

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Московский физико-технический институт
(национальный исследовательский университет)»**

УТВЕРЖДЕНО
Директор

Д.Э. Боровиков

	Рабочая программа дисциплины (модуля)
по дисциплине:	Талант-менеджмент и создание эффективных команд
по направлению:	Наукоёмкие технологии и экономика инноваций
профиль подготовки:	Реализация технологических бизнес-проектов Физтех-школа Игоря Рыбакова кафедра технологий будущего
курс:	1
квалификация:	магистр

Семестры, формы промежуточной аттестации:

2 (весенний) - Зачет

3 (осенний) - Экзамен

Аудиторных часов: 60 всего, в том числе:

лекции: 30 час.

семинары: 30 час.

лабораторные занятия: 0 час.

Самостоятельная работа: 45 час.

Подготовка к экзамену: 30 час.

Всего часов: 135, всего зач. ед.: 3

Программу составили:

Д.Э. Боровиков, директор

М.А. Мальцева, старший преподаватель

Е.С. Коваль, заместитель директора

Программа обсуждена на заседании кафедры технологий будущего 21.02.2024

Аннотация

Дисциплина «Талант-менеджмент и создание эффективных команд» дает представление о широком спектре вопросов методологии управления потенциалом сотрудников предприятия, технологии управления развитием персонала организации, о психологическом феномене личной с точки зрения особенностей его профессионализации, об управлении интеллектуальными ресурсами организации.

Дисциплина «Талант-менеджмент и создание эффективных команд» входит в программу подготовки магистров по направлению 27.04.07 «Научноёмкие технологии и экономика инноваций».

1. Цели и задачи

Цель дисциплины

- формирование у студентов навыков формирования и управления командами, а также подбора, отбора и организации взаимодействия с талантливыми сотрудниками, управлению их деятельностью, мотивации и формирования лояльности к организации, способствующих максимальной самореализации талантливых сотрудников и стратегическому развитию компании.

Задачи дисциплины

- изучение сущности и методов формирования концепции управления талантливым персоналом организации;
- знакомство со спецификой управления талантливым персоналом в соответствии с фазами развития бизнеса и жизненного цикла организации;
- формирование представления об изменении деятельности линейных и функциональных руководителей и службы управления персоналом при работе с талантливым персоналом;
- знакомство с особенностями политики замещения должностей организации, выбора методов оценки и проведения отбора талантливых кандидатов;
- формирование представления о кадровом планировании, использовании, развитии, стимулировании, мотивации и аттестации талантливых работников;
- освоение ролей и функций работника службы управления персоналом по работе с талантливым персоналом.

2. Перечень формируемых компетенций

Освоение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной задачи	УК-3.1 Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов
	УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий
	УК-3.3 Способен предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий
	УК-3.4 Способен планировать командную работу, распределять поручения членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений
ПК-7 Способен эффективно использовать организационно-управленческие знания и навыки при выполнении технологических проектов	ПК-7.1 Знает теорию и владеет методами запуска и управления технологическими проектами для эффективного достижения целей проекта в рамках утвержденных заказчиком требований, бюджета и сроков
	ПК-7.2 Владеет методами планирования, организации исполнения, контроля, анализа отклонений и коррекции исполнения технологических проектов

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

В результате освоения дисциплины обучающиеся должны

знать:

- сущность концепции управления талантливym персоналом в организации;
- факторы, влияющие на особенности построения системы управления талантами организации;
- принципы, методы и технологии построения системы талант-менеджмента.

уметь:

- разрабатывать стратегию и тактику управления талантливym персоналом организации;
- реализовывать современные стратегии управления талантами организации в полном объеме.

владеть:

- в разработке и применении современных методов и технологий управления кадровым составом талантливых работников;
- в построении системы управления талантами организации в полном объеме.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкости по видам учебных занятий

№	Тема (раздел) дисциплины	Трудоемкость по видам учебных занятий, включая самостоятельную работу, час.			
		Лекции	Семинары	Лаборат. работы	Самост. работа
1	Корпоративная культура	6	8		5
2	Модели управления знанием на предприятии и в команде стартапа	9	7		10
3	Введение в командообразование стартапа	4	4		8
4	Формирование команды	4	4		6
5	Управление командой	3	3		8
6	Командообразование в технологическом предпринимательстве	4	4		8
Итого часов		30	30		45
Подготовка к экзамену		30 час.			
Общая трудоёмкость		135 час., 3 зач.ед.			

4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Семестр: 2 (Весенний)

1. Корпоративная культура

Понятие, структурные элементы и функции корпоративной культуры. Внутренняя и внешняя среда. Виды корпоративной культуры. Инструменты формирования и внедрения корпоративной культуры. Определение ценностей и миссии, вовлечение сотрудников, обучение, создание символов и ритуалов, модель благополучия Gallup.

2. Модели управления знанием на предприятии и в команде стартапа

Политика управления знаниями на предприятии. Знания как ресурс компании. Дифференциация знаний. Модели управления знаниями. Стратегии и методы оценки эффективности генерации знаний предприятиями и повышения эффективности генерации и управления знаниями. Корпоративные институты генерации и управления знаниями. Риски производства новых знаний. Преемственность и наставничество.

Семестр: 3 (Осенний)

3. Введение в командообразование стартапа

Определение командообразования. Роль команды в создании стартапа. Основные принципы командообразования.

4. Формирование команды

Определение ролей в команде. Поиск и найм сотрудников, основные техники и инструменты. Определение критериев отбора сотрудников, этапы отбора для различных ролей. Создание эффективной командной культуры (с примерами).

5. Управление командой

Роль лидера в команде. Определение целей и задач команды. Распределение обязанностей и установление процессов работы. Сплоченность команды и её роль в процессе работы. Мотивация команды и стимулирование производительности. Решение конфликтов и принятие решений.

6. Командообразование в технологическом предпринимательстве

Как формировать команду для технологического стартапа. Какие роли необходимы в команде технологического стартапа. Как управлять командой, чтобы достичь успеха. Истории успеха известных технологических стартапов и их команд. Анализ причин успеха.

5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

При проведении занятий используются технические средства, позволяющие обеспечить интерактивные методы обучения:

1. Ноутбук или системный блок, подключенный к монитору
2. Доступ к интернету

6.Перечень рекомендуемой литературы

Основная литература

Основная литература предоставлена кафедрой Технологий будущего:

1. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО/ Елкин С.Е.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Профобразование, 2021.— 242 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/100164.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Семенова В.В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2021.— 82 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/107831.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

Дополнительная литература предоставлена кафедрой Технологий будущего:

1. Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.А. Голышкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019.— 111 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/98751.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Гари Десслер Управление персоналом [Электронный ресурс] / Гари Десслер— Электрон. текстовые данные.— Москва: Лаборатория знаний, 2020.— 800 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/89014.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Масалова Ю.А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Масалова Ю.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021.— 323 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/108225.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Различные Internet-источники, публикующие отчетность финансовых компаний(www.troika.ru,...), а также сайты бирж, публикующие информацию о ходе торгов на финансовые инструменты(www.micex.ru, www.dowjones.com,...).
2. Сайты Компаний, разделы отчетности Компаний для инвесторов.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Просмотр видео, прием тестов, форум предоставляется через Google chrome или Firefox.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

1. Рекомендуется выполнять домашние задания, так как это упрощает итоговую аттестацию по предмету.
2. Для подготовки к итоговой аттестации по предмету лучше всего пользоваться материалами основной литературы.
3. Промежуточные короткие тесты, оценивающие понимание текущего материала занятий. Тесты представляют собой просьбы отобразить «без подглядывания в конспекты справочники» основные схемы (диаграммы) для обсуждаемого материала.
4. Домашние задания по курсу сводятся к оформлению части описания целевой системы с точки зрения требований и методов проверки их достижения.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

по направлению:	Наукоёмкие технологии и экономика инноваций
профиль подготовки:	Реализация технологических бизнес-проектов Физтех-школа Игоря Рыбакова кафедра технологий будущего
курс:	1
квалификация:	магистр

Семестры, формы промежуточной аттестации:

2 (весенний) - Зачет

3 (осенний) - Экзамен

Разработчики:

Д.Э. Боровиков, директор

М.А. Мальцева, старший преподаватель

Е.С. Коваль, заместитель директора

1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной задачи	УК-3.1 Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов
	УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий
	УК-3.3 Способен предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий
	УК-3.4 Способен планировать командную работу, распределять поручения членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений
ПК-7 Способен эффективно использовать организационно-управленческие знания и навыки при выполнении технологических проектов	ПК-7.1 Знает теорию и владеет методами запуска и управления технологическими проектами для эффективного достижения целей проекта в рамках утвержденных заказчиком требований, бюджета и сроков
	ПК-7.2 Владеет методами планирования, организации исполнения, контроля, анализа отклонений и коррекции исполнения технологических проектов

2. Показатели оценивания компетенций

В результате изучения дисциплины «Талант-менеджмент и создание эффективных команд» обучающийся должен:

знать:

- сущность концепции управления талантливym персоналом в организации;
- факторы, влияющие на особенности построения системы управления талантами организации;
- принципы, методы и технологии построения системы талант-менеджмента.

уметь:

- разрабатывать стратегию и тактику управления талантливym персоналом организации;
- реализовывать современные стратегии управления талантами организации в полном объеме.

владеть:

- в разработке и применении современных методов и технологий управления кадровым составом талантливых работников;
- в построении системы управления талантами организации в полном объеме.

3. Перечень типовых (примерных) вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

С целью контроля освоения обучающимися учебного материала проводится устный опрос в начале занятия по теме прошлого занятия.

Текущий контроль успеваемости студентов по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий: компьютерного тестирования и устных опросов.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

4. Перечень типовых (примерных) вопросов и тем для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Примерные вопросы к зачету:

1. Классификация знаний по форме и содержанию

2. Определение и взаимосвязь ключевых понятий теории управления знаниями («данные» – «информация» – «знания»)
3. Определение и взаимосвязь ключевых понятий теории управления знаниями, уровни знаний («знания» – «умения» – «навыки» – «опыт» – «компетентность» – «профессиональный интеллект»)
4. Знания в организации, их ценность и критерии. Цели управления знаниями и выгоды для организации
5. Знания как ресурс и объект управления
6. Функции управления знаниями
7. Источники и содержание знаний в организации
8. Определение и признаки знания в организации и об организации
9. Механизм обновления корпоративных знаний
10. «Цепочка знаний» и ее структура
11. Основные модели и теории управления знаниями
12. Интеллектуальный капитал как объект управления
13. Определяющие составляющие интеллектуального капитала: человеческий капитал, интеллектуальная собственность, инфраструктурный капитал, рыночные активы
14. Цели, задачи и особенности управления интеллектуальным капиталом
15. Формы интеллектуального капитала
16. Условия и предпосылки формирования и развития «экономики знаний»
17. Факторы конкурентоспособности и конкурентоустойчивости компаний в условиях развития «экономики знаний»
18. Процесс управления знаниями
19. Явные и неявные знания сотрудников
20. Обучающиеся и интеллектуальные компании
21. Подходы к построению системы знаний в организации
22. Политика и стратегия управления знаниями на современном предприятии. Формирование «неопределенностей»
23. Объекты авторского права
24. Три стадии прохождения интеллектуального капитала: денежная, производственная, товарная
25. Аудит интеллектуального капитала
26. Коммуникативные активные методы получения знаний
27. Коммуникативные пассивные методы получения знаний
28. Текстологические методы извлечения знаний
29. Покупка знаний
30. Аренда знаний
31. Формирование корпоративной памяти
32. Технологии наращивания знаний
33. Программы управления знаниями
34. Проектирование новых должностей по управлению знаниями и интеллектуальным капиталом
35. Формирование организационной культуры и профессиональных команд по управлению интеллектуальным капиталом
36. Организационные формы управления интеллектуальным капиталом
37. Инструменты формализации знаний
38. Новые требования к менеджерам в условиях развития «экономики знаний»
39. Корпоративное образование: сущность, формы, содержание
40. Роль информационных технологий в управлении интеллектуальным капиталом

Примеры вопросов для проведения экзамена:

1. Дайте определение таланта. Как вы думаете, что является источником таланта-наследственность или средовые условия
2. Какие виды творческих способностей вы знаете
3. Назовите и охарактеризуйте основные этапы творческого процесса

4. Как влияет мотивация на протекание творческого процесса. Какие типы мотивирующих воздействий вы знаете
5. Какие типы управления наиболее эффективны при работе с талантливыми людьми
6. Охарактеризуйте типы талантливых сотрудников по Дж.Рейнвотеру
7. Какие из этих типов вам уже встречались. Возможно ли применение этой типологии к другим видам деятельности
8. Назовите три психологические особенности талантливых сотрудников, которые следует учитывать в процессе управления ими
9. Как зависит успех организации в конкурентной борьбе от наличия талантливых сотрудников. Каким образом талантливые сотрудники обеспечивают конкурентоспособность в сфере образовательных индустрий
10. Какие методы привлечения и удержания талантливых сотрудников в современных организациях вы знаете
11. Назовите три социально-психологических аспекта построения талантливой организации
12. Дайте определение организационной культуре и назовите ее основные функции в процессе привлечения и удержания талантливых сотрудников
13. Назовите модели взаимодействия, ценностные ориентации, принципы и правила талантливой организации
14. Какие методы привлечения талантливых сотрудников вы знаете
15. Как бы вы могли оценить талантливость сотрудника
16. Существует ли специфика в обучении талантливого сотрудника. Если да, то в чем она проявляется
17. Охарактеризуйте методы мотивации талантливых сотрудников
18. Какие особенности организационной культуры могут способствовать удержанию и , наоборот, потере талантливых сотрудников
19. Какие методы решения конфликтных ситуаций с участием одаренных сотрудников вы знаете
20. Какого рода личностные и социально-психологические проблемы возможны в жизни талантливых сотрудников. Чем они отличаются от проблем сотрудников со стандартными способностями
21. Что может демотивировать талантливого сотрудника
22. Какие стратегии развития карьеры талантливых сотрудников вы знаете
23. Есть ли специфика в увольнении талантливого сотрудника. Если да, то в чем она заключается

Примеры экзаменационных билетов.

Билет №1:

1. Назовите три психологические особенности талантливых сотрудников, которые следует учитывать в процессе управления ими.
2. Дайте определение таланта. Как вы думаете, что является источником таланта-наследственность или средовые условия?

Билет №2:

1. Существует ли специфика в обучении талантливого сотрудника? Если да, то в чем она проявляется?
2. Дайте определение организационной культуре и назовите ее основные функции в процессе привлечения и удержания талантливых сотрудников.

Критерии оценивания

Критерии оценивания зачета:

Оценка «зачтено» - ответ на вопрос билета полный и правильный, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Изложение материала при ответах на вопрос построено грамотно, в определенной логической последовательности. Обучающийся показывает владение всеми индикаторами достижения компетенций дисциплины.

Оценка «не зачтено» - обучающийся не отвечает на вопросы или допускает грубые, существенные ошибки при ответах, не демонстрирует владения индикаторами достижения компетенций по дисциплине.

Критерии оценивания экзамена:

Оценка «отлично (10)» выставляется обучающемуся, если он показал всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач (в том числе в рамках практических занятий и самостоятельной работы)

оценка «отлично (9)» выставляется обучающемуся, если он показал всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование при решении задач;

оценка «отлично (8)» выставляется обучающемуся, если он показал всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование при решении задач;

оценка «хорошо (7)» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает неточности в ответе или делает несущественные ошибки при решении задач;

оценка «хорошо (6)» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает небольшие ошибки в ответе и (или) при решении задач;

оценка «хорошо (5)» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но отвечает неуверенно и (или) допускает ошибки при решении задач;

оценка «удовлетворительно (4)» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, неточные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, если при этом он владеет способами решения задач;

оценка «удовлетворительно (3)» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, неточные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, не владеющему некоторыми способами решения задач;

оценка «неудовлетворительно (2)» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении задач;

оценка «неудовлетворительно (1)» выставляется обучающемуся, показавшему полное незнание учебной программы дисциплины.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

При сдаче зачета и экзамена студенты могут пользоваться программой курса. Итоговая оценка по курсу выставляется на основе решения задач, выполнения самостоятельной работы, группового или индивидуального проекта