

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Управление знаниями в организации

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

(квалификация (степень) бакалавр)

Общая трудоемкость – 3 зачетные единицы

#### 1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины.

Дисциплина «Управление знаниями в организации» имеет *целью* формирование у обучающихся представления:

- об управлении знаниями как современном подходе в менеджменте, возможностях и путях его использования для решения стратегических и тактических задач организации, повышения ее конкурентоспособности;
- о современных тенденциях и актуальных проблемах в области управления знаниями;
- о принципах, методах управления знаниями, а также технологиях построения системы управления знаниями в современных организациях.

*Основными задачами* дисциплины «Управление знаниями в организации» являются:

- обеспечить понимание задач современных организаций, для решения которых используются методы управления знаниями;
- обеспечить освоение обучающимися современных подходов к управлению знаниями в организациях;
- изучить принципы, методы и технологии управления знаниями в современных организациях;
- сформировать знания и навыки, необходимых для постановки и практического решения актуальных задач управления знаниями в организации;
- обучить студентов построению системы управления знаниями в организации;
- познакомить студента с этическими нормами и правилами, регламентирующими деятельность менеджера в области управления знаниями.

#### 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

*общепрофессиональных*

способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8):

*профессиональных*

владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21).

В результате освоения дисциплины «Управление знаниями в организации» студент должен:

**знать:**

- школы и модели управления знаниями в организации;
- стратегические и тактические процессы управления знаниями в организации;
- основные отличия традиционных и «обучающихся организаций»;
- механизмы обеспечивающие конкурентоспособные преимущества организации через управление знаниями;
- технологии управления развитием персонала (организации обучения персонала);
- организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала;
- управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- управления кадровыми нововведениями;

**уметь:**

- различать значение понятий «данные», «информация» и «знания» в организации, различать виды знаний в организации;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
- использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала;

– разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;

– разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации на основе механизмов управления знаниями;

– диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения на основе механизмов управления знаниями, направленные на ее улучшение;

**владеть навыками:**

– владения инструментами управления знаниями;

– владения методами сбора информации для выявления потребности в обучении и развитии персонала;

– оценки эффективности обучения персонала;

– самоуправления и самообучения; построения системы непрерывного обучения;

– владения современными технологиями управления развитием персонала (организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями).

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Управление знаниями в организации» относится к дисциплинам вариативной части учебного плана направления подготовки «Управление персоналом» и рассматривается как обязательный компонент профессиональной подготовки бакалавра. Обучение осуществляется на основе гуманитарных, математических и экономических знаний, полученных ранее.

Требования к уровню подготовки студента — сформированность системных знаний по дисциплинам: «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», владение умениями применять полученные знания в практической (учебной) деятельности. По итогам изучения вышеназванных дисциплин у студентов должны быть на начальном этапе частично сформированы следующие компетенции:

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);

знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);

организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34).

К началу изучения дисциплины «Управление знаниями в организации» студент должен обладать следующими знаниями:

- концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом;
- основ кадрового планирования и кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом;

умениями:

- составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);
- применять методы подбора и расстановки персонала;

навыками:

- целостного подхода к анализу разноуровневых проблем;
- формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

- разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом.

Изучение дисциплины «Управление знаниями в организации» является базой для освоения дисциплин вариативной части учебного плана, таких как: «Технология и методика развития персонала», «Менеджмент качества в управлении», «Аудит персонала», для написания выпускных квалификационных работ на степень бакалавра.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчик: профессор кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики, доктор экономических наук, профессор Тихобаев Вадим Михайлович.

6. Дополнительные сведения.