

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 10.07.2025 10:20:29

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт экономики предприятий

Кафедра Менеджмента

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол №10 от 22 мая 2025 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины

Б1.О.24 Управление интеллектуальным капиталом

Основная профессиональная образовательная программа

09.03.03 Прикладная информатика программа
Интеллектуальные цифровые системы и сервисы в управлении

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2025

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Управление интеллектуальным капиталом входит в обязательную часть блока Б1.Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Основы права, Основы российской государственности

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Управление интеллектуальным капиталом в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-11	УК-11.1: Знать:	УК-11.2: Уметь:	УК-11.3: Владеть (иметь навыки):
	особенности социальных, правовых, этических последствий коррупционных действий, экстремизма и терроризма	давать правовую и этическую оценку ситуациям, связанным с коррупционным поведением, экстремизмом и терроризмом	навыками выявления признаков коррупционного поведения, экстремизма и терроризма и их пресечения

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	56.3/1.56
Занятия лекционного типа	36/1
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01

Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа:	53.7/1.49
Промежуточная аттестация	34/0.94
Вид промежуточной аттестации: Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Управление интеллектуальным капиталом представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Раздел 1. Интеллектуальный капитал: составляющие	10	2			16	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3
2.	Раздел 2. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом	16	12			24	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3
3.	Раздел 3. Оценка и измерение интеллектуального капитала	10	4			13,7	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3
	Контроль	34					
	Итого	36	18	0.3	2	53.7	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Раздел 1. Интеллектуальный капитал: составляющие	лекция	Тема 1. Интеллектуальный капитал (ИК) - фактор инновационного развития. Основные ресурсные компоненты ИК. Экспорт и импорт ИК.
		лекция	Тема 2. ИК в системе экономических отношений. Экономические функции

			интеллектуального капитала.
		лекция	Тема 3. Концепция человеческого капитала - источника прибыльности компании. Показатели эффективности
		лекция	Тема 4. Организационный капитал - возможности и условия прибыльности компании. Показатели эффективности
		лекция	Тема 5. Отношенческий/потребительский капитал - основа успешности бизнеса. Критерии эффективности задействования ресурса. Показатели эффективности
2.	Раздел 2. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом	лекция	Тема 6. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом. Формы создаваемых организацией ценностей.
		лекция	Тема 7. Системы управления информацией, знаниями, интеллектуальным капиталом - правила создания стоимости компании.
		лекция	Тема 8. Управление знаниями (knowledge management) (стандарт ГОСТ Р 54877-2016) - рекомендации по способам измерения (оценке) эффективности, результативности и ценности менеджмента знаний, как в самой организации, так и за ее пределами
		лекция	Тема 9. Техники управления знаниями. Количественные и качественные показатели ценности менеджмента знаний, как средство контроля
		лекция	Тема 10. Связь показателей менеджмента знаний с требуемыми конечными результатами бизнес-деятельности организации. Показатели рентабельности инвестиций (ROI) в менеджмент знаний.
		лекция	Тема 11. Инновации в корпоративном обучении. Международные тренды и диджитал трансформация. Определение стимулов к менеджменту знаний. «Преобразование (картирование)» (mapping) или аудит знаний.
		лекция	Тема 12. Техники управления знаниями: способы «самообучения» компании. «Построение потенциала знаний» - HiPro, HiPo. Корпоративный университет: обмен знаниями и роль HR-директора
		лекция	Тема 13. Обучающая экосреда. Построение потенциала знаний и формирование вовлеченности персонала. Новации в образовании.

3.	Раздел 3. Оценка и измерение интеллектуального капитала	лекция	Тема 14. Методология оценки интеллектуального капитала: - методы прямой оценки – DICM; - методы рыночной капитализации – MCM; - методы определения доходности активов – ROA; методы бальных оценок – SC; - точные измерительные системы – MS. - Построение реальных измерительных систем по методу ROA, MCM, DIC и SC, Модель динамической трансформации знания Нонака И., Такеучи Х
		лекция	Тема 15. Оценка и измерение интеллектуального капитала: индикаторы, возможность, необходимость и причины оценки и измерения интеллектуального капитала
		лекция	Тема 16. Управление интеллектуальным капиталом на основе отчетности и защита отчетной информации. Модели предоставления отчетности: - датская модель предоставления отчетности; - модель отчетности RACS; модель отчетности по методу тройного итога
		лекция	Тема 17. Управление интеллектуальным капиталом на основе отчетности и защита отчетной информации: - модель отчетности на основе системы сбалансированных показателей; модель отчетности SKANDIA
		лекция	Тема 18. Правовые аспекты защиты интеллектуального капитала. Патенты, лицензии, авторское право. Коммерциализация инновационных преобразований. Интеллектуальная собственность

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Раздел 1. Интеллектуальный капитал: составляющие	практическое занятие	Тема 1. Интеллектуальный капитал (ИК) - фактор инновационного развития. Основные ресурсные компоненты ИК. Концепция человеческого капитала, Организационный капитал, Отношенческий/потребительский капитал
2.	Раздел 2. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом	практическое занятие	Тема 8. Управление знаниями (knowledge management) (стандарт ГОСТ Р 54877-2016) - рекомендации по способам измерения (оценке) эффективности, результативности и

			ценности менеджмента знаний, как в самой организации, так и за ее пределами
		практическое занятие	Тема 9. Техники управления знаниями. Количественные и качественные показатели ценности менеджмента знаний, как средство контроля
		практическое занятие	Тема 10. Связь показателей менеджмента знаний с требуемыми конечными результатами бизнес-деятельности организации. Показатели рентабельности инвестиций (ROI) в менеджмент знаний.
		практическое занятие	Тема 11. Инновации в корпоративном обучении. Международные тренды и диджитал трансформация. Определение стимулов к менеджменту знаний. «Преобразование (картирование)» (mapping) или аудит знаний.
		практическое занятие	Тема 12. Техники управления знаниями: способы «самонаучения» компании. «Построение потенциала знаний» - HiPro, HiPo. Корпоративный университет: обмен знаниями и роль HR-директора
3.	Раздел 3. Оценка и измерение интеллектуального капитала	лекция	Тема 15. Оценка и измерение интеллектуального капитала: индикаторы, возможность, необходимость и причины оценки и измерения интеллектуального капитала
		лекция	Тема 18. Правовые аспекты защиты интеллектуального капитала. Патенты, лицензии, авторское право. Коммерциализация инновационных преобразований. Интеллектуальная собственность

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
------	--	--------------------------------

1.	Раздел 1. Интеллектуальный капитал: составляющие	- подготовка доклада - тестирование
2.	Раздел 2. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом	- подготовка доклада - тестирование
3.	Раздел 3. Оценка и измерение интеллектуального капитала	- подготовка доклада - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Леонтьева, Л. С. Управление интеллектуальным капиталом : учебник и практикум для вузов / Л. С. Леонтьева, Л. Н. Орлова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17170-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535964>

Дополнительная литература

1. Паникарова, С. В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : учебник для вузов / С. В. Паникарова, М. В. Власов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17611-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540305>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)
3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление интеллектуальным капиталом:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	+
	Оценка контрольных работ (для заочной	

	формы обучения)	
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Универсальные компетенции (УК):

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-11.1: Знать:	УК-11.2: Уметь:	УК-11.3: Владеть (иметь навыки):
	особенности социальных, правовых, этических последствий коррупционных действий, экстремизма и терроризма	давать правовую и этическую оценку ситуациям, связанным с коррупционным поведением, экстремизмом и терроризмом	навыками выявления признаков коррупционного поведения, экстремизма и терроризма и их пресечения
Пороговый	Основные признаки экстремизма, терроризма и коррупционного поведения	Анализировать ситуацию и выявлять потенциальные угрозы экстремизма, терроризма и коррупции	Эффективного взаимодействия с правоохранительными органами и другими компетентными структурами
Стандартный (в дополнение к пороговому)	Законы и нормативные акты, регулирующие противодействие экстремизму, терроризму и коррупции	Применять методики профилактики и противодействия экстремистским и коррупционным проявлениям	Консультирования и обучения коллег по вопросам предотвращения экстремизма, терроризма и коррупции
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	Методы выявления и предотвращения проявлений экстремизма, терроризма и коррупционного поведения	Соблюдать профессиональную этику и нормы поведения в ситуациях конфликта	Конфликтного урегулирования и медиации в профессиональной среде

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые	Вид контроля/используемые оценочные средства
-------	--	----------------------------	--

		результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Текущий	Промежуточный
1.	Раздел 1. Интеллектуальный капитал: составляющие	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3	Доклад Презентация	Экзамен
2.	Раздел 2. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3	Практические задания	Экзамен
3.	Раздел 3. Оценка и измерение интеллектуального капитала	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3	Тестирование	Экзамен

6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Раздел 1. Интеллектуальный капитал: составляющие	1. Социальный капитал. Инвестиции в социальный капитал. Институциональные условия. 2. Инвестиции в образование и науку. Рынок интеллектуального труда. Индексы развития. 3. Разнонаправленные стратегии в управлении знаниями компании 4. Оценка интеллектуального капитала. Методы оценки. Коэффициент Тобина. Оценка на основе нефинансовых показателей. 5. Инвестиции в интеллектуальный капитал. Инвестиции в человеческий капитал. Факторы конкурентоспособности. Конкурентоспособность организаций. 6. Как создается Интеллектуальный капитал. Методы интеллектуального анализа данных. 7. Метод бизнес-навигатора компании Skandia 8. Анализ интеллектуального капитала с помощью сбалансированной системы показателей Нортон и Каплана. 9. Монитор нематериальных активов Свейби. 10. Информационная база анализа интеллектуального капитала. Показатели для анализа ИК. 11. Процессно-ориентированный подход к управлению знаниями и интеллектуальным капиталом организации. Содержание каждого этапа. Формирование и развитие экономики знаний 12. Функции информационных технологий. Системы планирования ресурсов (ERP). Системы управления взаимоотношениями с клиентами (CRM). 13. Системы информационной поддержки аналитической деятельности. Системы внутрифирменной коммуникации.
Раздел 2. Создание ценности в организации	1. С какими задачами придется столкнуться сотрудникам с высоким потенциалом (HiPo) ?

на основе управления интеллектуальным капиталом	2. Сотрудники с высоким потенциалом (HiPo): как добиться преимущества и подняться на руководящие должности? 3. Позиционирование России в экономике знаний. Патентование. Микроэкономика знаний 4. Экономика знаний и менеджмент организаций 5. Сущность и содержание знания как объект управления 6. Сущность интеллектуального капитала 7. Особые свойства и проблемы измерения интеллектуального капитала Синтетические методы оценки и измерения интеллектуального капитала Методы оценки и измерения интеллектуального капитала, основанные на системах показателей 8. Модель динамической трансформации знания И. Нонака, Х.Такеучи . Процессные модели управления знаниями
Раздел 3. Оценка и измерение интеллектуального капитала	1. Для чего нужны методы оценки «Интеллектуального капитала»? 2. Методы оценки «Интеллектуального капитала» вы можете назвать? Их преимущества и недостатки? 3. В чем принципиальная разница методов «ориентация на компетенции» и «ориентации на знания»? Где их применяют? 4. Критерии при разработке системы измерения (оценки) интеллектуального капитала 5. Подходы к измерению ИК 6. Мотивы измерения и оценки ИК

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
Раздел 1. Интеллектуальный капитал: составляющие	1. Что является основной идеей концепции управления интеллектуальным капиталом? 2. Какова цель управления интеллектуальным капиталом? 3. Какова основная цель управления интеллектуальным капиталом? 4. Существуют несколько видов отчёта об интеллектуальном капитале, опишите какие? 5. Что понимают под организационным капиталом? 6. Отличие интеллектуального капитала от физического? 7. Что понимают под «системой устойчивых связей и отношений с клиентами и потребителями»? 8. Перечислите носителей интеллектуального капитала организации 9. Назовите структурные составляющие интеллектуального капитала 10. На чём основывается эффективная программа управления интеллектуальными активами? 11. Кто/что является носителем интеллектуального капитала? 12. Какие имеются разделы отчета ИК? Что не показывает отчет об интеллектуальном капитале? 13. Что является критерием эффективного применения интеллектуального капитала? 14. Может ли интеллектуальный капитал экспортироваться и импортироваться? 15. Какой показатель отражает возврат затрат на развитие интеллектуального капитала? 16. К какому виду капитала относятся затраты на НИОКР? 17. Какой показатель используется для количественной оценки интеллектуального капитала по объему продаж?

Раздел 2. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом	1. Организация, прилагающая усилия к развитию своего интеллектуального капитала, много ресурсов вкладывает в....? 2. Что должны делать специалисты финансового отдела в рамках эффективной программы управления интеллектуальным капиталом? 3. Что должны делать специалисты кадровой службы в рамках эффективной программы управления интеллектуальным капиталом? Как называются знания, творческий и интеллектуальный потенциал, личные качества, моральные ценности, умения и навыки, лидерство, культура труда, которые используются для получения дохода организацией либо индивидом? 4. Как называется квалификация, опыт, мотивация персонала, знания, технологии и каналы коммуникации, способные создать добавленную стоимость и обеспечивающие конкурентные преимущества организации на рынке? 5. Укажите, к какому виду нематериальных активов относится вспомогательный персонал? 6. К какому виду нематериальных активов относятся внешние эксперты и поставщики? 7. Перечислите отличия интеллектуальной собственности от интеллектуального капитала? 8. На каких уровнях организации возникают потребности в обучении? Какая форма обучения с точки зрения планирования подходит для группового обучения внутреннего поставщика без отрыва от производства? 9. В каком случае нецелесообразно направлять сотрудников на открытые семинары и конференции? 10. По какому признаку техническая учеба не выделяется из ряда корпоративных учебных мероприятий? 11. Перечислите преимущества обмена знаниями 12. Как можно определить «извлечение уроков», анализ результатов проектов и бизнес-процессов, выявление способов их усовершенствования? 13. В каком подходе каждая функция анализирует свою работу за несколько месяцев в «обзоре знаний» по специальным шаблонам? 14. Сотрудники, которые будут обучаться в среде Digital learning – это...? Какие сложности могут возникнуть при выборе правильной технологии в обучении? 15. В чем заключается выгода обмена знаниями? 16. Какие внутриорганизационные барьеры лежат на пути эффективного обмена знаниями? 17. Что отличает современных участников цифрового обучения? 18. Что больше всего воодушевляет и мотивирует персонал к совместному творчеству, обмену идеями и опытом, вовлеченности в трудовой процесс и росту заинтересованности в результатах? 19. Система inhouse-разработок - это? 20. Если в компании необходимо сохранять знания в виде документов с помощью технологических решений, то такой подход называется...? 21. У «разбора полетов» есть несколько секретов успеха. Какие? 22. Почему сотрудники не хотят делиться знаниями? 23. С помощью каких методов происходит создание «карты знаний» внутри организации?
--	---

Раздел 3. Оценка и измерение интеллектуального капитала	1. По каким показателям нельзя оценить человеческий капитал? 2. Как считают стоимость интеллектуального капитала? 3. Какие разделы содержат отчеты об интеллектуальном капитале? 4. Для чего нужны методы оценки «Интеллектуального капитала»? 5. Какие методы оценки «Интеллектуального капитала» вы можете назвать? В чём их преимущества и недостатки? 6. В чем принципиальная разница методов «ориентация на компетенции» и «ориентации на знания»? Где их применяют? 7. Каковы мотивы измерения и оценки ИК? 8. Каковы подходы к измерению ИК? 9. Может ли метод бухгалтерского учета эффективно применяться к оценке интеллектуального капитала? 10. Что используется для финансовой оценки интеллектуального капитала организации? 11. Перечислите ряд показателей, по которым можно провести оценку человеческого капитала. 12. Перечислите показатели, по которым могут быть проанализированы и оценены внешние структуры. 13. От чего зависят главные конкурентные преимущества компании? 14. Каковы критерии и подходы к измерению ИК при разработке системы измерения (оценки) интеллектуального капитала? 15. Какие методики применяются для оценки эффективности использования интеллектуального капитала на микроуровне?
---	---

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

укажите задания

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи
Раздел 1. Интеллектуальный капитал: составляющие	Кейс : Стратегия трансформации Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. «Компания в свободном падении полностью перестает расти на своем ключевом рынке, и ее бизнес-модель, до недавних пор служившая причиной ее успеха, больше не кажется жизнеспособной. Компания в свободном падении остро чувствует нехватку времени. Руководство часто ощущает, что утратило контроль. Оно не может определить первопричину кризиса и не знает, на какие рычаги воздействовать, чтобы справиться со сложившейся ситуацией». Свободное падение чаще всего становится делом уже достаточно зрелых компаний, чья бизнес-модель попадает под атаку юных конкурентов или устаревает на фоне технологических или рыночных перемен. В случае с Charles Schwab оба фактора сыграли свою роль. В 2004 году компания столкнулась с сильнейшей турбулентностью на внешнем рынке, новыми конкурентами, 50-процентным падением объема торговли, 75-процентным падением рыночной стоимости и резким изменением индекса потребительской лояльности (NPS) от самого высокого значения до самого низкого в отрасли с числом критиков, на 34 процента превышающим число сторонников. Внутри компании шли споры о том, кого винить в случившемся — рынок или себя. Ситуация была следующей. Когда Чарльз Шваб вернулся в 2004 году на пост генерального директора в попытке спасти компанию, времени почти не оставалось. Положение дел быстро ухудшалось, и Швабу пришлось разрабатывать быструю и

	радикальную стратегию трансформации. Вопросы 1. Разработайте радикальную стратегию трансформации чтобы остановить свободное падение компании. Определите, какие навыки необходимо развивать? Какие новые навыки в работе востребованы сегодня в связи с внедрением инновационных технологий в трудовой и производственный процесс? 2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом? Какие новые навыки (и каким способом) необходимо освоить работникам-резервистам для формирования компетенций «сквозных» технологий? 3. Какие новые методы и современные инструменты можно использовать при внедрении радикальной стратегии трансформации в Компании?
Раздел 2. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом	Кейс: Сотрудники с высоким потенциалом (HiPo) определяют HiPo так: «Это чрезвычайно ценный сотрудник, чья деятельность положительно сказывается на самых разных отделах организации. Таких людей, как правило, продвигают на несколько уровней выше их текущей позиции, а в некоторых особых случаях их кандидатуры могут рассматриваться и на высшие руководящие должности. Многие организации определяют таких сотрудников еще конкретнее: это сотрудники с потенциалом занять позицию как минимум на два уровня выше текущей» (Джей Конгер и Аллан Чёрч) Задание: В этом отрывке описываются пять особенностей, свойственных сотрудникам-HiPo. Какие это качества? Опишите их, раскройте их содержание и значимость для компании
Раздел 3. Оценка и измерение интеллектуального капитала	Кейс 15: «Жертва барской любви» Герой истории в сомнениях: ехать ли на корпоратив для топ-менеджмента компании? Непосредственному начальнику он бы отказал, но предложение поступило от большого босса! Все ли в порядке с корпоративной культурой в компании, и не станет ли умение подстроиться помехой для карьеры? СИТУАЦИЯ: В понедельник утром, в середине августа, наш герой (НГ), менеджер среднего звена (заместитель директора департамента) крупной компании, счастливо преодолев пробки, вошел в офис и первым делом, как обычно, включил компьютер. Едва переключив экран на почту, НГ услышал характерный писк и на самом верху увидел сообщение от своего непосредственного начальника (НН). Хотя обычно НГ начинал рабочий день с легкого серфинга по интернету, проигнорировать это письмо он не мог, поскольку по опыту было известно, что в пределах часа-двух после ожидания ответа секретарь НН уже начинала интересоваться... Первое, что бросилось в глаза, когда НГ открыл сообщение, – это резолюция НН «Прошу принять участие в данном мероприятии». Описание было во вложении. Прочитав письмо, составленное в весьма вежливых выражениях, НГ понял, что любимая компания в рамках своей культурной политики (наверное, известной людям HR, но не основной массе сотрудников), руками HR упорно продолжала нести свое добро персоналу, организовав для менеджмента топ и среднего уровня team building – корпоративное мероприятие с выездом далеко за город. Причем дата выезда приходилась на утро пятницы начавшейся недели, а возвращение – на вечер воскресенья. Корпоратив включал рейд на вездеходах, рыбалку в большом озере с гарантированным уловом, костер, напитки и закуски, культурную программу и так далее. Дело внешне выглядело привлекательно – как бы в рабочее время хорошо расслабиться и отдохнуть предложили, и все расходы – за счет компании. Однако первой реакцией НГ было любыми путями проигнорировать эту возможность, поскольку его даже не спрашивали, желает ли он участвовать, а уже заранее посчитали согласным. Что, по крайней мере, неприятно, да и обидно тоже, он ведь человек, а не безликий ресурс в руках начальства, и не желал быть в

	очередной раз объектом подобных манипуляций со стороны компании. Кроме того, была масса других причин не ехать... При обдумывании ситуации, у НГ появилось целая серия железно обоснованных аргументов, больше, чем пальцев на руке, включая причины личные, семейные (дети, школа), по здоровью, по работе, по карьере, по своему хобби и так далее. Наш герой был склонен к систематизации, и решил убедительно объяснить НН свою позицию, для чего записал доказательства, почему не может ехать, на листе бумаги, выстроив их по приоритету. Когда НГ уже собирался звонить НН, положив перед глазами листок с аргументами, он более внимательно прочитал приглашение и распознал наконец через электронную клинопись, что НН – не автор письма. Это сообщение он просто переправил, получив оригинальную рассылку от имени президента компании, большого босса (ББ). И данное открытие начало менять ситуацию... НГ сразу обратил внимание на список рассылки, испытал легкое удовлетворение, что его фамилия стоит в одном ряду с топ-менеджерами, а также и то, что он гораздо ближе к началу списка из примерно трех десятков человек, чем НН, имевший фамилию с более далекими буквами. Следовательно, к НН смысла звонить не было, последний и сам был в этой ситуации человеком подневольным. Еще более приятное чувство он испытал, когда, далее просматривая почту, он увидел и прямое письмо от президента на свой персональный адрес. Но по инерции НГ еще подыскивал, с кем переговорить, чтобы не ехать, например, с НР (бесполезно и даже вредно) или просто втихую проигнорировать планируемое мероприятие, что таило определенную опасность, а, возможно, было и неумно, особенно если вдруг приедет сам ББ (уверен был – не приедет) и никого подходящего для подобного тонкого разговора не нашел. За это короткое время, к большому удивлению НГ, его ум, интуитивно, на подсознании, без особого на то волевого усилия, услужливо, буквально за какую-нибудь минуту, выдал смутные, но различимые и весомые аргументы уже в пользу поездки. Наш герой не поленился, и после осознанной обработки мыслей записал их на тот же лист бумаги. Тут НГ еще больше удивился, а скорее – был изумлен, когда сравнил только что записанные формулировки «за» с теми, ранними, которые были «против». В них, на знакомом нам листе, совпадало практически все: и почти все причины (личные, семейные (дети, школа), по здоровью, по работе, по карьере, по своему хобби и так далее), и сходство по содержанию, и даже близость формулировок. Разнились только выводы, которые были, как и в первом случае, солидными и убедительными, но в первом варианте по каждой позиции вывод был – «отказаться от поездки», а во втором – «принять приглашение». Таким образом, наш герой от созданной им картины, состоящей из совокупности взаимоисключающих выводов на одни и те же посылки и возникшего вследствие этого логического тупика типа «Что делать?», впал в клинч и ждет помощи со стороны, надеясь получить ответы на следующие вопросы: Вопросы: 1. Какую систему аргументов и выводов привели бы вы для первого и второго случая (не ехать – ехать), оказавшись на месте НГ? 2. Что бы вы в целом рекомендовали НГ в качестве решения по поездке?
--	--

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

--	--

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Раздел 1. Интеллектуальный капитал: составляющие	1. Интеллектуальный капитал (ИК) - фактор инновационного развития. Основные ресурсные компоненты ИК. Экспорт и импорт ИК. 2. ИК в системе экономических отношений. Экономические функции интеллектуального капитала. 3. Концепция человеческого капитала - источника прибыльности компании. Показатели эффективности. 4. Организационный капитал - возможности и условия прибыльности компании. Показатели эффективности 5. Отношенческий/потребительский капитал - основа успешности бизнеса. Критерии эффективности задействования ресурса. Показатели эффективности 6. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом. 7. Формы создаваемых организацией ценностей. 8. Системы управления информацией, знаниями, интеллектуальным капиталом - правила создания стоимости компании. 9. Международные тренды и диджитал трансформация. Определение стимулов к менеджменту знаний. «Преобразование (картирование)» (mapping) или аудит знаний
Раздел 2. Создание ценности в организации на основе управления интеллектуальным капиталом	1. Управление знаниями (knowledge management) (стандарт ГОСТ Р 54877-2016) - рекомендации по способам измерения (оценке) эффективности, результативности и ценности менеджмента знаний, как в самой организации, так и за ее пределами 2. Техники управления знаниями. Количественные и качественные показатели ценности менеджмента знаний, как средство контроля. 3. Связь показателей менеджмента знаний с требуемыми конечными результатами бизнес-деятельности организации. Показатели рентабельности инвестиций (ROI) в менеджмент знаний. 4. Инновации в корпоративном обучении. 5. Разнонаправленные стратегии в управлении знаниями компании 6. Формирование и развитие экономики знаний 7. Позиционирование России в экономике знаний 8. Микроэкономика знаний 9. Экономика знаний и менеджмент организаций 10. Сущность и содержание знания как объект управления 11. Сущность интеллектуального капитала 12. Особые свойства и проблемы измерения интеллектуального капитала Синтетические методы оценки и измерения интеллектуального капитала 13. Методы оценки и измерения интеллектуального капитала, основанные на системах показателей 14. Модель динамической трансформации знания И. Нонака,

	Х.Такеучи 15. Процессные модели управления знаниями 16. Мотивация создания знания 17. Обучение и саморазвитие 18. Разнонаправленные стратегии управления знаниями 19. С какими задачами придется столкнуться сотрудникам с высоким потенциалом (HiPo) 33. Сотрудники с высоким потенциалом (HiPo): как добиться преимущества и подняться на руководящие должности?
Раздел 3. Оценка и измерение интеллектуального капитала	1. Правовые аспекты защиты интеллектуального капитала. 2. Патенты, лицензии, авторское право. 3. Коммерциализация инновационных преобразований. 4. Интеллектуальная собственность. 5. Оценка и измерение интеллектуального капитала: индикаторы, возможность, необходимость и причины оценки и измерения интеллектуального капитала 6. Управление интеллектуальным капиталом на основе отчетности и защита отчетной информации

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	Повышенный УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3
«хорошо»	Стандартный УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3
«удовлетворительно»	Пороговый УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне