

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Т.А. Хакуров
подпись
«31» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.10 «УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ
КАПИТАЛОМ»**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Стратегическое управление персоналом

Форма обучения очная, заочная

Квалификация магистр

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил:

В.В. Лобанова, доц., к.э.н., доц.

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

подпись



Рабочая программа дисциплины Управление интеллектуальным капиталом утверждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента протокол № 6 « 29 » февраля 2024 г.

Заведующий кафедрой Вукович Г.Г.

фамилия, инициалы



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета

протокол № 9 «14» мая 2024 г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.

фамилия, инициалы



Рецензенты:

Никитина Т.Ю., генеральный директор АО «Приват-Инвест»

Кизим А.А., доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью является формирование у учащихся представлений и компетенций в области управления интеллектуальным капиталом организации.

1.2 Задачи дисциплины

- освоение понятийного аппарата и предпосылок управления интеллектуальным капиталом;
- изучение методов стратегического и оперативного управления организацией с позиций модели интеллектуального капитала;
- изучение способов приложения теории интеллектуального капитала к различным задачам управления организацией.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление интеллектуальным капиталом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе по очной и на 2 курсе по заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

Дисциплина изучается в 3 семестре и основывается на знании следующих дисциплин: «Кадровая политика организации», «HR-аналитика».

Изучение дисциплины «Управление интеллектуальным капиталом» необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как: «Стратегическое управление персоналом на основе компетентностного подхода», «Групповой менеджмент» / «Кроссфункциональное командообразование».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен осуществлять самостоятельные научные исследования по перспективному направлению управления персоналом	научные исследования по перспективному направлению
ИПК-1.2. Выполняет самостоятельные научные исследования в соответствии с разработанной программой	Знает теории и методы управления развитием персонала
	Знает особенности управления социальным развитием организации
	Умеет разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом Умеет формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
ПК-2 Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	Владеет разработкой планов, программ и процедур в управлении персоналом
	Владеет внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
ИПК-2.1. Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации	Знает методы, способы и инструменты управления персоналом
	Знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда
	Умеет определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала Умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	<p>лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p> <p>Владеет разработкой планов, программ и процедур в управлении персоналом</p> <p>Владеет разработкой предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p>
ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением	<p>Знает технологии оперативного управления персоналом организации</p> <p>Знает теории и методы управления развитием персонала</p> <p>Умеет управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда</p> <p>Умеет применять методы оперативного управления персоналом организации</p> <p>Владеет планированием деятельности подразделения и персонала</p> <p>Владеет внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p>
ПК-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	
ИПК-3.1. Обладает методологией стратегического управления персоналом организации	<p>Знает особенности управления социальным развитием организации</p> <p>Знает цели, стратегию и кадровую политику организации</p> <p>Умеет определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</p> <p>Умеет разрабатывать корпоративные социальные программы</p> <p>Владеет разработкой корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Владеет разработкой корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p>
ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации</p> <p>Знает технологии стратегического управления персоналом организации</p> <p>Умеет формировать и проводить социальную политику и социальные программы</p> <p>Умеет применять методы стратегического управления персоналом организации</p> <p>Владеет внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Владеет планированием деятельности и разработкой мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p>

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов	Форма обучения	
			очная	заочная
			3 семестр (часы)	2 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:			30,3	16,3
Аудиторные занятия (всего):			30	16
занятия лекционного типа			6	4
лабораторные занятия				
практические занятия			24	12
семинарские занятия				
Иная контактная работа:				
Контроль самостоятельной работы (КСР)				
Промежуточная аттестация (ИКР)			0,3	0,3
Самостоятельная работа, в том числе:			87	119
Ситуационные задачи (подготовка)			20	17
Реферат/эссе (подготовка)			20	20
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)			27	42
Подготовка к текущему контролю			20	40
Контроль:			26,7	8,7
Подготовка к экзамену			26,7	8,7
Общая трудоёмкость	час.		144	144
	в том числе контактная работа		30,3	16,3
	зач. ед		4	4

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (*очная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Экономика знаний	28	1	6		21
2.	Интеллектуальный капитал компании	30	2	6		22
3.	Модели управления знаниями	29	1	6		22
4.	Технологии управления знаниями	30	2	6		22
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	117	6	24		87
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	26,7				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 2 курсе (заочная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Экономика знаний	32	1	2		29
2.	Интеллектуальный капитал компании	35	1	4		30
3.	Модели управления знаниями	33	1	2		30
4.	Технологии управления знаниями	35	1	4		30
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	135	4	12		119
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	8,7				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Экономика знаний	Формирование и развитие экономики знаний. Управление знаниями в России и в мире. Управление знаниями на уровне фирмы. Знания как источник конкурентоспособности.	обсуждение
2.	Интеллектуальный капитал компании	Концепция интеллектуального капитала. Синтетические методы измерения интеллектуального капитала. Измерение интеллектуального капитала на основе системы показателей. Диагностика и измерение интеллектуального капитала компании. Практика управления интеллектуальным капиталом в разных странах.	обсуждение
3.	Модели управления знаниями	Способы трансформации знания. Модель динамической трансформации знания И. Нонака, Х. Такеучи. Процессные модели управления знаниями (европейская и американская модели). Концепция обучающейся организации. Творческая организация.	обсуждение
4.	Технологии управления знаниями	Стратегические аспекты управления знаниями. Мотивация создания знания. Концепция "управление талантами".	обсуждение

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Экономика знаний	Формирование и развитие экономики знаний. Управление знаниями в России и в мире. Управление знаниями на уровне фирмы. Знания как источник конкурентоспособности.	Вопросы для обсуждения Реферат Ситуационная задача
2.	Интеллектуальный капитал компании	Концепция интеллектуального капитала. Синтетические методы измерения интеллектуального капитала. Измерение интеллектуального капитала на основе системы показателей. Диагностика и измерение	Вопросы для обсуждения Реферат

		интеллектуального капитала компании. Практика управления интеллектуальным капиталом в разных странах.	Ситуационная задача
3.	Модели управления знаниями	Способы трансформации знания. Модель динамической трансформации знания И. Нонака, Х. Такеучи. Процессные модели управления знаниями (европейская и американская модели). Концепция обучающейся организации. Творческая организация.	Вопросы для обсуждения Реферат Ситуационная задача
4.	Технологии управления знаниями	Стратегические аспекты управления знаниями. Мотивация создания знания. Концепция "управление талантами".	Вопросы для обсуждения Реферат Ситуационная задача

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовая работа не предусмотрена

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы <i>(выбрать в соответствии с видом СРС)</i>
1	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Интерактивные методы обучения	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Управление интеллектуальным капиталом».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме вопросов для обсуждения, реферата-презентации по проблемным вопросам, ситуационных задачи **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИПК-1.2. Выполняет самостоятельные научные исследования в соответствии с разработанной программой	Знает теории и методы управления развитием персонала Знает особенности управления социальным развитием организации Умеет разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом Умеет формировать планы и мероприятия по управлению персоналом Владеет разработкой планов, программ и процедур в управлении персоналом Владеет внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	Вопросы для обсуждения Реферат Ситуационная задача	Вопросы на экзамене и задание
2	ИПК-2.1. Обладает методологией операционного управления персоналом	Знает методы, способы и инструменты управления персоналом	Вопросы для обсуждения Реферат Ситуационная задача	Вопросы на экзамене и задание

	и подразделением организации	<p>Знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда</p> <p>Умеет определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала</p> <p>Умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p> <p>Владеет разработкой планов, программ и процедур в управлении персоналом</p> <p>Владеет разработкой предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p>		
3	ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением	<p>Знает технологии оперативного управления персоналом организации</p> <p>Знает теории и методы управления развитием персонала</p> <p>Умеет управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда</p> <p>Умеет применять методы оперативного управления персоналом организации</p> <p>Владеет планированием деятельности подразделения и персонала</p> <p>Владеет внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации,</p>	<p>Вопросы для обсуждения</p> <p>Реферат</p> <p>Ситуационная задача</p>	<p>Вопросы на экзамене и задание</p>

		эффективности, оценки и развития персонала		
4	ИПК-3.1. Обладает методологией стратегического управления персоналом организации	<p>Знает особенности управления социальным развитием организации</p> <p>Знает цели, стратегию и кадровую политику организации</p> <p>Умеет определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</p> <p>Умеет разрабатывать корпоративные социальные программы</p> <p>Владеет разработкой корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Владеет разработкой корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p>	<p>Вопросы для обсуждения</p> <p>Реферат</p> <p>Ситуационная задача</p>	<p>Вопросы на экзамене и задание</p>
5	ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации</p> <p>Знает технологии стратегического управления персоналом организации</p> <p>Умеет формировать и проводить социальную политику и социальные программы</p> <p>Умеет применять методы стратегического управления персоналом организации</p> <p>Владеет внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Владеет планированием деятельности и разработкой мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p>	<p>Вопросы для обсуждения</p> <p>Реферат</p> <p>Ситуационная задача</p>	<p>Вопросы на экзамене и задание</p>

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Примерный перечень вопросов и заданий

Вопросы для обсуждения

1. Каковы свойства знаний как экономического ресурса?
2. Сопоставьте интеллектуальные ресурсы с традиционными и выделите сходства и различия.
3. Почему деятельность, связанная с производством, хранением, передачей и использованием знаний, приобретает первостепенное значение в условиях инновационной экономики?
4. Что происходит с транзакционными издержками в условиях инновационной экономики?
5. Перечислите факторы конкурентоспособности «интеллектуальной» продукции.
6. Приведите примеры современных успешных компаний. Что позволяет им добиваться успеха?
7. Сформулируйте семь рекомендаций современным компаниям для того, чтобы они могли эффективно функционировать в условиях инновационной экономики.
8. Назовите основоположников теории и практики управления знаниями. Каков вклад каждого из названных ученых?
9. Дайте определение термину «управление знаниями».
10. Какие преимущества несет компании развитая система управления знаниями?
11. При решении каких практических задач может помочь модель управления знаниями И. Нонака, Х. Такеучи?
12. Чем интеллектуальный капитал от других видов капитала?
13. Как взаимосвязаны понятия «интеллектуальный капитал», «интеллектуальная собственность», «нематериальные активы»?
14. Какова роль интеллектуального капитала в условиях инновационной экономики?
15. В чем состоит вклад теории человеческого капитала в развитие теории интеллектуального капитала?
16. В чем отличие специальной и общей подготовки сотрудников?
17. Каковы тенденции развития рынка интеллектуальных продуктов?
18. Почему интеллектуальный капитал сложно измерять количественно?
19. Какие методы оценки интеллектуального капитала вы знаете?
20. На какие группы можно разбить укрупнено методы оценки интеллектуального капитала?
21. Каковы возможные цели оценки интеллектуального капитала?
22. Какие формы коммерческого использования интеллектуальных активов вы знаете?
23. Какова основная дилемма при оценке интеллектуального капитала?
24. Какие страны достигли наибольшего прогресса в раскрытии информации об интеллектуальном капитале? Чем этот прогресс обусловлен?
25. Каковы основные шаги составления отчета о развитии интеллектуального капитала на основе информационных и организационных ресурсов?
26. Каковы основные компоненты отчета об интеллектуальном капитале?
27. Какие вы знаете модели финансирования интеллектуального капитала?
28. Перечислите и опишите технологические и институциональные компоненты системы управления знаниями.
29. Каковы особенности моделей управления знаниями для разных типов предприятий?
30. Опишите способы трансформации знания.

31. Какие основные подсистемы включает в себя система управления знаниями предприятия?
32. Какие научные подходы и каким образом используются при построении системы управления знаниями на предприятии?
33. Перечислите основные профессиональные роли сотрудников организации, участвующих в системе управления знаниями.
34. Раскройте содержание понятия «обучающаяся организация»?
35. Какое значение имеет групповая работа в создании обучающейся организации?
36. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные виды организационного обучения.
37. Какова доля теоретического и практического обучения?
38. Какое значение имеет практическое обучение? В каких формах оно может осуществляться?
39. Поясните значение самообучения в системе образования организации?
40. Назовите основанные причины неэффективного обучения и их следствия?
41. На что направлено управление знаниями организации с учетом её интеллектуальной составляющей?
42. К какому типу стратегий относится стратегия управления знаниями? В чем заключается её знание?
43. Какие виды планирования используются при управлении производством знаний на предприятии?
44. Выделите четыре блока операционных задач системы управления знаниями.
45. Перечислите основные профессиональные роли сотрудников организации, участвующих в системе управления знаниями. Дайте краткую характеристику каждой профессиональной роли. Какие совмещения профессиональных ролей возможны?
46. Какой вид мотивации – внешняя или внутренняя – имеет большее значение в управлении знаниями на предприятиях? Почему?
47. Какие возможны варианты организации системы экономической мотивации интеллектуальной деятельности на предприятии?
48. Какое можно выделить уровни интеллектуальной операционной деятельности предприятия? Какие виды интеллектуальных продуктов производятся на этом уровне?
49. Назовите основные составляющие процесса интеллектуальной деятельности работника?
50. Какие виды контроля имеют значение при производстве знаний?

Темы рефератов

1. Содержание понятия «экономика знаний», основа, характерные черты, условия, факторы становления.
2. Национальная инновационная система России: возможности и особенности.
3. Направления инновационного развития России.
4. Российский венчурный бизнес, его роль в формировании экономики знаний.
5. Техничко-разрабатывающие и технико-внедренческие зоны: история создания, правовые основы функционирования в Российской Федерации.
6. Опыт российских и зарубежных компаний в сфере организации системы управления знаниями.
7. Бенчмаркинг: понятие, виды, стадии. Лучшие практики.
8. Понятие аудита знаний: когда он необходим и полезен.
9. Использование информационных технологий в системе управления знаниями организации.

10. Интеллектуальный капитал как стратегический актив компании. Возможности его использования для повышения конкурентоспособности предприятия.
11. Актуальные проблемы оценки интеллектуального капитала.
12. Понятие и сущность организационного капитала.
13. Понятие и сущность человеческого капитала.
14. Понятие и сущность клиентского капитала.
15. Роль Всемирной организации интеллектуальной собственности в защите прав интеллектуальной собственности.
16. Факторы, оказывающие влияние на стоимость интеллектуальной собственности.
17. Особенности определения стоимости нематериальных активов при слияниях и поглощениях.
18. Особенности оценки клиентского капитала.
19. Коммерциализация интеллектуального капитала.
20. Сходства и различия интеллектуального капитала и нематериальных активов.
21. Методы мониторинга нематериальных активов.
22. Нефинансовые оценки интеллектуального капитала.
23. Область применения методологии учета и анализа интеллектуального капитала.
24. Анализ рисков, связанных с процессом создания и коммерциализации интеллектуальных активов.
25. Управленческие решения в сфере формирования и развития интеллектуального капитала.
26. Факторы внутренней и внешней среды, оказывающие влияние на управление интеллектуальным капиталом.
27. Наставничество как система обучения персонала
28. Сторителлинг как способ передачи информации, знаний, ценностей компании.
29. HR-бенчмаркинг: лучшие практики.
30. Эффективность функционирования HR-служб.
31. Опыт создания корпоративных систем обмена знаниями.
32. Профессиональные роли, необходимые для выполнения операционных задач производства знаний на предприятии.
33. Классификация информационных задач по возможностям коллективной и индивидуальной работы.
34. Корпоративная цифровая библиотека.
35. Тенденции в области управления знаниями на уровне предприятия.
36. Задачи обучения персонала предприятия.
37. Обучающая организация: характеристики, признаки, принципы.
38. Работа П. Сенге «Пятая дисциплина: ее роль в движении обучающихся организаций».
39. Функции менеджера, управляющего операционными процессами производства знаний.
40. Анализ типов организационных структуробеспечивающих эффективное управление знаниями организации.
41. Подразделения организации, включаемые в систему управления знаниями, их значимость.
42. Особенности персонала, занятого интеллектуальным трудом.
43. Виды и особенностей инвестиций в развитие персонала.
44. Факторы, влияющие на интеллектуальную активность персонала.
45. Особенности мотивации интеллектуального труда.

Интерактивные формы обучения (дискуссии, ситуационные задачи)

1. Дискуссия на тему «Характерные черты постиндустриальной экономики». Опираясь на труды Д. Белла, З. Бжежинского, раскройте содержание понятий «Постиндустриальное общество», «Экономика знаний», определите их особенности и характерные черты. Проанализируйте место России в постиндустриальном обществе.

2. Приведите примеры (три и более) своих неявных знаний и ситуаций, в которых Вы применяли (или сожжете применить) эти знания.

3. Придумайте пример перехода от «данных» через «информацию» к «знаниям». Охарактеризуйте (опишите) эти переходы.

4. Представьте ситуацию появления нового сотрудника в компании. Какие знания ему необходимо приобрести дополнительно к имеющимся для того, чтобы он эффективно работал на достижение бизнес-целей компании.

5. Дискуссия «Анализ подходов к структуризации интеллектуального капитала». Цель задания – познакомиться с подходами к пониманию сущности и структуры интеллектуального капитала.

6. Изучить содержание и особенности все способов создания организационного знания и привести 2-3 примера трансформации формализованного и неформализованного знания в любой успешно развивающейся организации.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации как факторы экономического роста.

2. Данные, информация, знания. Знание как конкурентный ресурс. Направления и задачи по развитию системы управления персоналом с позиций управления знаниями.

3. Сущность знания: его природа, источник и достоверность.

4. Знание команды как ресурс, разновидности и основные свойства.

5. Классификации знаний персонала и организации в целом

6. Модель трансформации знаний в организации.

7. Преобразование знаний и эффективная работа в команде.

8. Тактические процессы: приобретение/поиск знаний использование знаний, распространение знаний. Способность вдохновлять других на развитие.

9. Стратегические процессы: планирование, оценка стратегии и ее реализации. Роль наставничества в реализации стратегии.

10. Основные принципы организации процессов стратегического управления знаниями.

11. Пятифазная модель создания организационного знания.

12. Жизненный цикл знаний и развитие персонала.

13. Базовые виды деятельности, связанные со знанием (идентификация, создание новых знаний, хранение, распределение, использование).

14. Сохранение знаний в организации в случае реорганизации или смены сотрудников.

15. Роль знаний и управления качеством знаний в системе наставничества.

16. Интеллектуальный капитал компании. Кадровый потенциал как часть интеллектуального капитала

17. Инструменты управления интеллектуальным капиталом: организационный, HR и информационно-технологический подходы.

18. Знания, кадровый потенциал и интеллектуальный капитал – взаимосвязь категорий.

19. Подходы к структурированию интеллектуального капитала.
20. Интеллектуальный капитал и эффективность команды профессионалов.
21. Проблема сохранения и развития интеллектуального капитала организации.
22. Проблемы оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала.
23. Методы оценки интеллектуального капитала.
24. Этапы разработки системы управления знаниями в организации.
25. Управление интеллектуальным капиталом при слияниях и поглощениях.
26. Наставничество и его роль при управлении интеллектуальным капиталом персонала и организации.
27. Знания как основа выбора компромиссных и альтернативных решений.
28. Теория креативности: содержание, источник знания, понятие креативной организации, наставничество развитие креативного потенциала персонала.
29. Роль творчества в поведении и деятельности современного человека, возможность и необходимость управления творческим процессом.
30. Обучение персонала и обучающаяся организация.
31. Автоматизированные технологии, применяемые в управлении интеллектуальным капиталом.
32. Цифровые технологии, применяемые в управлении интеллектуальным капиталом.

Задачи к экзамену

1. Придумайте пример цепочки перехода от «данных» через «информацию» к «знаниям». Охарактеризуйте (опишите) эти переходы.
2. Приведите три примера, отражающих различия между явными (формализованными) и неявными (неформализованными) знаниями.
3. Приведите по одному примеру для каждого из процессов трансформации знаний (явное – явное, явное – неявное, неявное – явное, неявное – неявное).
4. Опишите пример из деятельности конкретной организации, отражающий угрозу потери знаний в этой организации. Уточните, какие знания могут быть потеряны, к какому виду знаний они относятся.
5. Опишите пример из деятельности конкретной организации, отражающий создание (или приобретение) новых знаний в этой организации. Уточните, какие знания создаются или приобретаются, к какому виду знаний они относятся.
6. Рассмотрите процесс трансформации знаний (по модели Нонака и Такеучи «Спираль знаний») на примере конкретной организации.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.

Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.
---	--

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. - Москва : Юрайт, 2021. - 291 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/479367> (дата обращения: 06.12.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-14723-0. - Текст : электронный.

2. Коротун, Ольга Николаевна. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2020. - 75 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 75. - ISBN 978-5-394-03969-0 : 171 р. 60 к. - Текст : непосредственный.

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 695 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570> (дата обращения: 28.04.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст : электронный.

5.2. Периодическая литература

1. Менеджмент в России и за рубежом
2. Проблемы теории и практики управления
3. Российский журнал менеджмента

4. Российский экономический журнал
5. Справочник кадровика
6. Управление персоналом
7. Управление развитием персонала
8. Управление риском
9. Экономика и учет труда
10. Экономика: теория и практика
11. Экономист
12. Экономическая наука современной России
13. Экономический анализ: теория и практика

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
2. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
3. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
4. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
5. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
8. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
9. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
10. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
11. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
12. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы

КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Формы организации самостоятельной работы магистрантов разнообразны. Они включают в себя:

- изучение и систематизацию официальных государственных документов - законов, постановлений, указов, нормативно-инструкционных и справочных материалов с использованием информационно-поисковых систем "Консультант-плюс", "Гарант", глобальной сети "Интернет";

- изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации;

- участие в работе студенческих конференций, комплексных научных исследованиях.

Основными видами самостоятельной работы без участия преподавателя являются:

- формирование и усвоение содержания разделов изучаемой дисциплины на базе рекомендованной учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и т.д.);

- подготовка к практическим занятиям, их оформление;

- выполнение домашних заданий в виде решения ситуационных задач, проведения исследований по темам дисциплины, написание докладов и эссе и т.д.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus