

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«Управление знаниями и интеллектуальными ресурсами»
по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Кадровый консалтинг»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины:

Углубленное изучение теоретических основ и методических аспектов управления знаниями персонала организации (предприятия) в РФ и за рубежом, понимание его сущности, основных задач и тенденций развития, а также возможностей практического использования теоретических знаний при организации и планировании системы управления персоналом в современных экономических условиях. При изучении практических аспектов управления знаниями особое внимание уделяется углубленному изучению подходов к организации процесса управления знаниями персонала, интеллектуальными ресурсами организации, к инструментам управления знаниями, изучению положительного опыта внедрения процесса по управлению знаниями в организации, подструктуре управления знаниями, формированию объединений по работе со знаниями организации.

Задачи освоения дисциплины:

- получение представления о сущности управления знаниями персонала в организации, концептуальных подходах к организации управления знаниями и интеллектуальными ресурсами в России и зарубежом;
- получение знаний и развитие навыков по организации процессов обмена знаниями;
- получение представления о принципах формирования подструктуры управления знаниями в рамках организационной структуры;
- получение знаний о содержании и применении инструментов управления знаниями в организации;
- формирования практических навыков написания программ по управлению знаниями конкретных организаций и т.д.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина Б.1.В. ОД.4 «Управление знаниями и интеллектуальными ресурсами» читается на 3 курсе в 6-ом семестре, является обязательной дисциплиной вариативной части учебного плана.

До изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин: «Кадровая и социальная политика организации» (ОК-7, ОПК-4, ПК-6, ПК-29, ПК-33), «Современные проблемы менеджмента» (ПК-33, ПК-37), «Психологические основы управления персоналом» (ОПК-7, ПК-4, ПК-6, ПК-33).

Дисциплина ориентирована на формирование знаний, умений и навыков, обеспечивающих управление знаниями и интеллектуальными ресурсами организации на необходимом и достаточном уровне для достижения высокого уровня конкурентоспособности на рынке.

В рамках изучения данной дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции: ОПК-1, ОПК-7, ПК-1, ПК-6, ПК-28.

Дисциплина «Управление знаниями и интеллектуальными ресурсами» является предшествующей дисциплинам: «Организационное проектирование системы управления персоналом», «Регламентация и нормирование труда», «HR-консалтинг».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСНОВЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
<p>ОПК-1- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>Знать: о подходах к управлению знаниями и интеллектуальными ресурсами в России и зарубежом,</p> <p>Уметь: выделять ключевые преимущества организации, основанные на внедрении процесса управления знаниями в организации, принимать решения в области формирования стратегий, политики организации в области управления знаниями персонала организации в условиях экономики знаний, в вопросах управления интеллектуальной собственностью организации.</p> <p>Владеть: навыками определения явных и неявных знаний организации</p>
<p>ОПК-7- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Знать: способы обмена знаниями сотрудниками в организации</p> <p>Уметь: принимать решения в области участия и поддержания работы коммуникационных групп – Сообществ Практики.</p> <p>Владеть: навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике в рамках Сообществ практики.</p>
<p>ПК-1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: экономическую сущность теории управления знаниями персонала организации,</p> <p>Уметь: определять и выстраивать организационную подструктуру управления знаниями в структуре управления организацией.</p> <p>Владеть: навыками разработки элементов процесса управления знаниями и интеллектуальными ресурсами в конкретной организации, работы с законодательством РФ по защите интеллектуальной собственности.</p>
<p>ПК-6 - знанием основ профессионального развития персонала,</p>	<p>Знать: содержание и работу Службы управления знаниями организации</p>

<p>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</p>	<p>Уметь: принимать решения в области формирования функциональных обязанностей сотрудников в рамках должностных инструкций Службы Управления знаниями в компании</p> <p>Владеть: навыками разработки программ по увеличению человеческого капитала организации посредством всех технологий управления человеческими ресурсами, написания программ по управлению знаниями для предприятий и организаций различной специфики</p>
<p>ПК-28 - знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p>	<p>Знать: корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> <p>Уметь: оценить эффективность реализации процесса управления знаниями персонала предприятия, посредством имеющихся каналов коммуникации и эффективность их работы соответственно.</p> <p>Владеть: навыками наработки социального капитала сотрудников, анализа имеющегося в организации Интранета.</p>

4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) – 2

4.2. по видам учебной работы (в часах) – 72 часов

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часов).

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе изучения дисциплины используются как традиционные методы и формы обучения (лекции, в т.ч. с элементами проблемного изложения, практические занятия, самостоятельная работа), так и интерактивные формы проведения занятий (дискуссии, деловые игры, решение ситуационных задач и др.).

При организации самостоятельной работы используются следующие образовательные технологии: самостоятельная работа, сопряженная с основными аудиторными занятиями (проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины); подготовка к тестированию; самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций, творческих контактов, сдаче экзамена; внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом домашних заданий учебного и творческого характера.

6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды текущего контроля: тестирование, устный опрос на семинарском занятии, выполнение практических заданий.

Промежуточная аттестация проводится в форме: **зачет**.