

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление знаниями в организации

Код модуля
1158443(1)

Модуль
Практики управления развитием персонала

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Калабина Елена Георгиевна	доктор экономических наук, профессор	Профессор	Международной экономики и менеджмента

Согласовано:

Управление образовательных программ

Русакова И.Ю.

Авторы:

- **Калабина Елена Георгиевна, Профессор, Международной экономики и менеджмента**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление знаниями в организации

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Управление знаниями в организации

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-5 -Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности	З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p>	
<p>ПК-4 -Способен организовывать работу HR подразделения, управлять персоналом и его эффективностью</p>	<p>З-1 - Характеризовать методы, технологии, правовую и экономическую основу оперативного управления персоналом организации и</p> <p>П-2 - Осуществлять контроль, сравнение и анализ процессов в области оперативного управления персоналом, результатов управленческих мероприятий и разработки планов, программ, процедур</p> <p>У-1 - Применять методы оценки работы HR подразделения, результатов труда персонала и разрабатывать показатели эффективности работы</p> <p>У-2 - Проектировать внутриорганизационную структуру HR подразделения и систему мотивации персонала</p>	<p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>
<p>ПК-8 -Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации и применять ее результаты</p>	<p>З-1 - Объяснять цели, задачи и методы деловой оценки персонала</p> <p>П-1 - Внедрять систему оценки персонала</p> <p>У-2 - Использовать результаты оценки персонала для реализации стратегических планов</p>	<p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

ПК-9 -Способен осуществлять самостоятельно или руководить разработкой методов найма, адаптации, мотивации и системы обучения и развития персонала	З-1 - Описывать процессы найма, адаптации и развития персонала, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда П-1 - Формировать системы оценки процессов найма, адаптации и мотивации персонала У-1 - Управлять знаниями и мотивацией персонала, его вовлеченностью и оценивать эффективность	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия
---	--	---

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>мини-опрос по темам лекций</i>	4,	50
<i>работа на занятиях</i>	4,	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>академическая активность на практических занятиях</i>	4,	50
<i>контрольная работа</i>	4,	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		

Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для

	продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Система управления человеческими ресурсами организации в новой экономике
2. Экономика знаний и менеджмент организации
3. Интеллектуальный капитал фирмы и развитие персонала

LMS-платформа

1. не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Знание в экономических теориях, теория фирмы, основанной на знаниях (Гран, Тис), знание в управленческих теориях (Друкер, Аргирис, Шен, Сенге, Прахалад, Тис и др.) смещение акцентов в теоретических концепциях менеджмента, ресурсная теория фирмы, развитие концепции управления знаниями, этапы управления знаниями в России

2. Формализованные и неформализованные знания, сетевые эффекты при создании знания. Управление человеческими ресурсами в организации: внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование системы и ее функций. «Война» за таланты. Демографическая «яма». Основные цели управления человеческими ресурсами организации в новой экономике: жесткий и гибкий подходы. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами: уровни управления, кем представлены, выполняемые функции.

Примерные задания

1. Перечислите основные методы аудита знаний
2. Что собой представляет аудит знаний: когда он необходим и полезен
3. Назовите основные типы карты знаний

LMS-платформа

1. не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Характерные черты новой экономики, позиционирование стран в экономики знаний, индекс экономики знаний и другие показатели конкурентоспособности.

2. Этапы развития общества с когнитивной точки зрения, структура занятости в постиндустриальном обществе, основные функции знаний в экономике.
 3. Изменение природы фирмы в новой экономике (К.- Э.Свейби), лестница знаний по К.Норту, взаимосвязь понятий инновации, знание, конкурентоспособность.
 4. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами: уровни управления, кем представлены, выполняемые функции.
 5. Уровни организационной структуры системы управления человеческими ресурсами организации
 6. Схема функциональных взаимосвязей в системе управления человеческими ресурсами организации.
 7. Сущность и содержание знания как объекта управления, континуум: от данных и информации к знаниям, морфология знаний, таксономия знания по полярным характеристикам, источники знаний, цели и задачи управления знаниями
 8. Интеллектуальный капитал: понятие, состав и свойства.
 9. Методы оценки и измерения интеллектуального капитала. Подходы к развитию персонала: традиционный и современный.
 10. Понятие организационного знания, способы трансформации знания: социализация, экстернализация, комбинация, интернализация, многомерный подход к управлению знаниями
 11. Модель динамической трансформации знания И.Нонака и Х.Такеучи. С
 12. Современные концепции развития персонала.
 13. Концепция обучающейся организации (Learning Organization Concept) П. Сенге.
 14. Мотивация создания знания. Обучение и саморазвитие. Оценка результатов обучения.
 15. Модель Д. Киркпатрика и Дж. Филипса. Карьера и ее виды. Подходы к управлению карьерой.
 16. Основные этапы процесса управления карьерой. Формирование кадрового резерва организации: понятие, основные цели.
 17. Основные этапы работы с кадровым резервом. Критерии отбора в состав резерва
 18. Особенности работы с различными группами кадрового резерва. Основания для исключения из состава кадрового резерва.
- LMS-платформа
1. не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.