

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 KPI;

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

инновационных проектов в области управления персоналом		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 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.