

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
персоналом

Протокол от «14» сентября 2017 г. № 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.8.2 Управление знаниями в организации

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

Управл. знан. в орг-ции

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2018

Москва, 2016 г.

Автор-составитель:

Доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом
Пономаренко Б.Т.

Заведующий кафедрой

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,
доцент Обухова Л. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	24
6.1. Основная литература	24
6.2. Дополнительная литература	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	24
6.4. Нормативные правовые документы	24
6.5. Интернет-ресурсы	25
6.6. Иные источники	25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.8.2 «Управление знаниями в организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.2	Способность разрабатывать кадровую политику в области обучения и развития персонала на основе оценки трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК-6.3.	Способность к апробации форм и методов обучения персонала, способствующих реализации задач управления знаниями в организации.
ПК-36	знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	ПК-36.3	Способность оценивать эффективность обучения и инвестирования в развитие персонала организации.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта или по результатам форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по развитию персонала	ПК-1.2	на уровне знаний: демонстрирует знания сущности и структуры интеллектуального капитала, факторы, способствующие поддержанию процесса управления знаниями
		на уровне умений: анализирует уровень общего развития и

		<p>профессиональной квалификации персонала; определяет краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры; анализирует и определяет потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации</p>
		<p>на уровне навыков готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат; разрабатывает стратегии и политики в управлении персоналом, планы и программы обучения и развития, разрабатывать индивидуальные планы и программы развития персонала;. разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных программ и планов</p>
деятельность по развитию персонала	ПК-6.3.	<p>на уровне знаний: демонстрирует знание методологии обучения; порядка разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ</p>
		<p>на уровне умений: организация мероприятий по обучению персонала; анализирует рынок образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала; сопровождает договора по оказанию консультационных, информационных услуг, необходимых для проведения обучения, адаптации и стажировок, развития и построения профессиональной карьеры персонала, включая предварительные процедуры по их заключению; разрабатывает планы, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат</p>
		<p>на уровне навыков: готовит индивидуальных предложений на основе результатов проведения мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала</p>
деятельность по развитию персонала	ПК-36.3	<p>на уровне знаний демонстрирует знание технологий и методов формирования и контроля бюджетов</p>
		<p>на уровне умений: готовит предложения по формированию бюджета на организацию обучения персонала; определяет эффективность мероприятий по развитию персонала</p>
		<p>на уровне навыков: владеет навыком подготовки предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и</p>

		построению профессиональной карьеры персонала; по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала; анализа эффективности мероприятий по развитию персонала
--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.8.2 «Управление знаниями в организации» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 48 часов: лекции - 16 часов, практические занятия - 32 часов. Самостоятельная работа составляет 24 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.8 «Управление знаниями в организации» изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Дисциплина Б1.В.ДВ.8 «Управление знаниями в организации» относится к числу дисциплин по выбору вариативной части Блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина реализуется после изучения Б1.В.ДВ.2.1 «Формирование конкурентноспособности студента вуза» /Б1.В.ДВ.2.2 «Методика самостоятельной работы студента» /Б1.В.ДВ.2.3 «Организация обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основе индивидуальных программ реабилитации» / Б1.В.ДВ.2.4 «Выработка и развитие навыков социализации и интеграции в студенческой среде в вузе (1 семестр); Б1.В.ОД.5 «Система качества управления персоналом» (3 семестр); Б1.В.ОД.17 «Основы финансового менеджмента (5 семестр); Б1.В.ДВ.13.1 «Карьерная стратегия и служебная тактика» / Б1.В.ДВ.13.2 «Управление деловой карьерой (6 семестр); Б1.В.ДВ.12.1 «Современные международные практики в управлении персоналом» / Б1.В.ДВ.12.2 «Отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе» (6 семестр).

Дисциплина является основой для Б2.П.2«Преддипломная практика» (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен в 7 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемо- сти*, промежуточ- ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Сущность экономики, основанной на знаниях	10	2		4		4	О
2.	Нематериальные активы и интеллектуальная собственность организации	10	2		4		4	О
3.	Конкурентоспособность организации, основанная на использовании интеллектуального	10	2		4		4	О

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	капитала							
4.	Знания и управление знаниями. Виды знаний	10	2		4		4	О
5.	Стратегии управления знаниями	10	2		4		4	О
6.	Организационные формы управления знаниями	10	2		4		4	О
7	Технологии управления знаниями	12	2		4		6	О
8	Обучающиеся организации	12	2		4		6	О, Т, Реф
	Промежуточная аттестация	24						Экз
	Всего	108	16	-	32		36	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Реф).

** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

Содержание дисциплины

Тема 1

Сущность экономики, основанной на знаниях

Знания и их роль в обществе. Функции знаний в обществе.

Понятие знания. Данные. Информация. Знания. Сущность знания: его природа, источник и достоверность. Классификация знаний; явные, неявные знания, их взаимосвязь.

Актуальность управления знаниями в современной экономике. Превращение знаний в ключевой ресурс развития. Сектора производства: первичный, вторичный и третичный. Переход экономики к созданию наукоемких и знаниеемких продуктов и услуг. Формирование концепции экономика знаний. Новая структура производства и новое качество занятости в современной экономике. Работники сферы знания. Формирование рынков интеллектуального труда.

Концепция человеческого капитала. Влияние человеческого капитала на экономику. Инвестиции в человеческий капитал организации. Установление связей, укрепление доверия, развитие сотрудничества.

Роль государства в формировании экономики, основанной на знаниях. Создание институциональных условий для экономики, основанной на знаниях.

Национальные инновационные системы. Инвестиции в образование и науку. Программа «Знания для развития». Индексы развития.

Становление развернутых систем образования. Концепция обучающегося общества. Подготовка кадров для инновационной сферы. Защита интеллектуальной собственности.

Тема 2

Нематериальные активы и интеллектуальная собственность организации

Нематериальные активы и интеллектуальная собственность организации. Интеллектуальный капитал и интеллектуальная собственность. Объекты нематериальных активов.

Объекты авторского права, промышленной собственности. Нетрадиционные объекты интеллектуальной собственности.

Защита интеллектуальной собственности.

Международные акты и международные организации в сфере охраны интеллектуальной собственности. Система международных отношений в области охраны интеллектуальной собственности. Система международной охраны интеллектуальной собственности. Международные конвенции в области авторского права и смежных прав. Всемирная Женевская конвенция об авторском праве. Международные договоры и соглашения в сфере авторских и смежных прав с участием России. Договор о взаимном признании и охране авторских прав между государствами СНГ. Международные соглашения в области патентных прав, объектов промышленной собственности, средств индивидуализации фирм и их продукции. Парижская конвенция по охране промышленной собственности. Региональные европейские патенты.

Международные конвенции в области прав на особые (нетрадиционные) объекты интеллектуальной собственности. Функции ВОИС для целей эффективной охраны и защиты прав на нетрадиционные объекты интеллектуальной собственности.

Тема 3

Конкурентоспособность организации, основанная на использовании интеллектуального капитала

Конкурентоспособность. Ресурсы как фактор конкурентоспособности. Качества конкурентоспособных ресурсов. Конкурентоспособность стран и регионов.

Основные качества конкурентоспособности. Стратегия конкурентоспособности. Методы измерения конкурентоспособности.

Интеллектуальный капитал. Понятие интеллектуального капитала и его составляющих. Человеческий капитал. Интеллектуальный и физический капитал. Интеллектуальная собственность, инфраструктурные активы, потребительский капитал. Структура интеллектуального капитала. Взаимодействие частей интеллектуального капитала. Формирование языка для описания интеллектуального капитала.

Интеллектуальные ресурсы как основной фактор инновационного развития организации. Общая система оценки интеллектуального капитала. Показатели и методы измерения интеллектуального капитала; составление отчета об интеллектуальном капитале. Негативные последствия отсутствия такой системы: неточность оценок стоимости компании, внутренние источники неэффективности, необоснованность планирования.

Оценка интеллектуального капитала. Оценка на основе нефинансовых показателей. Сбалансированная система показателей.

Интеллектуальный капитал как объект инвестиций. Инвестиции в интеллектуальный капитал. Особенности инвестирования в интеллектуальный капитал. Направления инвестирования в человеческий капитал. Увеличение интеллектуального капитала: создание культуры изменения и инновации, наращивание основных категорий интеллектуального капитала.

Тема 4

Знания и управление знаниями в организациях

Типы знаний: бизнес процессов, корпоративной культуры, внешней среды компании, перспектив развития организации, навыки применения информационных технологий.

Кругооборот знаний в организации. Жизненный цикл знаний; основные этапы жизненного цикла знаний; базовые виды деятельности, связанные со знанием (идентификация, создание новых знаний, хранение, распределение, использование).

Трансформация знания как взаимодействие формального и неформального знания. Способы трансформации знания. Спираль создания знания и его условия. Модель процесса создания знания. Создание организационного знания в условиях глобализации.

Познавательные процессы, протекающие в организации: социализация, экстернализация, комбинирование, интернализация. Организационные процессы, связанные со знаниями: коммуникации, способность впитывать знания, организационная память, культура обмена знаниями, сообщества практики; проблема объективности знаний.

Становление управления знаниями как наука. Различия в подходах к знанию в трудах исследователей (Маршалл, Хайек, Шумпеттер, Пенроус, Нельсон, Винтер). Знания в управленческих и организационных теориях. (Ф.Тейлор; Дж. Элтон Мэйо, Ротмисберг; Ч.Бернард; Г.Саймон и Дж.Марч; Коэн; Марч и Ольсен; Портер и его стратегия бизнеса как науки; Петерс и Уотерман; Штайн; Пфеффер; П.Дракер; Сенге; Прахалад и Хамел; Стайк и Шульман и др.) Необходимость теории создания знания организации.

Тема 5

Стратегии управления знаниями

Цель и задачи управления знаниями. Функции управления знаниями. Принципы управления знаниями. Цикл управления знаниями.

Понятие управленческих стратегий. Различные стратегии использования человеческого капитала. Использование организационного капитала; использование внешних связей организации; использование маркетинговых технологий; взаимодействие организационного капитала и маркетинговых технологий; взаимодействие организационного капитала и внешних связей организации; использование внешних связей организации и маркетинговых технологий. Особенности управления знаниями в коммерческих и некоммерческих организациях.

Основные принципы организации процессов стратегического управления знаниями. Подходы к управлению знаниями. Поддержка создания и распределение знаний в социальных сетях. Обмен ресурсами знаний: сообщества практиков; сообщества клиентов; стратегические альянсы и знания; наставничество и сторителлинг. Назначение и архитектура систем управления знаниями. Корпоративная память. Подсистема поиска знаний (инструментальные средства поиска; средства интеллектуального поиска; визуальные модели поиска). ИТ-среда для совместной интеллектуальной деятельности.

Непрерывный процесс: знания → креативность → инновации → конкурентные преимущества.

Компоненты управления знаниями. Факторы и результаты управления знаниями. Затраты на знания.

Тема 6

Организационные формы управления знаниями

Формы создания организационных знаний: приобретение, специализированные службы по созданию знаний, формальные и неформальные деловые сообщества, группы и команды, сети.

Организация деятельности отделов управления знаниями.

Деловые сообщества профессионалов.

Сетевые формы создания знаний в корпорациях. Оболочные организации и стратегические альянсы. Автономные команды.

Источники создания организационных знаний: внутренние и внешние.

Тема 7

Технологии управления знаниями

Сущность управления знаниями. Тенденции, инициативы и основные виды

практики управления знаниями.

Этапы управления знаниями. Подготовка плана: факторы планирования, оценка и аудит знаний, разработка плана, обоснование управления знаниями. Реализация плана: реализация как эволюция, выбор пробного проекта, мобилизация ресурсов, разработка процессов, процессы передачи знаний, решающие факторы успеха.

Информационные технологии управления знаниями в организациях. Понятие информационных технологий. Виды и функции информационных технологий. Системы планирования ресурсов предприятия. Система управления коммуникативными отношениями с клиентами. Системы информационно поддержки аналитической деятельности. Система внутрифирменных коммуникаций.

Коммуникативные технологии управления знаниями. Коммуникация и коммуникационный менеджмент. Паблик рилейшенз. Инвестор рилейшенз. Медиа рилейшенз. Интегрированные маркетинговые коммуникации.

Маркетинговые технологии управления знаниями. Маркетинг отношений. Брендинг. Литеральный маркетинг. Мобильный маркетинг. Репутационный менеджмент. Имидж и репутация как фактор стоимости управление репутацией.

Организационная культура, ориентированная на знания. Культура знаний. Развитие эмоционального интеллекта. Корпоративная и социальная ответственность. Формирование лидерства в интеллектуальной организации.

Аудит знаний в организации. Компетенция как измеритель степень владения работником знания. Основные этапы аудита знаний в организации. Методы и технологии аудита знаний в организации.

Тема 8

Обучающиеся организации

Понятие обучающейся организации. Соотношение традиционной и обучающейся организации.

Характеристики обучающейся организации: подходы П. Сенге и М. Педлера.

Модель обучающейся организации. Обучающийся подход к выработке стратегии. Патисипативная политика управления. Информационная открытость. Учет и контроль деятельности организации. Внутренний обмен услугами. Гибкие механизмы вознаграждения. Структура, предоставляющая работникам возможности. Постоянное «сканирование» окружающей среды. Совместные проекты организации и связанных групп. Климат, способствующий обучению. Постоянное саморазвитие каждого сотрудника.

Корпоративное обучение. Корпоративный университет

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.В.ДВ.8.2 «Управление знаниями в организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Сущность экономики, основанной на знаниях	опрос
Тема 2.	Нематериальные активы и интеллектуальная собственность организации	опрос

Тема 3.	Конкурентоспособность организации, основанная на использовании интеллектуального капитала	опрос
Тема 4.	Знания и управление знаниями. Виды знаний	опрос
Тема 5.	Стратегии управления знаниями	опрос
Тема 6.	Организационные формы управления знаниями	опрос
Тема 7.	Технологии управления знаниями	опрос
Тема 8.	Обучающиеся организации	опрос, тестирование, защита реферата

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов,
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Сущность экономики, основанной на знаниях

1. Функции знаний в обществе
2. Новое качество знаний в современной экономике
3. Роль государства в управлении знаниями
4. Концепция общество знания
5. Программа «Знания для развития»

Тема 2. Нематериальные активы и интеллектуальная собственность организации

1. Понятие и структура нематериальных активов организации.
2. Объекты нематериальных активов.
3. Объекты авторского права.
4. Нетрадиционные объекты интеллектуальной собственности.
5. Международные акты и международные организации в сфере охраны интеллектуальной собственности.
6. Российское авторское право

Тема 3. Конкурентоспособность организации, основанная на использовании интеллектуального капитала

1. Понятие конкурентоспособности

2. Качества конкурентоспособных ресурсов.
3. Понятие интеллектуального капитала и его составляющих.
4. Показатели и методы измерения интеллектуального капитала
5. Направления инвестирования в человеческий капитал.

Тема 4. Знания и управление знаниями

1. Данные. Информация. Знания
2. Классификация знаний.
3. Типы знаний в организации
4. Познавательные процессы в организации
5. Различия в подходах к знанию в трудах исследователей

Тема 5. Стратегии управления знаниями

6. Цель и задачи управления знаниями.
7. Функции управления знаниями.
8. Принципы управления знаниями.
9. Цикл управления знаниями.
10. Понятие управленческих стратегий.
11. Факторы и результаты управления знаниями.
12. Затраты на знания.

Тема 6. Организационные формы управления знаниями

1. Деловые сообщества профессионалов.
2. Сетевые формы создания знаний в корпорациях.
3. Оболочные организации и стратегические альянсы.
4. Автономные команды.

Тема 7. Технологии управления знаниями

1. Сущность управления знаниями.
2. Тенденции, инициативы и основные виды практики управления знаниями.
3. Этапы управления знаниями.
4. Культура знаний.
5. Аудит знаний в организации.
6. Информационные технологии управления знаниями в организациях.

Тема 8. Обучающиеся организации

1. Понятие обучающейся организации.
2. Соотношение традиционной и обучающейся организации.
3. Корпоративное обучение.

Примеры тестовых заданий

1. Знания - это...

- 1 так или иначе зафиксированные отражения реальной действительности, реально существующих объектов или явлений.
- 2 **продукт осознанной или неосознанной переработки информации, позволяющий целенаправленно получать желаемые результаты.**
- 3 разделяемая сотрудниками организации совокупность принципов, правил, фактов, умений, которыми руководствуются при принятии решений в управленческой и трудовой деятельности.
- 4 совокупность данных, относящихся к ситуации того, кто их получает.

2. И. Нонака и Х. Такеучи рассматривали следующие варианты трансформации знаний:

- 1 Специализация, социализация, дифференциация, интеграция.
- 2 Специализация, экстернализация, дифференциация, комбинация.
- 3 **Социализация, экстернализация, комбинация, интернализация.**
- 4 Интеграция, дифференциация, комбинация, интернализация.

3. Доля явных знания в организации составляет около...

- 1 80%.
- 2 60%.
- 3 40%.
- 4 **20%.**

4. Основной способ обеспечения экономического роста развитых стран в условиях снижения рождаемости и численности населения - это:

- 1 **подъем производительности труда за счет вклада людей, обладающих знаниями.**
- 2 иммиграция.
- 3 глобализация.
- 4 международное разделение труда.

5. Реформирование существующих формализованных знаний, в частности, категоризация и организация хорошо структурированной базы знаний, создание контролируемого словаря, отражающего бизнес - процессы в организации, - это вариант трансформации знаний, называемый

- 1 специализацией.
- 2 интернализацией.
- 3 социализацией.
- 4 **комбинацией.**

6. Процесс, в котором в результате многократного применения явных знаний реализуется их подсознательное использование, называют:

- 1 специализацией.
- 2 **интернализацией.**
- 3 социализацией.
- 4 комбинацией.

7. Наиболее простой способ приобретения знаний организацией - это:

- 1 **покупка.**
- 2 организация специализированной службы по созданию знаний.
- 3 организация формальных и неформальных деловых сообществ (творческих групп, команд).
- 4 имитация.

8. Эксперты утверждают, что неформальным путем в организации передается...

- 1 не более 15%.
- 2 не более 25% знаний.
- 3 около 50% знаний.
- 4 **около 70% знаний.**

9. Управление знаниями - это:

- 1 процесс выявления, производства и приобретения знаний в организации
- 2 процесс, хранения и распространения знаний в организации.
- 3 процесс использования знаний в организации.
- 4 **все вышеперечисленное и процесс контроля.**

10. Посредством обучающих сетей сотрудники организации.

- 1 получают новые для себя знания и обмениваются опытом.
- 2 приобретают новый подход к анализу проблем.
- 3 получают психологическую помощь и поддержку.
- 4 **получают все вышеперечисленное.**

11. Стратегия инноваций и создания знаний чаще всего используется.

- 1 фирмами, известными под названием "слоны* или "бегемоты".
- 2 **фирмами, известными под названием "первые ласточки".**
- 3 торгово-посредническими организациями.
- 4 фирмами, известными под названием "серые мыши".

12. Стратегия менеджмента интеллектуальных активов в управлении знаниями помогает организации:

- 1 увеличить горизонт планирования.
- 2 в страховании рисков.
- 3 понизить барьеры, препятствующие обмену знаниями между работниками.
- 4 **увеличить ее конкурентные преимущества.**

13. Консалтинговой фирме, реализуя управление знаниями, целесообразно использовать стратегию.

- 1 знаний, ориентированных на потребителя.
- 2 инноваций и создания знаний.
- 3 **управления знаниями как бизнес-стратегию.**
- 4 менеджмента интеллектуальных активов.

14. Компетенция - это...

- 1 **основанное на имеющихся знаниях понимание того, что необходимо для выполнения работы.**
- 2 совокупность знаний работника в определенной области.
- 3 совокупность умений работника в определенной области.
- 4 все вышеперечисленное.

15. Домены знаний - это...

- 1 совокупности знаний отдельных подразделений компании.
- 2 совокупности знаний об отдельных бизнес-процессах.
- 3 совокупности знаний отдельных работников компании.
- 4 **специализированные предметные области знаний.**

16. К основным задачам управления в процессе использования знаний не относится

- 1 обучение сотрудников.
- 2 создание условий для использования знаний в деловых процессах, в частности, в процессе принятия решений.
- 3 **кодификация знаний.**
- 4 продажа знаний.

17. К основным задачам управления в процессе приобретения знаний не относится.

- 1 выбор источников знаний.
- 2 **обеспечение быстрого извлечения знаний из корпоративной памяти.**
- 3 отбор и аккумулирование значимых сведений.
- 4 получение новых знаний.

18. Задачи, связанные с необходимостью сохранения и защиты знаний актуальны:

- 1 в процессе формирования знаний.
- 2 в процессе распространения и обмена знаниями.
- 3 в процессе использования знаний.
- 4 **во всех вышеперечисленных процессах.**

19. Бенчмаркинг - это

- 1 **систематический процесс выявления лучших организаций, оценка их продукции, технологий, методов с целью использования их передового опыта.**
- 2 систематический процесс выявления лучших организаций в отрасли.
- 3 систематический процесс оценки качества продукции конкурентов.
- 4 систематический процесс оценки эффективности процесса управления знаниями в организации.

20. К аренде знаний не относится:

- 1 наем на работу консультантов.
- 2 привлечение других организаций на субконтрактной основе.
- 3 привлечение к сотрудничеству научных учреждений.
- 4 **горизонтальная интеграция.**

21. При формировании корпоративной памяти необходимо предусмотреть...

- 1 возможность получения доступа к любым, имеющимся в памяти знаниям, каждому сотруднику компании.
- 2 невозможность получения доступа к любым, имеющимся в памяти знаниям, каждому сотруднику компании.

3 возможность легкого определения того, кто из сотрудников обладает необходимыми знаниями для оказания помощи в той или иной работе.

- 4 невозможность легкого определения того, кто из сотрудников обладает необходимыми знаниями для оказания помощи в той или иной работе.

22. Необходимым условием эффективности процесса извлечения знаний в компании является.

- 1 использование современных информационных технологий.
- 2 формирование в компании соответствующей организационной культуры.**
- 3 привлечение со стороны специально подготовленных аналитиков.
- 4 обеспечение аналитиков необходимыми техническими средствами.

23. Корпоративная память, включающая в себя как элементы активного сбора знаний, так и активного распространения это корпоративная память типа...

- 1 вершина.
- 2 издатель.
- 3 насос.**
- 4 губка.

24. Директор по управлению знаниями не обязательно должен

- 1 обладать качествами лидера.
- 2 понимать бизнес.
- 3 уметь управлять организационными изменениями.
- 4 иметь опыт работы в области информационных технологий.**

25. Наиболее типичный способ, с помощью которого формируется и распространяется неявное знание - это

- 1 личные встречи и обмен опытом.**
- 2 on-line конференции.
- 3 чат.
- 4 телефонные конференции.

26. Особенно велико влияние на организационную культуру.

- 1 сферы деятельности.
- 2 местных органов самоуправления.
- 3 поведения конкурентов.
- 4 высшего руководства компании.**

27. BVIT (Business Value of Information Technologies) - это...

- 1 стоимость внедрения информационных технологий в компании.
- 2 стоимость технического обеспечения внедряемых в компании информационных технологий.
- 3 мера, показывающая, как внедрение информационных технологий обеспечивает улучшение ключевых показателей бизнеса.**
- 4 стоимость сопровождения внедренных в компании информационных технологий.

28. Обучение наиболее эффективно в тех компаниях, где...

- 1 оно поощряется руководством.
- 2 оно является частью рабочей деятельности.**
- 3 оно планируется.
- 4 оно способствует карьерному росту.

29. Отличительными особенностями персонала в обучающихся организациях являются.

- 1 личное мастерство и системное мышление.
- 2 умение работать с ментальными моделями.
- 3 общее видение и командное обучение.
- 4 **все вышеперечисленное.**

30. Среди технологий, используемых компаниями для управления знаниями, чаще всего называют

- 1 интранет.
- 2 системы поддержки принятия решений.
- 3 **интернет.**
- 4 системы управления документооборотом.

31. Возрастание роли обучения и развития персонала в современной организации объясняется (возможно более одного варианта):

- А. Развитием науки и техники**
- Б. Реализацией стратегии организации**
- В. Кадровой политикой
- Г. Компетентностным подходом

32. К основным принципам обучения персонала (возможно более одного варианта) относим:

- А. Профессионализация**
- Б. Демократизация**
- В. Обновление знаний
- Г. Эффективность

33. Важным свойством знаний является их:

- А. Ценность**
- Б. Воспроизводимость
- В. Экономичность
- Г. Простота

34. Основными принципами системного подхода к управлению обучением и развитием являются:

- А. Глобализация, диверсификация
- Б. Организация, однозначность.
- В. Зависимость, линейность,
- Г. Целостность, структуризация, системность**

35. Управление знаниями включает следующие виды деятельности (возможно более одного варианта):

- А. Генерирование знаний**
- Б. Формализацию знаний
- В. Хранение знаний
- Г. Диффузию знаний
- Д. Координацию и контроль**

36. Образование – это:

- А. Процесс получения знаний и навыков
- Б. Процесс воспитания и обучения**
- В. Обучение в образовательной организации
- Г. Получение квалификации

37. Уровень образования – это:

А. Диплом об образовании

Б. Завершенный цикл образования

В. Обучение в вузе

Г. Квалификация выпускника

38. Линия поведения организации в управлении знаниями – это:

А. Организация

Б. Стратегия

В. Тактика

Г. Практика управления

39. Какая из предложенных функций не является отражением стратегического управления обучением и развитием персонала:

А. Выбор способа достижения промежуточных результатов

Б. Планирование стратегии управления развитием

В. Мотивация на достижение стратегических результатов

Г. Контроль за процессом выполнения стратегии управления обучением и развитием

Темы рефератов

1. Система образования в Российской Федерации.
2. Федеральный образовательный стандарт.
3. Образование как процесс воспитания и обучения.
4. Методология образовательного процесса.
5. Формы получения образования и формы обучения.
6. Дополнительное профессиональное образование.
7. Роль знаний в современном обществе.
8. Знания как ресурс организации.
9. Организационное обучение.
10. Компетентностный подход к управлению знаниями.
11. Управление знаниями как область управленческой деятельности.
12. Экономика знаний.
13. Информация и знания.
14. Алгоритм создания институтов управления знаниями.
15. Управление развитием персонала.
16. Модели управления знаниями.
17. Правовые основы российского образования.
18. Структура системы образования.
19. Структура обучения персонала в современной организации.
20. Непрерывное профессиональное образование.
21. Организация профессионального обучения персонала.
22. Технологии образовательного процесса.
23. Стратегии управления знаниями в организации.
24. Институциональный подход к управлению знаниями.
25. Роль управления знаниями в профессиональном развитии персонала организации.
26. Методология управления профессиональным развитием персонала.
27. Индивидуальное планирование профессионального развития персонала.
28. Кадровые резервы. Подготовка управленческого резерва.
29. Управление системой образования в Российской Федерации.

4.3.Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.2	Способность разрабатывать кадровую политику в области обучения и развития персонала на основе оценки трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК-6.3.	Способность к апробации форм и методов обучения персонала, способствующих реализации задач управления знаниями в организации.
ПК-36	знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	ПК-36.3	Способность оценивать эффективность обучения и инвестирования в развитие персонала организации.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.2 – способность разрабатывать кадровую политику в области обучения и развития персонала на основе оценки трудового потенциала и интеллектуального капитала организации	Знает основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умеет применять их на практике	Демонстрирует знание основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-6.3 – способность к	Знание современных	Демонстрирует знание

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
апробации форм и методов обучения персонала, способствующих реализации задач управления знаниями в организации	методов обучения персонала. Определение наиболее предпочтительные формы обучения, в том числе самостоятельные. Владение алгоритмами реализации задач управления знаниями в организации.	современных методов обучения персонала. Аргументировано определяет наиболее предпочтительные формы обучения, в том числе самостоятельные. Владеет всеми алгоритмами реализации задач управления знаниями в организации.
ПК-36.3 – способность оценивать эффективность обучения и инвестирования в развитие персонала организации	Знает методы оценки эффективности обучения персонала. Разрабатывает методический инструментарий оценки эффективности обучения персонала. Рассчитывает финансовые показатели окупаемости программ развития персонала.	Демонстрирует знание методов оценки эффективности обучения персонала. Предложен разработанный методический инструментарий оценки эффективности обучения персонала с учетом особенностей организации и требований методологии. Правильно рассчитан финансовый показатель (ROI) окупаемости программ развития персонала.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену

1. Система образования в Российской Федерации.
2. Уровень образования.
3. Структура системы профессионального образования.
4. Основные принципы государственной политики в сфере образования.
5. Федеральный образовательный стандарт.
6. Образование как процесс воспитания и обучения.
7. Формы получения образования и формы обучения.
8. Характеристика образовательной деятельности.
9. Методология образовательного процесса.
10. Формы получения образования и формы обучения.
11. Виды обучения.
12. Профессиональное образование.
13. Дополнительное профессиональное образование.
14. Образовательные программы: структура и содержание.

15. Общие требования к реализации образовательных программ.
16. Сущность и содержание профессионального развития персонала.
17. Роль знаний в современном обществе.
18. Знания как ресурс организации.
19. Организационное обучение.
20. Компетентностный подход к управлению знаниями.
21. Управление знаниями как область управленческой деятельности.
22. Экономика знаний.
23. Информация и знания.
24. Алгоритм создания институтов управления знаниями.
25. Управление развитием персонала.
26. Модели управления знаниями.
27. Правовые основы российского образования.
28. Структура системы образования.
29. Структура обучения персонала в современной организации.
30. Непрерывное профессиональное образование.
31. Организация профессионального обучения персонала.
32. Технологии образовательного процесса.
33. Стратегии управления знаниями в организации.
34. Институциональный подход к управлению знаниями.
35. Роль управления знаниями в профессиональном развитии персонала организации.
36. Методология управления профессиональным развитием персонала.
37. Индивидуальное планирование профессионального развития персонала.
38. Программирование профессионального развития.
39. Профессионально-квалификационное и должностное развитие.
40. Роль профориентации в развитии персонала.
41. Сущность и содержание адаптации персонала.
42. Виды деятельности в управлении знаниями.
43. Организация профессионального развития государственных служащих.
44. Профессиональные стандарты и квалификационные требования.
45. Элементы управленческого процесса в управлении знаниями.
46. Институциональная структура генерации знаний в регионе.
47. Как повысить эффективность управления знаниями в организации.
48. Структура управления знаниями.
49. Управление знаниями и профессиональное развитие.
50. Управление системой образования в Российской Федерации.

Пример кейса на экзамен

Ситуация: Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. Компания существует более двух лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень.

У сотрудников есть возможность и карьерного развития. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо знающие его. Руководство компании предпочитает выдвигать на менеджерские позиции уже работающих сотрудников, нежели брать на эти позиции людей «со стороны».

Несколько месяцев назад в компании уже произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали за время работы в компании. После их перехода появился целый ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим

задачам отдела, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами, сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, несколько даже подумывают об увольнении.

Проанализировав ситуацию, вы поняли, что переведенные на менеджерские позиции сотрудники все еще думают и действуют как специалисты, и что у них недостаточно навыков, чтобы эффективно справляться с поставленными задачами на новом качественном уровне. Они могут обучиться всему в процессе работы, и со временем у них выработаются необходимые навыки, но на ваш взгляд целесообразно отправить их на тренинги, чтобы подтянуть менеджерские навыки на необходимый уровень.

Вы также считаете, что необходимо разработать систему работы с кадровым резервом, так как это первый, но не последний случай перевода сотрудников с повышением в должности. У вас есть список людей, которых в скором будущем ожидает подобный переход, и работу с ними нужно начинать уже сейчас, чтобы они не столкнулись с теми же проблемами, которые возникли в результате состоявшегося перевода.

Вопросы

1. Как вы определите, какие навыки необходимо развивать?
2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом?
3. Каким образом вы будете внедрять программу по работе с кадровым резервом в вашей Компании?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при

	ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачет» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачет» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также

знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические указания по подготовке к тестированию

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам»,».

Краткие методические указания по написанию реферата

Реферат является самостоятельной практической работой студента. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 10 до 15 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со

страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова [и др.]. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 288 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/22839>
2. Развитие человеческого капитала – новая социальная политика: сборник научных статей / науч. ред.: В.А. Мау, Т.Л. Клячко; РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2013. – 544 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Землякова М. Организации творческого типа как элемент экономики знаний / М. Землякова // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 11. – С. 111–117.
2. Панин И.Н. Проектирование профессионального развития государственных гражданских служащих: учебно-методическое пособие. – Курск: Изд-во академии госслужбы, 2011. – 315 с.
3. Современная образовательная среда и инновационное развитие компаний в экономике знаний: в 2 т. / под ред. Е.С. Яхонтовой; РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2014. – 312 с.
4. Steve Fuller. Knowledge Management Foundations // Routledge. – July 2012. – Vol. 288.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Гапоненко А. Л., Орлова Т. М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. М.: Эксмо, 2008. с 400.
2. Джанетто К., Уилер Э. Управление знаниями. Руководство по разработке и внедрению корпоративной стратегии управления знаниями М.: Дело, 2006. 304 с.
3. Лукичева Л.И. Егорычев Д.Н. Название: Внутрифирменное управление интеллектуальными активами. М. Омега-Л 2004. 192 с.
4. Мильнер Б.З., Румянцева З.П. Управление знаниями в корпорациях.. Пер. с англ. Е. М. Пестеревой. М.: Добрая книга, 2005. - 192 с.
5. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М.: Дело, 2015. - 192 с.
6. Сенге П. пятая дисциплина Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. М., Олимпбизнес, 2011
7. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.
8. Управление знаниями в инновационной экономике: Учебник / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. - 599с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: Проспект, 2015. – 32с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (действующая редакция).
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». ФЗ-273 от 24 дек. 2012 г.
4. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации".
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года. (Утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227-р).

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://rosmintrud.ru> Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации –
2. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
3. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
4. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
5. www.busineslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
6. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
7. <http://www.garant.ru/> – Гарант
8. www.isras.rssi.ru (официальный сайт журнала «Социологические исследования»)
9. www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации)
10. www.AUP.ru (Административно-управленческий портал)
11. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
12. <http://www.hrm.ru> (специализированный сайт для HR- менеджеров)
13. <http://www.jod-today.ru> (сайт газеты «Работа для Вас»)
14. <http://www.personal-mix.ru> (научно-практический журнал по управлению персоналом «Персонал МИКС»)
15. <http://www.kadrovik.ru> (электронная версия журнала «Справочник кадровика»)
16. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
17. www.uptp.ru (сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»)
18. www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»)

6.6. Иные источники

1. Землякова М. Организации творческого типа как элемент экономики знаний / М. Землякова // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 11. – С. 111–117.
2. Кастельс Мануэль Информационная эпоха: экономика, общество и культура - Издательство ГУ ВШЭ, 2000 - 458 с.
3. Панин И.Н. Проектирование профессионального развития государственных гражданских служащих: учебно-методическое пособие. – Курск: Изд-во академии госслужбы, 2011. – 315 с.
4. Попов С. А. О стратегии и интеллектуальном капитале в эпоху экономики знаний. // Финансовая аналитика. - 2008. - №8.
5. Современная образовательная среда и инновационное развитие компаний в экономике знаний: в 2 т. / под ред. Е.С. Яхонтовой; РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2014. – 312 с.
6. Стоунхаус Д. Виртуальная корпорация — высшая форма сети делового сотрудничества // Менеджмент в России и за рубежом. — 1998. — № 1. — С. 14—24.
7. Тоффлер Э. Революционное богатство / Элвин Тоффлер, Хейди Тоффлер. — М.: АСТ МОСКВА, 2008. - 569 с.
8. Пфеффер Д. Саттон Р. От знаний к делу: Как успешные компании

трансформируют знания в действия. М.: 2007. - 272 с.

9. Формирование общества основанного на знаниях. Доклад всемирного банка 2003

10. Steve Fuller. Knowledge Management Foundations // Routledge. – July 2012. – Vol.

288

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>