

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование целостного представления о знании организации и возможностях его управления, как способе создания стратегических способностей организации в контексте новой экономики.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление знаниями» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Управление знаниями» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Основы теории управления», «Основы управления персоналом».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Маркетинг персонала», «Управление человеческими ресурсами», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Проектирование систем управления персоналом», «Стратегическое управление персоналом», «Управление проектами в трудовой сфере», прохождения практик «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- 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 (ОПК-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 умение применять их на практике (ПК-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- проблемы и особенности российской экономики с точки зрения развития новой экономики в целом и внедрения концепции управления знаниями;
- классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования;
- основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного сотрудника;
- способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями;
- основы построения мотивационной системы создания организационного знания;
- морфологию и таксономию знания для качественной диагностики проблем и перспектив управления знаниями в организации;

уметь

- умение анализировать интеллектуальный капитал организации;
- применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью

- преобразования знания организации в ее конкурентные преимущества;
- работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания;
 - классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования;
 - идентифицировать разнонаправленные стратегии в области управления знаниями;
 - основы построения мотивационной системы создания организационного знания;

владеть

- навыками систематизации и диалектического подхода к анализу экономических процессов, с учетом двойственного характера знания для определения потенциальных возможностей и рисков стратегий на базе знаний;
- способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями;
- методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания;
- работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 36 ч., СРС – 72 ч.),

распределение по семестрам – 5,

форма и место отчётности – зачёт (5 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Формирование и развитие экономики знаний.

Характерные черты новой экономики, позиционирование стран в экономике знаний, индекс конкурентоспособности, европейская инновационная шкала (EIS), индекс экономики знаний (KEI), индекс развития человеческого потенциала и другие показатели, этапы развития общества с когнитивной точки зрения, структура занятости в постиндустриальном обществе, основные функции знаний в экономике.

Микроэкономика знаний.

Изменение природы фирмы в новой экономике (К.-Э.Свейби), лестница знаний по К. Норту, взаимосвязь понятий: инновации, знание, конкурентоспособность; знание как источник конкурентоспособности, шансы и риски фирмы, при формировании конкурентных стратегий на базе знаний, отличительные свойства традиционных и информационных ресурсов, свойства общественного блага (неконкурентности и неисключаемости) у организационного знания, проблема кооперативного поведения при производстве совместного знания, формализованные и неформализованные знания, сетевые эффекты при создании знания.

Экономика знаний и менеджмент организаций.

Знание в экономических теориях (Маршалл, Хайек, Шумпетер, Нельсон, Винтер, Пенроуз), теория фирмы, основанной на знаниях (Грант, Тис), знание в управленческих теориях (Друкер, Аргирис, Шен, Сенге, Прахалад, Тис и др.) смещение акцентов в теоретических концепциях менеджмента, ресурсная теория фирмы (Грант, Тис, Пизано, Хамел и др.), создатели теории управления знаниями (Друкер, Свейби, Нонака, Сенге, Поланьи), развитие концепции управления знаниями, этапы развития управления знаниями в России, основные проблемы в области управления знаниями в России.

Знание как объект управления.

Сущность и содержание знания как объекта управления, континуум: от данных и информации к знаниям, определение понятия знания различными авторами, морфология знаний (по периоду использования, способу и месту возникновения, отношениям собственности, носителю знания, уровню новизны и др.), таксономия знания по полярным характеристикам (явное – неявное, личное – организационное, процедурное – декларативное, обыденное – экспертное, структурированное – неструктурированное, теоретическое – практическое и др.), источники знаний, цели и задачи управления знаниями.

Модели управления знаниями.

Понятие организационного знания, различие западной и восточной эпистемологии, способы трансформации знания: социализация, экстернализация, комбинация, интернализация, многомерный подход к управлению знаниями, инструменты реализации четырех способов трансформации знания, дихотомии управления знаниями, предложенные Нонака, Такеучи. Европейская модель Пробста «Составляющие управления знаниями»: идентификация, получение, развитие, распределение, использования, хранение знания фирмы; модель Кмара и Рехойзера «Фазы управления знаниями», американская модель Холсэппла и Сайна «Цепочка создания знания».

Технологии управления знаниями.

Сопоставление выгод и рисков создания знания для отдельного сотрудника и организации в целом, факторы мотивации: материальная, нематериальная заинтересованность, производственная необходимость, создание культуры доверия, техники совместного использования знания, мотивация инновационной деятельности, роль лидерства при управлении знаниями, концепция «управления талантами». Значение обучения и понятие саморазвития в рамках современного менеджмента, концепция самообучающейся организации (П.Сенге), признаки самообучающейся организации (М.Педлер), творческая организация, интеллектуальная организация. Разнонаправленные стратегии управления знаниями: кодификация – персонализация, применение информационных технологий при управлении знаниями: интеллектуальный анализ данных, информационные системы поддержки решений.

6. Разработчик

Ламзин Роман Михайлович, старший преподаватель кафедры управления персоналом ГОУ ВПО «ВГПУ».