

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление подготовки / специальность: Менеджмент

Профиль / специализация: Корпоративное управление организацией в цифровой экономике

Дисциплина: Управление интеллектуальными ресурсами организации

Формируемые компетенции: ПК-6

ПК-7

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче зачета

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся: - обнаружил на зачете всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; - допустил небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие их качество; - допустил существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое за тем было устранено студентом с помощью уточняющих вопросов; - допустил существенное упущение в ответах на вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов	Зачтено
Низкий уровень	Обучающийся: - допустил существенные упущения при ответах на все вопросы преподавателя; - обнаружил пробелы более чем 50% в знаниях основного учебно-программного материала	Не зачтено

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оцениваются следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения	
	Неудовлетворительно Не зачтено	

Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям.

Примерный перечень вопросов к зачету
Компетенция ПК 6:

1. Роль государства в формировании и развитии экономики, основанной на знаниях
2. Факторы конкурентоспособности, основанные на использовании интеллектуального капитала
3. Теории управления знаниями.
4. Экономика знаний и новые требования к управлению.
5. Рынки знаний. Наука как источник знаний. Рынки инноваций.
6. Характеристика структуры интеллектуального капитала, его виды.
7. Особенности, структура, значимость человеческого капитала.
8. Сущность организационного капитала.
9. Сущность клиентского капитала.
10. Ключевая компетенция организации.

Компетенция ПК 7:

1. Формирование и развитие ключевой компетенции организации.
2. Компетентностный подход как основа управления человеческим капиталом организации.
3. Компетенции и компетентность.
4. Структура компетенций.
5. Модель компетенций.
6. Профиль компетенций.
7. Разработка профиля и модели компетенций.
8. Структура департамента по управлению знаниями.
9. Управление знаниями, основанное на ИТ технологиях в организации.
10. Сущность корпоративного портала.
11. Корпоративный портал как инструмент обмена знаниями между сотрудниками.
12. Управление интеллектуальным капиталом, основанное на управлении человеческими ресурсами.
13. Процесс управления знаниями.
14. Инструменты управления знаниями.
15. Стратегии управления знаниями.
16. Организационные формы управления знаниями.
17. Функции управления знаниями.
18. Процессы и методы управления знаниями.
19. Организационная культура, ориентированная на знания.
20. Барьеры при управлении интеллектуальным капиталом.
21. Обучающаяся организация.
22. Эффективность системы управления интеллектуальным капиталом организации.

Примерные практические задачи (задания) и ситуации

Компетенция ПК 6,7:

На примере конкретной организации разработать проект «Система управления знаниями»

Практическое задание

(форма отчётности – презентация проекта)

1. Характеристика компании: организационная структура компании, миссия компании, стратегия (корпоративная), ключевая компетенция компании.
2. Необходимость введение программы по управлению знаниями в вашей компании.
3. Аудит интеллектуальных активов (составить дерево организационных ресурсов, определить основной вид интеллектуального капитала, выявить базовые, продвинутые, новаторские знания)
4. Управление знаниями и управление человеческими ресурсами (взаимосвязь ключевой компетенции компании с корпоративной моделью компетенций)
5. Стратегия управления знаниями (обоснуйте свой выбор)
6. Процесс управления знаниями в компании:
 - 6.1. Процесс формирования знаний (приобретение знаний – внешние и внутренние ресурсы и какие именно, затем приобретаем те знания, которых нам не хватает, методы получения знаний коммуникативные, текстологические, имитация, приобретение, покупка, аренда знаний (какие именно), накопление знаний). При рассмотрении вопроса накопления знаний, обратите внимание на создание корпоративной памяти и корпоративного портала вашей компании: разработайте корпоративный портала)
 - 6.2. Процесс распространения знаний - обмен знаниями между сотрудниками (Сложилась ли культура обмена знаниями между сотрудниками? Как можно развивать такую культуру? Разработайте механизм мотивации обмена знаниями по качественному и количественному показателю), клиентами, поставщиками, как именно?
 - 6.3. Использование знаний – продажа интеллектуальной собственности, обучение сотрудников, вкладываем в производственные ресурсы.
7. Кто руководит процессом управления знаниями в вашей компании, директор или менеджер по управлению знаниями, какие задачи они выполняют? Организуйте работу по управлению знаниями в вашей компании конкретно под стратегию компании.
8. Какие результаты надеетесь получить в результате внедрения программы по управлению знаниями?
(Вывод)

3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Примерные задания теста

Задание 1 (ПК 6)

Выберите правильный вариант ответа.

В экономике, основанной на знаниях, устойчивым конкурентным преимуществом становится:

- А) использование ключевых компетенций
- Б) использование портфеля конкурентных стратегий
- В) ценовые и потребительские характеристики ключевых продуктов
- Г) экономия на персонале

Задание 2(ПК 6)

Выберите правильный вариант ответа.

Компания Ritz Carlton Hotel свою ключевую компетенцию видит в персонифицированном подходе, который заключается в выполнении даже невысказанных пожеланий гостя. Данный подход воплощен в кредо компании, где сформулированы основы отношения к клиенту:

- 1) Нашей основной задачей является искренняя забота о клиенте и его комфорте.
- 2) Мы обязуемся организовывать самое лучшее персональное обслуживание и прикладывать все усилия, чтобы наши гости всегда ощущали наше тепло и находили обстановку в отеле расслабляющей и в то же время изысканной.
- 3) В отеле оживают чувства, появляется ощущение благополучия и выполняются даже невысказанные желания и потребности гостей

Задание 3(ПК 7)

Выберите правильный вариант ответа

Характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение это

- А) способности
- Б) мотиваторы
- В) потребности
- Г) компетенции

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

