

|  |
| --- |
|  Автономная некоммерческая организация высшего образования |
|  |  «СЛАВЯНО-ГРЕКО-ЛАТИНСКАЯ АКАДЕМИЯ» |

 

|  |
| --- |
| **Рабочая программа дисциплины** |
| **Управление знаниями** |
| Направление подготовки:38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» |
| Направленность (профиль) программы: |
| Государственное управлениеУровень высшего образования: магистратураМосква, 2023 |

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование раздела | Стр. |
| 1. | Цели и задачи дисциплины | 3 |
| 2. | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 3 |
| 3. | Место дисциплины в структуре образовательной программы | 6 |
| 4. | Объем дисциплины | 6 |
| 5. | Содержание дисциплины | 6 |
| 6. | Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся | 10 |
| 7. | Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся | 15 |
| 8. | Литература | 15 |
| 9. | Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети«Интернет» | 16 |
| 10. | Методические указания для обучающихся | 16 |
| 11. | Методические рекомендации преподавателю по организации учебного процесса по дисциплине | 18 |
| 12. | Перечень информационных технологий | 19 |
| 13. | Материально-техническая база | 20 |

# Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системного представления об управлении знаниями в организации как специфическом подходе в менеджменте.

Задачи изучения дисциплины:

* ознакомить с теоретико-методологическими основами управления знаниями как области управленческой деятельности;
* сформировать представление о принципах, методах, технологиях управления знаниями в организации;
* обеспечить освоение основными инструментами управления знаниями, применяемыми в современном менеджменте;
* сформировать знания и навыки, необходимые для постановки и практического решения актуальных задач управления знаниями в организации.

# Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения

**образовательной программы**

* 1. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций (результатов освоения образовательной программы):

|  |  |
| --- | --- |
| Коды компетенций | Содержание компетенций |
| УК-6 | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки |

* 1. Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Коды компетенций ОПОП | Индикаторы | Знать | Уметь | Владеть |
| УК-6 | УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания | - принципы развития и закономерности функционирования организации; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; - типы организационной | - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их | - методами реализации основных управленческих функций; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - современным инструментарием управления |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | культуры и методы ее формирования; - основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций. | эффективности; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. | человеческими ресурсами; - навыками деловых коммуникаций. |
| УК-6.2.Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | - методы управления знаниями в организации; - способы и приемы разработки программы организационного развития и изменений с учетом системы управления знаниями и обеспечения их реализации. | - разрабатывать программы организационного развития и изменений с учетом системы управления знаниями и обеспечивать их реализацию; - оценивать эффективность мероприятий в области принятия стратегических решений по управлению знаниями в организации. | - методами планирования карьеры. новыми методами исследования системы управления знаниями; - методами и технологиями анализа для оценки эффективности мероприятий в области принятия стратегических решений по управлению знаниями в организации. |
| УК-6.3.Совершенствует индивидуальную траекторию саморазвития на основе накопленного профессионального опыта и динамики рынка труда, применяя инструменты непрерывного образования. | - основные теории и методы смежных отраслей знаний и особенности видов профессиональной деятельности; - теорию и практику управления корпоративными знаниями в условиях актуальных изменений рынка труда и форм занятости; - место и роль системы управления человеческими ресурсами в реализации стратегических целей организации. | организовывать самостоятельную эффективную работу в целях саморазвития; - оценивать положение организации на рынке труда и разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя. | - навыками самостоятельной работы в области саморазвития; - навыками приобретения новых знаний для эффективного управления бизнес- процессами, применяя инструменты непрерывного образования. |

# Место дисциплины в структуре образовательной программы

3.1. Дисциплина «Управление знаниями» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

# Объем дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зач. ед. 72 часа.

|  |  |
| --- | --- |
| Объём дисциплины | Всего часов |
| очная форма обучения | заочная форма обучения |
| Общая трудоемкость дисциплины | 72 | 72 |
| Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего), в том числе: | 14 | 8 |
| Занятия лекционного типа | 4 | 4 |
| Занятия семинарского типа | 10 | 4 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 0 | 0 |
| Курсовая работа | 0 | 0 |
| Консультации | 0 | 0 |
| Контрольные часы на аттестацию, аттестация | 0,2 | 0,2 |
| Самостоятельная работа обучающихся СРС/подготовка к экзамену (зачету) в соответствии с БУП. | 57,8/0 | 59,8/4 |
| Виды промежуточной аттестации обучающегося (экзамен/зачет) | зачет | зачет |

# Содержание дисциплины

* 1. Содержание дисциплины, структурированное по модулям и темам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № темы | Наименование темы | Содержание темы |
| Модуль 1. Концептуальные основы управления знаниями в корпорации. |
| 1 | Методологическая основа экономики знаний | Методологическая основа управления знаниями в корпорации. Управление корпоративными знаниями как функция внешних экономических детерминант. Экономика, основанная на знаниях, ее опоры: институциональная структура, инновационная система, образование и обучение, информационная инфраструктура. Условия и факторы, обусловившие становление экономики знаний, ее характерные черты и базовые показатели оценки.Менеджмент знаний как наука: объект и предмет исследования. Концептуальная основа управления знаниями как сферы управленческой деятельности. Знание в экономических теориях (Маршалл, Хайек, Шумпетер, Нельсон,Винтер, Пенроуз), теория фирмы, основанной на знаниях (Грант, Тис), знание в управленческих теориях (Друкер, Аргирис, Шен, Сенге, Прахалад, Тис и др.) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | смещение акцентов в теоретически концепциях менеджмента, ресурсная теория фирмы (Грант, Тис, Пизано, Хамел и др.), создатели теории управления знаниями (Друкер, Свейби, Нонака, Сенге, Поланьи), развитие концепции управления знаниями, этапы развития управления знаниями в России, основные проблемы в области управления знаниями в России. Функции и задачи управления корпоративными знаниями. Характеристика ключевых функций управления знаниями в рамках современного предприятия: а) формирование корпоративного человеческого капитала самообучающегося качества; б) создание когнитивных условий, в рамках которых корпоративный человеческий капитал«инновационного» качества реализует себя в создании востребованных потребителями инноваций в форме продуктов конечного потребления. |
| 2 | Модели управления знаниями | Модель динамической трансформации знания И. Нонака, Х.Такеучи. Процессные модели управления знаниями.Европейская модель Пробста «Составляющие управления знаниями»: идентификация, получение, развитие, распределение, использования, хранение знания фирмы; модель Кмара и Рехойзера «Фазы управления знаниями», американская модель Холсэппла и Сайна «Цепочка создания знания». Оценка современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях. |
| 3 | Методы управления знаниями в современной корпорации | Интеллектуализация экономики и требования к методам управления корпоративными знаниями. Методы управления знаниями и динамика корпоративного интеллектуального капитала. Соотношение понятий: «методы управления знаниями», «корпоративные знания» и «интеллектуальный капитал фирмы». Современные методы управления корпоративными знаниями. Противоречия традиционных методов управления знаниями в рамках наукоемкого предприятия. Специфика методов управления знаниями в рамках отечественных предприятий. Императивы качества современного корпоративного интеллектуального капитала и объективация новых требований к управлению знаниями. Развитие и систематизация методов управления когнитивными, проектными и процессными корпоративными знаниями. Субъективные факторы совершенствования методов управления интеллектуальным капиталом предприятия. |
| Рубежный контроль (РК 1) | Модульное тестирование |
| Модуль 2. Система управления знаниями в организации |
| 4 | Системная парадигма в управлении знаниями | Определение сущности управления корпоративными знаниями: анализ различных трактовок в рамках соответствующих исследовательских парадигм.Характеристика понятий «система» и «система |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | управления»; системно-синергетическая концепция исследования современного предприятия. Анализ системы управления корпоративными знаниями как процесс целенаправленного воздействия на целостность и взаимосвязанное единство подсистем объекта, процесса, проекта и среды, определяющих направленность и содержание развития и созидательного функционирования корпоративного человеческого капитала. Общая методологическая концепция системы управления знаниями в рамках современного предприятия. |
| 5 | Концепция интеллектуального капитала фирмы | Определение интеллектуального капитала (ИК), его место в концепции человеческого капитала, соотношение понятий интеллектуального капитала, интеллектуальной собственности (ИС) и нематериальных активов (НМА), правовые аспекты регулирования ИС (основные положения ГК РФ часть 4), подходы к определению структуры ИК: двухкомпонентная (Эдвинсон), трехкомпонентная(Свейби), четырехкомпонентная (Брукинг), пятикомпонентная (В.Бурен), особые свойства ИК. Методы оценки и измерения интеллектуального капитала. Подходы к диагностике ИК, классификация методов оценки и измерения ИК. |
| 6 | Задачи и функции управления корпоративными знаниями | Эффективность корпоративного воспроизводства и обеспечение непрерывности и масштабности экономических инновации как две взаимосвязанные и ключевые задачи управления корпоративными знаниями. Характеристика ключевых функций управления знаниями в рамках современного предприятия: а) формирование корпоративного человеческого капитала самообучающегося качества; б) создание когнитивных условий, в рамках которых корпоративный человеческий капитал«инновационного» качества реализует себя в создании востребованных потребителями инноваций в форме продуктов конечного потребления. Анализ взаимосвязи отмеченных функций. Конкретизация функций управления знаниями в контексте их развития Инструментарий оценки интеллектуального капитала в разработке методов анализ информации в области управления социальными и экономическими системами. |
| Рубежный контроль (РК 2) | Модульное тестирование |
| Итоговый контроль (ПА) | зачет |

\* для обучающихся по заочной форме обучения

* 1. Модули и темы дисциплины, их трудоемкость по видам учебных занятий

Очная форма обучения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № те- мы | Модули и темы дисциплины | Все- го | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу | Процедура оценивания/ |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | студентов и трудоемкость в т.ч. | оцениваемые компетенции |
| ЛЗ | СЗ | ЛР | СРC | КАтт | Конс |
| Модуль 1. Концептуальные основы управления знаниями в корпорации. | 36 | 2 | 6 | 0 | 28 | 0 | 0 | Текущий контроль |
| 1. | Методологическая основа | 7 | 1 | - | - | 6 | - | - |  |
| экономики знаний |  |
| *СЗ* | *Методологическая основа экономики знаний* | 9 | - | 3 | - | 6 | - | - | *Текущий опрос (Rспз);* |
| 2. | Модели управления знаниями | 7 | 1 | - | - | 6 | - | - |
| *РК -* |
| *СЗ* | *Модели управления знаниями* | 7 | - | 3 | - | 4 | - | - | *Тестирование* |
| *(решение ТОЗ) УК-6* |
| 3. | Методы управления знаниями в современной корпорации | 2 | - | - | - | 2 | - | - |
| *СЗ* | *Методы управления знаниями в* | 4 | - | - | - | 4 | - | - |  |
| *современной корпорации* |  |
| Модуль 2. Система управления знаниями в организации | 36 | 2 | 4 | 0 | 29,8 | 0,2 | 0 | Текущий контроль |
| 4. | Системная парадигма в | 5 | 1 | - | - | 4 | - | - |  |
| управлении знаниями |  |
| *СЗ* | *Системная парадигма в* | 8 | - | 2 | - | 6 | - | - |  |
| *управлении знаниями* |  |
| 5. | Концепция интеллектуального капитала фирмы | 5 | 1 | - | - | 4 | - | - | *Текущий опрос (Rспз);* |
| *СЗ* |  | 8 | - | 2 | - | 6 | - | - |
| *Концепция интеллектуального* | *РК -* |
| *капитала фирмы* | *Тестирование* |
|  | *(решение ТОЗ) УК-6* |
| 6. | Задачи и функции управления корпоративными знаниями | 4 | - | - | - | 4 | - | - |
| *СЗ* | *Задачи и функции управления* | 5,8 | - | - | - | 5,8 | - | - |  |
| *корпоративными знаниями* |  |
| Контрольные часы на аттестацию, | 0,2 | - | - | - | - | 0,2 | - |  |
| аттестация |  |
| Общий объем трудоемкости (учебной нагрузки) в часах | 72 | 4 | 10 | 0 | 57,8(0ч. на зач) | 0,2 | 0 |  |

ЛЗ – занятия лекционного типа ЛР – лабораторные работы

СЗ – занятия семинарского типа СР – самостоятельная работа

КАтт – контрольные часы на аттестацию, аттестация Конс – консультации

Заочная форма обучения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № те- мы | Модули и темы дисциплины | Все- го | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость в т.ч. | Процедура оценивания/ оцениваемые компетенции |
| ЛЗ | СЗ | ЛР | СРC | КАтт | Конс |
| Модуль 1. Концептуальные основы управления знаниями в корпорации. | 36 | 2 | 2 | 0 | 32 | 0 | 0 | Текущий контроль |
| 1. | Методологическая основа | 12 | 2 | - | - | 10 | - | - |  |
| экономики знаний |  |
| *СЗ* | *Методологическая основа экономики знаний* | 6 | - | 1 | - | 5 | - | - | *Текущий опрос (Rспз);* |
| 2. | Модели управления знаниями | 12 | - | - | - | 12 | - | - |
| *РК -* |
| *СЗ* | *Модели управления знаниями* | 6 | - | 1 | - | 5 | - | - | *Тестирование* |
| *(решение ТОЗ) УК-6* |
| 3. | Методы управления знаниями в современной корпорации | 0 | - | - | - | - | - | - |
| *СЗ* | *Методы управления знаниями в* | 0 | - | - | - | - | - | - |  |
| *современной корпорации* |  |
| Модуль 2. Система управления знаниями в организации | 36 | 2 | 2 | 0 | 31,8 | 0,2 | 0 | Текущий контроль |
| 4. | Системная парадигма в | 12 | 2 | - | - | 10 | - | - |  |
| управлении знаниями |  |
| *СЗ* | *Системная парадигма в* | 6 | - | 1 | - | 5 | - | - |  |
| *управлении знаниями* |  |
| 5. | Концепция интеллектуального капитала фирмы | 12 | - | - | - | 12 | - | - | *Текущий опрос (Rспз);* |
| *СЗ* |  | 5,8 | - | 1 | - | 4,8 | - | - |
| *Концепция интеллектуального* | *РК -* |
| *капитала фирмы* | *Тестирование* |
|  | *(решение ТОЗ) УК-6* |
| 6. | Задачи и функции управления корпоративными знаниями | 0 | - | - | - | - | - | - |
| *СЗ* | *Задачи и функции управления* | 0 | - | - | - | - | - | - |  |
| *корпоративными знаниями* |  |
| Контрольные часы на аттестацию, | 0,2 | - | - | - | - | 0,2 | - |  |
| аттестация |  |
| Общий объем трудоемкости (учебной нагрузки) в часах | 72 | 4 | 4 | 0 | 63,8(4ч. на зач) | 0,2 | 0 |  |

# Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

* 1. Задания для самостоятельной подготовки к занятиям семинарского типа Семинарское занятие по теме 1

Тема: Методологическая основа экономики знаний

Цель:

Задания (вопросы) для подготовки:

1. Управление знаниями: основные этапы развития теории и практики.
2. информационно-технологический подход к управлению знаниями
3. организационный подход к управлению знаниями
4. HR-подход к управлению знаниями

Семинарское занятие по теме 2 Тема: Модели управления знаниями

Цель: Рассмотреть модели управления знаниями. Задания (вопросы) для подготовки:

1. Технократический подход моделирования.
2. Экономический подход моделирования.
3. Бихевиористский подход.
4. Процессные модели управления знаниями.

Семинарское занятие по теме 3

Тема: Методы управления знаниями в современной корпорации

Цель: Освоение обучающимися методов управления корпоративными знаниями и их специфики.

Задания (вопросы) для подготовки:

1. Традиционные методы управления знаниями.
2. Синтетические методы управления интеллектуальным капиталом фирмы.
3. Методы управления неявными знаниями.
4. Специфика методов управления корпоративными знаниями российскими предприятиями.

Семинарское занятие по теме 4

Тема: Системная парадигма в управлении знаниями

Цель: Изучение обучающимися системного подхода, принципов системного описания управления знаниями в современной корпорации.

Задания (вопросы) для подготовки:

1. Подходы и принципы описания системы управления знаниями современной корпорации.
2. Структурные элементы системы управления знаниями.
3. Анализ системы управления знаниями в организации.

Семинарское занятие по теме 5

Тема: Концепция интеллектуального капитала фирмы

Цель: Ознакомление обучающихся с теоретическими и прикладными аспектами анализа интеллектуального капитала фирмы/компании.

Задания (вопросы) для подготовки:

1. Концепция интеллектуального капитала фирмы.
2. Уровни и структура интеллектуального капитала.
3. Оценка влияние знания на эффективность работника.
4. Способы оценки уровня интеллектуального капитала современной компании.

Семинарское занятие по теме 6

Тема: Задачи и функции управления корпоративными знаниями

Цель: Уяснение студентами функции и задач системы управления корпоративными знаниями.

Задания (вопросы) для подготовки:

1. Цели и задачи управления знаниями.
2. Функции управления знаниями.
3. Процессы управления знаниями.
4. Основные (создание, распространение и обмен, использование знаний) и вспомогательные (накопление, развитие, защита, аудит, оценка знаний) процессы.
5. Система управления знаниями в организации и её формирование.
	1. Задания и упражнения для самостоятельной работы

Цель самостоятельной работы студентов заключается в глубоком, полном усвоении учебного материала и в развитии навыков самообразования. Самостоятельная работа студента включает: работу с текстами, основной литературой, учебно-методическим пособием, нормативными материалами, дополнительной литературой, в том числе материалами Интернета, а также проработка конспектов лекций, написание докладов, рефератов, участие в работе семинаров, студенческих научных конференциях.

Задания для самостоятельной работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование модуля (темы)****дисциплины** | **Задания для самостоятельной работы** |
| **Модуль I. Концептуальные основы управления знаниями в корпорации** |
| 1 | Сущность, общая концепция и система управления корпоративными знаниями | Системы планирования ресурсов организации – ERP.Системы управления взаимоотношениями с клиентами – CRM. Системы информационной поддержки аналитической деятельности – BI.Системы внутрифирменной коммуни-кации – ICE. |
| 2 | Методы управлениязнаниями в современной корпорации | Формирование в организации культуры знаний. Культураиспользования знаний. Учет культурного разнообразия в управлении знаниями |
| **Модуль II. Управленческие технологии формирования системы новых знаний** |
| 3 | Корпоративный менталитет как объект управления и фактор развития экономическихинноваций | Маркетинг отношений.Роль управления знаниями в кастомизации производства, управлении взаимоотношениями с клиентами (CRM- метод). |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4 | Корпоративная культураи управленческие основы формирования «культа» новейших знаний | Организационная культура, нацеленная на обмен знаниями как стратегическое конкурентное преимущество организации. |

Контроль самостоятельной работы осуществляется на занятиях в ходе семинаров.

.

* 1. Перечень тем докладов, сообщений, презентаций и домашних заданий

студентов

1. «Культ» новейших корпоративных знаний как создание устойчивой мотивации к самосовершенствованию
2. Stage-Gate процесс, его этапы и «ментальный анализ»
3. Анализ взаимосвязи отмеченных функций Конкретизация функций управления корпоративными знаниями в контексте развития структуры корпоративного знания
4. Горизонтальные сети как форма инновационного социального капитала корпорации
5. Духовно-нравственные принципы корпоративного хозяйствования
6. Императивы качества современного корпоративного интеллектуального капитала и объективация новых требований к управлению знаниями
7. Инновационная корпоративная культура и ее ключевые функции
8. Интеллектуализация экономики и требования к методам управления корпоративными знаниями Противоречия традиционных методов управления знаниями в рамках наукоемкого предприятия
9. Интеллектуальная корпорация как организационная форма интеллектуального предпринимательства
10. Корпоративный менталитет и инновационный бизнес-процесс
11. Новые витальные социально-экономические потребности как основание формирования корпоративного менталитета инновационного качества
12. Обучающаяся организация как механизм формирования инновационного человеческого капитала корпорации
13. Онтологический, феноменологический и функциональный аспекты корпоративной культуры как неявно-явного знания
14. Определение сущности, смысловая основа и общая структура знания
15. Особенности становления лидерского когнитивного капитала на отечественных предприятиях
16. Развитие и систематизация методов управления когнитивными, проектными и процессными корпоративными знаниями
17. Развитие ментальных и ценностно-смысловых качеств у современных корпоративных лидеров
18. Современные концептуальные основы управления знаниями в корпорации
19. Структура капитала корпорации в экономике знаний
20. Сущность и социально-экономическая структура лидерства в системе корпоративного управления
21. Сущность и характеристика интеллектуального предпринимательства
22. Сущность инновационного корпоративного менталитета
23. Трактовка сущности и системная парадигма в управлении корпоративными знаниями
24. Управленческая технология формирования инновационного менталитета современного предприятия
25. Управленческие основы формирования и развития доверия как ключевой этической нормы становления «культа» корпоративных знаний
26. Формы влияния методов управления знаниями на интеллектуальный капитал современного предприятия Системная парадигма в исследовании методов управления корпоративными знаниями
27. Функции инновационной корпоративной культуры
28. Характеристика функций инновационного типа экономического корпоративного менталитета
29. Характеристика функций новых ментальных карт на каждом этапе Stage-Gate процесса
30. Характеристика управленческого капитала лидерского качества в когнитивной экономике
31. Экономический корпоративный менталитет: понятие, специфика Системный подход к исследованию корпоративного менталитета
32. Экономический корпоративный менталитет: особенное и единичное
	1. Перечень тем (задания) для курсовой работы / Перечень тем (задания) для

рейтинговой работы Выполнение рейтинговой работы не предусмотрено.

* 1. Иные материалы (по усмотрению преподавателя)

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации

1. Определение сущности, смысловая основа и общая структура знания.
2. Экономика знаний: трактовка сущности, основные элементы и воспроизводственная структура.
3. Методология исследования и функции знаний в современной экономике.
4. Системно-интеграционная парадигма исследования предприятия в экономике знаний.
5. Структура капитала корпорации в экономике знаний.
6. Трактовка сущности и системная парадигма в управлении корпоративными знаниями.
7. Современные концептуальные основы управления знаниями в корпорации.
8. Ключевые задачи и функции управления корпоративными знаниями.
9. Экономический корпоративный менталитет: особенное и единичное.
10. Сущность инновационного корпоративного менталитета.
11. Управленческая технология формирования инновационного менталитета современного предприятия.
12. Корпоративный менталитет и инновационный бизнес-процесс.
13. Корпоративная культура и системно-интеграционная парадигма исследования предприятия.
14. Инновационная корпоративная культура и ее ключевые функции.
15. Формирование созидательной (духовно-нравственной) направленности инновационной фирмы.
16. Принципы корпоративной этики в формировании «культа» создания инновационных знаний.
17. Управленческие основы формирования и развития доверия как ключевой этической нормы становления «культа» корпоративных знаний.
18. Корпоративный социальный капитал: определение сущности и инновационная форма развития.
19. Горизонтальные сети как форма инновационного социального капитала корпорации.
20. Обучающаяся организация как механизм формирования инновационного человеческого капитала корпорации.
21. Сущность и характеристика интеллектуального предпринимательства.
22. Интеллектуальная корпорация как организационная форма интеллектуального предпринимательства.
23. Методика подготовки и проведения брейнстормингов.
24. Методы управления корпоративными знаниями: сущность и общая характеристика.
25. Развитие и систематизация методов управления когнитивными, проектными и процессными корпоративными знаниями.
26. Сущность и социально-экономическая структура лидерства в системе корпоративного управления.
27. Характеристика управленческого капитала лидерского качества в когнитивной экономике.
28. Направления развития лидерских качеств субъекта управления знаниями в современных условиях.
29. Развитие ментальных и ценностно-смысловых качеств у современных корпоративных лидеров.
30. Особенности становления лидерского когнитивного капитала на отечественных предприятиях.

# Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся

* 1. Примерные оценочные средства, включая тестовые оценочные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) приведены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.
	2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) включают следующие разделы:
* перечень компетенций, формируемых в процессе освоения учебной дисциплины;
* описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания;
* типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по учебной дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы;
* методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по учебной дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

# Литература

* 1. Основная литература:
1. Долятовский В.А. Управление знаниями: учебное пособие - Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2018. - 251 c. – [Электронный ресурс] - https:// library.php?book\_id=146748
2. Сысоева Л.А., Сатунина А.Е. Управление проектами информационных систем

: учебное пособие для СПО - М.: ИНФРА-М, 2021. - 345 c. – [Электронный ресурс] - https:// library.php?book\_id=148110

* 1. Дополнительная литература:
1. Салихова И.С., Салихов Б.В. Управление неявными знаниями в организации: учебное пособие - М.: Московский СГЛА им. С.Ю. Витте, 2015. - 200 c. – [Электронный ресурс] - https:// library.php?book\_id=101968
2. Шапиро С. А. Управление интеллектуальным трудом : учебное пособие - Директ-Медиа, 2015. - 263 c. – [Электронный ресурс] - https:// library.php?book\_id=145793

# Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

**«Интернет»**

* 1. Официальный сайт СГЛА: адрес ресурса -  [https://sgla.ru/ ,](%20https%3A//sgla.ru/%20%2C) на котором содержатся сведения об образовательной организации и ее подразделениях, локальные нормативные акты, сведения о реализуемых образовательных программах, их учебно-методическом и материально-техническом обеспечении, а также справочная, оперативная и иная информация. Через официальный сайт обеспечивается доступ всех участников образовательного процесса к различным сервисам и ссылкам, в том числе личному кабинету, ресурсам электронной библиотечной системы (далее - ЭБС), и др.;
	2. [http://www.aup.ru](http://www.aup.ru/) Административно-Управленческий Портал - Публикации по экономике, финансам, менеджменту и маркетингу

# Методические указания для обучающихся

* 1. Преподавание дисциплины осуществляется в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, утвержденным Минобрнауки России, по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Основными формами получения и закрепления знаний по данной дисциплине являются занятия лекционного и семинарского типа, самостоятельная работа обучающегося, в том числе под руководством преподавателя, прохождение рубежного контроля (модульного тестирования).

Учебный материал по дисциплине «Управление знаниями» разделен на два модуля:

Модуль 1. Концептуальные основы управления знаниями в корпорации.; Модуль 2. Система управления знаниями в организации.

Эти модули изучаются на всех формах обучения, реализуемых для данного направления подготовки.

Основной объем часов по изучению дисциплины согласно учебным планам приходится на самостоятельную работу обучающихся. Самостоятельная работа включает в себя изучение учебной, учебно-методической и специальной литературы, её конспектирование, подготовку к занятиям семинарского типа, текущему контролю и промежуточной аттестации (зачету или (и) экзамену).

Текущий контроль успеваемости по учебной дисциплине и промежуточная аттестация осуществляются в соответствие с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования: программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры и Положением о балльно-рейтинговой системе учета и оценки достижений обучающихся.

* 1. Особенности освоения учебной дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Особенности освоения учебной дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ определены в Положении об организации обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение инвалидов и лиц с ОВЗ может осуществляться индивидуально, а также с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий и учебно-методического обеспечения реализации образовательной программы осуществляется СГЛА самостоятельно, исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения образовательной программы, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

Форма проведения промежуточной аттестации для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости инвалидам и лицам с ОВЗ предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

В группах, в состав которых входят студенты с ОВЗ, с целью реализации индивидуального подхода, а также принципа индивидуализации и дифференциации, рекомендуется использовать технологию нелинейной конструкции учебных занятий, предусматривающую одновременное сочетание фронтальных, групповых и индивидуальных форм работы с различными категориями студентов, в т.ч. имеющих ОВЗ.

# Методические рекомендации преподавателю по организации учебного процесса по дисциплине

* 1. Преподавание учебной дисциплины осуществляется в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования, с учетом компетентностного подхода к обучению студентов.

При изучении дисциплины рекомендуется использовать следующий набор средств и способов обучения:

* рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
* задания для подготовки к занятиям семинарского типа (вопросы для обсуждения, кейс задания, расчетные задачи и др.);
* задания для текущего контроля успеваемости (задания для самостоятельной работы обучающихся, тестовые задания в рамках электронной системы тестирования);
* вопросы и задания для подготовки к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

При проведении занятий лекционного и семинарского типа, в том числе в форме вебинаров и on-line курсов необходимо строго придерживаться тематического плана дисциплины, приведенного в РПД. Необходимо уделить внимание рассмотрению вопросов и заданий, включенных в тестовые оценочные задания, при необходимости, решить аналогичные задачи с объяснением алгоритма решения.

Следует обратить внимание обучающихся на то, что для успешной подготовки к текущему контролю (выполнению ТОЗ) и промежуточной аттестации (зачету или экзамену) недостаточно прочитать рабочий учебник, размещенный в личном кабинете. Нужно изучить материалы основной и дополнительной литературы, список которой приведен в РПД, законодательные и нормативные акты, а также материалы, рекомендованные в разделе «Перечень ресурсов информационно- телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины». Текущий контроль успеваемости по учебной дисциплине и промежуточная аттестация осуществляются в соответствие с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования: программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры и Положением о балльно-рейтинговой системе учета и оценки достижений обучающихся. С основными принципами организации балльно-рейтинговой оценки достижений обучающихся, принятой в

СГЛА, необходимо ознакомить на первом занятии.

* 1. Инновационные формы учебных занятий

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, развитие лидерских качеств на основе инновационных (интерактивных) занятий: групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавания дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых СГЛА, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей) и т.п.

* 1. Инновационные образовательные технологии, используемые на занятиях лекционного и семинарского типа

|  |  |
| --- | --- |
| Вид занятия | Используемые интерактивные образовательные технологии |
| Занятие лекцион- ного типа | Лекция-дискуссия в форме «вопрос-ответ» с использованием мультимедийного оборудования по темам № 1 «Методологическая основа экономики знаний» |
| Лекция-дискуссия в форме «вопрос-ответ» с использованием мультимедийного оборудования по темам № 3 «Методы управления знаниями в современной корпорации» |
| Семинар- ские и практич- еские занятия | не предусмотрено |

# Перечень информационных технологий

Образовательный процесс по дисциплине поддерживается средствами электронной информационно-образовательной среды СГЛА, которая обеспечивает:

* доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе, через личный кабинет студента и преподавателя;

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе , содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы по основным изучаемым дисциплинам.

Перечень программного обеспечения определяется в п.13 РПД.

Профессиональные базы данных:

1. [http://www.consultant.ru](http://www.consultant.ru/), Справочная правовая система «Гарант»

# Материально-техническая база

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий | Перечень программного обеспечения |
| 1. | Учебные аудитории для проведения учебных занятий  | 1. Java (Бесплатное ПО);
2. WinRar (Сетевая лицензия);
3. Антивирус Касперского (Сетевые лицензии);
4. media player (Бесплатное ПО);
5. Acrobat Reader DC (Свободное ПО);
6. Flash Player (Свободное ПО);
7. Chrome (Бесплатное ПО);
8. K-Lite Codec Pack (Бесплатное ПО);
 |
| 2. | Компьютерные классы | 1. Adobe flash player 31;
2. Adobe reader 10;
3. Java 6.0;
4. K-Lite Codec Pack;
5. Win rar;
6. Microsoft Office 10;
7. Microsoft Visio 10;
8. Microsoft Visual studio;
9. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса;
10. Гарант
 |
| 3. | Помещение для самостоятельной работы обучающихся | 1. Adobe flash player 31;
2. Adobe reader 10;
3. Java 6.0;
4. K-Lite Codec Pack;
5. Win rar;
6. Microsoft Office 10;
7. Microsoft Visio 10;
8. Microsoft Visual studio;
9. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса
 |
| 4. | Библиотека, в том числе читальный зал | 1. Adobe flash player 31;
2. Adobe reader 10;
3. Java 6.0;
4. K-Lite Codec Pack;
5. Win rar;
6. Microsoft Office 10;
7. Microsoft Visio 10;
8. Microsoft Visual studio;
9. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса;
10. Гарант
 |

Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине

«Управление знаниями»

**Оценочные средства по дисциплине**

**Управление знаниями**

Направление подготовки:

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль) программы: Государственное управление

Уровень высшего образования: магистратура

2023

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения учебной дисциплины.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы.
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по учебной дисциплине.

# Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения учебной дисциплины.

* + 1. **Планируемые результаты освоения образовательной программы:**

|  |  |
| --- | --- |
| Коды компетенций | Содержание компетенций |
| УК-6 | - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки |

# Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с планируемыми результатами освоения образовательной программы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Коды компетенций ОПОП | Индикаторы | Знать | Уметь | Владеть |
| УК-6 | УК-6.1. Оценивает | - принципы | - анализировать | - методами |
|  | свои ресурсы и их | развития и | внешнюю и | реализации |
|  | пределы | закономерности | внутреннюю среду | основных |
|  | (личностные, | функционирования | организации, | управленческих |
|  | ситуативные, | организации; - | выявлять ее | функций; - |
|  | временные), | роль, функции и | ключевые элементы | современными |
|  | оптимально их | задачи менеджера | и оценивать их | технологиями |
|  | использует для | в современной | влияние на | эффективного |
|  | успешного | организации; - | организацию; - | влияния на |
|  | выполнения | основные теории и | анализировать | индивидуальное |
|  | порученного | концепции | коммуникационные | и групповое |
|  | задания | взаимодействия | процессы в | поведение в |
|  |  | людей в | организации и | организации; - |
|  |  | организации; - | разрабатывать | современным |
|  |  | типы | предложения по | инструментарием |
|  |  | организационной | повышению их | управления |
|  |  | культуры и | эффективности; - | человеческими |
|  |  | методы ее | диагностировать | ресурсами; - |
|  |  | формирования; - | организационную | навыками |
|  |  | основы делового | культуру, выявлять | деловых |
|  |  | общения, | ее сильные и слабые | коммуникаций. |
|  |  | принципы и | стороны, |  |
|  |  | методы | разрабатывать |  |
|  |  | организации | предложения по ее |  |
|  |  | деловых | совершенствованию. |  |
|  |  | коммуникаций. |  |  |
|  | УК-6.2. | - методы | - разрабатывать | - методами |
|  | Определяет | управления | программы | планирования |
|  | приоритеты | знаниями в | организационного | карьеры. новыми |
|  | личностного роста | организации; - | развития и | методами |
|  | и способы | способы и приемы | изменений с учетом | исследования |
|  | совершенствования | разработки | системы управления | системы |
|  | собственной | программы | знаниями и | управления |
|  | деятельности на | организационного | обеспечивать их | знаниями; - |
|  | основе самооценки | развития и | реализацию; - | методами и |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | изменений с | оценивать | технологиями |
| учетом системы | эффективность | анализа для |
| управления | мероприятий в | оценки |
| знаниями и | области принятия | эффективности |
| обеспечения их | стратегических | мероприятий в |
| реализации. | решений по | области |
|  | управлению | принятия |
|  | знаниями в | стратегических |
|  | организации. | решений по |
|  |  | управлению |
|  |  | знаниями в |
|  |  | организации. |
| УК-6.3. | - основные теории | организовывать | - навыками |
| Совершенствует | и методы смежных | самостоятельную | самостоятельной |
| индивидуальную | отраслей знаний и | эффективную | работы в области |
| траекторию | особенности видов | работу в целях | саморазвития; - |
| саморазвития на | профессиональной | саморазвития; - | навыками |
| основе | деятельности; - | оценивать | приобретения |
| накопленного | теорию и практику | положение | новых знаний |
| профессионального | управления | организации на | для |
| опыта и динамики | корпоративными | рынке труда и | эффективного |
| рынка труда, | знаниями в | разрабатывать | управления |
| применяя | условиях | систему | бизнес- |
| инструменты | актуальных | мероприятий по | процессами, |
| непрерывного | изменений рынка | улучшению имиджа | применяя |
| образования. | труда и форм | организации как | инструменты |
|  | занятости; - место | работодателя. | непрерывного |
|  | и роль системы |  | образования. |
|  | управления |  |  |
|  | человеческими |  |  |
|  | ресурсами в |  |  |
|  | реализации |  |  |
|  | стратегических |  |  |
|  | целей |  |  |
|  | организации. |  |  |

* 1. **Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**
		1. Текущий контроль успеваемости по учебной дисциплине и промежуточная аттестация осуществляются в соответствие с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования: программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры и Положением о балльно-рейтинговой системе учета и оценки достижений обучающихся.
		2. В соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе учета и оценки достижений обучающихся степень освоения компетенций оценивается по 100-балльной шкале, которая переводится в традиционную четырёхбалльную систему.
		3. В ходе текущего контроля успеваемости при ответах на семинарских и практических занятиях, промежуточной аттестации в форме экзамена (зачет с оценкой) обучающиеся оцениваются по четырёхбалльной шкале: «отлично»,

«хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

* + оценка «отлично» выставляется обучающимся, показавшим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивших основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой. Как правило, оценка

«отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

* + оценка «хорошо» выставляется обучающимся, показавшим полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, продемонстрировавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.
	+ оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, показавшим знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справившимся с выполнением заданий, предусмотренных программой, ориентирующимся в основной литературе, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
	+ оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающимся, имеющим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
		1. В ходе промежуточной аттестации в форме зачёта обучающиеся оцениваются «зачтено» или «не зачтено»:
	+ оценка «зачтено» выставляется обучающимся, показавшим знания основного учебно-программного материала, справившимся с выполнением заданий, предусмотренных программой, ориентирующимся в основной и дополнительной литературе, рекомендованной программой.
	+ оценка «не зачтено» выставляется обучающимся, имеющим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

# Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

* + 1. **Примерные варианты тестовых оценочных заданий (ТОЗ) для контрольного рубежа в рамках текущего контроля**

|  |  |
| --- | --- |
| Тестовое задание | Оцениваемые индикаторы |
| S: Корпоративная культура (в узком смысле) представляет собой-: производительно используемую корпоративную ценностно- смысловую модель, обеспечивающую смысловое качество функционирования предприятия-: неявное знание, формирующее коллективное сознание корпоративного сообщества-: ценностно-смысловую модель формирования, развития и использования корпоративного человеческого капитала+: ценности, нормы и принципы деятельности, а также правила поведения, традиции, мотивация, язык общения и стиль руководства-: деятельность определенных субъектов по формированию и использованию корпоративных ценностейS: Отметьте ключевую, фундаментальную функцию управления корпоративными знаниями-: создание и развитие корпоративной когнитивной элиты-: развитие атмосферы творчества, внутренней свободы и доверительных отношений+: активизация форм развивающего обмена-общения и создание самообучающейся корпорации-: расширенное воспроизводство корпоративного человеческого капитала как общего источника новейших знаний и продуктов-: коммерциализация новых корпоративных знаний при формировании внутрифирменных консалтинговых и аутсорсинговых структурS: Особенность системной парадигмы в сфере управления корпоративными знаниями состоит-: в наиболее полном использовании объединенной мощности различных факторов производства-: в задействовании невещественных факторов развития производства и использовании новых форм и способов комбинации элементов корпоративного человеческого капитала-: в целенаправленном использовании потенциала подсистем: среды, объекта, проекта и процесса-: в обеспечении синергетического результата в форме новейших знаний и продуктов+: в органическом единстве управленческих решений и действий, как«по вертикали», так и «по горизонтали» в общей модели элементов корпоративного человеческого капиталаS: Сущность управления корпоративными знаниями заключается+: в формировании новой субъектно-объектной структуры управления корпоративным человеческим капиталом в современных условиях-: в решении управленческих задач в сфере производства, распространения и использования новых корпоративных знаний | УК-6.1 |

|  |  |
| --- | --- |
| -: в формировании и использовании лидерских качеств у субъектов управления человеческим капиталом современной фирмы-: в осуществлении управленческих инноваций, связанных с всесторонним развитием человеческого капитала данного предприятия-: в целенаправленном воздействии субъекта на развитие корпоративного человеческого капитала с целью расширенного воспроизводства новых знаний и продуктовS: Сущность корпоративного человеческого капитала заключается в том, что он есть+: совокупность знаний, навыков и умений корпоративного сообщества, используемых для производства рыночно ориентированных продуктов-: специфическая ценность в форме единства индивидуальных человеческих капиталов всех сотрудников данной корпорации; одна из форм общего производительного капитала, призванная интегрировать творчески-трудовую энергию сотрудников корпорации для решения инн-: система знаний данного корпоративного сообщества, используемых для создания новых ценностей-: объединение знаний и умений менеджеров и персонала фирмы для решения творчески-трудовых задач, обеспечивающих ей высокий уровень конкурентоспособностиS: Какое определение сущности знания Вам представляется наиболее точным?-: знание есть результат целенаправленной познавательной деятельности человека, обеспечивающий развитие его человеческого капитала и рост благосостояния-: знание – это совокупность сведений, данных и фактов действительности, обеспечивающих понимание человеком своего места в мире-: знание – это результат осмысленной познавательной деятельности, выраженный в новой ценной информации, непосредственно используемой на практике+: знание есть результат процесса познания, истинность которого проверяется в ходе практики-: знание – это новая информация, ценность которой подтверждена соответствующей институциональной экспертизой |  |
| S: Что не является непосредственной функцией инновационной корпоративной культуры?+: создание условий для повышения эффективности технологического процесса-: создание атмосферы уважительного отношения к собственникам уникальных знаний и рационализаторам-: формирование «культа» новейших знаний и умений сотрудников предприятия-: позиционирование корпоративного общения как важнейшей созидающей ценности | УК-6.2 |

|  |  |
| --- | --- |
| -: создание для корпорации конкурентных преимуществ на основе развития духовно-нравственных основ хозяйствованияS: Современная экономика знаний представляет собой-: систему отношений, связанных с производством, распределением и использованием экономических знаний для создания конечных потребительских продуктов-: общественную форму отношений в сфере воспроизводства экономических знаний-: науку о предпосылках, условиях, признаках и факторам производства и применения новых знаний+: часть общей национальной экономики, в рамках которой создаются новейшие экономические знания, обеспечивающие расширенное воспроизводство хозяйственных инноваций-: общую основу всей современной экономики, в рамках которой воспроизводятся факторы производства и продукты конечного и производительного потребленияS: Какое положение не характеризует доверие как фактор сокращения трансакционных издержек?-: доверие ускоряет процесс осуществления рационального выбора в рамках существующих хозяйственных альтернатив-: доверие оптимизирует затраты в сфере защиты права интеллектуальной собственности+: в рамках доверительных отношений минимизируется угроза оппортунистического поведения-: доверие способствует развитию форм и способов внутрифирменного общения-: доверительные отношения способствуют добровольному обмену неявными и формализованными знаниямиS: Какова интегральная характеристика современного российского экономического менталитета-: рентоориентированный экономический менталитет в рамках поиска«плохой» ренты-: преобладание архетипов и стереотипов мышления, нацеливающих на безусловный приоритет производства по отношению к распределительным и обменным трансакциям-: развивающийся «коррупционный» менталитет как маргинальная форма поиска административной ренты на всех уровня российской власти+: менталитет экономических инноваций, основанный на глубоком и масштабном понимании необходимости (витальности) экономических инноваций-: экономико-мобилизационный, этатистский менталитетS: Что не является современной особенностью управления корпоративными знаниями? |  |

|  |  |
| --- | --- |
| +: необходимость ускоренного развития когнитивного сектора современной корпорации-: потребность в формировании и развитии новых форм социально- экономических взаимодействий-: управление технико-технологическими знаниями в процессе создания продуктовой инновации-: необходимость разработки путей создания самообучающейся корпорации и позиционирования такой ценности, как корпоративный всеобуч-: актуализация управления корпоративным неявным знанием |  |
| S: Что не является внешним индикатором наличия инновационного корпоративного менталитета?-: рост числа сотрудников фирмы, приглашаемых для внешней экспертизы инновационных проектов-: рост репутационного капитала корпорации и высокий уровень социальной ответственности в рамках данного экономического региона+: высокий спрос корпорации на креативных сотрудников, «приток» которых носит устойчиво нарастающий характер-: динамика зарегистрированных патентов, а также показатели спроса на существующие внешние патенты и другие виды формализованного знания-: высокие темпы роста совокупного денежного дохода данной фирмыS: Какой ментальный импринт не относится к инновационному корпоративному менталитету?-: максимизация результата за счет наиболее полного использования потенциала сотрудников фирмы-: рутинизация норм и правил творческих дискурсов как формы производства новых знаний-: стереотип понимания ключевой роли человеческого капитала как базисного фактора производства+: обеспечение роста прибыли фирмы за счет всемерного сокращения издержек производства-: исключение из оборота фразы «затраты на рабочую силу» и введение термина «инвестиции в человеческий капитал»S: Социально-экономический генотип конкретной корпорации представляет собой-: систему неявных корпоративных знаний, являющихся основанием корпоративного менталитета и корпоративной культуры+: органическое единство, прежде всего, ментальной, ценностно- смысловой и социальной подсистем корпоративного человеческого капитала-: совокупность социально-экономических отношений, возникающих, как внутри, так и за пределами данного корпоративного сообщества-: единство ее культуры, социальных основ функционирования, а также поведенческих и исторических аспектов функционирования | УК-6.3 |

|  |  |
| --- | --- |
| -: генезис данной фирмы от ее организационного формирования до превращения в наукоемкое предприятие с человеческим капиталом высокого качестваS: Что является ключевым фактором успеха в управлении корпоративным менталитетом?-: наличие общественных институтов, или «правил игры», создающих благоприятные способности для повышения эффективности и качества корпоративного управления-: обладание субъектом управления «сущностным» и «каузальным (причинно-следственным) типом экономического мышления-: наличие корпоративного «ментального ядра», состоящего из наиболее прогрессивных менеджеров и рядовых сотрудников-: умение субъекта управления формировать управленческую, креативную и профессиональную элиту, а также его способность локализовать противоречия, возникающие в рамках данных элит+: способность руководителя корпорации и соответствующих менеджеров разработать и внедрить в практику общения необходимую систему ценностей, а также стереотипов мышления и поведения |  |

.

# Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации (к зачету/экзамену)

* + - 1. Определение сущности, смысловая основа и общая структура знания.
			2. Экономика знаний: трактовка сущности, основные элементы и воспроизводственная структура.
			3. Методология исследования и функции знаний в современной экономике.
			4. Системно-интеграционная парадигма исследования предприятия в экономике знаний.
			5. Структура капитала корпорации в экономике знаний.
			6. Трактовка сущности и системная парадигма в управлении корпоративными знаниями.
			7. Современные концептуальные основы управления знаниями в корпорации.
			8. Ключевые задачи и функции управления корпоративными знаниями.
			9. Экономический корпоративный менталитет: особенное и единичное.
			10. Сущность инновационного корпоративного менталитета.
			11. Управленческая технология формирования инновационного менталитета современного предприятия.
			12. Корпоративный менталитет и инновационный бизнес-процесс.
			13. Корпоративная культура и системно-интеграционная парадигма исследования предприятия.
			14. Инновационная корпоративная культура и ее ключевые функции.
			15. Формирование созидательной (духовно-нравственной) направленности инновационной фирмы.
			16. Принципы корпоративной этики в формировании «культа» создания инновационных знаний.
			17. Управленческие основы формирования и развития доверия как ключевой этической нормы становления «культа» корпоративных знаний.
			18. Корпоративный социальный капитал: определение сущности и инновационная форма развития.
			19. Горизонтальные сети как форма инновационного социального капитала корпорации.
			20. Обучающаяся организация как механизм формирования инновационного человеческого капитала корпорации.
			21. Сущность и характеристика интеллектуального предпринимательства.
			22. Интеллектуальная корпорация как организационная форма интеллектуального предпринимательства.
			23. Методика подготовки и проведения брейнстормингов.
			24. Методы управления корпоративными знаниями: сущность и общая характеристика.
			25. Развитие и систематизация методов управления когнитивными, проектными и процессными корпоративными знаниями.
			26. Сущность и социально-экономическая структура лидерства в системе корпоративного управления.
			27. Характеристика управленческого капитала лидерского качества в когнитивной экономике.
			28. Направления развития лидерских качеств субъекта управления знаниями в современных условиях.
			29. Развитие ментальных и ценностно-смысловых качеств у современных корпоративных лидеров.
			30. Особенности становления лидерского когнитивного капитала на отечественных предприятиях.

# 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по учебной дисциплине.

Процедура оценивания результатов обучения по учебной дисциплине осуществляется на основе балльно-рейтинговой системы, в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки достижений обучающихся, а также Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденными приказом ректора.

* 1. *Первый этап: Проведение текущего контроля успеваемости по дисциплине*

Проведение текущего контроля успеваемости по дисциплине осуществляется в ходе контактной работы с преподавателем в рамках аудиторных занятий и в ходе самостоятельной работы студента.

Текущий контроль в ходе контактной работы осуществляется по следующим видам:

1. **Вид контроля:** проверка сформированности компетенций в ходе самостоятельной работы обучающихся; текущий опрос, проводимый во время аудиторных (семинарских/практических/лабораторных) занятий; оценивание подготовленных докладов, сообщений, презентаций, домашних заданий.

**Порядок проведения:** в ходе подготовки к занятиям оценивается выполнение задания, рекомендованного к самостоятельной работе обучающихся, путем выборочной проверки.

Фиксируются результаты работы студентов в ходе проведения семинарских и практических занятий (активность, полнота ответов, способность поддерживать дискуссию, профессиональный язык и др.).

В ходе отдельных занятий обеспечивается проведение письменных опросов по тематике прошедших занятий. В ходе выполнения заданий обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать

развернутые ответы на поставленные в задании открытые вопросы и ответить на вопросы закрытого типа в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала.

Задания по подготовке докладов, сообщений, презентаций, домашних заданий выдаются заранее при подготовке к семинарских и практическим занятиям; подготовленные работы оцениваются с фиксацией в журнале учета посещаемости и успеваемости обучающихся.

1. **Вид контроля:** Контроль с использованием тестовых оценочных заданий по итогам освоения модулей дисциплины (Рубежный контроль (РК)).

**Порядок проведения:** До начала проведения процедуры преподавателем подготавливаются необходимые оценочные материалы для оценки знаний, умений, навыков.

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующих сформированность компетенций, осуществляется с помощью тестовых оценочных заданий (ТОЗ).

ТОЗ включают в себя три группы заданий.

Задания А (тесты закрытой формы) – задания с выбором правильного ответа. Эти задания представляются в трех вариантах:

* + задания, которые имеют один правильный и остальные неправильные (задания с выбором одного правильного ответа);
	+ задания с выбором нескольких правильных ответов.

Задания В (тесты открытой формы) – задания без готового ответа. Эти задания также представляются в трех вариантах:

* + задания в открытой форме, когда испытуемому во время тестирования ответ необходимо вписать самому, в отведенном для этого месте;
	+ задания, где элементам одного множества требуется поставить в соответствие элементы другого множества (задания на установление соответствия);
	+ задания на установление правильной последовательности вычислений, действий, операций, терминов в определениях понятий (задания на установление правильной последовательности).

Задания С – кейс-задания или практические задачи. Эти задания представлены в двух вариантах (также возможно их сочетание):

* + расчетные задания содержат краткое и точное изложение ситуации с конкретными цифрами и данными. Для такого типа заданий существует определенное количество (или один) правильных ответов. Задания предназначены для оценки умения студента использовать в конкретной ситуации формулы, закономерности, технологии в определенной области знаний;
	+ логико-аналитические задания, которые представляют собой материал с большим количеством данных и предназначены для оценки логики мышления, умения анализировать представленные ситуации и направлены на формирование навыков профессиональной деятельности (в профессиональной области). Такие задания предполагают формулирование подвопросов, которые предусматривают выбор из нескольких вариантов ответов (по типу заданий А и В). Общее количество подвопросов к каждому такому заданию равно пяти.

Внеаудиторная контактная работа преподавателя с обучающимся осуществляется в ходе выполнения рейтинговой работы и контроля со стороны

преподавателя за самостоятельной работой студента. Текущей контроль в ходе самостоятельной работы осуществляется в следующем виде:

1. Вид контроля: Подготовка курсовой (рейтинговой) работы (при наличии в учебном плане).

Контролируемые компетенции: УК-6

***Технология проведения:*** За каждым обучающимся, принимающим участие в процедуре преподавателем закрепляется тема курсовой (рейтинговой) работы. После получения задания и в процессе его подготовки обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутое раскрытие темы, выполнить расчетное или иное задание.

* 1. *Второй этап: Проведение промежуточной аттестации по учебной дисциплине.*

В соответствие с базовым учебным планом по учебной дисциплине предусмотрена подготовка и сдача экзамена или (и) зачета.

Порядок проведения промежуточной аттестации регламентируется Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации, утвержденным приказом ректора СГЛА.