

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

Институт экономики, управления и права

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2018

Управление талантами

Рабочая программа дисциплины

Составитель: ст. преп. Володина О.В.

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 15 от 28.06.2018 _____

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины	9
4. Образовательные технологии	10
5. Оценка планируемых результатов обучения	11
5.1. Система оценивания.....	11
5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	12
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	20
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины Ошибка! Закладка не определена.	
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	22
9. Методические материалы.....	23
Приложение 1. Аннотация дисциплины.....	25
Приложение 2. Лист изменений	25

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Управление талантами» является: приобретение общекультурных и профессиональных компетенций, позволяющих организовывать эффективную работу с ключевыми, выдающимися, талантливыми и не стандартными сотрудниками в организации.

Задачи:

- определить понятие «талантливый сотрудник», выявить ключевые компетенции талантливого сотрудника, сформировать модель компетенций талантливого сотрудника.

- выявить факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование кадровой стратегии и политики организации относительно работы с ключевыми, выдающимися и талантливыми сотрудниками;

- освоить методы, технологии и механизмы поиска, мотивации, развития талантливых сотрудников в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации;

- сформировать навыки разработки программы управления талантами в организации с учетом возможных рисков, угроз и ограничений, в том числе с учетом необходимости преодоления сопротивления персонала нововведениям.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Компетенция	Содержание компетенции	Результат обучения
ПК-19	Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - различные методы сбора информации и получения обратной связи <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике различные модели сбора и анализа информации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, - навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, - навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных

		форм профессионального развития персонала
ПК-21	Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике.	Знать: - основы оценки качества обучения, управления карьерой Уметь: - применять различные модели оценки обучения и развития персонала на практике Владеть: - навыками работы с кадровым резервом

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление талантами» является частью блока вариативных дисциплин (дисциплины по выбору) учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность: «Управление персоналом организации». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Дисциплина нацелена на формирование теоретических знаний и практических навыков в области управления талантами.

Дальнейшее развитие компетенций, формируемое в рамках дисциплины, будет происходить при прохождении производственной преддипломной практики.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 44 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
				Лекции	Семинары	Самостоят. работа	Всего	
1	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	7	1	2	2	4	8	Работа на семинарах, блиц-контрольная
2	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	7	2	2	2	6	10	Работа на семинарах, блиц-контрольная
3	Компетентностный подход в	7	3	2	2	6	10	Работа на

	управлении талантами							семинарах, блиц-контрольная
4	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	7	4	2	2	6	10	Работа на семинарах, блиц-контрольная
5	Технологии управления талантами	7	5	2	4	6	12	Работа на семинарах, блиц-контрольная
6	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	7	6	2	4	6	12	Работа на семинарах, блиц-контрольная
7.	Зачет	7	7			10	10	итоговая контрольная работа
	ИТОГО			12	16	44	72	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 ч., самостоятельная работа обучающихся 56 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
				Лекции	Семинары	Самостоят. работа	Всего	
1	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	7	1	1	1	7	9	Работа на семинарах, блиц-контрольная
2	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	7	2	1	1	7	9	Работа на семинарах, блиц-контрольная
3	Компетентностный подход в управлении талантами	7	3	1	1	7	9	Работа на семинарах, блиц-контрольная
4	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	7	4	2	2	7	10	Работа на семинарах, блиц-контрольная
5	Технологии управления талантами	7	5	1	1	7	9	Работа на семинарах, блиц-контрольная
6	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	7	6	2	2	7	10	Работа на семинарах, блиц-контрольная
7.	Зачет	7	7			14		итоговая

								контрольная работа
	ИТОГО			8	8	56	72	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 8 ч., самостоятельная работа обучающихся 64 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Се м е ст р	Об щее кол-во часо в	Лекци и	Семи нары	Самостоя тельная работа	Формы текущего и итогового контроля успеваемости (по неделям семестра)
1.	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	7		0,5		5	Работа на семинарах, блиц-контрольная
		8				4	
2.	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	7		0,5	1	5	Работа на семинарах блиц-контрольная
		8				4	
3.	Компетентностный подход в управлении талантами	7		1	1	5	Работа на семинарах, блиц-контрольная, эссе Практические контрольные задания
		8				4	
4.	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	7		1		5	Работа на семинарах, эссе Практические контрольные задания
		8			0,5	4	
5.	Технологии управления талантами	7		0,5		5	Работа на семинарах, блиц-контрольная Практические контрольные задания
		8			1	4	
6.	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	7		0,5		5	Работа на семинарах, Практические контрольные задания
		8			0,5	4	

7.	Зачет	8				10	итоговая контрольная работа
	ИТОГО		72	4	4	64	

3. Содержание дисциплины

1	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	Понятие и сущность талантов. Виды талантов персонала современной организации, их классификация и характеристика. Значение индивидуальных талантов для деловой карьеры работника. Роль талантов персонала в развитии современной хозяйственно самостоятельной организации.
2	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	Управленческое определение таланта. Сходства и различия в управлении персоналом и управлении талантами. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи. Война за таланты. Конфликт ожиданий.
3	Компетентностный подход в управлении талантами	Ключевые компетенции талантливых сотрудников. Модель компетенций талантливых руководителей. Модель компетенций талантливых исполнителей. Профиль компетенций.
4	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	Концепция особо ценных сотрудников. Подготовка организации к работе с талантливыми сотрудниками. Подготовка менеджеров к работе с талантливыми сотрудниками. Внутренний и внешний PR.
5	Технологии управления талантами	Коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение. Управление по целям. Управление результативностью. Управление проектами. Управление изменениями.
6	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	Понятие карьеры и трудового пути. Типы и виды карьеры. Планирование карьеры, основные мероприятия по планированию карьеры. Трудовой путь работника как результат корпоративных и

	индивидуальных усилий. Показатели построения системы продвижения. Этапы карьеры и потребности работника. Преимущества планирования карьеры для работника и для организации. Инструменты стратегического менеджмента и возможность их применения для целей индивидуального планирования карьеры: SWOT-анализ, TOWS-матрица. Программы развития карьеры занятых на зарубежных и отечественных предприятиях. Формирование резерва руководителей. Управление талантами как современное направление в работе с кадровым резервом (в т.ч. его формирование).
--	--

4. Образовательные технологии

Изучение дисциплины предполагает сочетание традиционной лекционно-семинарской деятельности в сочетании с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий. Используются такие подходы, как лекция-дискуссия, лекция визуализация, широкое привлечение студентов к работе не только на практических занятиях, но и на лекциях.

При реализации программы дисциплины используются: проблемный метод изложения лекционного материала, дискуссия по наиболее актуальным вопросам темы на лекционных и практических занятиях, самостоятельная работа студента и написание им эссе по проблематике курса.

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	4
1.	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	Лекция 1. Практическое занятие 1. Самостоятельная работа	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
2.	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	Лекция 2. Практическое занятие 2. Самостоятельная	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация Медиапрезентация

		работа	Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
3.	Компетентностный подход в управлении талантами	Лекция 3. Практическое занятие 3. Самостоятельная работа	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
4.	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	Лекция 4. Практическое занятие 4. Самостоятельная работа	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
5.	Технологии управления талантами	Лекция 5. Практическое занятие 5. Самостоятельная работа	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
6.	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	Лекция 6. Практическое занятие 6. Самостоятельная работа	Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Текущий контроль осуществляется в виде оценок за работу на лекционных и практических занятиях (дискуссия на лекционных и практических занятиях, блиц-контрольная на лекционных занятиях, практические контрольные задания на практических занятиях) и оценку домашней работы (эссе).

Промежуточный контроль знаний проводится в виде письменной контрольной работы, состоящей из практических контрольных заданий.

Сроки отчетности по заочной форме обучения соответствуют содержанию дисциплины и двум семестрам обучения.

Форма контроля	Срок отчетности	Максимальное количество баллов	
		За 1 работу	Всего
Текущий контроль:			
- дискуссия на лекциях и практических занятиях	Недели 1-6	1	12
- блиц-контрольные	Недели 1-5	2	10
- эссе	Недели 3-4	6	12
- практические контрольные задания	Недели 3-6	9	36
Итого по текущему контролю			60
Промежуточный контроль:			
- письменная контрольная работа	Неделя 7	40	40
ИТОГО ЗА ДИСЦИПЛИНУ			100

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Баллы	Традиционная		ECTS
95-100	отлично	зачтено	A
83-94			B
68-82	хорошо		C
56-67			D
50-55	удовлетворительно	E	
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ <input type="text"/>	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори-тельно»/ «зачтено (удовлетвори-тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительн о»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

Критерии оценки по каждому из видов текущего контроля приведены далее.

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);

- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);

- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-4 балла;

- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 5-8 баллов;

- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -9-10 баллов.

Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);

- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);

- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);

- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);

- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);

- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для дискуссии на семинарских занятиях приведены в п.9

Примерные тесты для блиц-контрольных работ по дисциплине «Управление талантами»

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждого раздела, закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

1. Сущность технико-технологического аспекта управления персоналом состоит в следующем:

- а) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;
- б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством;
- в) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;
- г) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др..

2. Сущность социально-психологических аспектов управления персоналом состоит в следующем:

- а) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.;
- б) отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику кадровой работы;
- в) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;
- г) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе.

3. Сущность организационно-экономического аспекта управления персоналом состоит в следующем:

- а) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;
- б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством;
- в) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;

г) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др..

4. Физически развитая часть населения, обладающая умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве — это:

- а) рабочая сила;
- б) трудовые ресурсы;
- в) трудовой потенциал;
- г) персонал.

5. Способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и оказания услуг — это:

- а) рабочая сила;
- б) трудовые ресурсы;
- в) трудовой потенциал;
- г) трудовой коллектив.

6. Работники предприятия, работающих по найму и имеющих трудовые отношения с работодателем — это:

- а) трудовые ресурсы;
- б) человеческие ресурсы;
- в) персонал;
- г) трудовой потенциал.

7. При участии в процессе производства и управления персонал делится на:

- а) руководителей и специалистов;
- б) основной и обслуживающий персонал;
- в) основной, вспомогательный и обслуживающий персонал;
- г) производственный и управленческий персонал.

8. Основными функциями системы управления персоналом являются:

- а) анализ, планирование, мотивация и контроль;
- б) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль;
- в) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование;
- г) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль.

9. По содержанию оказания влияния на исполнителей методы управления персоналом подразделяются на следующие группы:

- а) организационные, экономические, психологические;
- б) экономические, распорядительные, социальные;

- в) административные, организационные, социально-психологических огични;
- г) административные, экономические, социально-психологических огични.

10. К общим принципам управления персоналом относятся:

- а) научность, непрерывность, нормативность, экономичность;
- б) комплексность, плановость, заинтересованность, ответственность ;
- в) научность, системность, непрерывность, нормативность;
- г) все вышеперечисленные.

11. Стиль управления персоналом, который имеет следующие характеристики: «единоличное изъявление воли при наличии управленческих функций у руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе », носит название:

- а) авторитарный;
- б) автономный;
- в) сопричастный;
- г) консультативный

12. В историческом развитии в управлении персоналом можно выделить последовательную смену следующих современных концепций и подходов:

а) управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление трудовым потенциалом, управления человеческим капиталом.

б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком.

в) менеджмент персонала, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, управление человеком.

г) управление кадрами, управление персоналом.

13. Процесс усовершенствования моральных, психологических, социальных, профессиональных и физических качеств личности в их единстве — это:

- а) духовное развитие личности;
- б) нравственное развитие личности;
- в) гармоничное развитие личности;
- г) профессиональное развитие личности.

14. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность , порядочность, уважение к людям — это:

- а) личностная;
- б) социальная;
- в) адаптационная;

г) культурная.

15. Группа качеств работника в которую входят: лояльность, бесконфликтность, способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству — это:

- а) личностная;
- б) социальная;
- в) адаптационная;
- г) культурная.

16. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:

- а) личностная;
- б) социальная;
- в) адаптационная;
- г) культурная.

17. Факторами формирования организационного поведения личности, которые определяют поведение в зависимости от взаимоотношений индивидов, являются:

- а) культурологические;
- б) социально-психологических органи;
- в) биопсихологических;
- г) демографические.

18. Социальная структура персонала — это:

- а) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;
- б) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;
- в) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
- г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.

19. Штатная структура персонала — это:

- а) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
- б) совокупность групп классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;
- в) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;
- г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.

20. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия — это:

- а) линейные руководители;
- б) функциональные руководители;
- в) специалисты;
- г) производственный персонал.

Примерная тематика эссе

Таланты персонала и их роль в развитии современной организации

«Talent Management» как направление кадрового менеджмента

Компетентностный подход в управлении талантами

Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие

Технологии управления талантами

Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами

Эксклюзивный подход к управлению талантами

Инклюзивный подход

Примерный перечень вопросов для промежуточной аттестации

ПК-19

1. Понятие и сущность талантов.
2. Виды талантов персонала современной организации, их классификация и характеристика.
3. Значение индивидуальных талантов для деловой карьеры работника.
4. Роль талантов персонала в развитии современной хозяйственно самостоятельной организации.
5. Управленческое определение таланта.
6. Сходства и различия в управлении персоналом и управлении талантами.
7. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи.
8. Война за таланты.
9. Конфликт ожиданий.
10. Ключевые компетенции талантливых сотрудников.
11. Модель компетенций талантливых руководителей.
12. Модель компетенций талантливых исполнителей.
13. Профиль компетенций.

14. Концепция особо ценных сотрудников.
15. Подготовка организации к работе с талантливými сотрудниками.
16. Подготовка менеджеров к работе с талантливými сотрудниками.
17. Внутренний и внешний PR.
18. Коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение.
19. Управление по целям.
20. Управление результативностью.
21. Управление проектами.
22. Управление изменениями.

ПК-21

23. Понятие карьеры и трудового пути.
24. Типы и виды карьеры.
25. Планирование карьеры, основные мероприятия по планированию карьеры.
26. Трудовой путь работника как результат корпоративных и индивидуальных усилий.
27. Показатели построения системы продвижения.
28. Этапы карьеры и потребности работника.
29. Преимущества планирования карьеры для работника и для организации.
30. Инструменты стратегического менеджмента и возможность их применения для целей индивидуального планирования карьеры.
31. SWOT-анализ.
32. TOWS- матрица.
33. Программы развития карьеры занятых на зарубежных и отечественных предприятиях.
34. Формирование резерва руководителей.
35. Управление талантами как современное направление в работе с кадровым резервом (в т.ч. его формирование)

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. – М.: Юрид. лит., 2018.

Основная литература

2. Управление изменениями: Учебник/Кожевина О. В. - 2 изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-009813-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/458434>
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская ; под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-100653-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/739576>

Дополнительная литература

Дымарская О.Я. Объект управления талантами в российских организациях: сравнительный анализ представлений заинтересованных сторон // Организационная психология. 2014. №2. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/obekt-upravleniya-talantami-v-rossiyskih-organizatsiyah-sravnitelnyy-analiz-predstavleniy-zainteresovannykh-storon>

Карташов С. А., Одегов Ю. Г., Шаталов Д. В. Управление талантами как HR-технология // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2013. №1. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-kak-hr-tehnologiya>

Нагаева М.А. Современная практика управления талантами // Санкт-Петербургский образовательный вестник. 2016. №3 (3). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-praktika-upravleniya-talantami> (дата обращения: 28.05.2019).

Одегов Ю.Г. Управление талантами — реальность современного менеджмента // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2015. №1. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-realnost-sovremennogo-menedzhmenta>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

1. Журнал «Управление персоналом» (<http://www.top-personal.ru/>)
2. Журнал «Директор по персоналу» (<http://www.hr-director.ru/>)
3. Журнал «Управление человеческим потенциалом»

4. Интернет-источники:
5. <http://www.e-executive.ru/> - Сообщество менеджеров e-executive
6. <http://hr-portal.ru/> - Портал для HR- специалистов
7. <http://hrm.ru/> - Портал по кадровому менеджменту

Перечень БД и ИСС

№п/п	Наименование
	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. WebofScience Scopus
	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины необходимо:

1. Учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором и экраном.
2. Наличие в аудитории доски.

Перечень ПО

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	MicrosoftOffice 2013	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья,

в том числе для дистанционного обучения. Для этого от студента требуется представить заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) и личное заявление (заявление законного представителя).

В заключении ПМПК должно быть прописано:

- рекомендуемая учебная нагрузка на обучающегося (количество дней в неделю, часов в день);
- оборудование технических условий (при необходимости);
- сопровождение и (или) присутствие родителей (законных представителей) во время учебного процесса (при необходимости);
- организация психолого-педагогического сопровождение обучающегося с указанием специалистов и допустимой нагрузки (количества часов в неделю).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при необходимости могут быть созданы фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

Форма проведения текущей и итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно (на бумаге, на компьютере), в форме тестирования и т.п.). При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских) и лабораторных занятий. Методические указания по организации и проведению

Занятие 1. Семинар.. Тема «Talent Management» как направление кадрового ме-неджмента. Групповая дискуссия по материалам профильной периодики.

Занятие 2. Практикум, 2 часа.

Подготовка и защита Эссе на тему «управление талантами». Групповая дискуссия по результа-там защиты эссе. Кейс-задача «Опыт TOYOTA в работе с талантливыми сотрудниками»

Занятие 3. Семинар

Групповая дискуссия: «Как выявить скрытый талант сотрудника?». Обзор методик диагно-стики потенциала сотрудников.

Занятие 4. Практикум.

Тест на выявление типа социальной зрелости подчинённых. Работа в малых группах: разработка рекомендаций по мотивированию подчинённых разного типа социальной зрелости.

Занятие 5. Семинар

Групповая дискуссия: «Как развивать талантливых сотрудников». Обзор методов и техно-логий развития потенциала сотрудников.

Занятие 6. Практикум

Презентация инструмента диагностики/ развития талантливых сотрудников. Групповая дискуссия по результатам презентаций. Кейс-задача «Программа преемственности и карьеры в МТС».

9.2.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины, подготовке к практическим занятиям и зачету основным направлением работы студента должно быть не запоминание для последующего воспроизведения учебного материала курса, а закрепление глубокого понимания содержания дисциплины и навыков правильного применения имеющихся знаний в предстоящей профессиональной деятельности.

Основными источниками для подготовки к зачету должны быть рекомендованные основные и дополнительные учебные издания.

Перед началом подготовки к зачету студенту необходимо повторить прослушанные лекции и установить ту часть из пройденной учебной дисциплины, которая является главной в учебном материале, а какая второстепенной.

При подготовке рекомендуется сосредоточиться на основных, наиболее сложных разделах, разбирая их по конспекту и учебнику.

Важным является знание и понимание содержания основных терминов и правильное их применение. Ответ рекомендуется начинать с того, что дать определение по существу вопроса. Затем следует раскрыть содержание вопроса, с приведением примеров из практической деятельности.

Завершать ответ на вопрос следует коротким выводом.

Положительно оценивается, если при ответе на вопрос, студент иллюстрирует ответ графиками, схемами т.п.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление талантами» является частью блока вариативных дисциплин (дисциплина по выбору) учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность: «Управление персоналом организации». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Целью освоения учебной дисциплины «Управление талантами» является: приобретение общекультурных и профессиональных компетенций, позволяющих организовывать эффективную работу с ключевыми, выдающимися, талантливыми и нестандартными сотрудниками в организации.

Задачи:

- определить понятие «талантливый сотрудник», выявить ключевые компетенции талантливого сотрудника, сформировать модель компетенций талантливого сотрудника.
- выявить факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование кадровой стратегии и политики организации относительно работы с ключевыми, выдающимися и талантливыми сотрудниками;
- освоить методы, технологии и механизмы поиска, мотивации, развития талантливых сотрудников в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации;
- сформировать навыки разработки программы управления талантами в организации с учетом возможных рисков, угроз и ограничений, в том числе с учетом необходимости преодоления сопротивления персонала нововведениям.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-19 Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;

ПК-21 Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы, принципы и методы системного анализа;
- методологию обеспечения проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- специфику обучения и развития взрослых, технологии и методы наставничества.

Уметь:

- решать системные задачи, самостоятельно выявляя существенные признаки
- разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
- всесторонне рассматривать и оценивать задачи наставничества и развития персонала.

Владеть:

- навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации;
- навыками организации обеспечения учебно- методической деятельностью для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

–навыками наставничества и способностью вдохновлять других на выполнение задач.

Рабочей программой предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение № 1	20.06.2019	15
2	Приложение № 2	31.08.2020	1

Структура дисциплины для очной формы обучения (2019 г.)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 44 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Контактная			Самостоят. работа	Всего	
				Лекции	Семинары	Промежут. аттестация			
1	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	7	1	2	2		4	8	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная
2	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	7	2	2	2		6	10	Работа на семинарских занятиях, блиц
3	Компетентностный подход в управлении талантами	7	3	2	2		6	10	Работа на семинарских занятиях, блиц
4	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	7	4	2	2		6	10	Работа на семинарских занятиях, блиц
5	Технологии управления талантами	7	5	2	4		6	12	Работа на семинарских занятиях, блиц
6	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	7	6	2	2		6	12	Работа на семинарских занятиях, блиц
7.	Зачет	7	7		2		10	10	итоговая контрольная работа
	ИТОГО			12	16		44	72	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 ч., самостоятельная работа обучающихся 56 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Контактная			Самостоят. работа	Всего	
				Лекции	Семинары	Промежут. аттестация			
1	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	7	1	1	1		7	9	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная
2	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	7	2	1	1		7	9	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная
3	Компетентностный подход в управлении талантами	7	3	1	1		7	9	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная
4	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	7	4	2	1		7	11	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная
5	Технологии управления талантами	7	5	1	1		7	9	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная
6	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	7	6	2	1		7	11	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная
7.	Зачет	7	7		2		14	16	итоговая контрольная работа
	ИТОГО			8	8		56	72	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 8 ч., самостоятельная работа обучающихся 64 ч.

№ п/ п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и. Форма промежуточ ной аттестации (по семестрам
				Контактная я			Самостоят. работа	Всего	
				Лекции	Семинары				
1.	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	7	1	0,5	0,25		10	14,7 5	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная
		8	1				4		
2.	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	7	2	0,5	0,5		10	15	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная
		8	2				4		
3.	Компетентностный подход в управлении талантами	7	3	0,5	0,25		10	14,7 5	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная, эссе Практические контрольные задания
		8	3				4		
4.	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	7	4	0,5	0,25		10	14,7 5	Работа на семинарских занятиях, эссе Практические контрольные задания
		8	4				4		
5.	Технологии управления талантами	7	5	1	0,5		12	17,5	Работа на семинарских занятиях, блиц-контрольная Практические контрольные задания
		8	5				4		
6.	Планирование карьеры: работа с кадровым	7	6	1	0,25		12	17,2 5	Работа на семинарских

	резервом и управление талантами	8	6				4		занятиях, Практические контрольные задания
7.	Зачет	8	7		2		10	12	итоговая контрольная работа
	ИТОГО			4	4		64	72	

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2019 г.)

1. Перечень ПО

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
2	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Приложение к листу изменений №2

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 часов.

Дисциплина реализуется в первом семестре четвертого курса обучения на очной и очно-заочной формах обучения, на четвертом курсе (7 и 8 семестры) на заочной форме обучения.

Структура дисциплины для очной формы обучения (2020 г.)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 48 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Контактная			Самостоят. работа	Всего	
				Лекции	Семинары	Промежут. аттестация			
1	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	7	1	2	2		4	8	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная
2	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	7	2	2	2		6	10	Работа на практических занятиях, блиц
3	Компетентностный подход в управлении талантами	7	3	2	2		6	10	Работа на практических занятиях, блиц
4	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	7	4	2	2		6	10	Работа на практических занятиях, блиц
5	Технологии управления талантами	7	5	2	4		8	14	Работа на практических занятиях, блиц
6	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	7	6	2	2		8	14	Работа на практических занятиях, блиц
7.	Зачет	7	7		2		10	10	итоговая

								контрольная работа
	ИТОГО		12	16		48	76	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 ч., самостоятельная работа обучающихся 60 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Контактная			Самостоят. работа	Всего	
				Лекции	Семинары	Промежут. аттестация			
1	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	7	1	1	1		7	9	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная
2	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	7	2	1	1		7	9	Работа на практических занятиях, блиц
3	Компетентностный подход в управлении талантами	7	3	1	1		8	10	Работа на практических занятиях, блиц
4	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	7	4	2	1		8	11	Работа на практических занятиях, блиц
5	Технологии управления талантами	7	5	1	1		8	10	Работа на практических занятиях, блиц
6	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	7	6	2	1		8	11	Работа на практических занятиях, блиц
7.	Зачет	7	7		2		14	16	итоговая контрольная работа
	ИТОГО			8	8		60	76	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 8 ч., самостоятельная работа обучающихся 68 ч.

№ п/ п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и. Форма промежуточ ной аттестации (по семестрам)
				Контактная			Самостоят. работа	Всего	
				Лекции	Семинары	Промежут. аттес тация			
1.	Таланты персонала и их роль в развитии современной организации	7	1	0,5	0,25		11	15,7 5	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная
		8	1				4		
2.	«Talent Management» как направление кадрового менеджмента	7	2	0,5	0,5		11	16	Работа на практических занятиях блиц-контрольная
		8	2				4		
3.	Компетентностный подход в управлении талантами	7	3	0,5	0,25		10	14,7 5	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная, эссе Практические контрольные задания
		8	3				4		
4.	Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	7	4	0,5	0,25		10	14,7 5	Работа на практических занятиях, эссе Практические контрольные задания
		8	4				4		
5.	Технологии управления талантами	7	5	1	0,5		12	18,5	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная Практические контрольные задания
		8	5				5		
6.	Планирование карьеры: работа с кадровым резервом и управление талантами	7	6	1	0,25		12	18,2 5	Работа на практических занятиях, Практические контрольные задания
		8	6				5		

7.	Зачет	8	7		2		10	12	итоговая контрольная работа
	ИТОГО			4	4		68	76	

2. Образовательные технологии (к п.4 на 2020 г.)

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

3. Перечень БД и ИСС (к п. 6.2 на 2020 г.)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

4. Состав программного обеспечения (ПО) (к п. 7 на 2020 г.)

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

