

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Талант-менеджмент

Код модуля
1155516(1)

Модуль
Управление кадровым потенциалом

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управление персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управление персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Талант-менеджмент

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Талант-менеджмент

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-6 -Способен управлять обучением и развитием потенциала персонала организации	З-2 - Сделать обзор методов и инструменты исследования потребности в обучении персонала З-5 - Описывать принципы, методы и технологии построения системы талант-менеджмента П-2 - Иметь практический опыт организации обучающих мероприятий в зависимости от личностных характеристик, профессиональных знаний, умений и компетенций обучающихся У-4 - Формулировать современные технологии и методы непрерывного образования и развития персонала, выделять	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	технологии развития потенциала талантливых сотрудников	
--	--------------------------------------------------------------	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	6,14	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	6,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		

Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Эксклюзивный и инклюзивный подходы в построении системы управления талантами, их специфика. Особенности выбора подхода при проектировании системы талант-менеджмента в организации.

2. Методы и технологии талант-менеджмента.

3. Проектирование системы непрерывного обучения и развития персонала в организации и технологии создания обучающих программ, проектов и дорожных карт
LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Подготовка научной статьи по тематике талант-менеджмента

Примерные задания

Международный стандарт статьи IMRAD:

I – введение с описанием теоретических рамок исследования

M – методология с описанием цели, базы и методов/инструментария исследования

R – результаты с описанием основных данных, полученных в ходе исследования и представлением их в диаграммах, графиках, таблицах и т.д.

And – просто союз «и»

D – дискуссия, т.е. обсуждение полученных результатов в контексте проблематики статьи и основные выводы (заключение)

Форматирование статьи:

Объем статьи: до 5 000 слов, включая все разделы:

УДК (определяется здесь: <https://perviy-vestnik.ru/УДК/?yclid=6414504272830432438>),

JEL code (определяется здесь: <https://creativeconomy.ru/jel>)

Можно указывать несколько УДК и JEL кодов

ФИО автора/авторов (на русском и английском языках)

Название статьи (на русском и английском языках)

Аннотация/Abstract (на русском и английском языках) – 200-250 слов

Ключевые слова и словосочетания (Key words and phrases): 5-7

Текст статьи

Признание (Acknowledgement), если статья выполняется по гранту

Библиографические источники – указываются в алфавитном порядке только те, которые процитированы в статье прямым или косвенным образом

Справка об авторе/авторах (на русском и английском языках)

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Подготовка учебного кейса по тематике талант-менеджмента

Примерные задания

Типовая структура кейса

Как правило, кейс включает в себя:

- 1) Ситуацию – случай, проблема, история из реальной жизни
- 2) Контекст ситуации - хронологический, исторический, контекст места, особенности действия или участников ситуации
- 3) Комментарий ситуации, представленный автором
- 4) Вопросы или задания для работы с кейсом
- 5) Приложения (при необходимости)

Основные элементы кейса:

- 1) Заголовок: название/тема кейса
- 2) Подзаголовок: авторы кейса
- 3) Описание организации
- 4) Описание проблемной ситуации по теме курсового проекта
- 6) Формулировка вопросов/заданий для решения проблемной ситуации
- 7) Авторское решение проблемной ситуации

Алгоритм разработки учебного кейса

Шаг 1: определить, чему будет посвящен кейс, т.е. какая проблема/проблемы будет/будут формулироваться для решения кейса

Шаг 2: определить, какие данные имеются для того, чтобы сформулировать проблему и описать проблемную ситуацию

Шаг 3: описать проблемную ситуацию

Шаг 4: сформулировать вопросы и задания, на которые нужно ответить и которые нужно выполнить для решения кейса

Шаг 5: дать дополнительные сведения: краткая характеристика организации (обязательно), данные о кадровом составе и др. (если необходимо)

Шаг 6: сформулировать название кейса

Шаг 7: представить авторское решение

Структура и объем кейса:

Автор/авторы кейса

Название кейса

Краткая характеристика организации – до 1 стр.

Описание проблемной ситуации в области управления человеческими ресурсами в соответствии с темой – 3-5 стр.

Формулировка вопросов и заданий для решения проблемной ситуации – 5-10 шт.

Решение кейса – 3-5 стр.

Выполненное задание оценивается дифференцированно по каждому из элементов структуры кейса, представленных выше (критерии оценивания: актуальность, обоснованность, логичность, полнота, использование языка дисциплины)

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Управление талантами как инновационная парадигма управления людьми в организации
 2. Эксклюзивный и инклюзивный подходы в построении системы управления талантами, их специфика
 3. Особенности выбора подхода при проектировании системы талант-менеджмента в организации
 4. Методы и технологии талант-менеджмента
 5. Идентификация, селекция и развитие талантов
 6. Необходимость непрерывного обучения и развития талантливых сотрудников
 7. Потребностная модель обучения на основе личностных характеристик, профессиональной подготовленности и компетенций персонала
 8. Виды, методы, формы и инструменты обучения персонала на основе выявления потребностей в обучении
 9. Проектирование системы непрерывного обучения и развития персонала в организации и технологии создания обучающих программ, проектов и дорожных карт
 10. Индивидуализация обучения и развития потенциала талантливых сотрудников
 11. Особенности реализации эксклюзивного подхода в талант-менеджменте
 12. Особенности реализации инклюзивного подхода в талант-менеджменте
 13. Технология 9-boxes для оценки потенциала сотрудников
 14. Современные технологии оценки потенциала сотрудников
 15. Технологии Performance management в талант-менеджменте
 16. Талант-менеджмент как стратегия развития человеческих ресурсов организации
 17. Проектирование индивидуальных планов развития потенциала сотрудников
 18. Развитие потенциала молодых специалистов
 19. Талант-менеджмент в контексте теории поколений
 20. Diversity-management в управлении талантами организации
 21. Цифровой талант-менеджмент
 22. Модель компетенций талантливого сотрудника
 23. HR-брендинг как инструмент привлечения талантов
 24. Особенности удержания талантливых сотрудников
 25. Особенности адаптации талантов
 26. Особенности мотивации талантов
 27. Талант-менеджмент и кадровый резерв: тождество и различие
 28. Алгоритм построения системы управления талантами в организации
 29. Маркетинг талантливого персонала
 30. Оценка эффективности системы управления талантами, ее мониторинг
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Поддержка и	учебно-	Технология	ПК-6	У-4	Домашняя работа

развитие талантливой молодежи	исследовательск ая, научно- исследовательск ая	самостоятельной работы			
-------------------------------------	---------------------------------------------------------	---------------------------	--	--	--