

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)**


УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности
_____ А.А.Панфилов
« 31 » 08 _____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ И ТАЛАНТАМИ

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоёмкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
7	2/72	18	18		36	Зачет
Итого	2/72	18	18		36	Зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление знаниями и талантами» является формирование у студентов навыков формирования и управления системы менеджмента знаний и талантов в организации на основе современных концепций, стандартов, методов, инструментов менеджмента знаний и талантов.

Задачи:

- ознакомить с теоретико-концептуальными основами менеджмента знаний;
- овладеть современными технологиями, направленными на формирование систем управления знаниями на предприятиях;
- обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности.
- приобретение навыков управления формированием пула талантов в организации;
- овладение навыками управления знаниями с помощью специализированного программного обеспечения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление знаниями и талантами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-6. Способность осуществлять деятельность по управлению социальным развитием персонала, разработке и реализации корпоративной социальной политики.	<i>Полное</i>	Знать: З 1(ПК-6) особенности талант-менеджмента в современных организациях и причины З 2(ПК-6) способы и приемы разработки программы организационного развития и изменений с учетом системы управления знаниями и обеспечения их реализации, методы и технологии анализа эффективности мероприятий в области управления знаниями на микроуровне З 3(ПК-6) сущность концепции управления талантливым персоналом в организации З 4(ПК-6) факторы, влияющие на особенности построения системы управления талантами организации З 5(ПК-6) принципы, методы и технологии построения системы талант-менеджмента.

		<p>Уметь: У 1(ПК-6) ориентироваться в сложных личностных и социально -психологических ситуациях талантливых сотрудников и эффективно решать возникающие проблемы и задачи У 2(ПК-6) использовать на практике методы разработки программ организационного развития и изменений с учетом системы управления знаниями и обеспечивать их реализацию, эффективно применять методы и способы идентификации, сбора, создания, передачи, использования знания У 3 (ПК-6) разрабатывать стратегию и тактику управления талантливым персоналом организации У 4 (ПК-6) - реализовывать современные стратегии управления талантами организации в полном объеме.</p> <p>Владеть: В 1 (ПК-6) способами и приемами разработки программ организационного развития и изменений с учетом системы управления знаниями, приемами, методами и технологиями анализа для оценки эффективности мероприятий в управлении знаниями на микро-уровне В 2 (ПК-6) в разработке и применении современных методов и технологий управления кадровым составом талантливых работников В 3 (ПК-6) в построении системы управления талантами организации в полном объеме</p>
ПК21 Знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	<i>Полное</i>	<p>Знать: 3 1(ПК-6) основы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением</p>
		<p>Уметь: У 1(ПК-6) применять на практике основы аудита кадровых процессов по разным направлениям</p>
		<p>Владеть: В 1(ПК-6) основами оценки качества обучения</p>

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Экономика знаний, интеллектуальный капитал	7	1-2	2	2		4	4/50	
2	Знания как объект управления в	7	3-4	2	2		4	4/50	

	организациях								
3	Управление знаниями как функция менеджмента	7	5-6	2	2		4	4/50	Рейтинг-контроль №1
4	Информационные, коммуникационные, маркетинговые технологии управления знаниями	7	7-8	2	2		4	4/50	
5	HR-подход и HR-технологии в управлении знаниями	7	9-10	2	2		4	4/50	
6	Особенности управления талантами в организации	7	11-12	2	2		4	4/50	Рейтинг-контроль №2
7	Система талант-менеджмента организации	7	13-14	2	2		4	4/50	
8	Развитие талантливого персонала организации	7	15-16	2	2		4	4/50	
9	Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации	7	17-18	2	2		4	4/50	Рейтинг-контроль №3
Всего за __7__ семестр:		7		18	18		36	36	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		7		18	18		36	36	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1 Экономика знаний, интеллектуальный капитал

Экономика, основанная на знаниях: сущность и основные признаки. Условия и предпосылки становления и развития экономики знаний. Изменения в характере и содержании труда и занятости в экономике знаний. Роль государства в формировании и развитии экономики знаний. Оценка экономики, основанной на знаниях. Методика Всемирного банка. Опыт зарубежных стран в формировании экономики знаний (Финляндия, Швеция, Великобритания и др.).

Интеллектуальный капитал как стратегический актив ор-генерации. Сущность интеллектуального капитала. Интеллектуальный и физический капитал: общие черты и различия. Структура интеллектуального капитала: человеческий капитал, организационный капитал, потребительский капитал. Интеллектуальный капитал и нематериальные активы компании. Факторы конкурентоспособности компании, основанные на использовании интеллектуального капитала. Методы оценки интеллектуального капитала. Состояние интеллектуального капитала в России.

Тема 2 Знания как объект управления в организациях

Сущность и содержание понятия «знания». Особенности знаний как объектов управления. Данные, информация, знания. Виды знаний: общие и специальные, индивидуальные и групповые, теоретические и прикладные. Содержательная классификация знаний. Явное и неявное знание. Организационное знание.

Модели трансформации знаний. Модель SECI Нонака-Такеучи. Процессы интернализации, социализации, экстернализации и комбинации знаний. Спираль знания. Источники знаний (внешние и внутренние).

Рынки данных, информации и знаний. Особенности рынков знаний. «Знаниевые концепции фирмы»

Тема 3 Управление знаниями как функция менеджмента

Цели и задачи управления знаниями. Функции управления знаниями: аналитическая, распределительная, охранная, интеграционная, создания новых знаний. Процессы управления знаниями. Основные (создание, распространение и обмен, использование знаний) и вспомогательные (накопление, развитие, защита, аудит, оценка знаний) процессы. Система управления знаниями в организации и её формирование. Получение знаний. Активные и пассивные методы получения знаний. Накопление знаний. Методы создания знаний. Методы и технологии распространения и обмена знаний. Использование знаний.

Организационные формы управления знаниями: отделы управления знаниями, сетевые

организации, виртуальные организации, стратегические альянсы, сообщества профессионалов, автономные команды. Стандарт МЕНЕДЖМЕНТ ЗНАНИЙ Руководство по наилучшей практике ГОСТ Р 57127— 2016/ PAS 2001: 2001

Тема 4 Информационные, коммуникационные, маркетинговые технологии управления знаниями

Информационные технологии, поддерживающие процессы управления знаниями в организациях. Хранилища данных и знаний, базы знаний. Средства управления документами и контентом. Платформы и корпоративные порталы знаний. Коммуникация как системообразующий фактор в управлении знаниями. Паблик рилейшнз. Инвестор рилейшнз. Медиа рилейшнз. Интегрированные маркетинговые коммуникации.

Роль управления знаниями в формировании лояльности клиента, кастомизации производства, управлении взаимоотношениями с клиентами (CRM-метод).

Тема 5. HR-подход и HR-технологии в управлении знаниями

Организационная культура, нацеленная на обмен знаниями как стратегическое конкурентное преимущество организации. Формирование в организации культуры знаний. Культура использования знаний. Учет культурного разнообразия в управлении знаниями.

Лидерство в управлении знаниями. Преодоление психологических барьеров при обмене знаниями. Формирование креативности и доверия как важное условие производства знаний в организации.

Обучающаяся организация: понятие и признаки. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты.

Тема 6. Особенности управления талантами в организации

Изменение управления персоналом в условиях интенсификации экономической производственной деятельности организаций. Талант-менеджмент как технология. Потребность в талантливом персонале в современной организации. Компетенции и функции, их различия. Компетенции и компетентность. Структура компетентности. Моделирование компетенций талантливого персонала: когнитивный, деятельностный, мотивационный, аксиологический, эмоционально-волевой, регулятивный аспекты. Правила и алгоритм создания Модели компетенций.

Тема 7. Система талант-менеджмента организации

Формирование кадрового состава талантов организации. Особенности рынка труда и маркетинга талантливого персонала. Сегментирование работников по группам в соответствии с уровнем талантливости. Источники привлечения талантливого персонала. Модели отбора кандидатов М.Мендельхальта и Дж.Одди.

Организация использования талантливого персонала организации Специфика программы адаптации талантливых работников организации. Требования и организация работы наставников и коучей. Организация и безопасность труда талантов. Особенности мотивации деятельности талантливых работников. Оценка и аттестация талантов организации

Тема 8. Развитие талантливого персонала организации

Особенности обучения талантливого персонала. Формирование кадрового резерва в организации. Подходы к замещению должностей в системе талант-менеджмента. Специфика управления карьерой талантливых сотрудников.

Тема 9. Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации

Необходимость оценки эффективности системы управления талантами организации. Критерии и принципы оценки талантов. Расчет основных показателей. Кадровый аудит системы управления талантливым персоналом в целом и отдельных ее элементов в частности.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1 Экономика знаний, интеллектуальный капитал

Вопросы для обсуждения

Условия и предпосылки становления и развития экономики знаний. Изменения в характере и содержании труда и занятости в экономике знаний. Роль государства в формировании и развитии экономики знаний.

Интеллектуальный капитал как стратегический актив ор-генерации. Сущность интеллектуального капитала. Структура интеллектуального капитала: человеческий капитал, организационный капитал, потребительский капитал. Интеллектуальный капитал и нематериальные активы компании. Факторы конкурентоспособности компании, основанные на использовании интеллектуального капитала. Состояние интеллектуального капитала в России.

Тема 2 Знания как объект управления в организациях

Вопросы для обсуждения

Сущность и содержание понятия «знания». Особенности знаний как объектов управления. Данные, информация, знания. Виды знаний: общие и специальные, индивидуальные и групповые, теоретические и прикладные. Содержательная классификация знаний. Явное и неявное знание. Организационное знание.

Модели трансформации знаний. Модель SECI Нонака-Такеучи. Процессы интернализации, социализации, экстернализации и комбинации знаний. Спираль знания. Источники знаний (внешние и внутренние).

Рынки данных, информации и знаний. Особенности рынков знаний. «Знаниевые концепции фирмы»

Тема 3 Управление знаниями как функция менеджмента

Вопросы для обсуждения

Цели и задачи управления знаниями. Функции управления знаниями: аналитическая, распределительная, охранная, интеграционная, создания новых знаний. Процессы управления знаниями. Основные (создание, распространение и обмен, использование знаний) и вспомогательные (накопление, развитие, защита, аудит, оценка знаний) процессы. Система управления знаниями в организации и её формирование. Получение знаний. Активные и пассивные методы получения знаний. Накопление знаний. Методы создания знаний. Методы и технологии распространения и обмена знаний. Использование знаний.

Организационные формы управления знаниями: отделы управления знаниями, сетевые организации, виртуальные организации, стратегические альянсы, сообщества профессионалов, автономные команды. Стандарт МЕНЕДЖМЕНТ ЗНАНИЙ Руководство по наилучшей практике ГОСТ Р 57127— 2016/ PAS 2001: 2001

Тема 4 Информационные, коммуникационные, маркетинговые технологии управления знаниями

Вопросы для обсуждения

Информационные технологии, поддерживающие процессы управления знаниями в организациях. Хранилища данных и знаний, базы знаний. Средства управления документами и контентом. Платформы и корпоративные порталы знаний. Коммуникация как системообразующий фактор в управлении знаниями. Паблик рилейшнз. Инвестор рилейшнз. Медиа рилейшнз. Интегрированные маркетинговые коммуникации.

Роль управления знаниями в формировании лояльности клиента, кастомизации производства, управлении взаимоотношениями с клиентами (CRM-метод).

Тема 5. HR-подход и HR-технологии в управлении знаниями

Вопросы для обсуждения

Организационная культура, нацеленная на обмен знаниями как стратегическое конкурентное преимущество организации. Формирование в организации культуры знаний. Культура использования знаний. Учет культурного разнообразия в управлении знаниями.

Лидерство в управлении знаниями. Преодоление психологических барьеров при обмене знаниями. Формирование креативности и доверия как важное условие производства знаний в организации.

Обучающаяся организация: понятие и признаки. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты.

Тема 6. Особенности управления талантами в организации

Вопросы для обсуждения

Изменение управления персоналом в условиях интенсификации экономической производственной деятельности организаций. Талант-менеджмент как технология. Потребность в талантливом персонале в современной организации. Компетенции и функции, их различия. Компетенции и компетентность. Структура компетентности. Моделирование компетенций талантливого персонала: когнитивный, деятельностный, мотивационный, аксиологический, эмоционально-волевой, регулятивный аспекты. Правила и алгоритм создания Модели компетенций.

Тема 7. Система талант-менеджмента организации

Вопросы для обсуждения

Формирование кадрового состава талантов организации. Особенности рынка труда и маркетинга талантливого персонала. Сегментирование работников по группам в соответствии с уровнем талантливости. Источники привлечения талантливого персонала. Модели отбора кандидатов М.Мендельхальта и Дж.Одди.

Организация использования талантливого персонала организации. Специфика программы адаптации талантливых работников организации. Требования и организация работы наставников и коучей. Организация и безопасность труда талантов. Особенности мотивации деятельности талантливых работников. Оценка и аттестация талантов организации

Тема 8. Развитие талантливого персонала организации

Вопросы для обсуждения

Особенности обучения талантливого персонала. Формирование кадрового резерва в организации. Подходы к замещению должностей в системе талант-менеджмента. Специфика управления карьерой талантливых сотрудников.

Тема 9. Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации

Вопросы для обсуждения

Необходимость оценки эффективности системы управления талантами организации. Критерии и принципы оценки талантов. Расчет основных показателей. Кадровый аудит системы управления талантливым персоналом в целом и отдельных ее элементов в частности.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Освоение дисциплины «Управление знаниями и талантами» предполагает использование как традиционных методов, форм обучения, так и инновационных, активных и интерактивных технологий: опережающая самостоятельная работа, case-study, методы проблемного обучения, обучение на основе опыта, групповые дискуссии по актуальным вопросам, исследовательская работа и др.

Курс лекций дисциплины подкреплен комплектом презентаций, обеспечивающих тематические иллюстрации, представляемых студентам в оборудованных учебных аудиториях.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (тема № 1-15);*
- *Групповая дискуссия (тема № 5,6,8);*
- *Тренинг (тема № 13);*
- *Анализ ситуаций (тема № 7,14);*
- *Применение имитационных моделей (тема № 11);*
- *Разбор конкретных ситуаций (тема № 9);*

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6.1. Текущий контроль успеваемости

Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине «Управление знаниями и талантами»

Тема 1 Экономика знаний, интеллектуальный капитал

1. Раскройте основные условия и предпосылки становления и развития экономики знаний.
2. Опишите роль государства в формировании и развитии экономики знаний.
3. Дайте оценку экономики, основанной на знаниях.
4. Раскройте сущность интеллектуального капитала.
5. Опишите структура интеллектуального капитала.

Тема 2 Знания как объект управления в организациях

1. Дайте определение понятия «знания».
2. Раскройте понятие данные, информация и знания.
3. Перечислите виды знаний.
4. Что такое организационное знание.
5. Опишите модели трансформации знаний.

Тема 3 Управление знаниями как функция менеджмента

1. Раскройте цели и задачи управления знаниями.
2. Опишите функции управления знаниями.
3. Раскройте процессы управления знаниями.
4. Перечислите организационные формы управления знаниями.
5. Стандарт МЕНЕДЖМЕНТ ЗНАНИЙ.

Тема 4 Информационные, коммуникационные, маркетинговые технологии управления знаниями

1. Охарактеризуйте информационные технологии, поддерживающие процессы управления знаниями в организациях.
2. Хранилища данных и знаний, базы знаний.
3. Перечислите средства управления документами и контентом.
4. Какие бывают платформы и корпоративные порталы знаний.
5. Роль управления знаниями в формировании лояльности клиента.

Тема 5. HR-подход и HR-технологии в управлении знаниями

1. Расскажите, как формируется в организации культуры знаний.

2. Культура использования знаний, что это такое.
3. Опишите, как происходит учет культурного разнообразия в управлении знаниями.
4. Что такое лидерство в управлении знаниями.
5. Дайте понятие и признаки - обучающаяся организация.

Тема 6. Особенности управления талантами в организации

1. Опишите талант-менеджмент как технология.
2. Потребность в талантливом персонале в современной организации.
3. Перечислите компетенции и функции, их различия.
4. Моделирование компетенций талантливого персонала.
5. Опишите правила и алгоритм создания Модели компетенций.

Тема 7. Система талант-менеджмента организации

1. Формирование кадрового состава талантов организации.
2. Сегментирование работников по группам в соответствии с уровнем талантливости.
3. Опишите модели отбора кандидатов М. Мендельхальта и Дж. Одди.
4. Основные требования и организация работы наставников и коучей.
5. Особенности мотивации деятельности талантливых работников.

Тема 8. Развитие талантливого персонала организации

1. Перечислите основные особенности обучения талантливого персонала.
2. Формирование кадрового резерва в организации.
3. Перечислите основные подходы к замещению должностей в системе талант-менеджмента.
4. Опишите специфику управления карьерой талантливых сотрудников.

Тема 9. Оценка эффективности системы талант-менеджмента организации

1. Опишите необходимость оценки эффективности системы управления талантами организации.
2. Перечислите критерии и принципы оценки талантов.
3. Как рассчитываются основных показателей.
4. Что такое кадровый аудит системы управления талантливым персоналом.

Примеры тестовых заданий по дисциплине «Управление знаниями и талантами», используемых при текущем контроле Рейтинг-контроль № 1

1. Первичный сектор общественного производства включает
 - а) сельское хозяйство
 - б) машиностроение и металлообработка
 - в) рыболовство
 - г) лесоводство
2. Понятие «общество знания» впервые использовано в ... году
 - а) 1950
 - б) 1940
 - в) 1930
 - г) 1969
3. Свойства информационных ресурсов
 - а) общественное благо
 - б) частное благо
 - в) ограничены
 - г) неограничены
4. Автор, который впервые использовал понятие «общество знания»
 - а) М. Вебер
 - б) Ф. Тейлор

- в) П. Друкер
- г) А. Файоль 13
- 5. Основные признаки экономики, основанной на знаниях
 - а) знание – основной фактор производства
 - б) демократический централизм
 - в) плюрализм
 - г) информация – ключевой ресурс
- 6. Понятие интеллектуального капитала ввел в научный оборот
 - а) Т. Стюарт
 - б) Д. Гэлбрейт
 - в) М. Калецки
 - г) П. Друкер
- 7. Свойства интеллектуального капитала
 - а) нематериальная природа
 - б) материальная природа
 - в) затраты в прошлом
 - г) результаты в будущем
- 9. Структура интеллектуального капитала включает
 - а) человеческий капитал
 - б) организационный капитал
 - в) потребительский капитал
 - г) социальный капитал
- 9. Вид нематериальных активов
 - а) товарные знаки
 - б) авторские права
 - в) программное обеспечение
 - г) расходы на ОПФ
- 10. Объекты авторского права
 - а) литературные произведения
 - б) аудиовизуальные произведения
 - в) произведения архитектуры
 - г) произведения законодательства

Рейтинг контроль № 2

Реферат по одной из тем по согласованию с преподавателем

1. Формирование современной системы взглядов на менеджмент знаний.
2. Управление знаниями как потребность и как фактор успеха деятельности предприятия.
3. Место теории менеджмента знаний в системе современных знаний .
4. Современные проблемы управления знаниями.
5. Генезис теории менеджмента знаний.
6. Управленческие революции: сущность и периодизация.
7. Национальные модели управления знаниями.
8. Региональные модели управления знаниями.
9. Субъективные и объективные факторы в управлении знаниями.
10. Закономерности управления знаниями.
11. Соотносительность субъекта и объекта управления знаниями.
12. Основные положения старой парадигмы управления и менеджмент знаний.
13. Основные положения новой парадигмы управления и менеджмент знаний.
14. Старая и новая система взглядов на управление предприятиями и менеджмент знаний в Российской Федерации.
15. Сущность закона синергии и его использование в управлении знаниями.
16. Организационный потенциал обучающейся организации и синергия.
17. Сущность закона развития и его использование в управлении знаниями предприятия.

18. Основные принципы организационного развития и управление знаниями.
19. Сущность закона информированности – упорядоченности и управление знаниями.
20. Основные характеристики и открытость управленческой информации.

Рейтинг-контроль № 3

Реферат по одной из тем по согласованию с преподавателем

1. Анализ кадрового потенциала талантов организации
2. Деятельность менеджеров по персоналу в системе талант-менеджмента: профессионально-ролевой анализ.
3. Изучение потребностей и интересов талантливых работников организации для стимулирования труда.
4. Интернет как средство поиска талантливого персонала организации: возможности и ограничения.
5. Информационное и техническое обеспечение системы управления талантами организации.
6. Использование результатов проведения деловой оценки талантливого персонала организации.
7. Кадровая политика отношении талантливого персонала.
8. Команда как разновидность коллектива талантливых работников: основные признаки и особенности управления.
9. Мотивация поведения талантливого персонала в процессе трудовой деятельности.
10. Оплата и стимулирование труда талантливого персонала организации.
11. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность в системе талант-менеджмента.
12. Организация системы оценки талантливого персонала организации для периодической аттестации.
13. Организация труда талантливого персонала организации.
14. Основные направления обучения талантливого персонала международной организации.
15. Основные направления построения деловой карьеры талантливого сотрудника.
16. Оценка социальной и экономической эффективности развития системы и процессов управления талантливым персоналом организации.
17. Оценка эффективности управления талантами организации, основные критерии оценки.
18. План маркетинговой деятельности организации в области талант-менеджмента.
19. Планирование затрат на талантливый персонал организации.
20. Роль и задачи управления человеческими ресурсами в управлении талантами организации.

6.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Управление знаниями и талантами»

1. Информационно-технологический, организационный, HR-подходы к управлению знаниями.
2. Сущность интеллектуального капитала. Интеллектуальный капитал как стратегический актив организации. Факторы конкурентоспособности компании, основанные на использовании интеллектуального капитала.
3. Сущность и содержание понятия «знания». Данные, информация, знания. Явное и неявное знание.
4. Внешние и внутренние источники знаний.
5. Цели и задачи управления знаниями. Функции управления знаниями: аналитическая, распределительная, охранная, интеграционная, создания новых знаний.
6. Получение знаний. Активные и пассивные методы получения знаний.
7. Накопление знаний. Проблема формирования корпоративной памяти.
8. Методы создания знаний. Методы и технологии распространения и обмена знаний.
9. Использование знаний. Продажа, лизинг (аренда), франчайзинг, уступка знаний.
10. Организационные формы управления знаниями.

11. Информационные технологии, поддерживающие процессы управления знаниями в организациях.
12. Коммуникация как системообразующий фактор в управлении знаниями.
13. Организационная культура, нацеленная на обмен знаниями. Формирование в организации культуры знаний.
14. Преодоление психологических барьеров при обмене знаниями. Формирование креативности и доверия как важное условие производства знаний в организации.
15. Обучающаяся организация: понятие и признаки.
16. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты.
17. Взаимодействие знания человека и организации.
18. Управление персоналом в системе талант-менеджмента.
19. Формирование талантливого персонала и определение его численности
20. Анализ движения и оценка состояния талантливого персонала
21. Стратегические решения в области управления талантливым персоналом организации
22. Реализация функции планирования в управлении талантливым персоналом организации
23. Роль кадровых служб в системе талант-менеджмента организации
24. Кадровый маркетинг и его задачи в системе талант-менеджмента.
25. Сравнительная характеристика методов оценки талантливого персонала организации
26. Кадровый аудит и его основные объекты в системе талант-менеджмента организации
27. Кадровые интервью и организация их проведения в системе талант-менеджмента
28. организации
29. Источники и анализ первичной информации о талантливом персонале организации
30. Источники и методы привлечения талантливого персонала организации
31. Принципы и методы отбора талантливого персонала организации
32. Роль и значение аттестации талантливого персонала в организации кадровой работы
33. Сущность и виды адаптации талантливого персонала организации
34. Повышение квалификации как форма обучения талантливого персонала организации
35. Мотивация и стимулирование труда талантливого персонала организации
36. Компетенция как ключевая характеристика деловых качеств талантливого сотрудника
37. Оценка эффективности системы талант-менеджмента в организации
38. Формирование резерва талантливого персонала.
39. Управление деловой карьерой талантливого сотрудника.
40. Организация труда талантливого сотрудника.

6.3. Самостоятельная работа обучающегося.

Задание по теме 1

Оценка показателей качества продукции на примере конкретных свойств товара

Задание по теме 2

Стадии развития философии управления качеством

Задание по теме 3

Развитие управления качеством в России

Задание по теме 4

Система бизнес-процессов организаций. Моделирование бизнес-процессов

Задание по теме 5

Статистические методы оценки и контроля качества

Задание по теме 6

Характеристика международных стандартов серии ИСО 9000

Задание по теме 7

Международные и отечественные премии качества

Задание по теме 8

Методы определения оптимальной цены на качество продукции

Задание по теме 9

Документирование процессов

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература*			
Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Инфра-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1013993
Тесленко И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. - Владимир: Изд-во ВлГУ.	2016		http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307
Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебник / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М	2019		https://znanium.com/catalog/product/989389
Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1003546
Зайцева, Т. В. Управление персоналом : учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М	2020		https://znanium.com/catalog/product/1044004
Дополнительная литература			
Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб.пособие. - М.: Инфра-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1008012
Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С.Гродского и Н.В. Солововой. - М.: РИОР.	2018		http://znanium.com/catalog/product/951436
Михайлина Г.И. Управление персоналом. учеб.пособие - М.: Дашков и К.	2018		http://znanium.com/catalog/product/415303
Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - М: Инфра-М.	2016	10	http://znanium.com/catalog/product/551362

7.2. Периодические издания

1. Журнал «Вопросы управления предприятием»
2. Журнал «Вопросы управления предприятием».

7.3. Интернет-ресурсы

1. Консультационно-правовая система «КонсультантПлюс»
2. <http://library.vlsu.ru/>
3. <http://www.sovnet.ru/>
4. <http://www.anryk.ru/>
5. www.iprbookshop.ru/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины указывается необходимое для обучения лицензионное программное обеспечений, оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, учебные фильмы, тренажеры, карты, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – компьютерные классы, специально оборудованные аудитории и лаборатории и т.д

Рабочую программу составил к.э.н., доц. каф. МНИМР Кашицына Т.Н.

Рецензент: Директор ООО «Амест» Щелконогов Д.В.



(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от 31.08.2020 года

Заведующий кафедрой: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от 31.08.2020 года

Председатель комиссии: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)