

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра управление персоналом

УТВЕРЖДАЮ:
Зав кафедрой _____ И.Р. Казарян
«___» _____ 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

Управление интеллектуальными ресурсами

для направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом

профили подготовки: «Документационное обеспечение и учет персонала»
«Рекрутмент»
«Управление профессиональным развитием персонала»

Рассмотрено на заседании кафедры УП

протокол от «31»08 2020 г. № 1

Чита 2020

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

Семестр	1	2	3	4	5	6	7	8
Наименование дисциплины								
ПК-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								
Б1.Б16 Теория управления		+						
Б1.Б21 Основы управления персонала			+					
Б1.Б19 Основы кадровой политики и КП					+			
Б3.В.ДВ.2.2 Упр-е интел. ресурсами					+			
Б2.П Произв. практика						+		
Б3.В.ДВ.6.2 Современные тенденции развития HR								+
<i>Этапы формирования компетенций</i>		1	2		3	4		5
ПК-21 Знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике.								
Б 1.Б19 Основы кадровой политики и КП					+			
Б3.В.ДВ.2.2 Упр-е интел. ресурсами				+				
Б3.В.ДВ.11.1 Компетентностный подход в УП							+	
Б3.В.ДВ.6.1 Регулирование системы развития персонала в организации;								+
Оценка эффективности деятельности персонала;								+
Построение профессиональной карьеры - персонала								+
<i>Этапы формирования компетенций</i>				1	2			3

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ПК-1	Знать	<p>1) основы разработки и реализации концепции управления персоналом;</p> <p>2) основы стратегического управления персоналом;</p> <p>3) основы разработки кадровой политики организации</p> <p>4) основы формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;</p> <p>4) основы управления интеллектуальной собственностью</p>	<p>1) терминологию систему основ управления человеческими ресурсами;</p> <p>2) систему стратегического управления персоналом</p> <p>3) принципы формирования кадровой политики организации;</p> <p>4) этапы разработки кадровой политики;</p> <p>5) методы измерения трудового потенциала и интеллектуального капитала организации</p>	<p>1) теоретические основы стратегического управления персоналом и его особенности функционирования на практике.</p> <p>2) использует знания основ стратегического управления персоналом и основы управления интеллектуальной собственностью для решения стратегических управленческих задач</p> <p>3) влияние интеллектуального капитала на деятельность организации.</p>	<i>Теоретические вопросы</i>

	Уметь	<p>1) ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью;</p> <p>2) разрабатывать проект кадровой политики организации и оценить его эффективность;</p> <p>3) определять вид кадровой политики, ее соответствие стратегии организации, внешним и внутренним условиям ее функционирования;</p> <p>4) оценивать собственные образовательные достижения и проблемы, определять потребности в дальнейшем образовании</p>	<p>1) определять цели и задачи стратегического управления персоналом.</p> <p>2) применять на практике методы стратегического управления персоналом;</p> <p>3) разрабатывать и реализовывать методы оценки трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;</p> <p>4) разрабатывать и реализовывать кадровую политику;</p> <p>5) определять принципы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью</p>	<p>1) применять на практике принципы кадровой политики по наиболее важным направлениям;</p> <p>2) проводить сравнительную оценку концепций управления персона;</p> <p>4) формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника, применять в процессе управления персоналом</p> <p>5) использовать базовые положения кадровой политики при решении управленческих задач;</p>	задача
	Владеть	<p>1) В рамках учебных дискуссий, выступлений владеет соответствующими терминами и понятиями;</p> <p>2) демонстрировать понимание основных понятий, принципов, закономерностей и концепций управления персоналом;</p> <p>3) базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом;</p>	<p>1) Владеет методикой проведения анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала организации;</p> <p>2) использовать современные концепции управления персоналом</p>	<p>1) методами разработки и реализации стратегий кадровой политики</p> <p>2) современными технологиями формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;</p> <p>3) нести ответственность за результаты своих действий и качество выполненных заданий</p>	Практические задания

ПК-21	Знать	<p>1) основы оценки качества обучения и работы с кадровым резервом и уметь применять их на практике;</p> <p>2) основы оценки качества управления карьерой и работы с кадровым резервом и уметь применять их на практике;</p> <p>3) основы оценки качества служебно-профессионального продвижения и работы с кадровым резервом и уметь применять их на практике;</p> <p>4) основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p>	<p>1) терминологическую систему оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</p> <p>2) типологию обучения, карьер, кадрового резерва;</p> <p>3) алгоритм разработки и внедрения программ обучения, оценки и развития карьеры;</p> <p>4) особенности формирования кадрового резерва и его виды;</p>	<p>1) виды оценки и обучения сотрудников в программах развития карьеры;</p> <p>2) роль и место служебно-профессионального продвижения работников в системе управления карьерой;</p> <p>3) вариативные стратегические подходы к организации управления профессиональной карьерой сотрудников;</p> <p>4) вариативные стратегические подходы к выбору приоритетной группы критериев отбора сотрудников в состав резерва на выдвижение.</p>	<i>Теоретические вопросы</i>
-------	-------	--	---	---	------------------------------

	Уметь	<p>применять информацию, полученную о результатах оценки качества обучения, управления карьерой персонала, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом персонала и разрабатывать рекомендации, направленные на совершенствование данного процесса;</p>	<p>1) уметь: управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; 2) строить план карьеры работника с учетом значимых для него факторов личной и профессиональной самореализации; 3) описывать и формировать структуру системы управления карьерой; 4) оценивать потенциальные возможности развития сотрудника в режиме их горизонтальной и вертикальной карьеры;</p>	<p>1) проводить мероприятия по формированию кадрового резерва; 2) разрабатывать положение о оценке, обучения и развитии карьеры сотрудников организации; 3) описывать и формировать алгоритм служебно-профессионального продвижения работников; 4) планировать и организовывать работу с кадровым резервом, планировать и организовывать профессиональное развитие руководителей; организовывать работу по индивидуальному профессиональному развитию работников организации.</p>	задачи
	Владеть	<p>современными технологиями организации обучения персонала; организации оценки и аттестации; управления деловой карьерой; управления кадровыми нововведениями.</p>	<p>- Владеть: навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацией работы с кадровым резервом.</p>	<p>1) навыками применения теоретических аспектов управления оценки качества обучения, управления карьерой персонала, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом персонала</p>	Практические задания

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства**
1	интеллектуальные ресурсы в системе управления бизнесом	ПК 1	Проведение терминологической работы по теме Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов разноуровневые задачи и задания Кейс-задача эссе
2	методы оценки стоимости интеллектуальных ресурсов организации	ПК 21	Проведение терминологической работы по теме Участие в опросе Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов разноуровневые задачи и задания Тестовое задание
3	нематериальные активы организаций. методы оценки стоимости нематериальных активов	ПК 21	Проведение терминологической работы по теме Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов разноуровневые задачи и задания Деловая игра
4	институциональные механизмы управления интеллектуальными ресурсами в системе кадровой политики организации	ПК 1	Проведение терминологической работы по теме Участие в опросе Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов разноуровневые задачи и задания
5	педагогические механизмы управления интеллектуальными ресурсами в системе управления подготовкой и переподготовкой специалистов	ПК 21	Проведение терминологической работы по теме Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов разноуровневые задачи и задания эссе
6	социально-психологические механизмы управления интеллектуальными ресурсами организации	ПК 1 ПК 21	Участие в опросе Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов разноуровневые задачи и задания
7	корпоративная культура как социальная технология развития	ПК 1	Проведение терминологической работы по теме Выступление с презентацией /

	организации		Устное сообщение с предоставлением тезисов разноуровневые задачи и задания
8	управление знаниями	ПК 21	Проведение терминологической работы по теме Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов Разноуровневые задачи и задания Тестовое задание

Критерии и шкала оценивания тестирования

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Выполнение более 60% тестовых заданий
«не зачтено»	Выполнение менее 60% тестовых заданий

Критерии и шкала оценивания терминологической работы по теме

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	даны развернутые определения всех предложенных терминов.
«хорошо»	даны корректные определения всех предложенных терминов.
«удовлетворительно»	даны корректные определения 70 % предложенных терминов.
«неудовлетворительно»	даны определения менее, чем 70 % всех предложенных терминов.

Критерии и шкала оценивания выступления с презентацией

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценивания</i>
<i>Оценка 5 (Отлично)</i>	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; презентация составлена в соответствии с требованиями и рекомендациями; студент организует связь теории с практикой.
<i>Оценка 4 (Хорошо)</i>	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для подготовки презентации, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; презентация составлена с незначительными отклонениями от рекомендаций; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
<i>Оценка 3 (Удовлетворительно)</i>	студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для подготовки презентации, не может доказательно обосновать свои суждения; презентация составлена с нарушениями требований и рекомендаций; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
<i>Оценка 2 (Неудовлетворительно)</i>	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, презентация не подготовлена. В ответе студента проявляется незнание основного

	<i>материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении.</i>
--	--

Критерии и шкала оценивания устного сообщения с предоставлением тезисов

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«отлично»</i>	<i>Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Самостоятельно подобран и проанализирован материал по теме, сделаны аргументированные выводы, даны основные понятия и определения. Высокая степень оригинальности. Представлены ссылки на источники. Материал может быть представлен в форме презентации.</i>
<i>«хорошо»</i>	<i>Самостоятельно подобран и проанализирован материал по теме, сделаны заключения и выводы, даны основные понятия и определения. Показаны достоинства и недостатки данного метода. Представлены ссылки на источники. Материал представлен устно.</i>
<i>«удовлетворительно»</i>	<i>Заданная тема раскрыта не полностью. Самостоятельно подобран и проанализирован материал по теме, выводы не обоснованы, даны не все основные понятия и определения. Представлены ссылки на устаревшие источники.</i>
<i>«неудовлетворительно»</i>	<i>Работа не выполнена, выполнена не самостоятельно, выполнена не в полном объеме и качестве.</i>

Критерии и шкала оценивания кейса

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«отлично»</i>	<i>студент показал отличные знания по теме, высокий уровень подготовки материалов (аргументация, ссылки на источники), своевременность, самостоятельность, обоснование выводов. Качество оформления работы высокое. Работа представлена в установленные сроки.</i>
<i>«хорошо»</i>	<i>задание выполнено правильно, с достаточной степенью полноты; имеются незначительные недостатки по содержанию и оформлению работы. Работа представлена в установленные сроки, выполнена своевременно, самостоятельно, недостаточно полное обоснование выводов.</i>
<i>«удовлетворительно»</i>	<i>имеются определенные недостатки по полноте, содержанию и оформлению работы; работа представлена с нарушением установленных сроков. Использованы устаревшие или повторяющиеся из других работ данные, ошибки в выводах и аргументации выполняемых заданий.</i>
<i>«неудовлетворительно»</i>	<i>работа не выполнена, выполнена не самостоятельно, выполнена не в полном объеме и качестве.</i>

Критерии и шкала оценивания «Деловой игры»

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценки</i>
<i>Отлично</i>	<i>Студент изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию и символику; продемонстрировал сформированность и устойчивость</i>

	полученных знаний. Студент проявил активность, правильно применил профессиональную лексику.
Хорошо	Ответ студента имеет один из недостатков: в изложении вопроса допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении дополнительных вопросов, легко исправленные по замечанию преподавателя.
Удовлетворительно	Студент неполно раскрыл содержание вопроса, но показал общее понимание материала и продемонстрировал умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала; имеет затруднения или допустил ошибки в определении понятий, использовании терминологии и исправил их после нескольких наводящих вопросов преподавателя.
Неудовлетворительно	Студент обнаружил полное незнание и непонимание изучаемого учебного материала по дисциплине или не смог ответить ни на один из дополнительных вопросов по изучаемому материалу.

Критерии оценки разноуровневых задач (заданий)

Критерии	Оценка	Зачет
все задачи решены, сделаны выводы по каждой из задач	Отлично	Зачтено
задачи решены верно, нет выводов по каждой из них	Хорошо	
2 задачи из 3 предложенных решены правильно, нет выводов по решенным задачам	Удовлетворительно	
задачи не решены	Неудовлетворительно	Не зачтено

Написание эссе-рецензии по прочитанной литературе

Необходимо прочитать источники (источник), обозначенные в обязательном списке литературы. После этого написать эссе, в котором изложить в свободной форме свое мнение по отношению к указанным источникам (источнику). Эссе может состоять из 3 частей: первая – краткая характеристика выбранного источника; вторая – личное отношение к прочитанному, третья - оценка значимости выбранного источника для определения, например темы проекта. Примерный объем – от 2 до 5 страниц формата А4

Критерии и шкала оценивания эссе-рецензии по прочитанной литературе:

<i>эссе соответствует всем требованиям, предъявляемым к такого рода работам. Тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы. Эссе написано с использованием большого количества нормативных правовых актов на основе рекомендованной основной и дополнительной литературы, а также иной литературы, чем та, что предложена в Программе соответствующей учебной дисциплины. На высоком уровне выполнено оформление работы.</i>	«отлично»
<i>тема эссе раскрыта полностью; прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые обоснованные выводы; использована необходимая для раскрытия вопроса основная и</i>	«хорошо»

<i>дополнительная литература и нормативные правовые акты. Грамотное оформление.</i>	
<i>тема раскрывается на основе использования нескольких основных и дополнительных источников; слабо отражена собственная позиция, выводы имеются, но они не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации и анализа правовых норм, хотя ссылки на нормативные правовые акты встречаются. Имеются недостатки по оформлению.</i>	<i>«удовлетворительно»</i>
<i>тема эссе не раскрыта; материал изложен без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на нормативные правовые источники. Имеются недостатки по оформлению работы.</i>	<i>«неудовлетворительно»</i>

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

<i>Шкала оценивания</i>	<i>Критерии</i>	<i>Уровень освоения компетенций</i>
<i>Отлично</i>	<i>наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы</i>	<i>Эталонный</i>
<i>Хорошо</i>	<i>наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала</i>	<i>Стандартный</i>
<i>Удовлетворительно</i>	<i>наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике</i>	<i>Пороговый</i>
<i>Неудовлетворительно</i>	<i>наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.</i>	<i>Компетенции не сформированы</i>

3. 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

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме 1 «интеллектуальные ресурсы в системе управления бизнесом»

Примерный перечень понятий для проведения терминологической работы по теме:

Интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, персонал, кодифицированное знание организации, субъект управления, объект управления, нематериальные активы, человеческий капитал, организационный капитал, интеллектуальная собственность, брокеры знания, покупатели знания, продавцы знания, менеджмент знаний, модели менталитета, интернализация, экстернализация, индивидуальная компетентность, внутренняя структура, внешняя структура, активы, концепция интеллектуального капитала

Вопросы для подготовки к семинару

1. Соотношение понятий: «управление интеллектуальными ресурсами», «управление человеческими ресурсами», «интеллектуальный потенциал».
2. Основные черты экономики, основанной на знаниях.
3. Сравнительный анализ концепций интеллектуального капитала организаций.
4. Роль знаний в структуре деятельности организации.
5. Соотношение передачи знания и информации в деловых процессах.
6. Структура интеллектуального капитала.

Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов

1. Методика мониторинга элементов интеллектуальных ресурсов организаций
2. Мониторинг нематериальных активов отдела маркетинга фирмы.
3. Структура и свойства интеллектуального капитала личности.
4. Организационное знание хозяйствующего субъекта управления.
5. Кодифицированное знание организации.

Разноуровневые задачи и задания

1. Дайте характеристику интеллектуальных ресурсов в современной экономике. Какова их значимость и сущность?
2. Какие концепции формирования и определения внутренних механизмов интеллектуальных ресурсов положены в их современное представление?
3. В чем состоит менеджмент знаний современных организаций?
4. Дайте анализ основных концепций построения интеллектуального капитала организаций. В чем их достоинства?
5. Какова структура интеллектуальных ресурсов организаций? Дайте определения их основных компонентов. Поясните их взаимосвязи.
6. Поясните сущность организационного и кодификационного знания организаций. Каким образом может быть организован мониторинг кодификационного и организационного знания?

Кейс-задача

Особенности управления человеческими ресурсами «Shell International Petroleum»

«Shell International» является международной нефтяной компанией с совместным главным

офисом, располагающимся в Лондоне и Гааге (Нидерланды). В компании работает более 100 000 чел., 5500 из которых в одно и то же время живут и работают как экспатрианты. Экспатрианты в «Shell» — это очень разнообразная группа, представленная свыше 70 национальностями и расположенная на территории более 100 стран. «Shell» признает, что, будучи международной корпорацией, международная мобильность рабочей силы необходима для ее успеха. К началу 90-х гг. «Shell» обнаружила, что стало все труднее набирать ключевой персонал для отправки их в другие страны. Чтобы выяснить причины этого явления, в 1993 г. компания проинтервьюировала более 200 работников-экспатриантов и их жен, чтобы определить причины недовольства. Данные были использованы для разработки опроса, который был разослан 17 000 работающим и бывшим экспатриантам, их женам и работникам, отклонившим предложение о работе за рубежом.

Этот опрос отметил феноменальный 70%-й уровень ответивших, указывающий на то, что многие работники считали это серьезной проблемой. В соответствии с исследованием пять проблем оказывали влияние на желание работника согласиться на международную командировку. По мере важности были отмечены: 1) расставание с детьми, в то время как они получают свое среднее образование (дети в Англии и Голландии часто отправлялись на учебу в интернаты, в то время как их родители работали за границей); 2) ущерб карьере и занятости супруги/супруга; 3) невозможность вовлечь супругу в решение по перемещению; 4) невозможность получить адекватную информацию по перемещению; 5) проблемы со здоровьем. Основной идеей было то, что семья, а не отдельный человек становится частью экспатриации, и «Shell» вынуждена делать что-то большее, чтобы учитывать это.

Начиная с 1994 г. «Shell» внедрила ряд программ, которые должны были решить часть этих проблем. Чтобы помочь с образованием для детей, «Shell» построила начальные школы для своих работников в тех местах, где было много экспатриантов.

Что касается среднего образования, компания работала с местными школами, часто предоставляя гранты, чтобы помочь им улучшить свою систему образования. Она также предлагала дополнительные деньги, чтобы экспатрианты могли послать своих детей в частные школы страны, где они работали (до 1994 г. компания оплачивала только образование ребенка в интернате в стране проживания).

Помочь супруге/супругу с карьерой было более серьезной проблемой. Из опроса следует, что половина супругов до зарубежной командировки имели работу. После переезда только 12 % смогли найти работу, другие 33 % хотели ее найти. «Shell» основала Центр по устройству супругов на работу, который должен был решить эту проблему. Центр предоставляет консультации и помощь в поисках работы в течение и сразу после международной командировки. Компания также согласилась оплачивать 80 % затрат на профессиональную переподготовку, дальнейшее образование или аккредитацию, до 4400 долл. на командировку.

«Shell» также основала международный центр информации и советов, известный как «Аванпост» для предоставления поддержки семьям, размышляющим о зарубежных командировках. Главное управление центра находится в Гааге и сейчас руководит 40 информационными центрами в более 30 странах. Укомплектованная супругами командированных работников и полностью поддерживаемая «Shell», эта сеть к 1998 г. помогла более 1000 семьям подготовиться к размещению в других странах. Центр рекомендует школы, медицинские службы и место размещения и обеспечивает новейшей информацией по занятости, обучению, самостоятельной занятости и работе волонтеров.

Вопросы: 1.

С какими основными проблемами столкнулась компания в сфере УЧР в процессе увеличения зарубежной сети? 2.

Обоснуйте основные принципы политики компании в сфере УЧР с точки зрения высшего менеджмента. 3.

Учитывая основные тенденции УЧР в международных компаниях, каких прогнозов следует ожидать (опасаться) в случае дальнейшего роста зарубежного производства?

Темы эссе

1. Методика мониторинга нематериальных активов.
2. Мониторинг человеческого капитала.
3. Структура актива фирмы.
4. Структура персонального капитала.
5. Структура менеджмента знаний

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме 2 «Методы оценки стоимости интеллектуальных ресурсов организации»

Проведение терминологической работы по теме

Корпоративная культура, интеллектуальный капитал, метод создания стоимости, метод суммирования фактических затрат, метод расчета стоимости замещения, метод преимущества в прибылях, метод освобождения от роялти, интеллектуальный потенциал

Вопросы для подготовки к семинару

1. Роль и значение корпоративной культуры в развитии интеллектуальных ресурсов в организации.
2. Основные модели формирования и развития интеллектуальных ресурсов организации.
3. Место модели динамики изменения эффективности деятельности организации в развитии человеческого капитала.
4. Основные методы оценки стоимости интеллектуальных ресурсов организации.

Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов

1. Альтернатива корпоративной культуры в экономике знания.
2. Интеллектуально ориентированные или интеллектуально безразличные культуры.
3. Ориентация на приобретение знаний – ориентация на создание знаний.
4. Методы оценки стоимости интеллектуального капитала организации.
5. Оценка стоимости интеллектуального капитала на основе расчета информационной производительности.
6. Методика оценки интеллектуальных ресурсов организации на основе применения методов нечеткой классификации

Разноуровневые задачи и задания

1. Поясните содержание и сущность корпоративной культуры организации. Каковы ее роль и механизмы воздействия в процессах формирования интеллектуальных ресурсов организации?
2. Как сказывается влияние внешней среды на формирование интеллектуальных ресурсов организации?
3. Поясните, какова в общем виде модель формирования интеллектуальных ресурсов организации.
4. Какова динамика формирования интеллектуальных ресурсов организации?
Поясните сущность метода оценки стоимости интеллектуальных ресурсов на основе информационной производительности.
5. Поясните сущность метода оценки стоимости интеллектуальных ресурсов организации на основе добавочной стоимости и отдачи на капитал.
6. Какова модель динамики экономических показателей развития интеллектуальных

ресурсов организации на основе логического ее представления? Как при этом оценивается значимость организационного знания организации?

7. Поясните методiku оценки человеческого капитала организации.

8. Поясните сущность и принципы применяемых алгоритмов многомерной размытой классификации в оценке уровня развития интеллектуальных ресурсов организации.

Тестовое задание

1. Укажите, к какому виду нематериальных активов в модели К.-Э. Свейби относится вспомогательный персонал:

Внешняя структура
Внутренняя структура
Человеческий капитал

2. Укажите, что среди перечисленного относится к клиентскому капиталу:

Марки товаров
Личные знакомства и связи
Программное обеспечение
Навыки
Корпоративная культура
Покупательская приверженность

3. Укажите, что среди перечисленного относится к структурному капиталу:

Авторские права
Франшизы
Ноу-хау
Патенты
Отношения с финансовыми кругами
Опыт
Лицензии

4. Как называется квалификация, опыт, мотивация персонала, знания, технологии и каналы коммуникации, способные создать добавленную стоимость и обеспечивающие конкурентные преимущества организации на рынке?

Структурный капитал
Человеческий капитал
Интеллектуальный капитал
Клиентский капитал

5. К какому виду интеллектуальных активов относятся специалисты, которые планируют, производят, перерабатывают или представляют продукты и решения по запросам клиента в модели К.-Э. Свейби?

Внутренняя структура
Внешняя структура
Человеческий капитал

6. К каким методам измерения интеллектуального капитала относятся методы вычисления разности между рыночной капитализацией компании и собственным капиталом ее акционеров?

Методы рыночной капитализации
Методы отдачи на активы
Методы подсчета очков
Методы прямого измерения интеллектуального капитала

7. 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?

Клиентский капитал
Человеческий капитал
структурный капитал

8. Укажите, что среди перечисленного относится к человеческому капиталу:

Образование
Деловое сотрудничество
Базы данных
Портфель заказов
знания

9. К каким методам измерения интеллектуального капитала относятся методы, основанные на идентификации и оценке в деньгах отдельных активов или отдельных компонентов интеллектуального капитала?

Методы рыночной капитализации
Методы подсчета очков
Методы отдачи на активы
Методы прямого измерения интеллектуального капитала

10. К какому виду нематериальных активов относятся внешние эксперты и поставщики в модели К.-Э. Свейби?

Человеческий капитал
Внешняя структура
Внутренняя структура

11. – это та часть интеллектуального капитала, которая формируется в процессе взаимодействия с клиентами (Потребительский капитал)

12......– часть интеллектуального капитала, которая имеет отношение к организации в целом и определяет ее материальные, интеллектуальные и инновационные средства (Организационный капитал)

13. Организационный капитал включает:

Связи с клиентами
, организационные структуры,
Патенты
бренды.
Культура труда

14 Структура интеллектуального капитала: по К. Свейби

Индивидуальная компетентность
Внутренняя структура
Внешняя структура

15...... это ресурсы, которые организация создала или приобрела и которыми владеет на законных основаниях, но эти ресурсы не являются по своей природе материальными. (орг капитал)

Темы докладов и эссе

1. Формы организационно приобретенных знаний.
2. Содержательные уровни корпоративной культуры.
3. Ориентация на накопление знаний – ориентация на распределение знаний.
4. Состав и структура интеллектуальных ресурсов организации.
5. Факторы динамики интеллектуального капитала.
6. Динамическая модель функционирования и развития интеллектуальных ресурсов.
7. Интеллектуальный капитал и нематериальные активы организаций

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме 3 «Нематериальные активы организаций. Методы оценки стоимости нематериальных активов»

Проведение терминологической работы по теме

Нематериальные активы, изобретение, полезная модель, промышленный образец, товарный знак, знак обслуживания, секреты производства («ноу-хау»), топология интегральной микросхемы, программа для ЭВМ, база данных, объекты авторского и смежных прав, селекционные достижения, деловая репутация («гудвилл»), метод определения чистого дохода, метод избыточных прибыли, роялти, метод суммирования фактических затрат, метод расчета стоимости замещения, метод суммирования фактических затрат, сравнительный метод оценки.

Вопросы для подготовки к семинару

1. Основные понятия и виды нематериальной активов организации.
2. Объекты интеллектуальной собственности.
3. Нематериальные активы как объект бухгалтерского учета.
4. Понятия «стоимость» и «амортизация нематериальных активов».

Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов

1. Особенности начисления амортизации нематериальных активов.
2. Доходный метод оценки стоимости нематериальных активов.
3. Применение метода освобождения от роялти.
4. Применение метода преимущества в прибылях.

Затратный метод оценки стоимости нематериальных активов организаций

Разноуровневые задачи и задания

1. Дайте определение нематериальных активов организации. Поясните и роль значимость в формировании интеллектуальных ресурсов.
2. Что такое объекты интеллектуальной собственности? Какова их классификация?
3. Какова общая классификация методов оценки?
4. Каков алгоритм метода оценки стоимости нематериальных активов на основе прямого определения чистого дохода?
5. Поясните сущность методов оценки нематериальных активов на основе освобождения от роялти и преимущества в прибылях.
6. Сравнительный и комбинированный методы оценки стоимости нематериальных и материальных активов.
7. . Впишите названия видов интеллектуального капитала и приведите конкретные примеры их реализации

Вид капитала	Описание	Примеры

Деловая игра "Заключение лицензионного соглашения"

Цель занятия - получить представление о механизме передачи исключительных прав по лицензионным договорам и овладеть навыками принятия соответствующих решений.

Для выполнения практического задания студентам необходимо разделиться на группы по 3 - 5 человек и подготовить отчет по результатам проведенной работы.

Порядок выполнения работы

1. "Создать" свое предприятие, определить сферу его деятельности и выявить потребность в ОИС и направление его будущего использования (например, компания производит зимнюю одежду и ей требуется технология производства тончайшего сверх теплого утеплителя).
2. Лидерам групп (по очереди) представить свои заявки представителям остальных групп.
3. В процессе переговоров каждая группа должна определить, какая из групп будет для нее являться лицензиаром, а какая - лицензиатом. Желательно, чтобы группа-лицензиат и группа-лицензиар не совпадали. Таким образом, каждая из групп будет в дальнейшем выполнять две роли - лицензиара по одной сделке и лицензиата - по другой.
4. Выступая в роли лицензиара, разработать коммерческое предложение для лицензиата. В предложение должны быть включены условия:
 - описание передаваемого объекта (вид, наличие охранных документов);
 - объем передаваемых прав (какие действия лицензиат имеет право совершать, используя передаваемый объект);
 - срок действия договора;
 - вид договора;
 - территория действия договора;
 - перечень документации, передаваемой в соответствии с договором;
- порядок платежей по договору (вид платежей, конкретные цифры).

Коммерческое предложение должно быть оформлено на отдельном листе.

5. Выступая в роли лицензиата продумать, на каких условиях получение ОИС будет выгодным. Зафиксировать свои ожидания от условий сделки на отдельном листе, где представить:

- описание передаваемого объекта (вид, наличие охранных документов);
 - объем получаемых прав (какие действия лицензиат имеет право совершать, используя передаваемый объект);
- срок действия договора;
 - вид договора;
 - территорию действия договора;
 - перечень документации, передаваемой в соответствии с договором;
 - порядок платежей по договору (вид платежей, конкретные цифры).

6. Провести две сессии переговоров (в одном случае выступая в роли лицензиара, а в другом - лицензиата). Определить исход переговоров.

7. Сформировать отчет о результатах проведенной работы. Отчет должен включать: коммерческое предложение; перечень ожидаемых условий сделки; отчет об итогах проведения двух сессий переговоров.

8. Защитить отчет перед всей группой и преподавателем.

Темы докладов и эссе

1. Использование метода суммирования фактических затрат (пример по выбору студента).
2. Метод расчета стоимости замещения.

3. Метод создания стоимости.
Сравнительный и комбинированный методы оценки стоимости нематериальных активов организаций

**Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме 4
«Институциональные механизмы управления
интеллектуальными ресурсами в системе кадровой политики организации»**

Проведение терминологической работы по теме

Кадровая политика, кадровое управление, субъектом кадрового управления, закон образования системы кадрового управления, закон воспроизводства кадрового управления, закон кадровой управляемости систем, закон построения структуры кадрового управления социально-экономических систем, закон информационного обеспечения кадрового управления систем, закон эволюции кадрового управления социально-экономических систем, закон взаимодействия производственно-хозяйственных и личностных интересов, Закон расстановки и деятельности управленческой команды, Закон самоорганизации кадрового управления системы, системный подход, межличностный подход, ситуационный подход, деятельностный подход

Вопросы для подготовки к семинару

1. Институциональные механизмы управления.
2. Макро- и микроэкономический подход к кадровому управлению организацией.
3. Законы кадрового управления организацией.
4. Субъекты и объекты кадровой политики.
5. Требования к кадровой политике в процессах формирования интеллектуальных ресурсов организации.

Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов

1. Социально-экономическая политика и место в ней кадровой политики.
2. Взаимодействие общих закономерностей, влияющих на формирование кадровой политики.
3. Основные принципы создания системы кадрового управления.
4. Кадровая политика организаций в системе управления интеллектуальными ресурсами. Методология формирования кадровой политики.

Разноуровневые задачи и задания

1. В чем сущность макро- и микроэкономического подхода к кадровому управлению?
2. Каковы основные базовые принципы кадровой политики организаций, обеспечивающих наиболее рациональный процесс формирования человеческого капитала?
3. Перечислите и поясните кратко сущность основных базовых законов формирования политики организаций?
4. Какова основная методология формирования кадровой политики в системе управления интеллектуальными ресурсами организации?
5. Каковы приоритеты направления развития кадровой политики в настоящее время?
6. Что такое кадровый резерв? Каковы принципы его формирования?
7. **Впишите в таблицу принципы формирования организационно-экономического механизма управления интеллектуальным капиталом**

Принципы	Сущность

Темы докладов и эссе

1. Структура политики организаций.
2. Закон воспроизводства кадрового управления.
3. Закон кадровой управляемости систем.
4. Закон построения структуры кадрового управления социально-экономических систем.
5. Закон информационного обеспечения кадрового управления систем.
6. Закон эволюции кадрового управления социально-экономических систем.
7. Закон самоорганизации кадрового управления системы.
8. Организация кадровой службы субъектов управления.
9. Основные функции обучения, переподготовки и повышения квалификации специалистов организации

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме 5 «Педагогические механизмы управления интеллектуальными ресурсами в системе управления подготовкой и переподготовкой специалистов»

Проведение терминологической работы по теме

Сфера, обучающаяся организация, функции подсистемы развития интеллектуальных ресурсов организаций, функция подсистемы анализа и развития средств стимулирования труда персонала.

Вопросы для подготовки к семинару

1. Структурная схема формирования интеллектуального капитала организаций.
2. Управление в сфере образования как объект социально-экономического развития организаций.
3. Характеристика сферы образования в период трансформации российского общества.
4. Методологические основы формирования системы управления подготовкой и повышения квалификации служащих организаций.

Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов

1. Характеристика основных моделей воспроизводства интеллектуальных ресурсов организаций.
2. Характеристика уровней (этапов) формирования человеческого капитала в процессе профессионального образования специалистов.
3. Приведите пример анализа капиталовложений фирмы.

Разноуровневые задачи и задания

1. Обоснуйте модель воспроизводства интеллектуальных ресурсов организации посредством систем подготовки и переподготовки кадров.
2. Каковы основные концепции формирования современных систем подготовки и

переподготовки специалистов?

3. Каковы основные законы построения систем непрерывной подготовки специалистов?

4. Организационно-экономические основы функционирования систем непрерывной подготовки специалистов организации.

5. **Общие и отличительные черты человеческого капитала от физического, вещественного капитала.**

Общие	Отличительные

Темы докладов и эссе

1. Концепции социально-экономического анализа систем подготовки специалистов.
2. Приоритеты базовых принципов подготовки и проведения нового этапа образовательной реформы.
3. Содержание политики подготовки и профессионального роста муниципальных служащих.
4. Особенности реформирования и развития системы высшего образования

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме 6 «Социально-психологические механизмы управления интеллектуальными ресурсами организации»

Вопросы для подготовки к семинару

1. Мотивационные комплексы специалистов организаций и их структурных подразделений
2. Мотивационные комплексы самосовершенствования специалистов организаций. Социальная организация коллектива специалистов

Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов

1. Методы определения доминирующих мотивов деятельности специалистов организации.
2. Анализ структуры мотивов самосовершенствования преподавателей в вузе.
3. Состав и предпочтительная структура мотивационного комплекса структурных подразделений вуза.

Разноуровневые задачи и задания

1. Может ли один человек быть носителем нескольких организационных культур и почему?
2. Что представляет собой культура организации на самом первом отрезке своего жизненного цикла?
3. С какого уровня имеет смысл целенаправленно изменять организационную

культуру?

4. Какая из современных концепций индивидуальных различий использует термин «личностная черта»?

5. Какое, с вашей точки зрения, число личностных черт лучше всего описывают индивидуальные различия?

6. Какая из концепций более других подходит к производственной деятельности и почему?

7. Почему у топ-менеджеров качество исполнительности не оценивается работниками организации?

8. Почему по мере повышения статуса дополнительных профессионально важных качеств руководителя становится меньше?

9. Почему, по вашему мнению, в технических подразделениях используются менее длинные списки профессионально важных качеств?

Темы докладов и эссе

1. Пример расчетов и обоснование доминирующего мотива-смысла.
2. Влияние условий деятельности на мотивацию труда преподавателей в вузе.
3. Управление трудовым поведением преподавателей через мотивацию

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме 7 «корпоративная культура как социальная технология развития организации»

Проведение терминологической работы по теме

Корпоративная культура, мировоззрение, организационные ценности, стили поведения, нормы, психологический климат в организации, коммуникационная система и язык общения, ценности, трудовая этика и мотивирование, дистанция власти, индивидуализм, стремление избежать неопределенности, стратегическая цель, миссия, философия организации, стратегия, структура, внешние атрибуты, ценности, внешняя адаптация, внутренняя интеграция, контроль, коррекция, наблюдение, интервью, анкетирование.

Вопросы для подготовки к семинару

1. Роль и значение корпоративной культуры в развитии интеллектуальных ресурсов в организации.
2. Корпоративная культура как фактор развития организации.
3. Уровни развития корпоративной культуры.
4. Верования и ценности организационной культуры.
5. Методы поддержания организационной культуры.

Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов

1. Сравнительный анализ основных характеристик организационной и корпоративной культуры.
2. Основные модели к анализу организационной и корпоративной культуры в современной отечественной и зарубежной социологической литературе.
3. Социальная технология развития корпоративной культуры.
4. Проблемы внутренней интеграции организационной культуры.
5. Специфика изменения организационной культуры.
6. Метод оценки, диагностики и составление программы по изменению

корпоративной культуры.

Практические задания

1. Дайте определение понятия корпоративной культуры организации.
2. Раскройте основные компоненты структуры корпоративной культуры организации.
3. Постройте модель культуры организации.
4. В чем заключается сущность поддержания организационной культуры?
5. Разработайте программу тренинга «корпоративная культура как инструмент развития организации».

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по теме 8 «Управление знаниями»

Проведение терминологической работы по теме

Организационный капитал (организационные знания), потребительский (клиентский) капитал, процедурные знания, декларативные знания, эпизодические знания, эвристические знания, метазнания, метод прямого интеллектуального капитала, метод капитализации рынка, метод окупаемости активов, счетных карт, бенчмаркинг, модели компетентности, ценность бизнеса, объекты интеллектуальной собственности,

Вопросы для подготовки к семинару

1. Объекты интеллектуальной собственности как составная часть кодифицированных знаний организации.
2. Три составляющие интеллектуального капитала по Г. Стюарту.
3. Объекты интеллектуальной собственности как составная часть кодифицированных знаний организации.

Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов

1. Экономика знаний и требования к управлению ими.
2. Методы измерения интеллектуального капитала организации по Р. Эклзу.
3. Отличительные особенности нематериальных активов организации.
4. Возникновение и развитие рынка интеллектуальной собственности.

Разноуровневые задачи и задания

1. Охарактеризуйте знание как объект управления.
2. Раскройте сущность процесса и выделите функции управления знаниями организации.
3. Перечислите и проанализируйте основные законодательные акты, регулирующие отношения интеллектуальной собственности.

Темы докладов и эссе

1. Типы кодификационных знаний.
2. Измерение эффективности использования нематериальных ресурсов.
3. Характеристика менеджмента знаний

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

В данном разделе представляются теоретические вопросы (для оценки знаний), типовые контрольные задания (для оценки умений), типовые практические задания (для оценки навыков и (или) опыта деятельности).

Перечень теоретических вопросов (для оценки знаний):

1. Общая характеристика интеллектуальных ресурсов в постиндустриальной экономике.
2. Анализ концепций интеллектуального капитала организаций.
3. Менеджмент знаний организаций.
4. Анализ концепций построения интеллектуального капитала в структуре активов организаций.
5. Методика мониторинга элементов интеллектуальных ресурсов организаций.
6. Влияние окружающей среды и корпоративной культуры на интеллектуальные ресурсы организации.
7. Модель формирования и динамика развития интеллектуальных ресурсов организаций.
8. Понятие и виды нематериальных активов организаций.
9. Объекты интеллектуальной собственности как составная часть кодифицированных знаний организации.
8. Нематериальные активы как объект бухгалтерского учета.
9. Понятие стоимости и амортизации нематериальных активов.
10. Доходные методы оценки стоимости нематериальных активов.
11. Методы освобождения от роялти и преимущества в прибылях.
12. Затратный метод оценки стоимости нематериальных активов организаций.
13. Оценка общего экономического эффекта в оси нематериальных активов.
14. Институциональные механизмы управления.
15. Законы кадрового управления организациями.
16. Кадровая политика организаций в системе управления интеллектуальными ресурсами.
17. Методология формирования кадровой политики и организация кадровой службы.
18. Управление в сфере образования как объект социально-экономического развития организаций.
19. Сущность и содержание мотивации в управлении человеческими ресурсами.
20. Мотивационная эмоциональная активация личности.
21. Мотивационные комплексы специалистов организации и их структурных подразделений.
22. Мотивационные комплексы самосовершенствования специалистов организаций.
23. Социальная организация коллектива специалистов и конечные результаты деятельности.
24. Понятие и структура корпоративной культуры.
25. Развитие корпоративной культуры: формирование, поддержание.
26. Менеджмент знаний.
27. Понятие и виды интеллектуальной собственности.
28. Возникновение и развитие рынка интеллектуальной собственности.
29. Формы передачи технологий и защиты интеллектуальной собственности

Перечень типовых задач (для оценки умений):

1. Перечислите и проанализируйте основные законодательные акты, регулирующие отношения интеллектуальной собственности.
2. Раскройте основные компоненты структуры корпоративной культуры организации.
3. Постройте модель культуры организации.
4. Разработайте программу тренинга «корпоративная культура как инструмент развития организации».
5. Что представляет собой культура организации на самом первом отрезке своего жизненного цикла?
6. С какого уровня имеет смысл целенаправленно изменять организационную культуру?
7. Какое, с вашей точки зрения, число личностных черт лучше всего описывают индивидуальные различия?
8. Какая из концепций более других подходит к производственной деятельности и почему?
9. Почему, по вашему мнению, в технических подразделениях используются менее длинные списки профессионально важных качеств?
10. Обоснуйте модель воспроизводства интеллектуальных ресурсов организации посредством систем подготовки и переподготовки кадров.
11. Поясните сущность сферы образования как объекта экономического развития в условиях их инновационного совершенствования.
12. Каковы основные концепции формирования современных систем подготовки и переподготовки специалистов?
13. Каковы основные законы построения систем непрерывной подготовки специалистов?
14. В чем сущность макро- и микроэкономического подхода к кадровому управлению?
15. Каковы основные базовые принципы кадровой политики организаций, обеспечивающих наиболее рациональный процесс формирования человеческого капитала?
16. Перечислите и поясните кратко сущность основных базовых законов формирования политики организаций?
17. Какова основная методология формирования кадровой политики в системе управления интеллектуальными ресурсами организации?
18. Какие концепции формирования и определения внутренних механизмов интеллектуальных ресурсов положены в их современное представление?
19. Дайте анализ основных концепций построения интеллектуального капитала организаций. В чем их достоинства?
20. Какова структура интеллектуальных ресурсов организаций? Дайте определения их основных компонентов. Поясните их взаимосвязи.
21. Поясните сущность организационного и кодификационного знания организаций. Каким образом может быть организован мониторинг кодификационного и организационного знания?
22. Поясните содержание и сущность корпоративной культуры организации. Каковы ее роль и механизмы воздействия в процессах формирования интеллектуальных ресурсов организации?
23. Какова динамика формирования интеллектуальных ресурсов организации?
24. Поясните сущность метода оценки стоимости интеллектуальных ресурсов на основе информационной производительности.
25. Поясните сущность метода оценки стоимости интеллектуальных ресурсов организации на основе добавочной стоимости и отдачи на капитал.
26. Поясните методику оценки человеческого капитала организации.
27. Поясните сущность и принципы применяемых алгоритмов многомерной размытой

классификации в оценке уровня развития интеллектуальных ресурсов организации.

Перечень типовых практических заданий (для оценки навыков и (или) опыта деятельности):

Кейс 1.

Законодательные нормы ряда европейских стран (Германии, Швеции) содержат положения, согласно которым заработная плата изобретателей не предполагает отдельную плату за изобретательскую деятельность, так как это основные функциональные обязанности этих лиц. При этом компании, расположенные в этих странах, стараются выплачивать своим изобретателям "достаточную" заработную плату и обеспечивать их всеми необходимыми материальными, техническими и информационными средствами, а потому считают себя вправе предъявлять права на изобретения, созданные на деньги фирмы и с ее помощью.

Вопросы для обсуждения

1. Как вы считаете, в каких случаях такая политика будет способствовать эффективной интеллектуальной деятельности сотрудников?
2. Применим ли такой подход для российских компаний?

Кейс 2.

Компания "Биллион" осуществляет премирование сотрудников, создавших изобретение. Причем такие вознаграждения распространяются и на секреты производства. Премирование осуществляется в виде наличных выплат или вручения акций компании. При этом за награжденными служащими сохраняется право продажи или переуступки полученных акций.

Вопросы для обсуждения

1. Как вы считаете, какие сложности и проблемы таит в себе такая система?
2. Насколько сильно, на ваш взгляд, влияет передача сотрудникам части акций (доли в собственности) на интенсивность интеллектуального труда персонала?

Кейс 3.

Общей для большинства американских корпораций является практика премирования изобретателей в форме фиксированных выплат на различных стадиях создания и патентования изобретения. При этом работодатели выплачивают своим изобретателям фиксированные суммы при оформлении и подаче заявки в патентное ведомство, затем при выдаче патента и его переуступке работодателю.

Вопросы для обсуждения

1. На что стимулирует персонал такая система?
2. Какие условия, на ваш взгляд, должны быть соблюдены для того, чтобы рассмотренная система стимулировала изобретателей не только на генерацию новых идей, но и на их реализацию в конкретном продукте?

Кейс 4.

Компания "Полароид" регулирует величину вознаграждения в зависимости от значимости и характера сделанного служащим вклада, в том числе дифференциацией прибавок к заработной плате до 70 %.

Вопросы для обсуждения

1. В чем состоит преимущество такого подхода?
2. Какие трудности, на ваш взгляд, сопряжены с применением такой системы на практике?

Кейс 5.

Компания "Боинг компании" выплачивает своим служащим вознаграждение в размере до 10 % экономии, полученной в первом году использования изобретения. В случае, когда изобретение не создает экономии, а ее ценность заключается, например, в повышении качества продукции, что в результате приводит к повышению цены, то вознаграждение может выплачиваться в зависимости от увеличения прибыли компании.

Вопросы для обсуждения

1. Как вы считаете, не приводит ли такая система к нежелательным отклонениям в изобретательской деятельности, к стремлению не разрабатывать новые рискованные идеи, а заниматься совершенствованием существующих объектов?

2. Чем бы вы дополнили такую систему?

Кейс 6. Система стимулирования, применяемая фирмой "Тошиба", содержит следующие правила вознаграждения изобретателей:

- небольшое вознаграждение выплачивается изобретателю при подаче заявки на патент;
- большее по размеру вознаграждение выплачивается изобретателю при получении патента;
- вознаграждение выплачивается изобретателю, если фирма использует его изобретение (специальная комиссия оценивает его и относит к одному из шести разрядов в соответствии с эффектом от его использования с ежегодной выплатой от 6 до 200 тыс. иен и более);
- вознаграждение за проданную лицензию выплачивается ежегодно, а за обмен лицензиями - 1 раз в 5 лет;
- особое вознаграждение выплачивается в случае, если изобретение принесло фирме большой доход.

Вопросы для обсуждения

1. Какие достоинства присущи этой системе?
2. Как вы считаете, можно ли ее использовать в российских условиях?

Кейс 7.

Корпорация IBM присуждает изобретателям специальное звание "Член научного общества", компания "Minnesota mining & manufacturing company" учредила статус научного общества или клуба изобретателей, членство в котором призвано не заменить, а дополнить денежное вознаграждение. Для получения звания "Член научного общества" и вступления в такой клуб служащему необходимо приобрести в компании устойчивую репутацию исследователя, имеющего успешные результаты в виде подачи заявок на изобретения, получения патентов, активного содействия научному и производственному процветанию фирмы.

Вопросы для обсуждения

1. На учете каких особенностей персонала, занятого интеллектуальным трудом, построена такая система?
2. Какие еще методы нематериальной мотивации можно использовать для стимулирования интеллектуального труда?

Кейс 8.

Компания "Сони" старается ставить перед своими сотрудниками цели, соответствующие уровню их творческих способностей и даже превосходящие их. Компания считает, что если цели и задачи недостаточно сложны и ниже уровня, которого работник способен достичь, то это "расхолаживает" его. Творческий потенциал работника остается прежним или даже понижается, а система мотивации труда, не учитывающая такой особенности, теряет свою значимость.

Вопросы для обсуждения

1. На какое вознаграждение (внутреннее или внешнее) ориентирована такая система?
2. Что должно сочетаться с таким подходом к назначению задач?

Кейс 9.

В компании "Вега" существует меньшая зависимость размера заработной платы от иерархического положения сотрудника и должности, занимаемой им в компании, и большая - от его интеллектуальных и творческих способностей. Таким образом, переходя на другую должность, работник, как правило, не теряет в зарплате либо, если происходит его понижение в должности, теряет, но незначительно. Также сотрудник может получить прибавку к зарплате, оставаясь на той же должности.

Вопросы для обсуждения

1. В чем состоит преимущество такого подхода?
2. Какие трудности, на ваш взгляд, сопряжены с применением такой системы оплаты труда и мотивации на практике?

Кейс 10.

ФГУП "НПП "Исток" выплачивает каждому члену авторского коллектива от 1,5 до 4 средних заработков при получении патента. Обычно авторский коллектив - это 4-6 человек. В состав авторов входят люди, генерирующие идеи: теоретики, которые обосновывают и анализируют эффективность изобретения; разработчики, которые согласны внедрить изобретение и тем самым улучшить параметры изделия, разработанного ранее; специалисты, которые, создавая опытные образцы, вносят корректировки в конструкцию или технологию. Авторское вознаграждение, по сути, единственный способ хоть как-то оплатить их работу, хотя и с задержкой в 1,5-2 года (время от подачи заявки до получения вознаграждения).

Вопросы для обсуждения

1. Как вы считаете, развита ли система стимулирования изобретательства в рассматриваемой компании и России в целом?
2. Какие меры нужно предпринять для совершенствования системы стимулирования изобретательства на уровне государства и конкретной компании?

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью запланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Проведение терминологической работы по теме	Терминологическая работа выполняется студентом по результатам освоения конкретной темы (раздела) дисциплины во внеучебное время. Преподаватель на занятии предлагает перечень основных терминов по конкретной теме (разделу), знакомит студентов с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненные задания на проверку
Выступление с презентацией / Устное сообщение	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания.

с предоставлением тезисов	Индивидуальные творческие задания должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению (подготовка выступления с презентацией или подготовка устного сообщения и написание тезисов). Выполненное задание предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.
Ситуационные задачи	Оценочные средства, позволяющие студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка. Решения ситуационных задач всегда предполагает «выход» студента за рамки учебного процесса, в пространство социальной практики. Задачи выдаются и выполняются на практических занятиях, после изучения предлагаемой темы. Ситуационные задачи могут решаться как индивидуально студентом, так и командами.
Промежуточное тестирование	Промежуточное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения.
Кейс-задача (индивидуальная)	это метод проблемно-ситуационного анализа, основанный на профессионально-ориентированном обучении путем решения обучаемыми реальных задач. Кейс выдается преподавателем после пройденной темы и позволяет закрепить теоретический материал на практических ситуациях, а также преследует задачи критического осмысления теоретического и практического материала и разработку соответствующих рекомендаций.. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю. В случае, если работа после проверки имеет отрицательную оценку, она возвращается студенту на доработку. Кейсы по решению преподавателя могут быть представлены к защите на практическом занятии.
Написание эссе-рецензии по прочитанной литературе / Написание эссе-рецензии на статью	Преподаватель на практическом занятии предлагает студентам выбрать и прочитать источники (источник), обозначенные в обязательном списке литературы, и знакомит студентов с критериями оценивания. Написанные и оформленные в соответствии с требованиями эссе-рецензии в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.
Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела

	<p>дисциплины;</p> <p>б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;</p> <p>в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.</p>
--	--

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

Итоговой формой контроля знаний, умений и навыков по дисциплине является экзамен. Экзамен проводится в форме устно-письменных ответов на вопросы билета с использованием 4-балльной системы оценки. Перечень теоретических вопросов, типовых практических задач и заданий обучающиеся получают в начале семестра.

При определении уровня достижений обучающихся на экзамене обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические положения подтверждаются примерами из практики.

Составитель _____ **Н.С. Межлумян**

(подпись)

« ____ » _____ **2017г.**