

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Факультет управления и экономико-технологического образования
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Управление знаниями**»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

З.И.Е. / *Е.В. Зудина*
« *28* » *июне* 2016 г.

Волгоград
2016

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение 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).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-1	Основы теории управления	Управление знаниями, Управление качеством персонала организации, Управление проектами в трудовой сфере	
ПК-1	Маркетинг персонала, Основы управления персоналом, Управление человеческими ресурсами	Инновационный менеджмент в управлении персоналом, Проектирование систем управления персоналом, Стратегическое управление персоналом, Управление знаниями, Управление качеством персонала организации	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
---	--------------------	-------------------------	--

1	Формирование и развитие экономики знаний	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – умение анализировать интеллектуальный капитал организации; – применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью преобразования знания организации в ее конкурентные преимущества; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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;
2	Микроэкономика знаний	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного сотрудника; – способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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

			<p>формализовать собственные неявные знания;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками систематизации и диалектического подхода к анализу экономических процессов, с учетом двойственного характера знания для определения потенциальных возможностей и рисков стратегий на базе знаний; – методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания;
3	Экономика знаний и менеджмент организаций	ОПК-1, ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования; – основы построения мотивационной системы создания организационного знания; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью преобразования знания организации в ее конкурентные преимущества; – применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью преобразования знания организации в ее конкурентные преимущества; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания; – навыками систематизации и диалектического подхода к анализу экономических процессов, с учетом двойственного характера знания для определения потенциальных возможностей и рисков стратегий на базе знаний;
4	Знание как объект управления	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для

			<p>грамотного определения места собственного научного исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> – морфологию и таксономию знания для качественной диагностики проблем и перспектив управления знаниями в организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями;
5	Модели управления знаниями	ОПК-1, ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы построения мотивационной системы создания организационного знания; – способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания; – идентифицировать разнонаправленные стратегии в области управления знаниями; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания; – методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания;
6	Технологии управления знаниями	ОПК-1, ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы построения

			<p>мотивационной системы создания организационного знания;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – идентифицировать разнонаправленные стратегии в области управления знаниями; – основы построения мотивационной системы создания организационного знания; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания; – способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями;
--	--	--	---

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-1	<p>Имеет теоретические представления об основных понятиях и теориях управления персоналом. Способен выявлять сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Способен применять теоретические положения в практике управления персоналом организации по четко заданному алгоритму действий.</p>	<p>Демонстрирует глубокое знание теоретических основ управленческой деятельности: называет представителей различных научных школ, оперирует специальной научной терминологией, самостоятельно дает сравнительную характеристику современным и традиционным школам управления. Способен выявлять и анализировать сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления</p>	<p>Демонстрирует глубокое знание теоретических и методологических основ управленческой деятельности: называет представителей различных научных школ, легко оперирует специальной научной терминологией и сущностными характеристиками, критически подходит к анализу традиционных и современных школ управления. Имеет собственное авторское видение решения управленческих задач. Способен выявлять и анализировать сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Способен творчески применять теоретические положения в практике управления персоналом организации. Способен применять различные методы управления персоналом для решения профессиональных задач на высоком уровне.</p>

		персоналом. Способен творчески применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.	Способен выступать компетентным разработчиком и экспертом социально значимых программ и проектов, ориентированных на развитие трудового потенциала персонала организации.
ПК-1	Имеет теоретическое представление об основах концепции управления персоналом. Знает принципы осуществления кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом и формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника.	Демонстрирует знание различных концепций управления персоналом и способен применять свои теоретические знания в практике управления персоналом организации по четко заданному алгоритму действий. Понимает и готов самостоятельно обосновывать принципы осуществления кадровой политики организации, стратегического управления персоналом. Знает принципы развития персонала организации и использования его трудового потенциала и интеллектуального капитала. Владеет основами деятельности по управлению человеческими ресурсами.	Демонстрирует знание различных концепций управления персоналом и способен применять свои теоретические знания в профессиональной деятельности в условиях быстроменяющейся внешней среды организации. Обладает опытом разработки кадровой политики организации. Обладает глубокими знаниями в области стратегического управления персоналом и готов применять их на практике. Обладает знаниями по анализу, формированию и использованию трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые	Семестр
---	--------------------	-------	-------------	---------

			компетенции	
1	Опрос	15	ПК-1	5
2	Контрольная работа	12	ОПК-1	5
3	Реферат	10	ПК-1	5
4	Конспект монографии	10	ОПК-1	5
5	Статья	13	ОПК-1	5
6	Зачет	40	ОПК-1, ПК-1	5

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит 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. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект монографии
5. Статья
6. Зачет