

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Котова Лариса Анатольевна  
Должность: Директор филиала  
Дата подписания: 29.08.2024 11:51:44  
Уникальный программный ключ:  
10730ffe6b1ed036b744b6e9d97700b86e5c04a7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»  
Новотроицкий филиал

## Рабочая программа дисциплины (модуля) ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВЫБОРУ Б1.В.ДВ.5 Управление знаниями в организации

Закреплена за подразделением Кафедра гуманитарных и социально-экономических наук (Новотроицкий филиал)

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108

Формы контроля на курсах:

в том числе:

зачет 4

аудиторные занятия 14

самостоятельная работа 90

часов на контроль 4

### Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4		Итого	
	уп	рп		
Лекции	6	6	6	6
Практические	8	8	8	8
В том числе инт.	4	4	4	4
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	14	14	14	14
Сам. работа	90	90	90	90
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

*кни, Препод., Торшина Анна Вячеславовна*

Рабочая программа

**Управление знаниями в организации**

Разработана в соответствии с ОС ВО:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ от 02.12.2015 г. № № 602 о.в.)

Составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 Менеджмент Профиль: Управление человеческими ресурсами, 38.03.02\_20\_Менеджмент\_Пр2\_заоч\_2020.plz.xml, утвержденного Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" в составе соответствующей ОПОП ВО 21.05.2020, протокол № 10/зг

Утверждена в составе ОПОП ВО:

Направление 38.03.02 Менеджмент Профиль: Управление человеческими ресурсами, , утвержденной Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" 21.05.2020, протокол № 10/зг

Рабочая программа одобрена на заседании

**Кафедра гуманитарных и социально-экономических наук (Новотроицкий филиал)**

Протокол от 13.03.2024 г., №3

Руководитель подразделения к.э.н., доцент Измайлова А.С.

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ**

1.1	Цели: сформировать у обучающихся:
1.2	- представление об управлении знаниями как современном подходе в менеджменте, возможностях и путях его использования для решения стратегических и тактических задач организации, повышения ее конкурентоспособности;
1.3	- навыки, необходимые для практического решения задач управления знаниями в организации.
1.4	Задачи:
1.5	-обеспечить понимание проблем современных организаций, для решения которых используются методы управления знаниями;
1.6	-сформировать представление о современных тенденциях и актуальных проблемах в области управления знаниями;
1.7	-обеспечить освоение современных подходов к управлению знаниями в организациях;
1.8	-сформировать представление о принципах, методах управления, технологиях управления знаниями в современных организациях;
1.9	-сформировать знания и навыки, необходимые для постановки и практического решения актуальных задач управления знаниями в организации;
1.10	-ознакомить студентов с этическими нормами и правилами, регламентирующими деятельность менеджера в области управления знаниями.

**2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Блок ОП:		Б1.В.ДВ.05
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
2.1.1	Психология личности	
2.1.2	Психология межличностных отношений	
2.1.3	Трудовое право	
2.1.4	Экономика предприятия	
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1	Государственная итоговая аттестация	
2.2.2	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.3	
2.2.3	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.5	
2.2.4	Инновационный менеджмент	
2.2.5	Научно-исследовательская работа. Часть 2	
2.2.6	Преддипломная практика для выполнения выпускной квалификационной работы	

**3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ФОРМИРУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ**

<b>ПК-1.8: владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений</b>	
<b>Знать:</b>	
ПК-1.8-31 -основные концепции и теории управления знаниями в организации	
<b>ПК-3.2: владение навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)</b>	
<b>Знать:</b>	
ПК-3.2-31 -сущность понятия «экономика знаний»	
<b>ПК-1.6: способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</b>	
<b>Знать:</b>	
ПК-1.6-31 -основные понятия и категории управления знаниями в организации	
<b>ПК-3.2: владение навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)</b>	
<b>Уметь:</b>	

ПК-3.2-У1 -использовать понятийно-категориальный аппарат дисциплины при составлении бизнес-планов
<b>ПК-1.6: способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</b>
<b>Уметь:</b>
ПК-1.6-У1 -использовать знания при участии в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
<b>ПК-1.8: владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений</b>
<b>Уметь:</b>
ПК-1.8-У1 -использовать концепции и теории управления знаниями при документальном оформлении решений в процессе внедрения инноваций в деятельности организации

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Формируемые индикаторы компетенций	Литература и эл. ресурсы	Примечание	КМ	Выполняемые работы
	<b>Раздел 1. Управление знаниями в экономике</b>							
1.1	Экономика, основанная на знаниях. Особенности знания как ресурса. Классификация знаний. Менеджмент знаний как наука. /Лек/	4	2	ПК-1.6-31 ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-31 ПК-3.2-У1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	Диспут		
1.2	Менеджмент знаний как наука /Пр/	4	2	ПК-1.6-31 ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-31 ПК-3.2-У1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.2 Э1 Э2 Э3		КМ1	Р1
1.3	Самостоятельное изучение учебного материала в электронном курсе. Менеджмент знаний как наука /Ср/	4	10	ПК-1.6-31 ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-31 ПК-3.2-У1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.2 Э1 Э2 Э3		КМ1	
1.4	Направления инновационного развития России /Ср/	4	10	ПК-1.6-31 ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-31 ПК-3.2-У1	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3			
1.5	Выбор темы контрольной работы, составление плана работы, подбор литературных источников /Ср/	4	10	ПК-1.6-У1 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-У1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3			Р4
	<b>Раздел 2. Управление знаниями в организации</b>							
2.1	Характерные черты и особенности знания как объекта управления. Модели трансформации знания, "спираль знаний". Материальные и нематериальные ресурсы и активы организации /Лек/	4	2	ПК-1.6-31 ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-31 ПК-3.2-У1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3		КМ2	
2.2	Характерные черты и особенности знания как объекта управления. Модели трансформации знания, "спираль знаний". Материальные и нематериальные ресурсы и активы организации /Пр/	4	2	ПК-1.6-31 ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-31 ПК-3.2-У1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3			Р2,Р1

2.3	Характерные черты и особенности знания как объекта управления. /Ср/	4	10	ПК-1.6-31 ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-31 ПК-3.2-У1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.2 Э1 Э2 Э3		КМ2	
2.4	Самостоятельное изучение учебного материала в электронном курсе. Модели трансформации знания, "спираль знаний". /Ср/	4	10	ПК-1.6-31 ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-31 ПК-3.2-У1	Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1Л3.2 Э1 Э2 Э3			
2.5	Материальные и нематериальные ресурсы и активы организации /Ср/	4	10	ПК-1.6-31 ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31 ПК-1.8-У1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.2 Э1 Э2 Э3		КМ4	
2.6	Интеллектуальный капитал. Наставничество. Коучинг. Сторителлинг. Бенчмаркинг. Аудит знаний. Интеллектуальные технологии управления знаниями. Средства интеллектуального анализа данных. /Лек/	4	2	ПК-1.6-31 ПК-1.8-31	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3			
2.7	Написание контрольной работы /Ср/	4	10	ПК-1.6-У1	Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3			
2.8	Интеллектуальный капитал. Наставничество. Коучинг. /Пр/	4	2	ПК-3.2-31 ПК-3.2-У1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	Семинар-дискуссия	КМ3	Р3
2.9	Сторителлинг. Бенчмаркинг. Аудит знаний. /Пр/	4	2	ПК-1.6-31 ПК-1.8-У1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3		КМ4	Р3
2.10	Интеллектуальный капитал. Наставничество. Коучинг. Сторителлинг. Бенчмаркинг. Аудит знаний. /Ср/	4	10	ПК-1.6-У1 ПК-1.8-31	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.2Л3.2 Э1 Э2 Э3		КМ4	
2.11	Подготовка к защите контрольной работы /Ср/	4	5	ПК-1.6-У1 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-У1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3			Р4
2.12	Подготовка к зачету /Ср/	4	5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3		КМ5	
2.13	Зачет /Зачёт/	4	4	ПК-1.6-У1 ПК-1.8-У1 ПК-3.2-У1	Э1 Э2 Э3		КМ5	

**5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ**

<b>5.1. Контрольные мероприятия (контрольная работа, тест, коллоквиум, экзамен и т.п), вопросы для самостоятельной подготовки</b>			
<b>Код КМ</b>	<b>Контрольное мероприятие</b>	<b>Проверяемые индикаторы компетенций</b>	<b>Вопросы для подготовки</b>
КМ1	<p>Тест 1. Менеджмент знаний как наука</p> <p>1. В соответствии с современной экономической теорией новая экономика базируется на:</p> <p>а) движении материальных ресурсов; б) на обмене, использовании идей, знаний, информации</p> <p>2. Основной производственный ресурс в постиндустриальном обществе:</p> <p>а) энергия б) информация в) первичные условия производства, сырье</p> <p>3. Отличительная особенность интеллектуального ресурса</p> <p>а) общественное благо б) частное благо</p> <p>4. Систематизированный, структурированный поток данных, используемый для осуществления какой-либо деятельности - это</p> <p>а) информация б) данные</p> <p>5. Неструктурированные, отдельные факты об объектах и процессах - это</p> <p>а) данные б) информация</p> <p>6. Структурированная и систематизированная информация,</p>	ПК-1.6-31;ПК-1.6-У1;ПК-1.8-31;ПК-1.8-У1;ПК-3.2-31	<p>1. Интеллектуальные ресурсы</p> <p>2. Виды знания</p>

<p>предназначенная для решения определенных задач или обеспечения жизнедеятельности человека</p> <p>а) данные б) информация в) знания</p> <p>7. Знание, требующее дополнительной теоретико-методологической проработки (исследований) или экспериментальной проверки (подтверждения)</p> <p>а) неявное знание б) явное знание</p> <p>8. Неличностное, формализованное, распространяемое знание</p> <p>а) неявное знание б) явное знание</p> <p>9. Основаны на имеющихся, человеческих представлениях о природе, процессах и явлениях, определяют основные направления развития человеческой цивилизации:</p> <p>а) фундаментальные знания б) прикладные знания</p> <p>10. Знания, в которых исследования и открытия имеют прямую ориентацию на практику</p> <p>а) фундаментальные знания б) прикладные знания</p> <p>11. Утверждал, что главное значение имеют уже не мускульная сила и не энергия, а информация.</p>		
---	--	--

	<p>Основным действующим лицом становится профессионал, потому что его опыт и образование позволяют ему отвечать всем требованиям, предъявляемым в постиндустриальном обществе</p> <p>а) Д. Белл б) П. Друкер</p> <p>12. Интеллектуальный ресурс а) ограниченный б) неограниченный</p> <p>13. Интеллектуальные ресурсы в процессе в процессе использования а) увеличиваются б) уменьшаются</p> <p>14. Интеллектуальный ресурс тиражируется а) с малыми затратами б) тиражируется с большими затратами</p> <p>15. У интеллектуального ресурса а) возрастающая предельная полезность б) убывающая предельная полезность</p>		
--	--	--	--



<p>КМ2</p>	<p>Тест 2. Знание как объект управления</p> <p>1. Истоки современной теории управления знаниями были заложены а) Ф. Тейлором б) П. Друкером</p> <p>2. Одним из первых вопросы производства новых знания начал рассматривать а) Ф. Тейлор б) П. Друкер</p> <p>3. Термин «управление знаниями» был введен а) К. Виингом б) Ф. Тейлором в) П. Друкером</p> <p>4. Вид деятельности - обучение сотрудников индивидуально и коллектива организации в целом а) генерирование знаний б) формализация знаний в) хранение знаний г) диффузия знаний д) координация и контроль знаний</p> <p>5. Вид деятельности - разработка правил, принципов, методов а) генерирование знаний б) формализация знаний в) хранение знаний г) диффузия знаний д) координация и контроль знаний</p> <p>6. Вид деятельности - определение подходящего способа хранения, который допускает в последующем внедрение знаний внутри фирмы а) генерирование</p>	<p>ПК-1.6-31;ПК-1.6-У1;ПК-1.8-31;ПК-1.8-У1;ПК-3.2-31;ПК-3.2-У1</p>	<p>1. Основоположники теории управления знаниями 2. Виды деятельности по управлению знаниями в организации 3. Спираль знаний 4. Фазы управления знаниями</p>
------------	---	--	--

<p>знаний  б) формализация знаний  в) хранение знаний  г) диффузия знаний  д) координация и контроль знаний</p> <p>7. Вид деятельности - распространение знаний внутри организации и ограничение этого процесса за пределами предприятия  а) генерирование знаний  б) формализация знаний  в) хранение знаний  г) диффузия знаний  д) координация и контроль знаний</p> <p>8. Вид деятельности - распространение знаний внутри организации и ограничение этого процесса за пределами предприятия  а) генерирование знаний  б) формализация знаний  в) хранение знаний  г) диффузия знаний  д) координация и контроль знаний</p> <p>9. Спираль знаний - это  а) последовательность взаимных превращений скрытых знаний в явные и обратно  б) получение актуальных знаний извне</p> <p>10. Представление деятельности как системы причинно-следственных связей между факторами - это  а) системное мышление  б) личное мастерство каждого члена организации  в) способность</p>		
---	--	--

<p>познавать в команде</p> <p>11. Непрерывное прояснение и углубление личного видения, сосредоточение энергии, воспитание терпения и умения объективно смотреть на вещи  а) системное мышление  б) личное мастерство каждого члена организации  в) способность познавать в команде</p> <p>12. Отбрасывание штампов и предрассудков и переход к «совместному» мышлению заключаются, диалог (работа со смыслами) и дискуссии (столкновение различных точек зрения)  а) системное мышление  б) личное мастерство каждого члена организации  в) способность познавать в команде</p> <p>13.Создание организационного знания через взаимодействие неформализованного и формализованного знания - это модель управления знаниями  а) И. Нонака и Х. Такеучи  б) Х. Крмара и Дж. Рехойзера</p> <p>14.Фазы управления знаниями - это модель управления знаниями  а) И. Нонака и Х. Такеучи  б) Х. Крмара и Дж. Рехойзера</p>		
---	--	--

	<p>15. Фазы управления знаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) управление источниками знаний и информационными источниками</li><li>б) управление носителями знаний и информационными ресурсами</li><li>в) управление предложением знаний</li><li>г) управление спросом на знания</li><li>д) управление инфраструктурой обработки знаний, информации и коммуникаций</li><li>е) верно все перечисленное</li></ul>		
--	--	--	--

КМЗ	<p>Тест 3. Интеллектуальный капитал. Наставничество. Коучинг</p> <p>1. Интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию, интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей - это</p> <p>а) интеллектуальный капитал б) интеллектуальная собственность в) нематериальные активы</p> <p>2. Охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненными к ним средства индивидуализации - это</p> <p>а) интеллектуальный капитал б) интеллектуальная собственность в) нематериальные активы</p> <p>3. Идентифицируемые объекты без материально - вещественной формы, способные приносить организации экономические выгоды в будущем, со сроком полезного использования свыше 12 месяцев- это</p> <p>а) интеллектуальный капитал б) интеллектуальная собственность в) нематериальные активы</p> <p>4. Автор модели</p>	ПК-1.6-31;ПК-1.6-У1;ПК-1.8-31;ПК-1.8-У1;ПК-3.2-31;ПК-3.2-У1	<p>1. Интеллектуальный капитал 2. Наставничество 3. Коучинг</p>
-----	---	---	---

<p>интеллектуального капитала, в центре которой персонал организации как системообразующий фактор в структуре интеллектуального капитала</p> <p>а) К. Свейби б) Э. Брукинг в) Л. Эдвинссон и М. Мэлоун</p> <p>5. Автор модели, в которой выделены четыре актива: человеческий, инфраструктурный, рыночный и интеллектуальный (интеллектуальная собственность)</p> <p>а) К. Свейби б) Э. Брукинг в) Л. Эдвинссон и М. Мэлоун</p> <p>6. Автор модели, в которую включены компоненты: человеческий капитал, организационный капитал, потребительский капитал</p> <p>а) К. Свейби б) Э. Брукинг в) Л. Эдвинссон и М. Мэлоун</p> <p>7. Метод исследования и измерения интеллектуального капитала, недостатком которого является то, что результаты оценки носят информационный характер и не позволяют дать денежную оценку стоимости интеллектуального капитала</p> <p>а) метод подсчета очков б) метод рыночной капитализации в) метод прямого измерения интеллектуального капитала г) метод отдачи на активы</p>		
--	--	--

	<p>8. Метод исследования и измерения интеллектуального капитала, недостатком которого является условность определения интеллектуального капитала и ограничение выделения из разности между стоимостями таких факторов, как деловая репутация и партнерские связи компании</p> <p>а) метод подсчета очков б) метод рыночной капитализации в) метод прямого измерения интеллектуального капитала г) метод отдачи на активы</p> <p>9. Метод исследования и измерения интеллектуального капитала при котором оценены отдельные части капитала, выводится интегральная оценка интеллектуального капитала компании, а также ее работников</p> <p>а) метод подсчета очков б) метод рыночной капитализации в) метод прямого измерения интеллектуального капитала г) метод отдачи на активы</p> <p>10. Метод исследования и измерения интеллектуального капитала при котором путем дисконтирования получаемого денежного потока можно оценить стоимость</p>		
--	--	--	--

<p>интеллектуального капитала</p> <p>а) метод подсчета очков</p> <p>б) метод рыночной капитализации</p> <p>в) метод прямого измерения интеллектуального капитала</p> <p>г) метод отдачи на активы</p> <p>11. Отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции</p> <p>а) наставничество</p> <p>б) коучинг</p> <p>12. Технология, при которой сведущий человек работает путем задавания «сильных» вопросов, которые помогают:</p> <p>исследовать вашу реальность (ситуацию, мысли, чувства), прояснить цели, составить план, найти решение, мотивировать и наконец воплотить желаемое в жизнь</p> <p>а) наставничество</p> <p>б) коучинг</p> <p>13. Применяется, в период адаптации молодых сотрудников</p> <p>а) наставничество</p> <p>б) коучинг</p> <p>14. Применяется, когда компания испытывает «кризис зрелости»</p> <p>а) наставничество</p> <p>б) коучинг</p> <p>15. Относится к определенному умению или сфере деятельности</p> <p>а) наставничество</p> <p>б) коучинг</p>		
---	--	--



КМ4	<p>Тест 4.          Сторителлинг.          Бенчмаркинг.          Аудит знаний          1.Этап аудита знаний - оценка организационной культуры (например, поддерживает ли существующая культура создание, обмен, повторное использование знаний, инновации и обучение, насколько эффективны имеющиеся социальные сети)          а) подготовительный          б) проведение аудита знаний          в) анализ результатов</p> <p>2.Этап аудита знаний - оценка организационной культуры (например, поддерживает ли существующая культура создание, обмен, повторное использование знаний, инновации и обучение, насколько эффективны имеющиеся социальные сети)          а) подготовительный          б) проведение аудита знаний          в) анализ результатов</p> <p>3.Этап аудита знаний - выработка рекомендаций, разработка основ стратегии действий          а) подготовительный          б) проведение аудита знаний          в) анализ результатов</p> <p>4.Тип карт знаний - показывают знания и источники знаний, которые поддерживают основные бизнес-</p>	ПК-1.6-31;ПК-1.6-У1;ПК-1.8-31;ПК-1.8-У1;ПК-3.2-У1;ПК-3.2-31	1. Сторителлинг 2. Бенчмаркинг 3. Аудит знаний
-----	---	---	--

<p>процессы предприятия</p> <p>а) процессно - ориентированные б) концептуальные в) карты компетенций г) карты социальных сетей</p> <p>5. Тип карт знаний - различные методы иерархической классификации содержания в виде понятий и семантических отношений между ними</p> <p>а) процессно - ориентированные б) концептуальные в) карты компетенций г) карты социальных сетей</p> <p>6. Тип карт знаний - демонстрируют навыки специалиста, его продвижение по службе и профессиональный профиль</p> <p>а) процессно - ориентированные б) концептуальные в) карты компетенций г) карты социальных сетей</p> <p>7. Тип карт знаний - показывают сети знаний и модели коммуникаций на предприятии среди различных сообществ практиков, партнеров компании и других социальных единиц</p> <p>а) процессно - ориентированные б) концептуальные в) карты компетенций г) карты социальных сетей</p> <p>8. Сторителлинг был изобретен</p> <p>а) Дэвидом Армстронгом б) Кевином</p>		
---	--	--

	<p>Томпсоном</p> <p>9. Идею управления сотрудниками при помощи историй взял на вооружение а) Дэвид Армстронг б) Кевин Томпсон</p> <p>9. Идею управления сотрудниками при помощи историй взял на вооружение а) Дэвид Армстронг б) Кевин Томпсон</p> <p>10. Утверждал, что истории более выразительны, увлекательны, интересны и легче ассоциируются с личным опытом, чем правила или директивы. Они лучше запоминаются, им придают больше значения и их влияние на поведение людей сильнее а) Дэвид Армстронг б) Кевин Томпсон</p> <p>11. Процесс выявления, изучения и адаптации лучшей практики и опыта других организаций для улучшения деятельности собственной организации а) Бенчмаркинг б) Сторителлинг</p> <p>12. Процесс выявления, изучения и адаптации лучшей практики и опыта других организаций для улучшения деятельности собственной организации а) Бенчмаркинг б) Сторителлинг</p>		
--	---	--	--

	<p>13. Фокусируется на конкурентных преимуществах организации, сильных и слабых ее сторонах для понимания и выработки конкурентной стратегии развития, установления стратегических целей и ориентиров</p> <p>а) Стратегический бенчмаркинг б) Проблемно-ориентированный бенчмаркинг в) Процессно-ориентированный бенчмаркинг</p> <p>14. Действия по исправлению недостатков выполняются только по выявлении этих недостатков</p> <p>а) Стратегический бенчмаркинг б) Проблемно-ориентированный бенчмаркинг в) Процессно-ориентированный бенчмаркинг</p> <p>15. Основывается на процессном подходе к организации деятельности организации</p> <p>а) Стратегический бенчмаркинг б) Проблемно-ориентированный бенчмаркинг в) Процессно-ориентированный бенчмаркинг</p>		
--	---	--	--

КМ5	Зачет	ПК-1.6-У1;ПК-1.8-У1;ПК-3.2-У1	<p>Вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие «экономика знаний». Факторы и условия ее становления.</li> <li>2. Характерные черты и базовые показатели «экономики знаний».</li> <li>3. Знания: понятия и общая классификация.</li> <li>4. Управление знаниями как наука и учебная дисциплина.</li> <li>5. Направления инновационного развития России.</li> <li>6. В чем состоят особенности знаний как объекта управления.</li> <li>7. В чем отличие данных, информации и знаний.</li> <li>8. 10 шагов в управлении процессом создания знаний.</li> <li>9. Явные и неявные знания. Источники извлечения явного знания.</li> <li>10. Источники и формы создания организационных знаний.</li> <li>11. Модель трансформации знаний (спираль знаний).</li> <li>12. Понятие «управление знаниями». Задачи и принципы управления знаниями в организации.</li> <li>13. Система управления знаниями.</li> <li>14. Этапы управления знаниями.</li> <li>15. Внешние и внутренние источники получения знаний.</li> <li>16. Методы получения знаний.</li> <li>17. Кодификация знаний.</li> <li>18. Создание инфраструктуры управления знаниями на предприятии.</li> <li>19. Директор по управлению знаниями: миссия, качества и функции.</li> <li>20. Информационно-аналитическая служба предприятия.</li> <li>21. Интеллектуальный капитал. Наставничество. Коучинг.</li> <li>22. Бенчмаркинг. Сторителлинг.</li> <li>23. Понятие "аудит знаний". Когда он необходим и полезен?</li> <li>24. Цели и основные вопросы аудита знаний.</li> <li>25. Уровни использования аудита знаний.</li> <li>26. Выгоды и эффекты от аудита знаний.</li> <li>27. Методы и этапы аудита знаний.</li> <li>28. Карты знаний и их типы.</li> </ol>
<b>5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине (Курсовая работа, Курсовой проект, РГР, Реферат, ЛР, ПР и т.п.)</b>			
Код работы	Название работы	Проверяемые индикаторы компетенций	Содержание работы
P1	Практическое занятие № 1 Менеджмент знаний как наука	ПК-1.6-31;ПК-1.6-У1;ПК-1.8-31;ПК-1.8-У1;ПК-3.2-31;ПК-3.2-У1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Интеллектуальные ресурсы</li> <li>2. Виды знания</li> </ol>
P2	Практическое занятие № 2 Знание как объект управления	ПК-1.6-31;ПК-1.6-У1;ПК-1.8-31;ПК-1.8-У1;ПК-3.2-31;ПК-3.2-У1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основоположники теории управления знаниями</li> <li>2. Виды деятельности по управлению знаниями в организации</li> <li>3. Спираль знаний</li> <li>4. Фазы управления знаниями</li> </ol>
P3	Практическое занятие 3. Интеллектуальный капитал. Наставничество. Коучинг 4. Сторителлинг 5. Бенчмаркинг 6. Аудит знаний	ПК-1.6-31;ПК-1.6-У1;ПК-1.8-31;ПК-1.8-У1;ПК-3.2-31;ПК-3.2-У1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Интеллектуальный капитал</li> <li>2. Наставничество</li> <li>3. Коучинг</li> <li>4. Сторителлинг</li> <li>5. Бенчмаркинг</li> <li>6. Аудит знаний</li> </ol>

Р4	Тематика контрольных работ	ПК-1.6-У1;ПК-1.8-У1;ПК-3.2-У1	<p>Тематика контрольных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция «обучающейся организации» и ее применение в практике менеджмента.</li> <li>2. Соотношение понятий «Постиндустриальное общество» и «Экономика знаний», их особенности и характерные черты.</li> <li>3. Место и роль России в постиндустриальном обществе.</li> <li>4. Национальная инновационная система России: особенности и перспективы.</li> <li>5. Техничко-разрабатывающие или технико-внедренческие зоны (ТРЗ и ТВЗ): история создания и правовые основы функционирования в Российской Федерации.</li> <li>6. Российский венчурный бизнес и его роль в формировании экономики знаний.</li> <li>7. Знание как объекта управления. Отличие данных, информации и знаний.</li> <li>8. Специфика процесса превращения данных в информацию.</li> <li>9. Десять шагов в управлении процессом создания знаний.</li> <li>10. Модели трансформации знания.</li> <li>11. Источники и формы создания знаний в организации. (Предложите свои варианты получения знаний организацией).</li> <li>12. Роль и место нематериальных ресурсов в совокупности всех ее ресурсов организации в свете ресурсной теории организации.</li> <li>13. Интеллектуальный капитал организации в теориях Т. Стюарта и Э. Брукинга.</li> <li>14. Отличительные особенности физического и интеллектуального капитала.</li> <li>15. Интеллектуальный капитал как стратегический актив компании.</li> <li>16. Объекты интеллектуальной собственности и правовые основы их защиты.</li> <li>17. Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) и ее роль в защите прав интеллектуальной собственности.</li> <li>18. Методы оценки нематериальных активов: коэффициент Тобина, мониторинг нематериальных активов К. Свейби, навигатор Skandia.</li> <li>19. Нефинансовые оценки интеллектуального капитала, показатели оценки человеческого капитала, методы количественных оценок.</li> <li>20. Наставничество как система обучения персонала.</li> <li>21. сторителлинг как способ передачи информации, знаний и ценностей компании.</li> <li>22. Обучающая организация: характеристики, признаки и принципы.</li> <li>23. Работа П. Сенге «Пятая дисциплина» и ее роль в движении обучающихся организаций.</li> <li>24. Бенчмаркинг: понятие, виды и стадии.</li> <li>25. Опыт российских и зарубежных компаний по внедрению бенчмаркинга.</li> <li>26. HR-бенчмаркинг как процесс адаптации примеров эффективного функционирования HR-служб.</li> </ol>
<b>5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)</b>			
Экзамен по дисциплине не предусмотрен.			

#### 5.4. Методика оценки освоения дисциплины (модуля, практики. НИР)

Перечень видов оценочных средств

Условие получения зачета - выполнение всех видов запланированных работ:

- тестирования (более 60% правильных ответов в каждом тесте)
- контрольной работы.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

Подготовленная и оформленная в соответствии с требованиями контрольная работа оценивается преподавателем по следующим критериям:

- достижение поставленной цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов);
- уровень эрудированности автора по изученной теме (знание автором состояния изучаемой проблематики, цитирование источников, степень использования в работе результатов исследований);
- личные заслуги автора (новые знания, которые получены помимо образовательной программы, новизна материала и рассмотренной проблемы, научное значение исследуемого вопроса);
- культура письменного изложения материала (логичность подачи материала, грамотность автора)
- культура оформления материалов работы (соответствие всем стандартным требованиям);
- знания и умения на уровне требований данной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих понятий и идей;
- степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, способность к обобщению);
- качество и ценность полученных результатов (степень завершенности исследования, спорность или однозначность выводов);
- использование литературных источников.

Объективность оценки работы преподавателем заключается в определении ее положительных и отрицательных сторон, по совокупности которых он окончательно оценивает представленную работу.

При положительном заключении работа оценивается по системе зачтено/не зачтено, о чем делается соответствующая запись.

При отрицательной рецензии работа возвращается на доработку с последующим представлением на повторную проверку с приложением замечаний, сделанных преподавателем.

### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
Л1.1	С.Д.Резник	Организационное поведение: Учебник		М.: ИНФРА-М, 2009,
Л1.2	Под.ред.Г.И.Михайлиной	Управление персоналом: Учеб. пособие		М.: Дашков и К, 2010,
Л1.3	Петухов, В.И.	Управление знаниями в организации : Монография		Директ-Медиа, 2015, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=273369">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=273369</a>
Л1.4	А.Е. Печенкин, А.И. Уринцов, И.В. Павлековская	Управление знаниями в организации : Хрестоматия		Евразийский открытый институт, 2011, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90781">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90781</a>
Л1.5	Воронцов, Е.В.	Управление знаниями : Учебное пособие		Высшая школа, 2016, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=560869">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=560869</a>

##### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
Л2.1	Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Т.О.Соломанидина	Организационное поведение: Учебник		М.: ИНФРА-М, 2010,
Л2.2	Т.Ю. Базаров	Управление персоналом. Практикум: Учеб. пособие		М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010,

##### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
--	---------------------	----------	------------	------------------------------

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
ЛЗ.1	С.В.Иванова и др	Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации : Учебное пособие		М.: Альпина Паблишер, 2012,
ЛЗ.2	Яскевич Л.В.	Менеджмент: Метод. указания		Новотроицк: НФ НИТУ МИСиС, 2015, <a href="http://elibrary.misis.ru">http://elibrary.misis.ru</a> ; <a href="http://www.nf.misis.ru">www.nf.misis.ru</a>

#### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э1	Научная электронная библиотека Elibrary	<a href="https://www.elibrary.ru/defaultx.asp">https://www.elibrary.ru/defaultx.asp</a>
Э2	Научная электронная библиотека «Киберлиника»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>
Э3	НФ НИТУ «МИСиС»	<a href="http://nf.misis.ru/">http://nf.misis.ru/</a>

#### 6.3 Перечень программного обеспечения

П.1	Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition 150 -249 Node 1y EDU RNW Lic.
П.2	Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level
П.3	"ГАРАНТ аэро" (Клиент)
П.4	Microsoft Teams
П.5	Браузер Yandex

#### 6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

И.1	1.Информационно-правовая система Гарант;
И.2	2.Справочная правовая система КонсультантПлюс.

### 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Ауд.	Назначение	Оснащение
138	Учебная аудитория для занятий лекционного типа, практических занятий	Комплект учебной мебели на 32 места для обучающихся, 1 стационарный компьютер для преподавателя с выходом в интернет, проектор, экран настенный, доска аудиторная меловая, веб камера, колонки, лицензионные программы MS Office, MS Teams, антивирус Dr.Web.

### 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Освоение дисциплины предполагает как проведение традиционных аудиторных занятий, так и работу в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС), в электронном курсе по дисциплине. Электронный курс позволяет использовать специальный контент и элементы электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Используется преимущественно для асинхронного взаимодействия между участниками образовательного процесса посредством сети «Интернет».

Чтобы эффективно использовать возможности электронного курса, а соответственно и успешно освоить дисциплину, нужно:

- 1) зарегистрироваться на курс;
- 2) ознакомиться с содержанием курса, вопросами для самостоятельной подготовки, условиями допуска к аттестации, формой промежуточной аттестации (зачет/экзамен), критериями оценивания и др.;
- 3) изучать учебные материалы, размещенные преподавателем. В т.ч. пользоваться литературой, рекомендованной преподавателем, переходя по ссылкам;
- 4) пользоваться библиотекой, в т.ч. для выполнения письменных работ (контрольные работы);
- 5) ознакомиться с заданием к письменной работе, сроками сдачи, критериями оценки. В установленные сроки выполнить работу(ы), подгрузить файл работы для проверки. Рекомендуется называть файл работы следующим образом (название предмета (сокращенно), группа, ФИО, дата актуализации (при повторном размещении)). Например, Русский язык Иванов И.И. БТТ-19з\_20.04.2023. Если работа содержит рисунки, то с целью сохранения форматирования ее нужно подгружать в pdf формате.

Работа, размещаемая в электронном курсе для проверки, должна:

- содержать все структурные элементы: титульный лист, введение, основную часть, заключение, список источников, приложения (при необходимости);
- быть оформлена в соответствии с требованиями.

Преподаватель в течение установленного срока (не более десяти дней) проверяет работу и размещает в комментариях к заданию рецензию. В ней он указывает как положительные стороны работы, так замечания. При наличии в рецензии замечаний и рекомендаций, нужно внести поправки в работу, отправить ее заново для повторной проверки. При этом важно следить за сроками, в течение которых должно быть выполнено задание. При нарушении сроков, указанных преподавателем, возможность направить работу остается, но система выводит сообщение о нарушении сроков. По окончании семестра загрузить работу не получится;

- б) пройти тестовые задания, освоив рекомендуемые учебные материалы



- 7) отслеживать свою успеваемость;
- 8) читать объявления, размещаемые преподавателем, давать обратную связь;
- 9) создавать обсуждения и участвовать в них (обсуждаются общие моменты, вызывающие вопросы у большинства группы);
- 10) проявлять регулярную активность на курсе.

Преимущественно для синхронного взаимодействия между участниками образовательного процесса посредством сети «Интернет» используется Microsoft Teams (MS Teams). Чтобы полноценно использовать его возможности нужно установить приложение MS Teams на персональный компьютер и телефон. Старостам нужно создать группу в MS Teams.

Участие в группе позволяет:

- слушать лекции;
- работать на практических занятиях;
- быть на связи с преподавателем, задавая ему вопросы или отвечая на его вопросы в общем чате группы в рабочее время с 9.00 до 17.00;
- осуществлять совместную работу над документами (вкладка «Файлы»).

При проведении занятий в дистанционном синхронном формате нужно всегда работать с включенной камерой.

Исключение – если преподаватель попросит отключить камеры и микрофоны в связи с большими помехами. На аватарках должны быть исключительно деловые фото.

При проведении лекционно-практических занятий ведется запись. Это дает возможность просмотра занятия в случае невозможности присутствия на нем или при необходимости вновь обратиться к материалу и заново его просмотреть.