Основные требования, предъявляемые к модели компетенций
6. Внешние и внутренние источники привлечения талантов. Их достоинства и недостатки
7. Удержание талантов.
8. Основные принципы и правила эффективного развития талантов.
9. Основные методы обучения и развития талантов организации
10. Роль коучинга в развитии талантов предприятия
11. Модели оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика
12. Современные методы мотивации талантов
13. Особенности подготовки кадрового резерва в рамках системы управления талантами.
14. Мотивация талантов предприятия
15. Роль продвижения в «системе управления талантами»
16. Линейные менеджеры и HR: распределение ролей в реализации системного подхода к управлению талантами.

Экзамен проходит в форме защиты групповых проектов.
Темы проектов:

1. «Привлечение талантов в организацию (на примере компании LoveFood Family)»
2. «Удержание талантов в организации (на примере компании Максимум)»
3. «Подходы к удержанию талантов организации (на примере компании Лад)»

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

10.1 Основная литература

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 381 с.
2. Исаева О.М. Управление персоналом: учеб.пособие / О.М.Исаева, Е.А.Припорова. - Н.Новгород: НИУ РАНХиГС, 2014 – 246 с.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мрдовина. - СПб.: Питер, 2012. - 848 с.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации». - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 239 с.
5. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 320 с.

10.2. Дополнительная литература

1. Аткинсон М. Жизнь в потоке. Коучинг. - М.: Альпина Паблишер, 2014. – 330 с.
2. Баллантайн И., Пова Н. Ассессмент-центр. Полное руководство / пер. с англ. Е.Г. Гореловой. Второе издание. М.: ГИППО, 2008.
3. Будро Дж. Обновленный HR. Актуальные техники эффективного использования талантов в бизнесе. – М.: Азбука Бизнес, 2014.- 288 с.
4. Воротынцева Т., Неделин Е. Строим систему обучения персонала. – М: Речь, 2008. – 128 с.
5. Дирксен Д. Искусство обучать. Как сделать любое обучение нескучным и эффективным. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 263 с.
6. Жаворонкова Н.М., Марцинкевич В.Б. Стратегический подход к обучению персонала // Вестник международного института менеджмента ЛИНК. 2013. №2. с.86-92
7. Зильберман М., Ауэрбах К. Активный тренинг. Универсальный подход к обучению. - М.: Альпина Паблишер, 2010. – 416 с.
8. Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М.: Альпина Паблишер, 2012.
9. Иванова С.В. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство. М.: Альпина Паблишер, 2012.
10. Корпоративная культура и управление изменениями / пер англ. М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2009.
11. Козуб Т., Бирли У., Джонс Дж. Оценка «360 градусов»: стратегии, тактики и техники для воспитания лидеров / пер с англ. Д.Л. Раевской. М.: Эксмо, 2009.
12. Кобзева В., Баранова Г. Руководителю об обучении персонала. Дизайн посттренинга. – М.: Добрая книга, 2006. – 456 с.
13. Кязимов К.Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. – М.: Издательство МиК, 2013. - 240 с.
14. Майер Д., Лайкер Д. Талантливые сотрудники. Воспитание и обучение людей в духе дао Toyota. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 294 с.
15. Психология менеджмента: практикум / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. - 535 с.
16. Роббинз С.П., Хансейкер Ф.Л. Тренинг делового общения для менеджеров. Руководство по управлению кадрами. – М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2007.
17. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. - СПб.: Речь, 2007.
18. Роу Роберт, Ван Ден Берг Петер. Пер. с англ. А.А. Дятловой. Подбор персонала в Европе: контекст, перспективы и программа исследований // Организационная психология. 2012. Т.2. №3. С.39-66.

19. Роберте Г. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях / Гарет Роберт [Пер. с английского Л. Зайко] – М.: Издательство ГИППО, 2010. – 288с.
20. Уитмор Д. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 309 с.
21. Фексеус Хенрик. Искусство манипуляции. Как не дать себя обмануть. – СПб.: Питер, 2010 – 194 с.
22. Фи К. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать. – М: Добрая книга, 2006. – 304 с.
23. Фокин К. Управление кадровым резервом. Теория и практика. – М.: Инфра-М, 2014. – 277 с.
24. Эффрон М., Орт М. Управление талантами: краткий курс. – М: Азбука Бизнес, 2014, - 224 с.
25. Яхонтова Е.С. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами // Менеджмент сегодня. 2007. №4. С.248 – 254.
26. Redman, Tom,Wilkinson, Adrian. Contemporary Human Resource Ma-nagement : text and cases.-2nd ed.-Harlow, England:Prentice Hall Financial Times; Pearson Education Limited, 2006.

Справочники, словари, энциклопедии

Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. - СПб.: Питер, 2002.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещение для проведения деловых и ролевых игр (тренинговая комната).
Аппаратура для лекций и семинаров: проектор, экран, ноутбук, колонки.
Для проведения практических занятий: бумага (формата А1 и А4), фломастеры, карандаши
Доступ к сети Интренет.
Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса, включая перечень ПО и информационных справочных систем:

- Microsoft Windows XP SP3 Rus
- Microsoft Office 2007 Prof +
- Доступ в Интернет (www.youtube.com).

Разработчик: Исаева О.М.