



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОП

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
управления персоналом
и экономики труда

Сахарова Л.А.
« 6 » сентября 2017 г.

Савинкина Л.А.
« 6 » сентября 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление знаниями в организации

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Форма подготовки очная

курс 4 семестр 8
лекции 28 час.
практические занятия 28 час.
лабораторные работы _____ час.
в том числе с использованием МАО лек. /пр. /лаб. _____ час.
всего часов аудиторной нагрузки 56 час.
в том числе с использованием МАО час.
самостоятельная работа 88 час.
в том числе на подготовку к экзамену 36 час.
контрольные работы (количество)
курсовая работа / курсовой проект _____ семестр
зачет семестр
экзамен 8 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта высшего образования, самостоятельно устанавливаемым ДВФУ № 12-13-235 от 18.02.2016 по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», с изменениями, утвержденными приказами ректора ДВФУ от 06.09.2016 № 12-13-1594, от 04.07.2017 № 12-13-1369

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 9 от «6» сентября 2017 г.

Заведующий кафедрой канд. геогр. наук, доцент Савинкина Л.А.
Составитель : доцент Сахарова Л.А.

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « _____ » _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « _____ » _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

ABSTRACT

Specialist's degree in 38.03.03 Personnel management

Course title: Organization knowledge management

Variable part of Block 1, 4 credits.

Instructor: Palagutina Natalia Vasilyevna, Associate Professor

At the beginning of the course a student should be able to:

- ability to self-organization and self-education;
- ability to solve standard tasks of professional activity on the basis of information and bibliographic culture with the use of information and communication technologies and taking into account the basic information security requirements.

Learning outcomes:

professional competences (SPC):

- ability to analyze results of researches in the context of the purposes and tasks of the organization for innovative human resource management (SPC-39)
- ability to develop and use innovations in the sphere of human resource management, to make a contribution to planning, creation and implementation of innovative projects in the field of human resource management (SPC-37).

Course description: mastering a complex of knowledge in the field of the theory and practice of innovative management, providing students with flexible tools in a question of strategic management of innovations, and also formation of the all-professional (SPC-37,38,39) competences allowing to make effective administrative decisions in the field of innovative activity of human resource management.

Main course literature:

1. Avrashkov L. Ya., Bazilevich A. I., Bobkov L. V., Grafova G. F., Gorfinkel V.Ya., Chernyshev B. N. Innovative management/L. Ya. Avrashkov [etc.] — M.: High school textbook, 2013. — 463 pages.

2. Baldin K. V. [etc.]. Innovative management / Baldin K. V., Barysheva A. V., Galditskaya S. N., Perederyaev I. I., Barysheva A. V. — M.: Dashkov and To., 2014. — 380 pages.

3. Gugelev A. V. Innovative management / A.V. Gugelev. — M.: Dashkov and To., 2013. — 335 pages.

4. Maslov V.I. Innovative management in the 21st century. Collection of articles [An electronic resource] / Maslov V.I. - Electron. text it is given. - M.: Direkt-Media, 2012. - 101 pages//<http://www.biblioclub.ru/book/103838/>

Form of final control: exam

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление знаниями в организации»

Учебный курс «Управление знаниями в организации» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Управление знаниями в организации» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины по выбору».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Учебным планом по данной специальности предусмотрены лекционные занятия (28 часов), практические занятия (28 часов), самостоятельная работа (88 часов, в том числе на подготовку к экзамену 36 часов). Дисциплина реализуется на 4 курсе в 8 семестре.

Дисциплина «Управление знаниями в организации» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг», «Современные технологии подбора, отбора, оценки и найма персонала», «Проектная деятельность» «Лидерство», «Предпринимательство» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление поведением персонала», «Управленческий учет и учет персонала».

Содержание дисциплины состоит из четырех модулей и охватывает широкий круг вопросов:

1. Концепция управления трудовыми ресурсами: управление знаниями в постиндустриальной экономике; знания в современных организациях; нематериальные активы организации; система управления знаниями;

2. Концепция управления персоналом: стратегии и методы преобразования и распространения неявных знаний; аудит знаний и разработка карты знаний; информационное обеспечение процессов управления знаниями; построение эффективной программы стимулирования компании;

3. Концепция управления человеческими ресурсами: количественная школа управления персоналом (1970 – 1999); делегирование полномочий; повышение квалификации персонала как ключевой фактор развития; система КРІ;

4. Командный менеджмент: Современный период управления персоналом – возрастание роли лидера и команды (с 2000 года); признаки команды; вовлечение персонала в дела компании; коллегиальные способы принятия решений.

Цель – выработать представления студентов об управлении знаниями как современном подходе в менеджменте, возможности и пути его использования для решения стратегических и тактических задач организации в целях повышения ее конкурентоспособности; навыки, необходимые для практического решения задач управления знаниями в организации.

Задачи:

- ознакомить с понятийно-терминологическим аппаратом, применяемым в системе управления знаниями организации;
- сформировать представление о современных тенденциях и актуальных проблемах в области управления знаниями;
- обеспечить освоение современных подходов к управлению знаниями в организации;
- сформировать представление о принципах, методах, технологиях управления знаниями в современной организации;
- сформировать знания и навыки, необходимые для постановки и практического решения актуальных задач управления знаниями в организации;
- выработать навыки и понимание этических норм и правил, регламентирующих деятельность менеджера в управлении знаниями.

Для успешного изучения дисциплины «Управление знаниями в организации» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- знание основ исторических знаний, понимание движущих сил и закономерностей исторического процесса, места человека в историческом процессе, политической организации общества;
- знание методологии научных исследований в профессиональной области;
- знание основных проблем современной философии и подходов к их решению;
- умение использовать междисциплинарные системные связи наук, самостоятельно выделять и решать основные мировоззренческие и методологические естественнонаучные и социальные проблемы с целью планирования устойчивого развития;
- умение анализировать и оценивать философские проблемы при решении социальных и профессиональных задач;
- владение навыками выбора наиболее актуальных направлений научных исследований, ставить задачи исследования и определять способы решения поставленных задач;
- способность самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях, непосредственно не связанных со сферой деятельности.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-37 умение разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом, вносить вклад в планирование, создание и реализации	Знает	основы разработки и использовать инновации в сфере управления персоналом
	Умеет	вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом
	Владеет	навыками основ разработки и использования инновации в сфере управления персоналом,

инновационных проектов в области управления персоналом		способностью вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-38 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала	Знает	основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала
	Умеет	проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала
	Владеет	методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования
ПК-39 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Знает	программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, технологии преодоления локального сопротивления изменениям
	Умеет	реализовать программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, применять технологии преодоления локального сопротивления изменениям и использовать их на практике
	Владеет	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление знаниями в организации» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: выполнение тренировочных упражнений, построение аналитических таблиц, выполнение групповых заданий, подготовка докладов и презентаций, выполнение индивидуальных заданий.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

(28 часов)

МОДУЛЬ1. Система и структура управления знаниями(8час.).

Тема 1. Система управления знаниями (4 часа).

Знания и виды знаний в организации. Система управления знаниями в организации – понятие и назначение. Концепции управления знаниями. Жизненный цикл управления знаниями. Создание системы управления знаниями. Сетка для оценки зрелости управления знаниями.

Тема 2. Организационная структура управления знаниями (4 часа).

Стратегия управления знаниями. Организационные формы управления знаниями в организации. Бенчмаркинг системы управления знаниями. Внедрение системы управления знаниями. Этапы внедрения. Процессно-ориентированные карты знаний. Бюджет системы управления знаниями. Факторы, способствующие внедрению системы управления знаниями.

МОДУЛЬ2. Технологии и организация процесса управления знаниями (8час.)

Тема 3. Технологии управления знаниями (4 часа).

Информационные технологии. Коммуникативные технологии.

Маркетинговые технологии. Репутационный менеджмент. Организационная культура, ориентированная на знания. Обучающаяся организация. Корпоративный университет. Кейс-метод: на лекции рассматриваются кейсы, раскрывающие процесс применения указанных технологий в организации. Например, создании корпоративного университета.

Тема 4. Организация процесса обучения персонала (4 часа).

Теоретическая интерпретация основных понятий: «развитие персонала», «профессиональное развитие», «профессиональная компетентность», «обучение персонала», «профессиональные и личностные компетенции», «знания, умения, навыки». Обучение с точки зрения

концепции человеческих ресурсов. Цели обучения с точек зрения работодателя и работника. Виды потребностей, на удовлетворение которых направлено обучение персонала в организации. Концепции обучения. Типы учебных программ – «сохраняющие» и «инновационные». Внешнее обучение и его виды. Внутрифирменное/внутри организационное обучение: понятие, подходы, типы учебных программ. Основные этапы организации обучения: Методы выявления потребности в обучении. Мониторинг сферы образовательных услуг. Выбор поставщика образовательных услуг. Формирование заявки на обучение. Планирование и бюджетирование обучения. Формирование программы обучения. Документальное сопровождение обучения. Оценка эффективности обучения

МОДУЛЬ3. Методы и Экономика управления знаниями(8час.)

Тема 5. Методы обучения персонала (4 часа).

Традиционные методы обучения. Современные методы обучения. Методы развития потенциала сотрудников.

Тема 6. Экономика управления знаниями (4 часа).

Оценка интеллектуального капитала организации. Оценка доли интеллектуальных активов в общем капитале организации. Проектные оценки выгодности систем управления знаниями.

МОДУЛЬ4. Факторы успеха для управления знаниями(4 часа).

Тема 7. Факторы успеха для управления знаниями (4 часа).

Критические факторы успеха для управления знаниями. Факторы конкурентоспособности, основанные на использовании интеллектуального капитала.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (28 часов.)

Практическая работа №1 Система управления знаниями (4 часа)

1. Раскройте понятие «знания». Назовите виды знаний в организации.
2. С какой целью необходимо управлять знаниями в организации.

3. Концепции управления знаниями.
4. Жизненный цикл управления знаниями.
5. Создание системы управления знаниями.
6. Сетка для оценки зрелости управления знаниями.

Практическая работа №2 Организационная структура управления знаниями
(4 часа).

1. С какой целью необходима разработка стратегии управления знаниями? Назовите базовые стратегии формирования и использования знаний в организации.

2. Назовите организационные формы управления знаниями. Раскройте их специфику

3. Что такое бенчмаркинг системы управления знаниями?

4. Назовите основные этапы внедрения системы управления знаниями.

5. Что такое процессно-ориентированные карты знаний

6. Какие затраты включает процесс внедрения управления знаниями в организации?

7. Назовите факторы, способствующие внедрению системы управления знаниями. *Кейс-метод:* рассмотрение примера организации системы управления знаниями в конкретной организации.

Практическая работа №3 Технологии управления знаниями **(4 часа).**

1. Какие информационные технологии управления знаниями вам известны? Назовите и раскройте их суть

2. Какие коммуникативные технологии управления знаниями вам известны? Назовите и раскройте их суть.

3. Какие маркетинговые технологии управления знаниями вам известны? Назовите и раскройте их суть.

4. Как взаимосвязан процесс управления знаниями в организации и репутационный менеджмент?

5. Как взаимосвязаны организационная культура и процесс управления знаниями в организации? Что такое организационная культура, ориентированная на знания?

6. Что такое обучающаяся организация?

7. Раскройте назначение и специфику организации корпоративного университета

Практическая работа №4 Организация процесса обучения персонала (4 часа).

1. Раскройте понятия: «развитие персонала», «профессиональное развитие», «профессиональная компетентность», «обучение персонала», «профессиональные и личностные компетенции», «знания, умения, навыки».

2. Раскройте сущность процесса обучения с точки зрения концепции человеческих ресурсов.

3. Каковы цели обучения с точек зрения работодателя и работника? Назовите виды потребностей, на удовлетворение которых направлено обучение персонала в организации.

4. Раскройте содержание концепций обучения. Назовите типы учебных программ.

5. Раскройте специфику внешнего обучения и назовите его виды.

6. Раскройте специфику внутрифирменное/внутриорганизационное обучение: понятие, подходы, типы учебных программ.

7. Назовите основные этапы организации обучения.

8. Раскройте методы выявления потребности в обучении.

9. С какой целью и как необходимо осуществлять мониторинг сферы образовательных услуг? На что необходимо обратить внимание при выборе поставщика образовательных услуг?

10. Как формируется заявка на обучение?

11. Раскройте основные статьи затрат на обучение.

12. Что включает в себя документальное сопровождение обучения?
13. Раскройте содержание методов оценки эффективности обучения.

Практическая работа №5 Методы обучения персонала(4 часа).

1. Раскройте содержание традиционных методов обучения.
2. Раскройте содержание современных (активных) методов обучения.
3. Раскройте содержание методов развития потенциала сотрудников.

Практическая работа №6 Экономика управления знаниями (4 часа).

1. Как осуществить оценку интеллектуального капитала организации?
2. Как оценить долю интеллектуальных активов в общем капитале организации?
3. Раскройте содержание проектной оценки выгоды систем управления знаниями?

Практическая работа №7 Факторы успеха для управления знаниями (4 часа).

1. Назовите критические факторы успеха для управления знаниями.
2. Назовите факторы конкурентоспособности, основанные на использовании интеллектуального капитала.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управление знаниями в организации» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

– критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	МОДУЛЬ1. Система и структура управления знаниями МОДУЛЬ2. Технологии и организация процесса управления знаниями МОДУЛЬ3. Методы и Экономика управления знаниями МОДУЛЬ4. Факторы успеха для управления знаниями	ПК-37-умением разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом, вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом	Знает основы разработки и использовать инновации в сфере управления персоналом	Доклад, сообщение (УО-3) Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР6)	Вопросы к экзамену №№ 1-28
			Умеет вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом	Эссе(ПР-11) Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР6)	
			Владеет навыками основ разработки и использования инновации в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом	Эссе (ПР-11) Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР6) контрольная работа (ПР-2)	
2	МОДУЛЬ1. Система и структура управления знаниями	ПК-38-знанием основ проведения и методов оценки экономической	Знает основы проведения и методы оценки экономической и социальной	Доклад, сообщение (УО-3) Тест (ПР-1) Практическая	Вопросы к

МОДУЛЬ2. Технологии и организация процесса управления знаниями МОДУЛЬ3. Методы и Экономика управления знаниями МОДУЛЬ4. Факторы успеха для управления знаниями	и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала	эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала	ая работа (ПР6)	экзамену №№ 1-28
		Умеет проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала	Эссе(ПР-11) Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР6)	
		Владеет методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования	Эссе (ПР-11) Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР6) контрольная работа (ПР-2)	
МОДУЛЬ1.	ПК-39-	Знает	Доклад,	Вопросы к

<p>Система и структура управления знаниями МОДУЛЬ2. Технологии и организация процесса управления знаниями МОДУЛЬ3. Методы и Экономика управления знаниями МОДУЛЬ4. Факторы успеха для управления знаниями</p>	<p>способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</p>	<p>программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, технологии преодоления локального сопротивления изменениям</p>	<p>сообщение (УО-3) Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР6)</p>	<p>экзамену №№ 1-28</p>
		<p>Умеет реализовать программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, применять технологии преодоления локального сопротивления изменениям и использовать их на практике</p>	<p>Эссе(ПР-11) Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР6)</p>	
		<p>Владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии</p>	<p>Эссе (ПР-11) Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР6) контрольная работа (ПР-2)</p>	

			преодоления локального сопротивления изменениям		
--	--	--	--	--	--

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Аврашков Л. Я., Базилевич А. И., Бобков Л. В., Графова Г. Ф., Горфинкель В. Я., Чернышев Б. Н. Инновационный менеджмент / Л. Я. Аврашков [и др.] — М.:Вузовский учебник, 2013. — 463с.
2. Балдин К. В. [и др.]. Инновационный менеджмент / Балдин К. В., Барышева А. В., Галдицкая С. Н., Передеряев И. И., Барышева А. В. — М.:Дашков и К., 2014. —380 с.
3. Гугелев А. В. Инновационный менеджмент / А. В. Гугелев.— М.:Дашков и К., 2013. — 335 с.
4. Маслов В.И. Инновационный менеджмент в XXI веке. Сборник статей [Электронный ресурс] / Маслов В. И. - Электрон. текстовые дан. - М. : Директ- Медиа, 2012. - 101 с. // <http://www.biblioclub.ru/book/103838/>
5. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом/ Е.И Данилина./ Издательско-торговая корпорация "Дашков и К"
Режим доступа
http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%C2%AB%D0%98%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82+%D0%B2+%D1%83%D0%BF%D

[1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%C2%BB&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%C2%AB%D0%98%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82+%D0%B2+%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%C2%BB&theme=FEFU)

6. В. И. Колношенко и О. В. Колношенко [и др.]. Управление операциями. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Выпуск 13/ Царегородцев Ю. Н, Колношенко В. И, Колношенко В. И., Колношенко О. В./ Московский гуманитарный университет Режим доступа

http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%C2%AB%D0%98%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82+%D0%B2+%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%C2%BB&theme=FEFU

7. Управление инновациями в кадровой работе : учебно-практическое пособие : учебное пособие для вузов / [Т. В. Лукьянова, С. И. Ярцева, В. Г. Коновалова и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Государственный университет управления./ Москва : Проспект, 2012. Режим доступа

http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%C2%AB%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%D0%BC%D0%B8+%D0%B8+%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%BC%D0%B8%C2%BB&theme=FEFU

8. В.Я. Горфинкель/ Инновационный менеджмент/ Вузовский учебник Режим доступа

http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82&theme=FEFU

9. Н. С. Безуглая/ Инновационный менеджмент/ Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа Режим доступа

http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82&theme=FEFU

10. В. Г. Медынский Инновационный менеджмент/ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М" Режим доступа

http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82&theme=FEFU

Дополнительная литература

1. Беляев Ю.М. Инновационный менеджмент. Учебник для бакалавров / Беляев Ю. М. - Электрон. текстовые дан. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 220 с. - («Учебные издания для бакалавров») // <http://www.biblioclub.ru/book/135036/>

2. Зинов В. Г. Инновационное развитие компании: управление интеллектуальными ресурсами / В. Г. Зинов, Т. Я. Лебедева, С. А. Цыганов. — М.: Дело, 2013. — 245 с.

3. Маевский В. И., Макаров В. Л., Мильнер Б. З., Мильнер Б. З. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Б. З. Мильнер [и др.]. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 621 с.

4. Троицкая Л. И. Развитие, инновации, управление / Л. И. Троицкая, Е. В. Пьянова. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. — 111 с.

5. Дубина И.Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики / И.Н. Дубина. – М.: Academia, 2013. – 376с. (Монографические исследования: управление персоналом).

6. Котельников В. 10 заповедей инноваций [электронный ресурс] // Центр предпринимательского творчества и системных инноваций http://www.cecsi.ru/coach/innovation_10commandments.html

7. Дандон Э. Инновации: как определять тенденции и извлекать выгоду / Элейн Дандон; пер. с англ. С.Б. Ильина; под общ. Ред. М.Б. Шифрина. – М.: Вершина, 2016. – 304с.: ил., табл. – ISBN 5-9626-0186-6.

8. Бруковская О., Осовицкая Н. Как построить HR-БРЕНД вашей компании. 53 способа повысить привлекательность компании-работодателя. – СПб.: Питер, 2013. – 288с.

9. Инновационный консалтинг [электронный ресурс] // Инновационное бюро эксперт - http://www.inno-expert.ru/consulting/science_int/

10. Ахлакова И.Р. / Особенности инновационного управления трудовыми ресурсами в предпринимательских структурах Режим доступа http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%C2%AB%D0%98%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82+%D0%B2+%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%C2%BB&theme=FEFU

11. Маевский В. И., Макаров В. Л., Мильнер Б. З., Мильнер Б. З. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Б. З. Мильнер [и др.]. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 621 с.

12. Троицкая Л. И. Развитие, инновации, управление / Л. И. Троицкая, Е. В. Пьянова. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. — 111 с.

13. Авдулова Т.П. Гендерные аспекты управленческой деятельности [электронный ресурс] // <http://www.hrm.ru/db/hrm/EDE9B4945EB5D76CC3257735004DD337/vid/article/article.html>

14. Дубина И.Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики / И.Н. Дубина. — М.: Academia, 2013. — 376с. (Монографические исследования: управление персоналом).

15. Котельников В. 10 заповедей инноваций [электронный ресурс] // Центр предпринимательского творчества и системных инноваций http://www.cecsi.ru/coach/innovation_10commandments.html

16. Дандон Э. Инновации: как определять тенденции и извлекать выгоду / Элейн Дандон; пер. с англ. С.Б. Ильина; под общ. Ред. М.Б. Шифрина. — М.: Вершина, 2017. — 304с.: ил., табл. — ISBN 5-9626-0186-6.

17. Бруковская О., Осовицкая Н. Как построить HR-БРЕНД вашей компании. 53 способа повысить привлекательность компании-работодателя. — СПб.: Питер, 2013. — 288с.

18. Инновационный консалтинг [электронный ресурс] // Инновационное бюро эксперт - http://www.inno-expert.ru/consulting/science_int/

Нормативно-правовые материалы

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 : с учетом поправок 30.12.2017] // Собрание законодательства Российской Федерации от 26.01.2009. – № 4, ст. 445.

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации: [федер. закон № 197-ФЗ : принят Государственной Думой 30.12.2001. : по состоянию на 01.11.2017]. – М. : Эксмо, 2017. – 272 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет»

1. <http://elibrary.ru/> – Научная электронная библиотека.
2. <http://www.edu.ru/> – Российское образование: федеральный образовательный портал.
3. <http://scholar.google.ru/>
4. <http://grebennikon.ru/>
5. <http://economics.gmu.edu/>
6. <http://www.hr-portal.ru>

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

1. Ноутбук или компьютер: операционная система Microsoft Windows 98SE/2000/Me/XP; процессор Pentium 166 МГц; 64 МБ оперативной памяти; звуковое устройство; 8-скоростное устройство для чтения компакт-дисков или DVD-дисков.

2. Мультимедийный проектор

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Управление знаниями в организации» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические

работы, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Управление знаниями в организации» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических работ с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Управление знаниями в организации» является экзамен, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Управление знаниями в организации» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Управление знаниями в организации» для аттестации на экзамене следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении практических работ и заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

В рамках практических занятий предусмотрено выполнение студентами творческих заданий, составление эссе, тестирование и решение расчетных и ситуационных задач. Задания для практических занятий по дисциплине «Управление знаниями в организации» и критерии их оценки представлены в Приложении 2.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям может вестись с использованием списка основной и дополнительной литературы, изучения

опыта работы отечественных и зарубежных фирм по стратегическому управлению организациями в конкурентной рыночной среде.

Самостоятельная работа - важный и существенный этап в обучении студентов. Она нацелена на повышение уровня теоретического и практического усвоения студентами данного курса, направленного на поиск творческих управленческих решений. Самостоятельная работа - это планируемая работа студентов, которую они выполняют по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его прямого участия.

Самостоятельная работа необходима не только для освоения дисциплины «Управление изменениями и инновациями», но и для формирования навыков самостоятельной работы как в учебной, так и профессиональной деятельности. Каждый студент учится самостоятельному решению проблем, нахождению оригинальных творческих решений.

Самостоятельная работа выполняется студентами с использованием предложенной им методической литературы и необходимых дидактических материалов, что позволяет облегчить работу и совершенствовать ее качество. В объем самостоятельной работы по дисциплине включается: подготовка к семинарским и практическим занятиям; составление глоссария; подготовка к экзамену.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Планирование – важнейшая черта человеческой деятельности, один из характерных, обязательных признаков человеческого труда. Для организации сложной учебной деятельности очень эффективным является использование средств, напоминающих о стоящих перед нами задачах, их последовательности выполнения. Такими средствами могут быть мобильный телефон, имеющий программу органайзера, включающего будильник, календарь и список дел; таймеры, напоминающие о выполнении заданий по культурологии; компьютерные программы составления списка дел, выделяющие срочные и важные дела.

Составление списка дел – первый шаг к организации времени. Список имеет то преимущество, что позволяет видеть всю картину в целом. Упорядочение, классификация дел в списке – второй шаг к организации времени.

Регулярность – первое условие поисков более эффективных способов работы. Рекомендуется выбрать один день недели для регулярной подготовки по дисциплине «Управление изменениями и инновациями». Регулярность не просто позволяет подготовиться к делу, она создает настрой на это дело, позволяет выработать правила выполнения дела (например, сначала проработка материала лекции, учебника, чтение первоисточника, затем выделение и фиксирование основных идей в тетради).

Чтобы облегчить выполнение заданий, необходимо определить временные рамки. Еженедельная подготовка по дисциплине «Управление знаниями в организации» требует временных затрат. Четкое фиксирование по времени регулярных дел, закрепление за ними одних и тех же часов – важный шаг к организации времени. При учете времени надо помнить об основной цели рационализации – получить наибольший эффект с наименьшими затратами. Учет – лишь средство для решения основной задачи: сэкономить время.

По мнению специалистов по психологии, важность планирования и выполнения дел обуславливается также тем, что у нас накапливаются дела, задачи или идеи, которые мы не реализуем, откладываем на потом – все это негативно сказывается на нашем внутреннем состоянии в целом.

Важная роль в организации учебной деятельности отводится программе дисциплины, дающая представление не только о тематической последовательности изучения курса, но и о затратах времени, отводимом на изучение курса. Успешность освоения дисциплины «Управление знаниями в организации» во многом зависит от правильно спланированного времени при самостоятельной подготовке (в зависимости от специальности от 2 – 3 до 5 часов в неделю).

Начиная изучение дисциплины «Управление изменениями и инновациями», студенту необходимо:

–ознакомиться с программой, изучить список рекомендуемой литературы; к программе курса необходимо будет возвращаться постоянно, по мере усвоения каждой темы в отдельности, для того чтобы понять: достаточно ли полно изучены все вопросы;

–внимательно разобраться в структуре дисциплины «Управление изменениями и инновациями», в системе распределения учебного материала по видам занятий, формам контроля, чтобы иметь представление о курсе в целом, о лекционной и практической части всего курса изучения;

–обратиться к методическим пособиям по дисциплине «Управление изменениями и инновациями», позволяющим ориентироваться в последовательности выполнения заданий;

–переписать в тетрадь для лекций (на отдельной странице) и прикрепить к внутренней стороне обложки структуру и содержание теоретической части курса, а в тетрадь для практических занятий – темы практических занятий.

При подготовке к занятиям по дисциплине «Управление знаниями в организации» необходимо руководствоваться нормами времени на выполнение заданий. Например, при подготовке к занятию на проработку конспекта одной лекции, учебников, как правило, отводится от 0,5 часа до 2 часов, а на изучение первоисточников объемом 16 страниц печатного текста с составлением конспекта 1,5–2 часа, с составлением лишь плана около 1 часа.

Методические указания по подготовке и проведению семинара.

При подготовке к семинару

Студенты заранее получают вопросы для обсуждения и задание подбирают литературу и определяют источники информации для самостоятельного изучения. Выполняют опережающие индивидуальные или

групповые задания творческого характера (по усмотрению студентов).
Готовят доклады, сообщения, иллюстрационный материал.

I. Организационная часть (10 мин.) (Сообщение темы, цели, задач, плана. Перечисление литературных источников).

II. Подготовительная часть (10 мин) (Повторение основных вопросов предыдущей лекции. Подготовка или самоподготовка учащихся по вопросам семинара).

III. Семинарское занятие (50 мин.) (Заслушивание докладов, сообщений, демонстрация иллюстративного материала, организация дискуссии)

IV. Контролирующая часть семинара (20 мин.) (Контрольно-корректирующая проверка. Проверка основных знаний и умений по теме.

V. Заключительная часть семинара (10 мин.) (Подведение итогов работы на семинаре, оценивание работы учащихся, запись домашнего задания).

Методические указания к подготовке материалов для участия в дискуссии в рамках круглого стола: используя источники литературы, которые указаны в соответствующих лекциях, а также самостоятельно подобранные источники. Необходимо подготовить сообщение по одному из указанных вопросов. Подготовить вопросы для встречного обсуждения сообщения в процессе проведения круглого стола. В процессе подготовки участник круглого стола должен продемонстрировать умение выделять проблемные аспекты по изучаемым положениям, изучить мнения специалистов по рассматриваемым вопросам, формулировать собственную точку зрения, грамотно и системно представлять подобранный материал.

Описание последовательности действий обучающихся, или алгоритм изучения дисциплины

Для эффективного усвоения курса «Управление знаниями в организации» студентам необходимо вспомнить сущность основных категорий, изучаемых, причинно-следственные связи управленческих

явлений, чтобы на этой основе лучше понять функциональные взаимосвязи на уровне всей системы управления персоналом. Следует также освежить в памяти знания экономической теории, так как современное управление персоналом в качестве своего фундамента использует экономическую теорию. Необходимый уровень математической подготовки в основном ограничивается знанием основ алгебры, особенно умением оперировать с линейными уравнениями, а также использованием основ дифференциального исчисления.

Так как курс «Управление знаниями в организации» построен на основе нескольких переводных и отечественных учебников, студентам желательно иметь у себя основные материалы из списка рекомендованной литературы, изданные кафедрой учебные и учебно-методические пособия.

В ходе учебы студент обязан активно использовать все формы обучения – посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Процесс изучения дисциплины включает в себя:

1. Работу под руководством преподавателя (лекции, практические занятия, консультации преподавателя по подготовке докладов, решению задач и выполнению аналитических разработок, консультации преподавателя по вопросам, в которых студент не смог разобраться самостоятельно, и консультация преподавателя перед зачётом).

2. Самостоятельную работу студента (проработка текстов лекций, подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск и изучение фундаментальной и современной научной литературы, написание докладов, анализ и обработка статистических данных при выполнении аналитической работы по одной из рекомендованных преподавателем задач, а также подготовка к сдаче экзамена).

Алгоритм подготовки студентов при изучении дисциплины «Управление изменениями и инновациями».

1. Посещение лекций. Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них студент получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов. Знакомя студентов с разными методологическими подходами к анализу управленческих явлений, которые используются представителями различных школ управления, они призваны способствовать формированию навыков самостоятельной работы с научной литературой.

Предполагается, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендованным программой. Часто студентам трудно разобраться с дискуссионными вопросами, дать однозначный ответ. Преподаватель, сравнивая различные точки зрения, излагает свой взгляд и нацеливает студентов на дальнейшие исследования и поиск научных решений. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает.

2. Практические занятия. Эти занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практическом занятии студенты под руководством преподавателя обсуждают дискуссионные вопросы, заслушивают доклады, проводят деловые игры, решают задачи, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания. Для успешного проведения практического занятия студенту следует тщательно подготовиться. Основной формой подготовки студентов к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными, информацией о социально-экономических событиях в России.

Изучив конкретную тему, студент может определить, насколько хорошо он в ней разобрался. Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на практическом занятии задать их преподавателю. На практических занятиях студент набирает баллы по текущей успеваемости в рамках модульного обучения, поэтому важно проявить себя с лучшей стороны. Практическое занятие предоставляет студенту возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения.

3. Самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа предполагает изучение учебной и научной литературы, материалов лекций, систематизацию прочитанного материала, подготовку сообщений и докладов, решение задач, написание домашней работы, работу со статистическим материалом, выполнение аналитических разработок, подготовку к научной студенческой конференции.

3.1. Выполнение письменной самостоятельной работы. По определенным темам преподаватель может задавать студентам на дом письменную самостоятельную работу. Обычно она выполняется в отдельной тетради и может включать в себя самостоятельное решение задач, поиск ответов на дискуссионные вопросы. Выполнение такой работы рекомендуется начинать после того, как студент прослушал лекцию и посетил практическое занятие, изучил рекомендуемую литературу и разобрался в материале. Для допуска к экзамену каждому студенту необходимо получить зачет за все работы. Студенты, не выполнившие домашние задания в установленный срок, должны обязательно отработать все задания. Зачет и экзамен у таких студентов принимаются, как правило, в период дополнительной сессии. На каждого студента (на бумажном или электронном носителе) заводится лист учета, в котором фиксируется его письменная самостоятельная работа по курсу. Лист готовит сам студент.

3.2. Выполнение аналитических работ. Этот вид самостоятельной работы нужен для того, чтобы студент научился:

– осуществлять поиск дополнительной литературы и статистики по выбранной теме и работать с ней;

– кратко и логично излагать, анализировать и обобщать прочитанный материал;

– на основе сравнительного анализа различных теоретических подходов формировать свою точку зрения по рассматриваемым вопросам,

– использовать теоретические концепции, управленческие модели и функциональные зависимости для исследования особенностей и закономерностей функционирования реальной системы управления персоналом, оценки ожидаемых последствий тех или иных политических мер, используемых правительством для решения конкретных проблем.

3.3. Подготовка к докладу. Доклад готовится по определенной теме, под руководством преподавателя, с использованием дополнительной литературы. Доклады заслушиваются на семинарских занятиях. Лучшие доклады могут быть представлены на ежегодной апрельской конференции по рекомендации преподавателя.

Рекомендации по работе с литературой

Наиболее предпочтительна по темная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

–ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;

–изучение основной учебной литературы;

–проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не столько в ходе курсового экзамена, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

Литература имеется в библиотеке университета.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Управление изменениями и инновациями», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы

авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного нигилизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

Наконец, студент обязан знать не только литературу, рекомендуемую в данном пособии, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

Рекомендации по подготовке к экзамену

Итоговым контролем при изучении дисциплины «Управление знаниями в организации» является экзамен. Примерный перечень вопросов к экзамену содержится в Приложении 2. Указанные вопросы по дисциплине обновляются на начало учебного года. Непосредственно перед сессией вопросы могут обновляться. Обновленный перечень вопросов к экзамену выдается студентам перед началом экзаменационной сессии. На экзамене студенту предлагается ответить на один – два вопроса по изученным разделам дисциплины. Цель экзамена – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве дефиниций и категорий. Оценке подлежит также и правильность речи студента. Дополнительной целью итогового контроля в виде экзамена является формирование у студента таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, самостоятельность. Таким образом, экзамен по

дисциплине проверяет сложившуюся у студента систему знаний по данной отрасли права и играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению фундаментальной и специальной подготовки в области управления персоналом.

При подготовке к экзамену студент должен правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть качественно и на высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Экзамен призван побудить студента получить дополнительно новые знания. Во время подготовки к экзамену студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении разделов курса. Это позволяет им уяснить логическую структуру курса, объединить отдельные темы в единую систему, увидеть перспективы развития управления персоналом.

Рекомендуемые учебники и специальная литература при изучении курса, имеются в рекомендованном списке литературы в рабочей программе по данному курсу, также их называет студентам преподаватель на первой лекции.

Студент в целях получения качественных и системных знаний должен начинать подготовку к экзамену задолго до его проведения, лучше с самого начала лекционного курса. Для этого, как уже отмечалось, имеются в учебно-методическом пособии примерные вопросы к экзамену. Целесообразно при изучении курса пользоваться рабочей программой и учебно-методическим комплексом. Также необходимо изучение практики управления персоналом.

Самостоятельная работа по подготовке к экзамену во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на экзамен и дней, отведенных на подготовку к экзамену. При этом необходимо, чтобы последний день или часть его, был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить уровень усвоения материала. Важно иметь в виду, что для целей воспроизведения материала учебного курса

большую вспомогательную роль может сыграть информация, которая содержится в рабочей программе курса.

Модульно-рейтинговая схема предполагает, что студент для получения экзаменационной оценки по данной дисциплине должен набрать 100 баллов. Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение модулей: на аудиторных занятиях, промежуточном контроле.

Баллы присуждаются по результатам работы на лекциях, за выполнение практических и самостоятельных заданий. Дополнительные «премиальные» баллы студент может получить за посещаемость занятий. Максимальное количество баллов за работу на практическом занятии можно получить, демонстрируя хорошее знание текста учебника, умение формировать и аргументировать собственную позицию.

На основании набранных баллов, успеваемость студентов в семестре определяется следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» за дисциплины, закрываемые экзаменами или дифференцированными экзаменами. Результаты сдачи экзаменов оцениваются отметкой «зачтено» или «не зачтено». Студент, набравший менее 61 балла получает итоговую оценку – не зачтено, более 61 балла – зачтено.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Управление знаниями в организации» необходимы:

Аудитории, оснащенные мультимедийным проектором, с выходом в ИНТЕРНЕТ для проведения семинаров. Аудитории, оснащённые компьютерами, с установленным пакетом программ Project Expert.

В материально-техническое обеспечение дисциплины «Управление знаниями в организации» входит компьютерный класс минимум на 20

компьютеров, подключённый к сети «Интернет», с установленным на компьютерах стандартным программным обеспечением и дополнительно:

– компьютерная база знаний по управлению персоналом на сервере.

Приложение 1



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Управление знаниями в организации»
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Форма подготовки очная

Владивосток
2017

Самостоятельная работа студентов по курсу «Управление знаниями в организации» (88 ч.)

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, соответствует более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки исследовательской работы и ориентирует на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, изучения литературы, написания реферата и подготовки презентации.

Проверка самостоятельной подготовки осуществляется как на практических занятиях, так и в ходе экзамена.

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	Раздел 1	Подготовка к собеседованию, подготовка эссе, и подготовка к дискуссии, подготовка доклада и презентации к семинару доклада и презентация	26 часов	Представление доклада и презентации
2	Раздел 2	Изучение текстов лекций, подготовка дискуссий, подготовка к контрольной работе	26 часов	Проверка наличия лекций, активность участия в дискуссиях, проверка контрольной работы и проверка эссе
3		Подготовка к экзамену	36 часов	Сдача экзамена
ИТОГО			88 часов	-

Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, работы над рекомендованной литературой, написания докладов по теме семинарского занятия, подготовки презентаций, решения задач.

При организации самостоятельной работы преподаватель должен учитывать уровень подготовки каждого студента и предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выполнении самостоятельной работы. Преподаватель дает каждому студенту индивидуальные и дифференцированные задания. Некоторые из них могут осуществляться в группе (например, подготовка доклада и презентации по одной теме могут делать несколько студентов с разделением своих обязанностей – один готовит научно-теоретическую часть, а второй проводит анализ практики).

Задания для самостоятельного выполнения

Знакомство с научной и учебной литературой по экономическому анализу, экономике труда и анализу трудовых показателей.

Знакомство с периодическими изданиями:

Журналы: Инновации, персонал и т.д..

Газеты: Российская газета.

Дополнительное изучение тем курса.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	30
3	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	30
4	Наличие мультимедиа презентации	20
5	ИТОГО	100



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Управление знаниями в организации»
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Форма подготовки очная

Владивосток
2017

Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-37 умение разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом, вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом	Знает	основы разработки и использовать инновации в сфере управления персоналом.
	Умеет	вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом;
	Владеет	Навыками основ разработки и использования инновации в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-38 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала	Знает	основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала
	Умеет	проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала
	Владеет	методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования
ПК-39 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Знает	программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, технологии преодоления локального сопротивления изменениям
	Умеет	реализовать программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, применять технологии преодоления локального сопротивления

		изменениям и использовать их на практике
	Владеет	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели	баллы
ПК-37-умением разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом, вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом	знает (пороговый уровень)	основы разработки и использовать инновации в сфере управления персоналом.	Отсутствие знаний	Пороговый	1
			Фрагментарные знания		1-60
			Неполные знания	Базовый	61-75
			Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания		76-85
			Сформированные и систематические знания		Высокий
	умеет (продвинутой)	вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом;	Отсутствие умений	Пороговый	1-60
			Частично освоенное умение		
			В целом успешное, но не систематическое умение	Базовый	61-75
			В целом успешное, но содержащее отдельные		76-85

			пробелы умение		
			Успешное и систематическое умение	Высокий	86-100
	владеет (высокий)	Навыками основ разработки и использования инновации в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом	Не владеет	Пороговый	1-60
Фрагментарное владение					
В целом успешное, но не систематическое владение			Базовый	61-75	
В целом успешное, но сопровождающ еся отдельными ошибками владение					76-85
			Успешное и систематическое владение	Высокий	86-100
ПК-38-знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционны х проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестировани я и финансировани е программ развития персонала	знает (пороговый уровень)	основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционн ых проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестировани я и финансирован ие программ развития персонала	Отсутствие знаний	Пороговый	1
			Фрагментарны е знания		1-60
			Неполные знания	Базовый	61-75
			Сформированн ые, но содержащие отдельные пробелы знания		76-85
			Сформированн ые и систематически е знания	Высокий	86-100
	умеет (продвинуты	проводить оценку	Отсутствие умений	Пороговый	1-60

	й)	экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала	Частично освоенное умение		
			В целом успешное, но не систематическое умение	Базовый	61-75
			В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение		76-85
			Успешное и систематическое умение	Высокий	86-100
	владеет (высокий)	методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования	Не владеет	Пороговый	1-60
			Фрагментарное владение		
			В целом успешное, но не систематическое владение	Базовый	61-75
			В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение		76-85
			Успешное и систематическое владение		Высокий
	ПК-39- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в	знает (пороговый уровень)	программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала,	Отсутствие знаний	Пороговый
Фрагментарные знания				1-60	
Неполные знания				Базовый	61-75
Сформированные, но					76-85

части решения задач управления персонала, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике		технологии преодоления локального сопротивления изменениям	содержащие отдельные пробелы знания		
			Сформированные и систематические знания	Высокий	86-100
	умеет (продвинутой)	реализовать программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, применять технологии преодоления локального сопротивления изменениям и использовать их на практике	Отсутствие умений	Пороговый	1-60
			В целом успешное, но не систематическое умение	Базовый	61-75
			В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение		76-85
	Успешное и систематическое умение	Высокий	86-100		
	владеет (высокий)	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, знанием технологии преодоления локального сопротивления	Не владеет	Пороговый	1-60
			Фрагментарное владение		
			В целом успешное, но не систематическое владение	Базовый	61-75
			В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение		76-85

		изменениям	Успешное и систематическое владение	Высокий	86-100
--	--	------------	-------------------------------------	---------	--------

Шкала измерения уровня сформированности компетенций

Итоговый балл	1-60	61-75	76-85	86-100
Оценка (пятибалльная шкала)	2	3	4	5
Уровень сформированности компетенций	низкий	пороговый (базовый)	продвинутый	высокий

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины «Управление знаниями в организации»

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Управление знаниями в организации» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Управление знаниями в организации» проводится в форме контрольных мероприятий (*тестирования, коллоквиумов, эссе, практических работ, подготовки доклада, сообщения*) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

(УО-3) Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

(ПР-1) Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

(ПР-6) Практическая работа – средство для закрепления и практического освоения материала по определенному разделу.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

– степень усвоения теоретических знаний;

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

– результаты самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Управление знаниями в организации» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства. В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров и круглых столов студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к экзамену, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент отвечает на вопросы теста (варианты тестов размещены в структурном элементе ФОС IV.2), сформированные в строгом подчинении с вопросами к экзамену. Задания для промежуточной аттестации – зачёт размещены в разделе IV.3. Критерии оценки студента на экзамене, зачёте представлены в структурном элементе ФОС IV.4. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (эссе, доклад с сопровождением мультимедиа презентации, решение разно уровневых задач) представлены в структурном элементе ФОС V.

Зачетно-экзаменационные материалы

ОС по промежуточной аттестации и критерии оценки

Вопросы к зачету

1. Формирование экономики знаний.

2. Информационные ресурсы.
3. Секторы производства: первичный, вторичный и третичный.
4. Воспроизводство. Образование. Сущность и условия развития экономики знаний.
5. Социальный капитал. Инвестиции в социальный капитал.
6. Роль государства в формировании и развитии экономики знаний. Институциональные условия. Индексы развития.
7. Инвестиции в образование и науку. Рынок интеллектуального труда.
8. Сущность интеллектуального капитала.
9. Структура интеллектуального капитала.
10. Нематериальные активы и интеллектуальная собственность.
11. Методы оценки интеллектуального капитала. Коэффициент Тобина.
12. Оценка на основе нефинансовых показателей. Сбалансированная система показателей.
13. Инвестиции в интеллектуальный капитал.
14. Инвестиции в человеческий капитал.
15. Факторы конкурентоспособности, основанные на интеллектуальном капитале.
16. Виды знания. Явные и неявные знания.
17. Организационное знание.
18. Работники сферы знания.
19. Данные, информация и знания.
20. Цели, задачи и функции управления знаниями.
21. Стратегии и организационные формы управления знаниями.
22. Отделы управления знаниями. Сетевые организации.

23. Оболочечные организации. Стратегические альянсы.
24. Сообщества профессионалов. Автономные команды.
25. Организационная культура, ориентированная на знания.
26. Лидерство в интеллектуальной организации.
27. Обучающаяся организация.
28. Виды и функции информационных технологий.
29. Системы планирования ресурсов (ERP).
30. Системы управления взаимоотношениями с клиентами (CRM).
31. Системы информационной поддержки аналитической деятельности.
32. Системы внутрифирменной коммуникации.
33. Коммуникация и коммуникационный менеджмент.
34. Интегрированные маркетинговые коммуникации.
35. Маркетинг отношений.
36. Брендинг.
37. Латеральный маркетинг.
38. Репутационный менеджмент.

**Критерии выставления оценки за устный ответ студента на экзамене
по дисциплине «Управление знаниями в организации»**

Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
<i>20 баллов</i>	Проблема раскрыта полностью и произведен её глубокий анализ. Представляемая информация систематизирована, структурно-последовательна, логически связана и полностью построена на профессиональных терминах. Выводы обоснованы. Представлены предложения ее решения.
<i>16 баллов</i>	Проблема раскрыта достаточно полно. Произведен ее частичный анализ. Представляемая информация систематизирована и структурно-последовательна. Больше половины информации описаны профессиональными терминами. Часть выводов не обоснована.
<i>12 баллов</i>	Проблема раскрыта не полностью. Представляемая информация не систематизирована. Профессиональные термины использованы

	частично. Выводы не обоснованы.
менее 12 баллов (незначительно)	Проблема частично раскрыта. Представляемая информация не систематизирована и логически не связана. Используются непрофессиональные термины. Отсутствуют выводы и предложения ее решения.

Перечень вопросов теста по дисциплине «Управление знаниями в организации»

1. Главным производительным ресурсом в информационной экономике является:

- А. Капитал.
- Б. Земля
- В. Информация и знания.
- Г. Земля и капитал.

2. Информационное общество – это общество, в котором большинство работающих занято:

- А. Сельским хозяйством.
- Б. Производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы — знаний.
- В. Совершенствованием военных технологий.
- Г. Выпуском продукции тяжелого машиностроения.

3. Информация и знания являются:

- А. Конечным ресурсом организации.
- Б. Ограниченным ресурсом организации.
- В. Возобновляемым ресурсом организации.
- Г. Невозобновляемым ресурсом организации.

4. Экономика знаний – это

- А. Экономика, основанная на знаниях, создающая, распространяющая и использующая знания для обеспечения своего роста и конкурентоспособности.
- Б. Экономика, в которой высшая роль отводится современным технологиям освоения космоса.

В. Экономика, в которой в большей степени развит образовательный сектор.

Г. Экономика, основную роль в которой играет нефте- и газодобыча.

5. Информация представляет собой

А. Сигнал к действию, побуждение к формированию знаний и совершению тех или иных поступков в определенной среде и в определенный временной период.

Б. Целевое указание подчиненному.

В. Отложенное во времени управленческое решение.

Г. Призыв к действию.

6. В рамках предприятия управлять информационными потоками:

А. Возможно.

Б. Невозможно.

В. Частично возможно.

Г. Почти невозможно

7. Информация и знания являются:

А. Тождественными категориями.

Б. Не являются тождественными категориями.

В. Не являются тождественными категориями, но тесно связаны между собой.

Г. не являются тождественными категориями и не связаны между собой

8. Знания организации – это

А. Ключевые знания организации.

Б. Общие знания сотрудников и их представления о роли человека в обществе.

В. Главная составляющая человеческих активов интеллектуального капитала организации

Г. Информация в широком доступе.

9. Знания всегда являются результатом:

А. Познавательной деятельности человека и имеют прикладное значение.

Б. Влияния инопланетных цивилизаций.

В. Действия системы высшего образования.

Г. Адаптации человека к факторам внешней среды.

10. Мысль о существовании различных форм знаний была высказана:

А. В.Р. Весниным.

Б. Ф. Котлером.

В. Ж.Ж. Ламбенем.

Г. И. Нонакой и Х. Такеучи

11. Явные знания характеризуются тем, что:

А. Они могут быть записаны, высказаны, переданы.

Б. Их нельзя высказать, записать.

В. Они скрыты от большей части сотрудников организации.

Г. Они доступны части сотрудников организации и не подлежат распространению.

12. Неявные знания включают в себя:

А. Книги, учебники, учебные пособия.

Б. Должностные инструкции.

В. Опыт, ноу-хау, практики, мастерство.

Г. Описание ситуаций.

13. Согласно Г. Беккеру, человеческий капитал работника – это

А. Запас его знаний, использование которых в процессе труда обеспечивает дополнительный доход.

Б. Сумма заработной платы работника за год.

В. Сумма дивидендов по приобретенным акциям организации.

Г. Сумма накоплений на банковском счете.

14. Специальный человеческий капитал работник обычно приобретает:

- А. В университете.
- Б. В данной организации – по месту работы.
- В. В начальной школе.
- Г. В средней школе.

15. Организация в большей степени заинтересована осуществлять инвестиции:

- А. В специальный человеческий капитал сотрудника.
- Б. В общий человеческий капитал сотрудника.
- В. Не имеет значения.
- Г. В зависимости от условий работы сотрудника.

16. Инвестиции в человеческий капитал сотрудника – это всегда

- А. Вложения, которые окупятся в будущем и принесут пользу организации.
- Б. Издержки, которые необходимо сделать минимальными.
- В. Потраченные впустую средства, которые не принесут фирме дохода в будущем.
- Г. Разновидность льгот для сотрудников.

17. Теория человеческого капитала рассматривает людей как:

- А. Рабочую силу.
- Б. Ценный актив, создающий добавленную стоимость организации.
- В. Как производную финансовых расходов организации, связанную с издержками на заработную плату.
- Г. Главный ресурс организации, создающий конкурентные преимущества.

18. Человеческий капитал –

- А. Не отделим от его носителей.

Б. Отчуждаем от носителя (человека и организации).

213

В. Частично отчуждаем от носителя.

Г. Частично отделим от его носителя.

19. Управление человеческим капиталом организации, по существу, сводится к:

А. Управлению личным человеческим капиталом.

Б. Управлению общим человеческим капиталом.

В. Управлению специальным человеческим капиталом.

Г. Управлению общим и специальным человеческим капиталом.

20.«Социальный капитал – это разновидность интеллектуального капитала. Он состоит из знаний, полученных благодаря сети взаимоотношений как внутри организации, так и за ее пределами». Данное определение социального капитала принадлежит:

А. Д. Парселлу.

Б. А.Л. Гапоненко.

В. П. Друкеру.

Г. М. Армстронгу.

21.Выделяют две формы социального капитала:

А. Структурный капитал и когнитивный капитал,

Б. Когнитивный капитал и физический капитал,

В. Физический капитал и интеллектуальный капитал,

Г. Интеллектуальный капитал и общий человеческий капитал.

22. Субъектная структура человеческого капитала личности состоит из следующего числа элементов:

А. 3.

Б. 6.

В. 5.

Г. 7.

23. Интеллектуальный капитал организации – это

А. Совокупные финансовые ресурсы предприятия.

214

Б. Суммарная дебиторская задолженность.

В. Совокупность знаний, навыков, мотиваций, опыта, лучших практик, информации и технологий, коммуникаций предприятия.

Г. Информационные ресурсы организации.

24. Нематериальные активы

А. Являются частью интеллектуального капитала организации.

Б. Не являются частью интеллектуального капитала организации.

В. Являются оборотными средствами организации.

Г. Представляют собой дебиторскую задолженность предприятия.

25. Согласно информационному подходу к управлению знаниями персонала организации -

А. Ведущая роль принадлежит использованию информационных технологий, их использование в комплексе и представляет собой сущностное содержание управления знаниями.

Б. Важнейшая роль принадлежит управлению деятельностью людей в сообществах практики и их обмену знаниями.

В. Первичная роль отводится использованию в организации Интранета и Интернета.

Г. Ведущая роль принадлежит управлению Сообществами практики.

26. Кто выделил 6 стратегий управления знаниями в организации?

А. М. Мариничева.

Б. А.Л. Гапоненко.

В. К. Келлер.

Г. Ф. Котлер.

27. Какой подход к управлению знаниями предполагает создание в организации организационной структуры управления знаниями?

А. Информационный.

215

Б. Человекоориентированный.

В. Системный.

Г. Процессный.

28. Кто написал первую в мире монографию, посвященную управлению знаниями?

А. К. Вииг.

Б. Б.З. Мильнер.

В. К. Свейби.

Г. П. Сенге.

29. Организационная структура управления знаниями персонала в организации базируется на функционировании

А. Отдела труда и заработной платы.

Б. Сообществ практики и сообществ развития.

В. Отдела управления человеческими ресурсами.

Г. Отдела маркетинга.

30. В качестве координаторов Сообществ практики и Сообществ Развития целесообразно использовать:

А. Неформальных лидеров организации.

Б. Менеджеров среднего звена управления.

В. Лидеров проф.союза.

Г. Представителей ведущих политических партий

Критерии оценки промежуточной аттестации – тест

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка теста	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 10% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 20% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ
Перечень тем докладов, сообщений по дисциплине «Управление
знаниями в организации»

История развития инновационного менеджмента в кадровой работе.

1. Современное развитие инноваций в кадровой работе.
2. Роль кадровых инноваций в повышении продуктивности деятельности сотрудников организации.
3. Объекты и субъекты инновационной деятельности.
4. Роль и значение кадровых инноваций в улучшении качества жизни сотрудников организации.
5. Сущность и предпосылки кадровых реформ.
6. Реформа государственной службы в современной России, этапы и проблемы реализации.
7. Управление инновациями в кадровой работе.
8. Функции и методы инновационного менеджмента в кадровой работе.

9. Внедрение инновационного подхода в систему управления персоналом.

10. Принципы инновационного менеджмента в системе управления персоналом.

11. Приемы инновационного менеджмента.

12. Концепция инновационного процесса в кадровой работе.

13. Особенности и принципы управления инновационными проектами.

14. Прогнозирование нововведений в кадровой работе.

15. Проблемы формирования стратегического кадрового потенциала для развития инновационной экономики России.

16. Влияние технологических циклов экономики на развитие кадрового потенциала общества.

17. Государственная инновационная политика, её сущность.

18. Основные функции государства в инновационном процессе.

19. Меры государственного регулирования инновационной деятельности.

20. Прямые и косвенные методы государственной поддержки инновационной деятельности.

21. Организационная структура разработки и реализации государственной инновационной политики.

22. Сущность и элементы инновационного потенциала организации.

23. Проблемы оценки инновационного потенциала предприятия.

Критерии оценки доклада, сообщения

№ п/п	Критерий	Количество баллов
	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	4
	Тема раскрыта полностью или частично	4
	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	4
	Наличие мультимедиа презентации	4
	ИТОГО	16

**Перечень заданий на практические работы по дисциплине
«Управление знаниями в организации»**

Практические занятия:

Практическая работа №1 (4 часа)

Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблемная

1. Дать определение понятия управления персоналом
2. Инновация, как объект, явление
3. Инновационная деятельность
4. Инновационное управление персоналом
5. Объект инновационного управления трудом

Практическая работа №2 (4 часа)

Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-беседа

1. Управления инновациями в кадровой работе
2. Функции и методы инновационного менеджмента в кадровой работе
3. Принципы инновационного менеджмента в системе управления персоналом
4. Особенности и принципы управления инновационного проекта

Практическая работа №3 (4 часа)

Метод активного / интерактивного обучения – тестирование

1. Раскройте сущность государственной инновационной политики, ее цели
2. Что понимается под национальной инновационной системой, ее структура

3. Какие функции по регулированию инновационной сферы возложены на государство

4. Каковы основные методы, используемые государственными структурами для стимулирования инновационных процессов

Практическая работа №4 (4 часа)

1. Раскройте содержание инновационного потенциала организации, его составляющие элементы

2. Какие подходы используются в оценке инновационного потенциала организации

3. Что понимается под инновационной возможностью и активностью предприятия

4. Какие факторы влияют на стимулирование инновационной активности работника

Практическая работа №5 (4 часа)

1. Три основных фазы инновационного процесса кадровой работы и их этапы

2. Основные факторы, усиливающие инновационную деятельность персонала

3. Типы и виды организационных структур управления инновациями

4. Субъекты инновационной деятельности

5. Функции служб управления персоналом по нововведению в кадровой работе

Практическая работа №6 (4 часа)

1. Какие показатели используются в экономической оценке эффективности кадровой инновации

2. Как формируется экономический эффект от кадровых мероприятий

3. Критерии социальной эффективности кадровых нововведений

4. Раскройте понятие удовлетворенность трудом, основные методики оценки удовлетворенности трудом

Практическая работа №7 (4 часа)

1. Перечислите управленческие факторы риска организационного, группового и персонального уровня

2. Перечислите финансовые факторы риска организационного, группового и персонального уровня

3. Назовите кадровые факторы риска организационного, группового и персонального уровня

4. Какие риски относят к рискам персонала и рискам системы управления персоналом

Критерии оценки практической работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Степень выполнения задания (логика, структура, содержание, точность выполнения требований).	4
2	Владение программным обеспечением и способность выполнять «вводные» преподавателя при защите работы.	4
3	Понимание основных функций и умение ориентироваться в интерфейсе программного средства	4
4	ИТОГО	12

Контрольная работа обычно применяется для оценки знаний и умений по дисциплине после завершения изучения ключевых тем, либо наиболее сложных для понимания обучающимися, либо особо значимых для усвоения данной дисциплины. Контрольная работа, как правило, состоит из небольшого количества разных по трудности вопросов, задач или заданий и рассматривается преподавателем как самостоятельно выполненный письменный труд студента. Может занимать часть или полное учебное занятие с разбором правильных решений на следующем занятии.

Рекомендуемая частота проведения – не менее одной перед каждой промежуточной аттестацией.

Можно выделить следующие виды контрольных работ:

– теоретические, позволяющие проверить насколько обучающимся удалось освоить основные теоретические понятия, закономерности

– практические, посредством которых преподавателей проверяет умение студентов применять полученные знания для решения конкретных задач;

– комплексные, содержащие задания как теоретического, так и практического характера.

При проверке контрольных работ необходимо указывать на каждую допущенную ошибку и определить полноту изложения вопроса, качество и точность расчетной и графической части, учитывая при этом развитие письменной речи, четкость и последовательность изложения мыслей. Во время проверки и оценки контрольных письменных работ проводится анализ результатов их выполнения, выявляются типичные ошибки.

Для определения фактических оценок по контрольной работе рекомендуется по каждому вопросу выставляются баллы, придерживаясь следующей логики:

– результат, содержащий за наиболее полный правильный ответ, полностью соответствующий прописанным требованиям получает максимальное количество баллов (от 85% от максимального количества баллов). Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения.

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные

неточности, т.е. ответ, имеющий незначительные отступления от требований критерия получает 65% от максимального количества баллов. Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа. Ясно описан способ решения.

– результат, содержащий правильный, но фрагментарный ответ или ответ, содержащий значительные неточности, т.е. ответ, имеющий значительные отступления от требований критерия получает 40 % от максимального количества баллов. Характеристика ответа – в логическом рассуждении есть рациональные зерна, но в целом используются недоказанные утверждения, числовой ответ получен со значительным отклонением, не позволяющим использовать этот результат для принятия решений.

– результат, содержащий неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия получает 0 % от максимального количества баллов. Характеристика ответа – отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче), правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение – безосновательно, решение неверное.

Отметим также, что если контрольная работа предполагает решение задачи, состоящей из нескольких вопросов, то рекомендуется указывать баллы по каждому вопросу задачи, а не по задаче в целом.

Критерии оценки студента на экзамене по дисциплине

«Управление знаниями в организации»

Баллы (рейтингов ой оценки)	Оценка экзамена/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям <i>Дописать оценку в соответствии с компетенциями. Привязать к дисциплине</i>
85-100	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
65-84	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
45-64	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
1-44	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценки промежуточной аттестации – тест

Баллы (рейтинговой)	Оценка теста	Требования к сформированным компетенциям
------------------------	--------------	--

оценки)		
100-86	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 10% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 20% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.

Типовые ОС по текущей аттестации и критерии оценки по каждому виду аттестации по дисциплине «Управление знаниями в организации»

Типовые оценочные средства по текущей аттестации по дисциплине «Управление знаниями в организации» размещены в разделе рабочей учебной программы дисциплины «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся».

Критерии оценки текущей аттестации – доклад с сопровождением мультимедиа презентации

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Размещение результатов самостоятельной работы в LMS Blackboard	20
3	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	20
4	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	20
5	Наличие мультимедиа презентации	20
6	ИТОГО	100

**Примерные критерии оценочных средств, применяемых при изучении
дисциплины**

«Управление знаниями в организации»

**Критерии оценки текущей аттестации – доклад с сопровождением
мультимедиа презентации**

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2		
3	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	20
4	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	20
5	Наличие мультимедиа презентации	20
6	ИТОГО	100

Критерии оценки доклада, сообщения

№ п/п	Критерий	Количество баллов
	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	4
	Тема раскрыта полностью или частично	4
	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	4
	Наличие мультимедиа презентации	4
	ИТОГО	16

Критерии оценки промежуточной аттестации – тест

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка теста	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 10% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 20% ошибок от всего массива правильных вариантов

		ответов.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов..

Типовые ОС по текущей аттестации и критерии

Критерии оценки практической работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Степень выполнения задания (логика, структура, содержание, точность выполнения требований).	4
2	Владение программным обеспечением и способность выполнять «вводные» преподавателя при защите работы.	4
3	Понимание основных функций и умение ориентироваться в интерфейсе программного средства	4
4	ИТОГО	12

Критерии оценки контрольной работы

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка контрольной работы	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	результат, содержащий за наиболее полный правильный ответ, полностью соответствующий прописанным требованиям получает максимальное количество баллов. Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения.
85-76	<i>«хорошо»</i>	результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности. Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа. Ясно описан способ решения
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	результат, содержащий правильный, но фрагментарный ответ или ответ, содержащий значительные неточности.

		Характеристика ответа – в логическом рассуждении есть рациональные зерна, но в целом используются недоказанные утверждения, числовой ответ получен со значительным отклонением, не позволяющим использовать этот результат для принятия решений.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	результат, содержащий неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа). Характеристика ответа – отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче), правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение – безосновательно, решение неверное.