

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра управления организацией

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «15» *сентября* 20*21* г. № *4*
Зав. кафедрой *[подпись]* Власова Т.И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Управление знаниями и деловое администрирование

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки
Кадровый менеджмент

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная

Мьгищи

2021

1

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде; Уметь: осуществлять типичные методы диагностики распределения командных ролей.	Устный опрос, тест, доклад, домашнее задание	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания домашнего задания Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: преимущества и ограничения командной работы в организации; Уметь: осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели; Владеть: навыками оценки персонала для оптимального подбора состава команды.	Устный опрос, тест, доклад, домашнее задание, контрольная работа, реферат	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания домашнего задания Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста

					Шкала оценивания реферата Шкала оценивания контрольной работы
--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания теста

Интервал оценивания	Критерии оценивания
8-10 баллов	80-100% правильных ответов
5-7 баллов	70-75 % правильных ответов
3-5 баллов	50-65 % правильных ответов
0-2 баллов	менее 50 % правильных ответов

Шкала оценивания реферата

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Степень раскрытия темы	0-4
Личный вклад автора	0-3
Структурированность материала	0-2
Постраничные ссылки	0-2
Объем и качество используемых источников	0-2
Оформление текста и грамотность речи	0-2
Защита реферата	0-5

Шкала оценивания домашнего задания

Интервал оценивания	Критерии оценивания
9-10 баллов	домашнее задание выполнено полностью
6-8 баллов	домашнее задание выполнено не в полном объеме
3-5 баллов	домашнее задание выполнено частично
0-2 баллов	домашнее задание не выполнено

Шкала оценивания контрольной работы

Интервал оценивания	Критерии оценивания
18-20 баллов	контрольная работа выполнена полностью
15-17 баллов	контрольная работа выполнена не в полном объеме
8-10 баллов	контрольная работа выполнена частично
0-7 баллов	контрольная работа не выполнена

Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом	3
Достаточное усвоение материала	2
Поверхностное усвоение материала	1

Неудовлетворительное усвоение материала	0
---	---

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Баллы
Полное усвоение сути проблемы, достаточно правильное изложение теории и методологии, анализ фактического материала и чёткое изложение итоговых результатов, грамотное изложение текста.	15
Описание не содержит грубых ошибок; основные выводы изложены и, в основном, осмыслены.	10
Суть проблемы изложена нечётко; в использовании понятийного аппарата встречаются несущественные ошибки; основные результаты изложены и, в основном, осмыслены.	5
Суть проблемы и выводы изложены плохо; в использовании понятийного аппарата встречаются грубые ошибки; основные выводы изложены и осмыслены плохо.	0

1.3. 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 для устного опроса

1. Раскройте содержание понятия «экономика знаний», какова ее основа, характерные черты, условия и факторы становления?
2. Каковы отличительные черты и особенности новой экономики?
3. Какие теоретические разработки, связанные с новой ролью знаний, получили развитие в конце XX века?
4. Раскройте содержание основных понятий, рассматриваемых в теории управления знаниями.
5. Национальная инновационная система России: возможности и особенности.
6. Какие новые требования к управлению организацией и подготовке менеджеров выдвигаются в условиях экономики знаний?
7. Чем вызвана необходимость управления знаниями?
8. Охарактеризуйте роль, значение нематериальных активов в современной компании.
9. Структура интеллектуального капитала.
10. Методы оценки нематериальных активов: коэффициент Тобина; мониторинг нематериальных активов К. Свейби; навигатор Skandia; нефинансовые оценки интеллектуального капитала; методы количественных оценок.
11. Что такое восстановительная стоимость активов и что означает ситуация, когда восстановительная стоимость активов предприятия, приходящаяся на одну акцию, меньше, чем рыночная стоимость акции?
12. Почему величина коэффициента Тобина больше единицы свидетельствует о формировании интеллектуального капитала?
13. Какими характеристиками должны обладать ресурсы, чтобы стать стратегическими активами компании.

14. Охарактеризуйте науку как источник знаний.
15. Осветите роль образования как источника знаний.
16. Что такое ключевая компетентность фирм, и какова ее роль в системе оценки рыночной стоимости компаний.
17. В чем вы видите связь между управлением знаниями и уровнем компетенции компании?
18. Понятие «знание», классификация знаний.
19. Какие действия следует выполнить для превращения данных в информацию?
20. Дайте понятие информации и ее роли в деловом общении.
21. В чем состоит различие между знанием и информацией? Каковы источники организационных знаний.
22. Раскройте особенности организационных знаний как объекта управления.
23. Раскройте различные аспекты понятия «управление знаниями» (концепция, модель, функция, подсистема, стратегия).
24. Каковы цели и задачи управления знаниями в организации?
25. Дайте характеристику новой функции «управление знаниями»? В чем ее особенности по сравнению с существующими функциями управления организацией.

Примерный перечень тем докладов

1. Роль знания в современном обществе.
2. Характеристика постиндустриального и информационного общества.
3. Содержание и отличия знания и информации.
4. Структура интеллектуального капитала (активов).
5. Ключевая компетенция компании и выбор стратегии управления знаниями
6. Проектирование процесса управления знаниями
7. Разработка предложений по изменению организационной структуры компании для реализации проектов по управлению знаниями
8. Оценка нематериальных активов, их роль в обеспечении конкурентоспособности компании.
9. Факторы и показатели эффективности управления знаниями компании
10. Разработка дерева целей и задач по управлению знаниями организации
11. Разработка карты знаний
12. Выбор информационных технологий для обеспечения процессов управления знаниями
13. Разработка концепции корпоративной культуры знаний
14. Создание корпоративных сообществ
15. Разработка модели корпоративной памяти
16. Развитие коммуникативной компетентности компании
17. Мотивация обмена и распространения знаний в организации
18. Связь знания и обучения.
19. Развитие форм и методов обучения в системе управления знаниями компании
20. Использование корпоративного портала в управлении знаниями
21. Проведение организационных изменений в системе управления знаниями
22. Структурная перестройка организаций для развития знания.
23. Административно-управленческая деятельность в различных сферах.

Примерные тестовые задания

- 1. Управление знаниями – это:**
 1. процессы приобретения знаний или опыта

2. совокупность стратегий и процессов по выявлению, приобретению, распространению, использованию, контролю и обмену знаниями для обеспечения конкурентоспособности бизнеса
 3. перевод неформализованных знаний в формализованные в результате процесса, в котором неявные, интуитивные знания становятся видимыми
2. **Какие виды интеллектуального капитала выделяет Э. Брукинг?**
 1. человеческий, организационный, потребительский
 2. организационный, потребительский, инфраструктурный, человеческий
 3. рыночный, интеллектуальную собственность, инфраструктурный, человеческий
 3. **Какие виды интеллектуального капитала выделяет Т. Стюарт?**
 1. потребительский, организационный, человеческий
 2. потребительский, инфраструктурный, человеческий
 3. рыночный, инфраструктурный, человеческий
 4. **К каким методам измерения интеллектуального капитала относятся методы вычисления разности между рыночной капитализацией компании и собственным капиталом ее акционеров?**
 1. методы прямого измерения интеллектуального капитала
 2. методы подсчета очков
 3. методы рыночной капитализации
 4. методы отдачи на активы
 5. **К какому виду интеллектуальных активов относятся специалисты, которые планируют, производят, перерабатывают или представляют продукты и решения по запросам клиента в модели К.-Э. Свейби?**
 1. человеческий капитал
 2. внутренняя структура
 3. внешняя структура
 6. **Укажите, что среди перечисленного относится к клиентскому капиталу:**
 1. корпоративная культура
 2. программное обеспечение
 3. контракты и соглашения: франшизные, лицензионные
 4. личные знакомства и связи
 5. навыки
 6. покупательская приверженность
 7. марки товаров
 7. **Укажите, что среди перечисленного относится к структурному капиталу:**
 1. контракты
 2. авторские права
 3. франшизы
 4. ноу-хау: коммерческие, технологические, финансовые
 5. патенты на изобретения, промышленные образцы и сорта
 6. лицензии
 7. опыт
 8. отношения с финансовыми кругами
 8. **Укажите, что среди перечисленного относится к человеческому капиталу:**
 1. образование
 2. базы данных
 3. деловое сотрудничество
 4. портфель заказов
 5. знания
 6. базы методологических знаний
 9. **Данные представляют собой:**
 1. серию объективных фактов вне связи с контекстом

2. факты, представленные в контексте
3. новые сведения

10. Явные знания – это:

1. знания, которые не могут быть выражены словами и цифрами
2. знания, возможные для записи, передачи и хранения
3. знания, существующие в головах людей

11. Ключевая компетенция организации - это:

1. процесс превращения скрытых и подразумеваемых знаний в явные, формализованные
2. коллективный опыт, способности компании, «ресурсы знаний»
3. способ выполнения определенной работы (задачи), который оценивается как наиболее прогрессивный

12. Что из перечисленного ниже может являться внешним источником знаний

1. практический опыт работы, Интранет, семинары
2. коммерческие базы данных, Интернет, СМИ
3. знания работников, новые методы и принципы работы, публикации

13. В модели К. Коллинсона и Дж. Парселла на этапе сознательной некомпетентии происходит следующее:

1. Обнаружив пробелы в своей компетенции, организация осознанно реализует инициативу или программу по управлению знаниями, чтобы продуктивно использовать свои ресурсы и тем самым повысить эффективность бизнеса
2. Организация осознает, что не умеет управлять знаниями и что нужно как-то решать эту проблему
3. Сотрудники компании в своей повседневной работе управляют знаниями «автоматически», не считая это какой-то специальной отдельной задачей.

14. В основе гуманитарного подхода к управлению знаниями лежит идея о том, что:

1. ключевыми компонентами, предопределяющими бизнес-процессы в организации, считаются информационные технологии
2. управление знаниями должно базироваться на синергии, которая возникает в результате сочетания человеческих, организационных и технологических компонентов
3. чтобы развивать и стимулировать связи между работниками организации для передачи неявных знаний

15. Какие из принципов управления знаниями сформулированы Т. Девенпортом и Л. Прусаком:

1. совместное использование знаний предполагает доверие, нужна управленческая поддержка и дополнительные ресурсы, знание является продуктом творчества, и, чтобы оно развивалось в новых направлениях, его надо поощрять
2. инициативы по использованию знаний должны предваряться пилотажными программами, инициативы невозможно оценить с помощью качественных и количественных показателей, совместное использование знаний предполагает доверие
3. нельзя смешивать понятия «данные», «информация», «знания», знание возникает и пребывает в умах людей, успешность инициатив по управлению знаниями зависит от четкости и ясности ценностных установок

16. Стратегия персональной ответственности за активы знаний направлена на:

1. процессы и методы обмена знаний, их повторное использование, перенос лучшего опыта для совершенствования продуктов, процессов и услуг.
2. управление такими интеллектуальными активами как патенты, лицензии, авторские права, торговые марки, брэнды
3. поддержание знаний работников, возложение на них обязанностей по расширению, обновлению и обмену как своих собственных, так и организационных знаний

17. Лучшая практика представляет собой

1. наиболее прогрессивный способ выполнения определенной работы

2. понятие, используемое для обозначения прав на интеллектуальную собственность
 3. процесс или результат превращения творческой идеи в полезный продукт, услугу или метод выполнения работы
- 18. В модели, разработанной И. Нонакой и Х. Такеучи, экстернализация означает:**
1. перенос неявных знаний от одного человека к другому неформальным образом при их взаимодействии
 2. перевод неявных индивидуальных знаний в явные организационные знания
 3. перенос явных знаний в явные путем соединения и преобразования существующих знаний в форму, обеспечивающую прямой доступ пользователям
- 19. К принципам создания творческой атмосферы в коллективе относится:**
1. выделение узких направлений деятельности, спецификации решаемых задач
 2. запрет инакомыслия
 3. обеспечение права на ошибку
- 20. Мотивация персонала в системе управления знаниями должна быть направлена на:**
1. создание структуры, которая предоставляет реальные возможности для проявления инициативы и творчества
 2. развитие творчества, создание инноваций, стимулирование персонала к созданию и обмену знаниями
 3. создание рабочей среды, способствующей росту организации
- 21. Концепция управления талантами:**
1. комплекс мероприятий, направленный на обеспечение творческой обстановки в организации
 2. способность достигать исключительных результатов, признаваемых и вознаграждаемых владельцами, менеджерами и потребителями
 3. система, нацеленная на повышение уровня компетенций в основных видах деятельности путем внедрения и развития программ по привлечению, приобретению, развитию и удержанию талантов
- 22. Директор по управлению знаниями осуществляет следующие функции**
1. разработка целей, определение состава команд и управление ими, мониторинг бюджетов и рабочих планов, мониторинг бюджетов и рабочих планов, выявление проблем, возникающих в процессе проектирования, и разработка мер по их решению
 2. извлекает описания, стратегии и эмпирические правила, используемые ими при решении задач, встраивает эти знания в интеллектуальную систему, устанавливает методы рассуждения, выбирает необходимый программный инструментарий, проектирует, строит и тестирует интеллектуальную систему
 3. разработка видения и стратегии управления знаниями, обеспечение необходимыми ресурсами, создание культуры знаний, обеспечение процессов управления знаниями, использование стимулов и вознаграждений, оказание всемерной поддержки сообществам по интересам, измерение результатов управления знаниями

Примерные варианты домашних заданий

ЗАДАНИЕ 1. «Описание и характеристика интеллектуальных ресурсов организации (на примере конкретной компании)»

Задание выполняется в письменном виде.

Задание.

1. Используя информационные источники (периодические издания, Интернет-ресурсы и др.), выберите организацию. Соберите данные об организации (год основания, численность персонала, сфера деятельности, отрасль, производимая продукция/услуги, форма собственности, организационно-правовая форма)
2. Какие интеллектуальные ресурсы (знания) имеются в организации?

- а) процедуры и технологии управления (бизнес-процессы, инновации в работе с поставщиками, новые технологии продаж и др.).
- б) информационные технологии, программное обеспечение
- в) высокий уровень профессиональных знаний, опыт, навыки и способности сотрудников
- г) сильная организационная культура
- д) сложившиеся отношения с клиентами, их лояльность
- е) знания о клиентах, потребителях (клиентский капитал)
- ж) репутация компании
- з) какие еще интеллектуальные ресурсы организации Вы можете описать?

ЗАДАНИЕ 2. «Процессы и методы управления знаниями (на примере конкретной компании)»

Задание выполняется в письменном виде.

Задание.

1. Вы назначены на должность СКО (впервые для компании). Опишите содержание вашей стратегии по созданию политики (системы) управления знаниями на ближайшие два года.
2. Представьте, что вы – руководитель компании, которому представили на утверждение стратегию по управлению знаниями на ближайшие годы. По каким критериям вы будете оценивать этот документ.
3. Дайте рекомендации по внедрению инструментов/методов управления знаниями для компании, которая остро нуждается в стимулировании процессов создания знаний.
4. Дайте рекомендации по внедрению инструментов/методов управления знаниями для компании, которая остро нуждается в сохранении и распространении своих знаний.
5. Представьте, что Вы работаете в команде над проектом по управлению знаниями в небольшой консалтинговой компании с маленьким ИТ-бюджетом (т.е. компания не может выделить средства на приобретение специализированных программных компонент по УЗ). Предложите для этой компании такие инструменты управления знаниями, которые бы минимально требовали (или вообще не требовали) наличие специальных ИТ-средств.

ЗАДАНИЕ 3. «Реализация проекта по управлению знаниями»

Подготовьте конкретный пример практической реализации проекта или инициативы по управлению знаниями в зарубежной или российской компании.

Содержание задания.

Задание должно содержать:

- общую характеристику организации (название, организационно-правовая форма, сфера деятельности, номенклатура выпускаемой продукции, размер организации);
- описание проекта или инициативы по управлению знаниями, реализованного в зарубежной или российской компании. Какие подходы при этом используются? Какова стратегия управления знаниями? Кто занимается управлением знаниями? Каковы функции и задачи?

ЗАДАНИЕ 4. «Роль и области применения информационных технологий в управлении знаниями».

Основные теоретические вопросы: Информационные технологии, используемые для поиска знаний, быстрого доступа к ним сотрудников, извлечения и передачи знаний. Использование информационных технологий и программных продуктов для совместной работы (электронная почта, телеконференции, электронные совещания, видеоконференции, Интернет, Интранет, программное обеспечение группового пользования).

Практические задания: Подготовить ответы на вопросы к практическому занятию с использованием рекомендованной литературы

1. Каковы виды и функции информационных технологий в управлении знаниями компании?
2. Назовите информационные технологии, поддерживающие процессы управления знаниями в организациях.
3. Каковы роль и области применения информационных технологий в управлении знаниями современной компании?
4. Каковы особенности создания информационных систем в бизнесе и государственном управлении?
5. Дайте определение интранет и экстранет систем.

ЗАДАНИЕ 5. «Трансформация знаний в организации»

Задание выполняется в форме письменной теоретико-практической работы.

Задание.

1. Придумайте и опишите пример компании (организации), опишите состав и структуру ее интеллектуального капитала.
2. Придумайте пример цепочки перехода от «данных» через «информацию» к «знаниям». Охарактеризуйте (опишите) эти переходы.
3. Составьте рубрикатор (структуру каталога) своих явных знаний.
4. Приведите примеры (три и более) своих неявных знаний и ситуаций, в которых вы применяли (или можете применить) эти знания.
5. Опишите этапы трансформации знаний на примере вашей учебной группы. (За основу этапов трансформации знаний возьмите модель создания организационного знания Нонака и Такеучи).

ЗАДАНИЕ 6. «Задачи и функции директора по управлению знаниями».

Задание.

1. Представьте, что Вас назначили на должность СКО в компании. Придумайте краткую характеристику этой компании и требования к сотрудникам, которых вы хотите набрать в свою команду для создания и реализации программы по управлению знаниями.
2. Какие критерии вы, как руководитель компании, выдвинете для оценки эффективности (успешности) внедрения программы по УЗ в вашей компании?
3. Если в компании предусмотрена специальная должность СКО, то как вы на месте этого менеджера будете строить свои взаимоотношения с HR-отделом компании?
4. Представьте, что Вы руководитель (или HR-директор) компании, которая решила внедрить систему управления знаниями. Какие требования вы предъявите к кандидатам на должность СКО? На что будет обращать внимание при подборе специалиста на эту должность?

Примерные варианты заданий для выполнения контрольной работы

1 вариант

1. Дайте определение новой экономики, каковы ее основные особенности, черты и индикаторы.
2. Определите понятия «данные», «информация», «знания». В чем состоит их сходство и различие?
3. Раскройте различные аспекты понятия «управление знаниями».

2 вариант

1. Определите различие и взаимосвязь понятий «интеллектуальные ресурсы», «интеллектуальный капитал», «интеллектуальная собственность», «интеллектуальные активы».

2. Спираль трансформации знаний И. Нонака, И. Такеучи.
3. Какие основные подходы используются в управлении знаниями. Раскрыть их особенности.

3 вариант

1. Раскройте сущность, цели и задачи управления знаниями в организации.
2. Раскройте структуру интеллектуального капитала компании (классификация Стюарта.).
3. Модель К. Коллинсона и Д. Парселла (этапы, которые проходит компания в управлении знаниями).

Примерные темы рефератов

1. Пути перехода к экономике знаний и основные факторы ее развития.
2. Наука и образование – движущие силы развития экономики, основанной на знаниях.
3. Нематериальные активы компаний и их роль в обеспечении конкурентоспособности.
4. Интеллектуальный капитал – стратегический ресурс развития компаний.
5. Место и роль научных исследований и разработок в деятельности современной компании.
6. Научный потенциал организации и его структура.
7. Современные концепции, подходы и мировые тенденции в образовании.
8. Образовательная среда как формирующий компонент системы управления знаниями.
9. Инновационное развитие как стратегия перехода к обществу, основанному на знаниях.
10. Общие черты и особенности НИС развитых стран
11. Тип НИС, перспективный для России
12. Вклад управления знаниями в повышение эффективности деятельности компании.
13. Факторы и показатели эффективности управления знаниями компании.
14. Источники и виды знаний организации.
15. Формы и методы создания организационных знаний.
16. Управление знаниями как фактор выживания и развития организаций, успешности их деятельности в условиях глобализации.
17. Компетентность организации как результат внедрения системы управления знаниями.
18. Ключевая компетентность организации - основа для формирования долгосрочного конкурентного преимущества.
19. Особенности организационных знаний в различных отраслях и сферах экономики.
20. Концепции и модели управления знаниями в организации.
21. Стратегии управления знаниями.
22. Составление карты знаний.
23. Процесс управления знаниями и его этапы: задачи, характеристика, содержание.
24. Методы распространения и обмена знаниями в организации.
25. Рынок знаний, его структура. Особенности знаний как товара.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Каковы основные черты и индикаторы экономики знаний?
2. Состав и содержание нематериальных активов компании.
3. Охарактеризуйте роль, значение и пути повышения эффективности нематериальных активов в современной компании.
4. Методы оценки нематериальных активов.
5. Раскройте понятие "интеллектуальный капитал". Раскройте взаимосвязь понятий «интеллектуальные ресурсы», "интеллектуальный капитал", «интеллектуальные активы», «интеллектуальная собственность».

6. Структура интеллектуального капитала компании (Т. Стюарт).
7. Структура интеллектуального капитала компании (Э. Брукинг).
8. Наука как источник знаний и ее роль в современной экономике.
9. Что такое научный потенциал и каковы его составляющие?
10. Дайте определение научно-производственного цикла и опишите его стадии.
11. Дайте характеристику системы образования как источника знаний.
12. Охарактеризуйте мировые тренды образования.
13. Раскройте суть системы непрерывного образования в области управленческого образования.
14. Понятие " национальная инновационная система" (НИС) и ее основные типы.
15. Национальные особенности НИС: общие черты и особенности развитых стран. Тип НИС, перспективный для России.
16. Данные, информация, знания: сходство и различия
17. Назовите основные виды организационных знаний по различным критериям классификации.
18. Типология знаний (классификация Д.Амидон и Д.Скирме).
19. Внутренние и внешние источники организационных знаний.
20. Раскройте различные аспекты понятия «управление знаниями» (концепция, модель развития организации, функция управления, система).
21. Цели и задачи управления знаниями в организации.
22. Дайте характеристику новой функции «управление знаниями». В чем ее особенности по сравнению с другими традиционными функциями управления организацией?
23. Базовые принципы управления знаниями.
24. Какие стратегии управления знаниями используют современные компании? Что влияет на выбор той или иной стратегии?
25. Какие основные подходы управления знаниями используются в корпоративной практике?

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, подготовка рефератов, докладов, выполнение тестирования, подготовка контрольных работ, домашних заданий. Проверка уровня усвоения материала студентом производится на практических занятиях после изучения отдельных тем дисциплины по средствам устного опроса.

Реферат – письменная работа по одному из актуальных вопросов в рамках дисциплины. Цель подготовки реферата – обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения по наиболее важным изучаемым проблемам на основе самостоятельного анализа монографических работ и учебной литературы.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка рекомендованных тем приведенных в рабочей программе дисциплины. Не допускается в одной группе написания двух и более рефератов по одной теме.

Подготовка реферата должна осуществляться в соответствии с планом, текст должен иметь органическое внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность.

Реферат должен иметь определенную структуру: содержание, введение, два-три параграфа основной части, заключение и список использованных источников и литературы, приложение (при необходимости).

Во введении (максимум 3-4 страницы) раскрывается актуальность темы, излагаются основные точки зрения, формируются цель и задачи исследования. В основной части раскрывается содержание понятий и положений, вытекающих из анализа изученной литературы

и результатов эмпирических исследований. В заключении подводятся итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутыми задачами, делаются самостоятельные выводы и обобщения. Объем реферата должен составлять 10 – 15 страниц машинописного (компьютерного) текста.

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к **докладам** студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

В течение семестра студенту необходимо подготовить рефераты, доклады, выполнить тестирование, выполнить домашнее задание, выполнить контрольную работу, а также необходимо активно участвовать в устных опросах на практических занятиях.

Зачет проводится устно по экзаменационным билетам, в каждый из которых включены: 2 теоретических вопроса.

Зачет проходит в следующем порядке:

Вначале **Зачета** в аудиторию приглашается 10 человек, каждый из которых выбирает экзаменационный билет и готовится к ответу на указанном преподавателем месте

Время на подготовку должно составлять не более 30 минут. По просьбе студента, экзаменатор может увеличить время подготовки.

Обдумывая ответы на вопросы, студенты могут записывать план и отдельные формулировки ответа. Однако при подготовке к ответу следует учитывать, что повышению оценки способствует не зачитывание ответа, а его устная форма.

Студент должен ответить на два вопроса экзаменационного билета. При наличии у принимающего **Зачет** сомнений в оценке, он может задать ряд уточняющих вопросов в пределах экзаменационного билета.

При слабом ответе, близком по содержанию к неудовлетворительной оценке, экзаменатор может задать несколько дополнительных вопросов в пределах программы.

Шкала оценивания зачета

Критерий оценивания	Баллы
Полные и правильные ответы на вопросы экзаменационного билета.	30
Ответы на вопросы экзаменационного билета изложены достаточно глубоко; имеются незначительные ошибки.	20

Ответы на вопросы экзаменационного билета изложены неполно; практическая направленность проблемы отсутствует или имеет существенные ошибки.	10
Ответы на вопросы экзаменационного билета изложены плохо или с грубыми ошибками.	0

Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа студента в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	Зачтено
0 -40	Не зачтено