



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭУ
Н.Р. Балынская

10.03.2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

Направление подготовки (специальность)
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление развитием компании

Уровень высшего образования - магистратура


Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента
Курс	1

Магнитогорск
2022 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

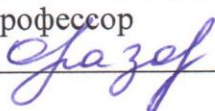
Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента 07.02.2022, протокол № 6

Зав. кафедрой  Ю.В. Литовская

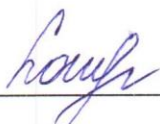
Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ 14.02.2022 г. протокол № 4

Председатель  Н.Р. Бальнская

Рабочая программа составлена:

профессор кафедры Менеджмента, д-р пед. наук
 О.Л. Назарова

Рецензент:

Директор ООО "БНЭО" , канд. экон. наук  Ю.Н.

Кондрук

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Ю.В. Литовская

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

- овладение основными понятиями и концепциями теории управления знаниями в организации;
- формирование системного представления об управлении знаниями в организации как особом виде управленческой деятельности;
- овладение основными инструментами и методами управления знаниями в современной компании.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Управление знаниями входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения экономических дисциплин программ бакалавриата

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

- Научно-исследовательская работа
- Принятие управленческих решений
- Стратегическое управление
- Теория и практика управления
- Управление изменениями

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Управление знаниями» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;
ОПК-4.1	Осуществляет руководство проектной и процессной деятельностью в организации
ОПК-4.2	Использует в проектной и процессной деятельности современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки
ОПК-4.3	Владеет приемами выявления и оценки новых рыночных возможностей, разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующих им бизнес – моделей организации

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 10,9 акад. часов;
- аудиторная – 8 акад. часов;
- внеаудиторная – 2,9 акад. часов;
- самостоятельная работа – 88,4 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 8,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Управление знаниями в экономике, основанной на знании. Знания в современных организациях								
1.1 Управление знаниями в экономике, основанной на знании. Знания в современных организациях	1	2			15	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками	Текущий контроль успеваемости	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
Итого по разделу		2			15			
2. Нематериальные активы организации								
2.1 Нематериальные активы организации	1	2		2/1,6И	25	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками	Текущий контроль успеваемости	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
Итого по разделу		2		2/1,6И	25			
3. Система управления знаниями в организации								
3.1 Стратегии и методы преобразования и распространения неявных знаний. Аудит знаний. Карты знаний. Информационное обеспечение процессов управления знаниями	1			2	48,4	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками	Текущий контроль успеваемости	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
Итого по разделу				2	48,4			
Итого за семестр		4		4/1,6И	88,4		экзамен	
Итого по дисциплине		4		4/1,6И	88,4		экзамен	

5 Образовательные технологии

Для обеспечения наибольшей эффективности образовательного процесса в курсе данной учебной дисциплины используются в процессе обучения передовые образовательные технологии:

- 1) традиционные образовательные технологии (информационная лекция, практические (семинарские) занятия);
- 2) технология проблемного обучения (проблемная лекция, практические занятия в форме практикума, кейс-метода);
- 3) игровые технологии (ролевые и деловые игры);
- 4) технологии проектного обучения (творческий проект);
- 5) интерактивные технологии (семинар-дискуссия);
- 6) информационно-коммуникационные образовательные технологии (лекция-визуализация, практические занятия в форме презентации)

Лекционные занятия наряду с сообщением учебной информации предполагают и решение следующих дидактических задач: заинтересовать студентов изучаемой темой, разрушить неверные стереотипы, убедить в необходимости глубокого освоения материала, побудить к самостоятельному поиску и активной мыслительной деятельности, помочь совершить переход от теоретического уровня социально-экономического планирования в муниципальных образованиях к прикладным знаниям в данной области.

Проведение групповых (семинарских и практических) занятий предполагает решение разнообразных дидактических задач: закрепление полученных знаний, формирование умения применять их на практике, совершенствование умения работать с информацией, анализировать, обобщать, принимать и обосновывать решения, аргументировано защищать собственные взгляды в дискуссии, взаимодействовать с другими членами группы в процессе разрешения конфликтных ситуаций.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Якобсон, З. В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / З. В. Якобсон, Н. Т. Баскакова, Д. Б. Симаков ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3187.pdf&show=dcatalogues/1/1136655/3187.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

б) Дополнительная литература:

1. Коптякова, С. В. Управление персоналом в новых экономических условиях : учебное пособие / С. В. Коптякова, М. С. Световец ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2014. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1371.pdf&show=dcatalogues/1/1123825/1371.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Кузнецова, Н. В. Принятие управленческих решений: контроль,

качество и эффективность : учебное пособие [для вузов] / Н. В. Кузнецова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1696-8. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3969.pdf&show=dcatalogues/1/1532470/3969.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

в) Методические указания:

1. Герчикова, И. Н. Менеджмент. Практикум : учебное пособие / И. Н. Герчикова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА , 2011. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - (Учебная литература для высш. и сред. проф. образ.). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=406.pdf&show=dcatalogues/1/1079366/406.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации. Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контроля.

3. Помещения для самостоятельной работы: обучающихся:

Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа по дисциплине «Управление знаниями» заключается в поэтапной подготовке и изучении опыта зарубежных и российских компаний, связанных с изучением методики управления знаниями. Направление проведения анализа ситуаций и исследования методологии управления знаниями в организациях задаются магистрантам в виде кейсов и ситуаций для анализа преподавателем дисциплины. Выявленные в процессе анализа проблемы и тенденции, связанные с повышением стоимости и конкурентоспособности компаний на основе управления интеллектуальным капиталом могут стать объектом дальнейшего научного исследования в рамках магистерской диссертации и предметом для написания научных статей. Написанные и опубликованные магистрантами научные статьи объемом до 5 страниц засчитываются как реферат или эссе. Проводимое теоретическое исследование проблемы должно отражать взгляды и мнения различных научных школ и авторов. Желательно, различные формулировки и научные подходы были сведены в итоговую таблицу, на основании которой необходимо сделать собственные выводы и заключения.

Задания для выполнения самостоятельной работы

1. Национальная инновационная система России: особенности и перспективы. Техничко-разрабатывающие или технично-внедренческие зоны (ТРЗ и ТВЗ): история создания и правовые основы функционирования в Российской Федерации.
2. Российский венчурный бизнес и его роль в формировании экономики знаний.
3. Интеллектуальный капитал организации в теориях Т. Стюарта и Э. Брукинга. Общие черты и принципиальные отличия теорий. Какая теория наиболее рациональна с точки зрения возможности оценки интеллектуального капитала организации?
4. Структура интеллектуального капитала (теория Т.Стюарта). Человеческий капитал, организационный капитал, потребительский капитал.
5. Интеллектуальный капитал как стратегический актив компании. Возможности его использования для повышения конкурентоспособности предприятия.
6. Объекты интеллектуальной собственности и правовые основы их защиты. Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) и ее роль в защите прав интеллектуальной собственности.
7. Методы оценки нематериальных активов: коэффициент Тобина, мониторинг нематериальных активов К. Свейби, навигатор Skandia, нефинансовые оценки интеллектуального капитала, показатели оценки.
8. Система управления знаниями ОАО «ЛУКОЙЛ»
9. История успеха компании «КОНОКОФИЛЛИПС»
10. Конструкторский центр, основанный компанией Боинг в Москве как средство получения знаний: цели, выгоды и возможности использования российскими компаниями (<http://www.boeing.ru>).
11. Опыт создания системы управления знаниями ОАО «Альфа-Банк» (<http://www.alfabank.ru>).
12. Опыт создания корпоративных систем обмена знаниями в British Petroleum (BP) (http://www.cecsi.ru/coach/cs_knowledge_management_bp.html).
13. Опыт создания системы управления знаниями госкорпорация «Росатом» (<http://make.ibs.ru>).

Перечень вопросов для зачета по дисциплине «Управление знаниями»:

1. Понятие «экономика знаний». Факторы и условия ее становления.
2. Характерные черты и базовые показатели «экономики знаний».
3. Знания: понятия и общая классификация.
4. Управление знаниями как наука и учебная дисциплина.
5. Направления инновационного развития России.
6. Понятие «интеллектуальный капитал». Структура интеллектуального капитала.
7. Человеческий капитал. Показатели и инвестиции в человеческий капитал.
8. Организационный капитал: понятие и состав. Организационный капитал как собственность компании и объект купли-продажи.
9. Потребительский капитал: понятие и состав. Имидж организации.
10. Интеллектуальная собственность. Объекты интеллектуальной собственности.
11. Защита интеллектуальной собственности (ИС) в России. Основные институты права ИС.
12. Интеллектуальные ресурсы и интеллектуальные активы.
13. Интеллектуальный капитал. Отличия интеллектуального и физического капитала.
14. Методы оценки интеллектуального капитала.
15. В чем состоят особенности знаний как объекта управления.
16. В чем отличие данных, информации и знаний.
17. 10 шагов в управлении процессом создания знаний.
18. Явные и неявные знания. Источники извлечения явного знания.
19. Источники и формы создания организационных знаний.
20. Модель трансформации знаний (спираль знаний).
21. Понятие «управление знаниями». Задачи и принципы управления знаниями в организации.
22. Система управления знаниями.
23. Этапы управления знаниями.
24. Внешние и внутренние источники получения знаний.
25. Методы получения знаний.
26. Кодификация знаний.
27. Создание инфраструктуры управления знаниями на предприятии.

28. Директор по управлению знаниями: миссия, качества и функции.
29. Информационно-аналитическая служба предприятия.
30. Команды и центры компетенции (ЦК). Функции ЦК.
31. Управляющий комитет по управлению знаниями.
32. «Обучающаяся организация», ее характеристики и признаки.
33. Принципы «обучающейся организации».
34. Бенчмаркинг: понятие, виды. Отличия бенчмаркинга от соцсоревнования.
35. Понятие «аудит знаний». Когда он необходим и полезен?
36. Цели и основные вопросы аудита знаний.
37. Уровни использования аудита знаний.
38. Выгоды и эффекты от аудита знаний.
39. Методы и этапы аудита знаний.
40. Карты знаний и их типы.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-1: Способен осуществлять контроль в достижении запланированных финансовых и операционных показателей, эффективности использования персонала организации		
ПК-1.1	Осуществляет планирование основных направлений внутреннего контроля и контрольных процедур в достижении запланированных основных показателей деятельности организации	<p><u>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</u> Понятие «экономика знаний». Факторы и условия ее становления. Характерные черты и базовые показатели «экономики знаний». Знания: понятия и общая классификация. Управление знаниями как наука и учебная дисциплина. Направления инновационного развития России. Понятие «интеллектуальный капитал». Структура интеллектуального капитала. Человеческий капитал. Показатели и инвестиции в человеческий капитал. Организационный капитал: понятие и состав. Организационный капитал как собственность компании и объект купли-продажи. Потребительский капитал: понятие и состав. Имидж организации. Интеллектуальная собственность. Объекты интеллектуальной собственности. Защита интеллектуальной собственности (ИС) в России. Основные институты права ИС. Интеллектуальные ресурсы и интеллектуальные активы. Интеллектуальный капитал. Отличия интеллектуального и физического капитала. Методы оценки интеллектуального капитала. В чем состоят особенности знаний как объекта управления. В чем отличие данных, информации и знаний. 10 шагов в управлении процессом создания знаний.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Явные и неявные знания. Источники извлечения явного знания. Источники и формы создания организационных знаний. Модель трансформации знаний (спираль знаний). Понятие «управление знаниями». Задачи и принципы управления знаниями в организации. Система управления знаниями. Этапы управления знаниями. Внешние и внутренние источники получения знаний. Методы получения знаний. Кодификация знаний. Создание инфраструктуры управления знаниями на предприятии. Директор по управлению знаниями: миссия, качества и функции. Информационно-аналитическая служба предприятия. Команды и центры компетенции (ЦК). Функции ЦК. Управляющий комитет по управлению знаниями. «Обучающаяся организация», ее характеристики и признаки. Принципы «обучающейся организации». Бенчмаркинг: понятие, виды. Отличия бенчмаркинга от соцсоревнования.</p>
ПК-1.2	Проводит оценку качества и обоснованности завершающих документов по результатам внутреннего контроля	<p>Примерные практические задания: Задание Диагностика процессов оценки знаний 1. Мы осознаем, что знания являются важнейшей частью ресурсной базы, на основе которой наше учреждение создает особую ценность образовательных услуг для потребителей этих услуг <p style="text-align: right;">12 3</p> 2. Администрация учреждения регулярно отчитывается перед коллективом о состоянии дел с процессами управления знаниями в учреждении <p style="text-align: right;">123</p> 3. В учреждении созданы процедуры и показатели для оценки процессов</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>управления знаниями и их результатов</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>4. Мы можем количественно оценивать результаты управления знаниями в учреждении</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>5. Специалисты знают, какие показатели используются для контроля процессов управления знаниями и их результатов</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>6. Мы используем для измерения уровня знаний в организации доступную и понятную всем специалистам терминологию</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>7. Мы используем в учреждении систему, которая увязывает управление знаниями со стратегическими целями учреждения</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>8. Мы экспериментируем с различными методами измерения эффективности управления знаниями</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>9. При принятии решений в сфере управления знаниями мы опираемся на факты, численные данные, показатели</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>10. Руководство, формируя стратегию развития учреждения, оценивает потребность в развитии тех или иных областей знаний и обсуждает эти проблемы со специалистами, работающими в учреждении</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>11. В учреждении разработаны и используются показатели для оценки человеческого капитала учреждения, например, средний уровень образования всех работников, текучесть специалистов, удовлетворение работников, расходы на тренинги и обучение и др.</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>12. В учреждении разработаны и используются показатели для оценки</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>капитала заказчика (потребителя) услуг, например, индекс удовлетворенности заказчиков, процент дохода от заказчиков, повышающих престиж учреждения, количество совместных мероприятий, проводимых с заказчиками и др.</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>13. В учреждении разработаны и используются показатели для оценки капитала учреждения, например, среднее время реакции на запрос заказчика услуги, индекс вклада в базу знаний на одного специалиста, коэффициенты использования базы знаний (частоты обращения к базе), сумма средств, инвестируемых в систему управления знаниями (программное обеспечение, специалистов, оформление авторских прав) и др.</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>14. Оценка интеллектуального капитала учреждения (человеческого капитала, капитала потребителей услуг, капитала учреждения) является важной частью оценки деятельности специалистов и эффективности работы учреждения в целом</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>15. В учреждении есть специалисты, которые обладают опытом оценки, измерения показателей интеллектуального капитала учреждения</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>16. В учреждении имеется план деятельности по управлению знаниями</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>17. Мы используем как качественные, так и количественные показатели для оценки процессов управления знаниями</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p style="text-align: center;"><i>Методика подсчета результатов диагностики</i></p> <p>1. Количество набранных баллов поделите на 51 (максимально возможное количество баллов) и умножьте на 100%. Вы получите показатель, характеризующий уровень развития в учреждении процессов оценки знаний.</p> <p>2. Подсчитайте среднее значение показателя по группе.</p> <p>Диагностика управления знаниями в учреждении Проанализируйте состояние дел в учреждении (подразделении), в котором Вы</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>работали, проходили учебную практику или учитеесь, и решите насколько точно то или иное приведенное ниже утверждение описывает реальное положение дел в этом учреждении (подразделении). Обведите кружком вариант ответа, наиболее точно характеризующий ситуацию в учреждении. В процессе оценки используйте следующую шкалу:</p> <p>Незначительное сходство (проявляется иногда, редко) 1 балл Умеренное сходство (проявляется часто) 2 балла Значительное сходство (проявляется всегда) 3 балла</p> <p><i>Вариант 0. Диагностика процессов поиска информации</i></p> <p>1. Запрашивая информацию, специалисты четко объясняют, как они будут ее использовать (для чего она им нужна) 12 3</p> <p>2. Специалисты документируют полученную информацию и делают ее доступной для учреждения (других специалистов) 12 3</p> <p>3. Специалисты имеют возможность создавать собственную информационную среду, например, свою страницу в Интранет (Интернет), в системах дистанционного (смешанного) обучения т.п. 123</p> <p>4. Свыше 70 % специалистов имеют доступ в сеть и компьютеры на рабочем месте 12 3</p> <p>5. В учреждении организовано обучение специалистов в целях овладения навыками работы в сети и использования полученных знаний, информации для повышения качества. 123</p> <p>6. Специалисты обращаются за информацией к коллегам и администрации, когда она им необходима 123</p> <p>7. В учреждении существуют положения (инструкции), которые помогают различать</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>информацию на два типа (вида): 1) информация, необходимая для выполнения повседневных обязанностей; 2) информация, которую специалисты сами должны искать по мере необходимости.</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>8. В учреждении всем специалистам известно, куда следует обращаться за конкретной информацией.</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>9. Направляемые специалистами запросы на информацию сформулированы ясно и их легко понимают другие специалисты</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>10. В учреждении есть специальные сотрудники, в обязанность которых входит сбор, классификации, обобщение и распределение знания (информации), необходимого учреждению</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>11. В учреждении есть эксперты, которые определяют, какая информация является важной для других специалистов (пользователей)</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>12. В учреждении создана база данных (знаний), которая содержит важную информацию по широкому кругу ключевых для учреждения проблем</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>13. Когда специалистам дается задание найти ту или иную информацию, они в состоянии его выполнить за относительно короткий промежуток времени</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>14. Специалисты имеют возможность искать информацию в имеющемся в учреждении широком круге приложений и баз данных</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>15. Учреждение разработало инструкции (стандарты, положения), которые помогают специалистам искать информацию в системе информационных ресурсов</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p style="text-align: right;">123</p> <p>16. Специалисты учреждения, занятые проблемами информационных технологий, помогают другим специалистам использовать различные средства поиска информации, включая Интернет</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>17. В учреждении созданы стандарты (положения, инструкции) для стимулирования обмена информацией между специалистами</p> <p style="text-align: right;">123</p> <p>18. В учреждении создана нормативная база, которая помогает различать информацию, находящуюся под контролем и не доступную всем пользователям, и информацию, которой специалисты вправе свободно обмениваться друг с другом. 123</p> <p><i>Методика подсчета результатов диагностики</i></p> <p>1. Количество набранных баллов поделите на 54 (максимально возможное количество баллов) и умножьте на 100%. Вы получите показатель, характеризующий уровень развития в учреждении процессов получения информации.</p> <p>2. Подсчитайте среднее значение показателя по группе.</p>
ПК-1.3	Владеет способами и приемами оценка эффективности работы сотрудников в соответствии с утвержденными критериями	<p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>№ 1 Придумайте и опишите пример компании (организации), опишите состав и структуру ее интеллектуального капитала</p> <p>№ 2 Опишите этапы трансформации знаний на примере вашей учебной группы. (За основу этапов трансформации знаний возьмите модель создания организационного знания Нонака и Такеучи).</p> <p>№ 3 РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ</p> <p>Провести аудит/диагностику знаний в организации/предприятии (на примере организации/предприятия, описанного в дипломном проекте)</p> <p>Содержит следующие шаги</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Структуризация знаний в соответствующих областях 2. Определение организационного механизма диагностики 3. Проведение оценки знаний 4. Визуализация результатов диагностики 5. Построить диаграммы «Река» и «Лестница» 6. Построить классификацию знаний организации/предприятия 7. Построить карту знаний организации/предприятия (использовать приложения MindMap, MindManager) 8. Выбрать и обосновать технологию управления знаниями 9. Предложить стратегию управления знаниями организации/предприятия <p>№ 4 На основе технологий управления знаниями необходимо предложить систему управления знаниями на конкретном российском предприятии / в организации. Система управления знаниями на примере: 1. образовательного учреждения (любого статуса) 2. строительной организации 3. магазина 4. лечебного учреждения (поликлиники, стационара и т.п.) 5. производственного предприятия / завода 6. банка 7. учреждения общественного питания (кафе, ресторана, столовой и т.п.) 8. туристической компании 9. научно-исследовательского института, центра 10. call-центра любой организации</p>

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Аттестация по дисциплине «Управление изменениями» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Экзамен по данной дисциплине проводится в форме теста и выполнения одного практического задания.

Показатели и критерии оценивания зачета:

– отлично: 80% и выше выполнение теста и практического задания

-хорошо: 70-79%

- удовлетворительно: 60-69%

- неудовлетворительно: менее 60%.

