

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.04
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Планирование карьеры и управление талантами
(наименование дисциплины)

по направлению
38.03.03 Управление персоналом

профиль
Управление персоналом

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2026

Общая трудоемкость: 4 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Форма контроля	Экзамен	
Вид занятий		
Лекции	6	6
Лабораторные		
Практические		
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	6,35	6,35
Самостоятельная работа	102	102
Контроль	35,65	35,65
Итого	144	144

Рабочую программу составил(и):

доцент, доцент, канд. пед. наук, Л.Л. Кифа

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана специальности 38.03.03 Управление персоналом

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2031 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления

(протокол заседания № 1 от «28» августа 2025 г.).

Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины заключается в овладении основами правильного и своевременного целеполагания по формированию собственной карьеры, а также управления деловой карьерой.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Управление персоналом, Организация, проведение оценки и аттестации персонала 1, 2, Управление результативностью.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Преддипломная практика, выполнение выпускной квалификационной работы

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-4 Способен консультировать по вопросам привлечения персонала	ПК-4.4 Способен применять знания привлечения персонала и формирования команды проекта	Знать: направления развития, виды и формы привлечения
		Уметь: применять виды, формы и методы формирования команды
		Владеть: навыком привлечения персонала и формирования команды проекта
	ПК-4.8 Способность консультировать по вопросам привлечения персонала	Знать: цели и задачи консультирования
		Уметь: разрабатывать и применять технологии привлечения
		Владеть: навыком консультирования по вопросам привлечения персонала

4. Структура и содержание дисциплины «Планирование карьеры и управление талантами»

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Л 1	Тема 1. Модели и стратегии карьеры	7	2			Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRСистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	СР1	Самостоятельная работа с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	15			
	СРС	Модели и стратегии карьеры	7	10			Кейс-задача 1
	СР 2	Самостоятельная работа с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	15			Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRСистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Л 2	Тема 2. Технологии управления карьерой	7	2			Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRСсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	СР 3	Самостоятельная работа	7	10			
	СРС 2	Технологии управления карьерой	7	10			Кейс-задача 2
	Л 3	Тема 3. Кадровый резерв как фактор развития карьеры	7	2			
	СРС 3	Кадровый резерв как фактор развития карьеры	7	10			Кейс-задача 3
	СР 4	Самостоятельная работа с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	10			Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRСсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	СРС 4	Тема 4. Управление талантами	7	10			Творческое задание

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР 5	Самостоятельная работа с учебно-методической литературой, подготовка к экзамену	7	12			Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	ПА	Промежуточная аттестация	7	0,35			Экзамен
		Контроль	7	35,65			
Итого:				144			

Схема расчета итогового балла

Текущий рейтинг (все занятия и промежуточные тесты (если есть)) + Результат итогового теста

5. Образовательные технологии

При реализации учебных процессов по освоению дисциплины с целью формирования компетенций у студентов используются дистанционные образовательные технологии

6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написания конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, отметить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио – и видеозаписей по заданной теме, решение, кейс-задач и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
7	ПК-4.4 Способен применять знания привлечения персонала и формирования команды проекта	Тестовые задания Кейс-задача 2 Вопросы к экзамену №№ 1 - 60.
7	ПК-4.8 Способность консультировать по вопросам привлечения персонала	Тестовые задания Кейс-задача 3 Вопросы к экзамену №№ 1 - 60.

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Тестовые задания

Задание №1		
К основным мероприятиям по планированию карьеры, специфичным для сферы ответственности менеджера по персоналу относятся:		
Выберите несколько из 5 вариантов ответа:		
1)		предложения по стимулированию
2)		оценка результатов труда
3)		отбор в резерв
4)		оценка труда и потенциала сотрудника
5)		выбор организации и должности
Задание №2		
Служебно-профессиональное продвижение-это:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации по планированию, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации
2)		фактическая последовательность занимаемых конкретным работником ступеней (должностей, рабочих мест)
3)		серия поступательных перемещений по различным должностям, способствующая развитию как организации, так и личности
4)		комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на формирование профессионального поведения
Задание №3		
Система служебно-профессионального продвижения линейных руководителей предусматривает следующую последовательность этапов:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		звена управления - работа с молодыми специалистами принятыми в орга-

		низа-цию - работа со специалистами среднего звена управления
2)		работа с линейными руководителями высшего звена управления - работа со студентами старших курсов - работа с линейными руководителями низового
3)		работа со студентами старших курсов - работа с молодыми специалистами принятыми в организацию - работа с линейными руководителями низового звена управления - работа со специалистами среднего звена управления - работа с линейными руководителями высшего звена управления
4)		работа со студентами старших курсов - работа с линейными руководителями низового звена управления - работа с молодыми специалистами принятыми в организацию - работа со специалистами среднего звена управления - работа с линейными руководителями высшего звена управления
Задание №4		
В системе служебно-профессионального продвижения линейных руководителей этап работы со студентами старших курсов базовых институтов или направленных на практику из других институтов предполагает выполнение работниками кадровых подразделений следующих функций:		
Выберите несколько из 5 вариантов ответа:		
1)		зачисление в резерв выдвижения на руководящие должности
2)		оказание консультативной помощи
3)		отбор наиболее способных студентов из общего количества;
4)		подведение итогов стажировки
5)		направление данных работников на курсы повышения квалификации
Задание №5		
Работа с молодыми специалистами, принятыми в организацию является этапом системы служебно-профессионального продвижения линейных руководителей и предусматривает:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)		успешно прошедшие выдвигаются на вакантные должности начальников цехов, подразделений;
2)		стажировка в подразделениях организации в течении года;
3)		закрепление наставника - руководителя высшего звена для индивидуальной работы;
4)		назначение испытательного срока для прохождения курса начального обучения;
Задание №6		
Чем характеризуется <i>обычная карьера</i> :		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Связана с изучением новых этапов, которые могут быть как вынужденными, так и добровольными
2)		Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменной профессии, профессиональной переориентации
3)		Представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы»
4)		Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех ос-

		новых этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и опробования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочнения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д.
Задание №7		
Чем характеризуется стабильная карьера:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Связана с изучением новых этапов, которые могут быть как вынужденными, так и добровольными
2)		Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменной профессии, профессиональной переориентации
3)		Представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы»
4)		Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и опробования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочнения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д.
Задание №8		
Чем характеризуется нестабильная карьера:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Связана с изучением новых этапов, которые могут быть как вынужденными, так и добровольными
2)		Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменной профессии, профессиональной переориентации
3)		Представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы»
4)		Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и опробования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочнения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д.
Задание №9		
Чем характеризуется комбинированная карьера:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Связана с изучением новых этапов, которые могут быть как вынужденными, так и добровольными
2)		Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменной профессии, профессиональной переориентации
3)		Представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы»
4)		Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и опробования своих сил в разных сферах, период овладения про-

		фессией, упрочнения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д.
Задание №10		
Что можно утверждать о прагматичной (структурной) карьере:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Скорость продвижения «нулевая», личностный смысл трактуется как решение сложных социально значимых проблем, реализация новых идей
2)		Скорость продвижения соответствует скорости роста организации, личностный смысл продвижения характеризуется как совмещение общественных и личных интересов
3)		Скорость продвижения соответствует наиболее простым способам решения карьерных задач, личностный смысл продвижения характеризуется как реализация личных интересов
4)		Скорость продвижения в этом типе карьеры высокая, личностный смысл продвижения характеризуется как власть и расширение сферы влияния

Задание №11		
Автором каких типологий карьеры выступал А.Я. Кибанов:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Профессиональная и внутриорганизационная
2)		Обычная, стабильная, нестабильная, комбинированная
3)		Функционально- специализированная и институционально- специализированная
4)		Образовательная, научная, трудовая, политическая и т.д.

Задание №12		
Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько):		
Выберите несколько из 6 вариантов ответа:		
1)		вознаграждение сотрудника
2)		аттестация сотрудника
3)		обучение
4)		досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
5)		понижение в должности
6)		горизонтальное перемещение

Задание №13		
Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		аттестация
2)		профессиональное развитие
3)		профессионализация
4)		карьера

Задание №14		
На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является рост самоутверждения и начало проявления самовыражения:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		предварительный этап
2)		сохранение
3)		становление
4)		продвижение
Задание №15		
На какие группы делят факторы, влияющие на успешность индивидуальной карьеры:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		субъективные и объективные
2)		ценностные и мотивационные
3)		внешние и внутренние
4)		социальные и правовые
Задание №16		
Возможность карьерного развития зависит от:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		организационной структуры
2)		типа человека
3)		уровня профессионализма
4)		аттестации
Задание №17		
Завершающим этапом карьеры является:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		переход в другую сферу деятельности
2)		выход на пенсию
3)		увольнение
4)		должность руководителя
Задание №18		
К какому типу карьеры относится продвижение в должностях: помощник бухгалтера, бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, главный бухгалтер?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		устойчивая
2)		вертикальная
3)		спиральная
4)		горизонтальная
Задание №19		

Какой тип карьеры предусматривает расширение круга полномочий и обязанностей, но не предполагает смену рабочего места?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	горизонтальная
2)	вертикальная
3)	устойчивая
4)	центростремительная

Задание №20

Выберите горизонтальное продвижение карьеры.

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	менеджер, бухгалтер, начальник отдела кадров
2)	повышение научной степени
3)	менеджер по работе с клиентами, главный менеджер
4)	повышение в разрядах

Задание №21

С каким ростом связан результат карьеры?

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	все ответы верны
2)	должностной рост
3)	материальный рост
4)	профессиональный рост

Задание №22

С каким ростом связан результат карьеры?

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	все ответы верны
2)	должностной рост
3)	материальный рост
4)	профессиональный рост

Задание №23

Укажите несуществующий тип карьеры

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	быстрая
2)	устойчивая
3)	горизонтальная
4)	вертикальная

Задание №24

Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	повышения мотивации и закрепления работников
2)	создания благоприятного психологического климата

3)		упрощения процедуры подбора персонала
4)		избежания ошибок при замещении вакансий
Задание №25		
Необходимые для определенной должности знания, навыки, умения и поведенческие характеристики, это...		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		личностные характеристики
2)		должностные обязанности
3)		квалификационные характеристики
4)		компетенции
Задание №26		
Соотнесите следующие модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) с их характеристикой:		
Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:		
1)	«Перепутье»	1) пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня
2)	«Змея»	2) последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице
3)	«Трамплин»	3) подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию
4)	«Лестница»	4) постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занятие высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице)
Задание №27		
Существуют следующие модели карьеры:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Перепутье, дорога, круг, змея
2)		Ромб, змея, круг, трамплин
3)		Змея, ромб, квадрат, лестница
4)		Лестница, трамплин, змея, перепутье
Задание №28		
Модель карьеры «змея» предусматривает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Движение по карьерной лестнице исключительно вверх
2)		По истечению определенного фиксированного срока работы прохождения руководителем или специалистом аттестации, по результатам которой принимаются решения о повышении, перемещении, понижении в должности
3)		Что каждая ступенька представляет собой определенную должность, которую работник занимает фиксированное время

4)		Горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую, путем назначения на непродолжительное время (1-2года), знание которых пригодится для занимания вышестоящей должности
Задание №29		
Модель карьеры, которая предусматривает, что каждая ступенька представляет собой определенную должность, которую работник занимает фиксированное время (не более 5 лет), это:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Лестница
2)		Ромб
3)		Змея
4)		Перепутье
Задание №30		
Модель карьеры, которая предполагает по истечению определенного фиксированного срока работы прохождения руководителем или специалистом аттестации, по результатам которой принимаются решения о повышении, перемещении, понижении в должности, это:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Змея
2)		Трамплин
3)		Лестница
4)		Перепутье
Задание №31		
Широко применяется в Японии модель карьеры:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Трамплин
2)		Змея
3)		Перепутье
4)		Лестница
Задание №32		
Линейную карьеру также называют:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Горизонтальной
2)		Стремительной
3)		Современной
4)		Традиционной
Задание №33		
Модель карьеры, при которой подъем по служебной лестнице происходит, когда сотрудник постепенно наиболее высокие должности, а, достигнув вершины, спустя некоторое время уходит на пенсию, называется:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Трамплин
2)		Лестница

3)		Перепутье
4)		Змея
Задание №34		
Выберите из списка названия моделей карьеры:		
Выберите несколько из 6 вариантов ответа:		
1)		Горизонт
2)		Змея
3)		Склон
4)		Дорога
5)		Лестница
6)		Перепутье
Задание №35		
Американской является модель карьеры:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Перепутье
2)		Трамплин
3)		Лестница
4)		Змея
Задание №36		
Продолжительность одной ступени модели карьеры «лестница» составляет:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Более 10 лет
2)		Около 10 лет
3)		Около 1 года
4)		Около 5 лет
Задание №37		
Верхнюю ступень в модели карьеры «лестница» сотрудник занимает в период:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Ухода на пенсию
2)		Налаживания отношений с руководством
3)		Прохождения обучения
4)		Достижения максимального потенциала
Задание №38		
При осуществлении модели карьеры «змея» используется:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Рекрутинг
2)		Ротация
3)		Поиск персонала
4)		Аттестация
Задание №39		

Главным преимуществом модели карьеры «змея» является:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Постоянные командировки
2)		Отсутствие возможности карьерного роста
3)		Возможность изучить все функции деятельности, что пригодится на вышестоящей должности
4)		Постоянство должности
Задание №40		
С организационной точки зрения карьера – это		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.
2)		индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни;
3)		совокупность взаимосвязанных решений лица о выборе того или иного варианта предстоящей деятельности;
4)		цель событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития;

Процедура оценивания

Оценка формируется автоматически, на основе итогового рейтингового балла (по накопительному рейтингу)

Критерии оценки:

- 0 баллов – правильно выполнено меньше 2/3 тестовых заданий.
- 2 балла – правильно выполнено больше 2/3 тестовых заданий.

7.2.2. Практические задания

Задания к практическому занятию 1

7.3.Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 7

№ п/п	Вопросы к экзамену
1.	Карьера и ее виды.
2.	Назовите этапы жизненного пути и карьеры работника.

3.	Основные модели карьеры и их специфика
4.	Субъекты управления карьерой и их функции
5.	Карьера как объект управления.
6.	В чем суть понятия «управление карьерой»?
7.	Организация работы по управлению карьерными процессами в организации.
8.	Самомотивация носителя карьеры.
9.	Диагностика и развитие карьерной компетентности
10.	Факторы принятия карьерных решений.
11.	Деятельность по управлению карьерными процессами в организации.
12.	Основные условия эффективности деятельности по управлению карьерными процессами.
13.	Планирование карьерных процессов в организации
14.	Чем системы планирования карьеры отличаются друг от друга?
15.	Виды должностного перемещения работников
16.	Обучение персонала и управление карьерой.
17.	Деловая оценка и управление карьерой.
18.	Отбор и найм персонала и управление карьерой.
19.	Перемещения работников и управление карьерой.
20.	Индивидуальное планирование карьеры.
21.	Карьерные цели и их постановка.
22.	В чем плюсы и минусы индивидуального управления карьерой?
23.	Критерии успешности и неуспешности индивидуальной карьеры.
24.	Работа с кадровым резервом и управление карьерой
25.	Специфика управления карьерой менеджеров.
26.	Специфика управления карьерой молодых специалистов.
27.	Гендерные аспекты карьеры
28.	Деятельность менеджера по управлению карьерой сотрудников.
29.	Организация карьерного планирования в системе управления персоналом.
30.	Факторы, успешно влияющие на карьеру
31.	Документирование карьерной траектории
32.	Методика Шейна, ее характеристика
33.	Методика Л. Зайверта при определении карьерных целей
34.	Служебно-профессиональное продвижение
35.	Направления работы с кадровым резервом в организации
36.	Подготовка руководителей к работе с кадровым резервом
37.	Эволюция представлений о карьере
38.	Основные модели и стратегии карьеры
39.	Определение количественного и качественного состава кадрового резерва
40.	Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала
41.	История и тренды управления талантами
42.	Главные цели управления талантами
43.	Стадии жизненного цикла таланта
44.	Компоненты системы управления талантами
45.	Изменения технологий управления талантами
46.	Понятие внутреннего и внешнего рынка талантов
47.	Как и чем поощрять талант?
48.	Сущность закона Йеркса-Додсона
49.	Мотивирование доверием и ответственностью
50.	Корпоративные премиальные программы
51.	Методы повышения лояльности HiPo

52.	Правила построения карьеры HiPo
53.	Модели организации индивидуального развития руководителей
54.	Выбор системы управления талантами для организации
55.	Правила запуска программы управления талантами
56.	Инструменты работы с кадровым резервом
57.	Развивающие бизнес-проекты
58.	Инструменты мотивации «звезд»
59.	Технологии оценки сотрудников
60.	Основные роли в управлении талантами: кадровики, руководители, сами таланты

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Критерии оценки: баллы начисляются пропорционально правильно выполненным тестовым заданиям.

Промежуточное тестирование 1 оценивается в 40 баллов.

Итоговый тест

Полный банк тестовых заданий по дисциплине «Планирование карьеры и управление талантами» находится на образовательном портале ТГУ.

Критерии оценки: баллы начисляются пропорционально правильно выполненным тестовым заданиям.

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовки)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой	Управление персоналом	учебник	2023	URL: https://znanium.ru/catalog/product/1939110
2	Г. Десслер	Управление персоналом	учебное пособие	2024	URL: https://znanium.ru/catalog/product/2178508
3	Беляцкий, Н. П.	Управление персоналом	учебник	2023	URL: https://znanium.com/catalog/product/2131522

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовки)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
4	А.Я. Кибанов	Основы управления персоналом	учебник	2021	URL: https://znanium.com/catalog/product/1184667

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Springer Link[Электронный ресурс] : [база данных]. – Switzerland: Springer Nature, 1842– . – Режим доступа : link.springer.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.
- Science Direct [Электронный ресурс] : коллекция электронных книг издательства Elsevier. – Netherlands: Elsevier, 2018– . – Режим доступа : sciencedirect.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows: WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc	договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно
2	Office Standard: Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition	договор № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-807)	Экран телевизионный, ширмы, проектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские. Транспарант-перетяжка, системный блок .
	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-810)	Экран телевизионный, ширмы, проектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские. Транспарант-перетяжка, системный блок .
	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учеб-	Столы ученические двухместные, стулья, стол преподавательский, доска аудиторная (меловая).

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
	ная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-411)	
	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (УЛК-105)	Столы, стулья, стеллажи (в т.ч. выставочные) с книгами, компьютеры, мобильные рабочие места
	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (УЛК-406)	Столы компьютерные, стулья, микрокомпьютеры raspberry pi 32 bit.