

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

(подпись)

« 25 » 04 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**«Стратегии цифровой трансформации систем управления
персоналом»**

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом государственной
службы и корпораций»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Стратегии цифровой трансформации систем управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление персоналом государственной службы и корпораций» – 29 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Стратегии цифровой трансформации систем управления персоналом» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛИ:

Д-р экон. наук, профессор Родионов А.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры производственного менеджмента «21» 03 2023 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой производственного менеджмента А.В. Родионов Родионов А.В.

Переутверждена: « » 2023 года, протокол №

Директор института управления и государственной службы Р.Г. Харьковский Харьковский Р.Г.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «12» 04 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической комиссии института

А.А. Резник Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – формирование знаний, позволяющих создать целостное представление о стратегии цифровой трансформации систем управления персоналом в условиях цифровой экономики, изучение особенностей взаимодействия основных экономических агентов в современной среде управления персоналом..

Задачи:

изучение подходов к использованию IT-инфраструктуры в условиях цифровой трансформации;

изучение базовых “сквозных” цифровых технологий индустрии 4.0 и особенностей их использования в условиях цифровой трансформации;

формирование навыков научно-теоретического подхода к решению задач профессиональной направленности и практического их использования в дальнейшей профессиональной деятельности;

формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Стратегии цифровой трансформации систем управления персоналом» входит в блок факультативных дисциплин учебного плана. Ее содержание включает вопросы: выделение и усвоение знаний, свойства знаний; интеллектуальные системы; представление знаний в разных формах; извлечение знаний в ситуациях; измерение цифровизации в системах управления; методы измерения знаний; методика оценки материализованных знаний в организации в статике и динамике; оценки изменений уровня цифровизации; оценка потребности организации в знаниях; практические расчеты объемов материализованных знаний для предприятия; методы оценки интеллектуального и человеческого капитала организации. Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Современные методы управления персоналом» и служит основой для освоения дисциплин «Расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация» и других профильных дисциплин специальности 38.04.03 Управление персоналом.

Курс «Стратегии цифровой трансформации систем управления персоналом» способствует освоению профессиональной компетенций по

направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, а также, самостоятельного занятия научно- исследовательской работой студента и написания выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по Реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-4. Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом	ПК-4.1. Знает экономический механизм управления персоналом при формировании экономических и эффективных систем управления персоналом; ПК-4.2. Умеет проводить функционально-стоимостной анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками; ПК-4.3. Осуществляет процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, оценивает их экономическую и социальную эффективность;	знать: теоретические основы коммуникации и механизм управления персоналом при формировании экономических и эффективных систем управления персоналом; уметь: анализировать альтернативные методы и приемы функционально-стоимостной анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками; владеть: навыками количественного и качественного анализа данных для мотивации и стимулирования трудовой деятельности, оценивает их экономическую и социальную эффективность;

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	24	8
Лекции	12	4
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	12	4
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-

Самостоятельная работа студента (всего)	54	64
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Цифровая трансформация систем управления персоналом как актуальное направление развития.

Цифровизация – источник эффективности. Когнитивные инструменты в деятельности менеджеров по управлению персоналом. Менеджмент знаний – образы и модели. Представления об эффективности – зона актуальных метафор.

Тема 2. Управление в экономике, основанной на цифровизации.
Постиндустриальное общество и его производственные возможности. Экономика, основанная на знаниях, ее опоры: институциональная структура, инновационная система, образование и обучение, информационная инфраструктура. Условия и факторы, обусловившие становление экономики знаний, ее характерные черты и базовые показатели оценки. Особенности знания как ресурса. Основные свойства понятия «знание». Классификация знаний. Менеджмент знаний как наука: объект и предмет исследования. Потенциал России в экономике знаний, ее инновационное состояние. Создание национальной инновационной системы. Направления инновационного развития РФ: развитие нанотехнологий, создание технико-разрабатывающих или технико-внедренческих зон (ТРЗ, ТВЗ), инновационно-технологических кластеров и институтов поддержки инноваций.

Тема 3. Стратегии цифровой трансформации систем управления персоналом.

Данные, информация и знание. Основные отличия знания от информации. Способы превращения информации в знания. Явное (кодифицированное) и неявное (некодифицированное) знание. Индивидуальные и организационные знания. Характерные черты и особенности знания как объекта управления. Что означает понятие «управление знаниями»? Аспекты управления знаниями. 10 шагов в управлении процессом создания знаний. Организационные формы обмена знаниями. Модели трансформации знания, «спираль знаний»: социализация (из неформализованного – в неформализованное знание), экстернализация (из неформализованного – в формализованное знание), интернализация (из формализованного – в неформализованное знание), комбинация (из формализованного – в формализованное знание).

Тема 4. Система управления знаниями в организации.

Цели и задачи системы управления знаниями в организации. Концептуальная модель системы управления знаниями С. Галахера и Ш.

Хазлет. Инфраструктура управления знаниями. Культура знаний. Технология знаний. Этапы создания системы управления знаниями. Внешние и внутренние источники получения знаний. Методы получения знаний: покупка, аренда, развитие знаний. Коммуникативные и текстологические методы получения знаний Т. Гавриловой. Система управления знаниями российских компаний. Подразделения по управлению знаниями. Директор по управлению знаниями: миссия, функции и качества. Возможности и функции IT- и HR- подразделений в системе управления знаниями. Роль специалистов в системе управления знаниями (координаторы знаний, менеджеры знаний, инспекторы знаний, брокеры знаний, аналитики знаний, фасилитатор). Центры компетенций: типы и функции. Управляющий комитет по управлению знаниями в организации.

Тема 5. Методы оценки интеллектуального и человеческого капитала организации.

Структура интеллектуального капитала, составляющие человеческого капитала. Административный и предпринимательский ресурс организации, отдача этих ресурсов.

Тема 6. Знания как ресурс и как объект управления.

Внешние и внутренние источники получения знаний. Методы получения знаний. Выделение и усвоение знаний, свойства знаний. Интеллектуальные системы. Представление знаний в разных формах.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Цифровой менеджмент – актуальное направление развития менеджмента	2	2
2.	Управление в экономике, основанной на цифровизации.	2	
3.	Знания в современных организациях.	2	2
4.	Система управления знаниями в организации.	4	
5.	Методы оценки интеллектуального и человеческого капитала организации.	2	
6.	Знания как ресурс и как объект управления.	2	
Итого:		12	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Цифровой менеджмент – актуальное направление развития менеджмента	2	2
2.	Управление в экономике, основанной на цифровизации.	2	
3.	Знания в современных организациях.	2	2
4.	Система управления знаниями в организации.	4	
5.	Методы оценки интеллектуального и человеческого капитала организации.	2	

6.	Знания как ресурс и как объект управления.	2	
Итого:		24	4

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Цифровой менеджмент – актуальное направление развития менеджмента	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	9	11
2.	Управление в экономике, основанной на цифровизации.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	9	11
3.	Знания в современных организациях.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	9	11
4.	Система управления знаниями в организации.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	9	11
5.	Методы оценки интеллектуального и человеческого капитала организации.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	9	10
6.	Знания как ресурс и как объект управления.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	9	10
Итого:			54	64

4.7. Курсовая работа.

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

дисциплины:

а) основная литература:

1. Когнитивный менеджмент: концептуализация управленческой эффективности : Монография / Е. И. Кудрявцева. — Петрозаводск : Изд-во Петр- ГУ, 2013. — 224 с. ISBN 978-5-8021-1665-4

2. Воронцов, Е. В. Управление знаниями: учеб. пособие / Е. В. Воронцов - Минск : Выш. шк. , 2016. - 351 с. - ISBN 978-985-06-2687-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789850626875.html>

2. Паникарова, С. В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : учебное пособие для вузов / С. В. Паникарова, М. В. Власов. — Москва :Издательство Юрайт, 2020. — 142 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10125-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblioonline.ru/bcode/454778>

б) дополнительная литература:

1. Селетков, С. Н. Управление информацией и знаниями в компании : учебник / С.Н. Селетков, Н.В. Днепровская. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 208 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znaniyum.com>]. — (Высшее образование). — www.dx.doi.org/10.12737/694. - ISBN 978-5-16-004842-0.

2. Лебедева, Н.Ю. Управление знаниями и изменениями : учебное пособие /Лебедева Н.Ю., Широина Е.М. – Москва : Русайнс, 2021. – 72 с. – ISBN 978-5-4365-5716-8. – URL: <https://book.ru/book/938309>

3. Сажина, М. А. Блокчейн в системе управления знанием : монография /М.А. Сажина, С.В. Костин. – Москва : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2020. – 90с. – (Научная мысль). – www.dx.doi.org/10.12737/monography5bd9b00379b1c3.55229774. - ISBN 978-5-16-107030-7. - Текст : электронный. - URL:<https://new.znaniyum.com/catalog/product/1047262>

4. Лукашевич В.В., Менеджмент : учеб. пособие для высших учебных заведений / п/р В.В. Лукашевича, Н.И. Астаховой - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 256 с. ("Менеджмент") - ISBN 5-238-00764-7 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5238007647.html>

5. Стратегии управления знаниями и интеллектуальным капиталом под влиянием неформальной организации : монография / Н. Р. Кельчевская, И. С. Пелымская, И. А. Галезник, И. М. Черненко. - Москва : КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА, 2018. - 326 с. - ISBN 978-5-91292-219-0.

в) интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Справочная правовая система «Консультант Плюс» – <https://www.consultant.ru/sys/>

Электронный периодический справочник ГАРАНТ Аналитик – <https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301354/>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Стратегии цифровой трансформации систем управления персоналом» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет. Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	FirefoxMozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	MozillaThunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	FarManager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP

Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Стратегии цифровой трансформации систем управления персоналом»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-4 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом	Пороговый	знать: сущность, место и роль менеджмента знаний в системе управления организацией; основные понятия и категории менеджмента знаний в организации; основные концепции и теории управления знаниями в организации; современные методы и технологии управления знаниями в организации; методологию, методику и инструментарий оценки интеллектуального капитала организации для принятия управленческих решений;
Основной		Базовый	уметь: профессиональную деятельность; управлять развитием системы менеджмента знаний в организации; применять свои знания и понимание для решения проблем управления знаниями в новых и незнакомых контекстах;
Заключительный		Высокий	владеть: методологией теоретических и экспериментальных исследований в области управления знаниями; навыками применения системы сбалансированных показателей для аудита знаний.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в
результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-4.	Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом	ПК-4.3. Осуществляет процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, оценивает их экономическую и социальную эффективность;	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6.	3

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-4. Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом	ПК-4.3. Осуществляет процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, оценивает их экономическую и социальную эффективность;	знать: сущность, место и роль менеджмента знаний в системе управления организацией; основные понятия и категории менеджмента знаний в организации; основные концепции и теории управления знаниями в организации; современные методы и технологии управления знаниями в организации; методологию, методику и инструментарий оценки интеллектуального капитала организации для принятия управленческих решений; уметь: внедрять систему управления знаниями в свою профессиональную деятельность; управлять развитием системы менеджмента знаний в организации; применять свои знания и понимание для решения проблем управления знаниями в новых и незнакомых контекстах;; владеть: методологией теоретических и экспериментальных исследований в области управления знаниями; навыками применения системы сбалансированных показателей для аудита знаний.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6.	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Управление – это:

- а) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- б) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- в) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя;
- г) все ответы верны.

2. Абстракция – это ...

- а) мысленное отвлечение ряда свойств предметов и отношений между ними, отражающее их главное содержание;
- б) мысленное отвлечение, порождающее идеальные объекты и процессы;
- в) мысленное отвлечение ряда свойств предметов и отношений между ними, создающее новое их соотношение;
- г) мысленная конструкция, не имеющая связи с реальными объектами

3. Гипотеза – это ...

- а) научное предположение, выдвигаемое для объяснения какого-либо явления и требующее его проверки на опыте
- б) научное предположение о развитии какого-либо явления или процесса, проверяемое на опыте
- в) прогноз появления какого-либо научного открытия
- г) научное предположение об эффективности реализации какого-либо проекта

Анализ – это метод научного познания, означающий ...

- а) мысленное или фактическое разложение целого на составные части
- б) мысленное представление внутренней структуры объекта или процесса
- в) мысленное или фактическое создание объекта из составных элементов г)
- исследование причин неправильного функционирования объекта

4. Интуиция – это ...

- а) способность угадывать результаты сложных процессов без расчетов и анализа б)
- способность чувствовать наступление критической ситуации в организации
- в) способность непосредственно, как бы внезапно, без логического обдумывания находить правильное решение проблемы
- г) способность быстро принимать правильные решения в сложных ситуациях на основе профессиональных знаний и опыта

5. Три этапа творческого процесса

- а) ощущение идеи, появление идеи, осмысление идеи
- б) появление идеи, превращение идеи в план, воплощение идеи в материальную форму
- в) замысел идеи, осмысление идеи, формулировка идеи г)
- рождение идеи, осмысление идеи, реализация идеи

6. Синтез — это метод научного познания, означающий ...

- а) познание объекта как единого целого, в единстве и взаимной связи его частей
- б) познание объекта или процесса в его связи с другими объектами или процессами
- в) объединение разных элементов в единое целое с целью создания нового г)
- исследование целого через свойства его составляющих

7. Причина появления идеи инновации

- а) несоответствие уровня качества выпускаемой продукции международному

уровню

- б) противоречие между акционерами-владельцами предприятия и менеджментом
- в) несоответствие существующим и желаемым уровнем организации производства

8. Три элемента мышления, свойственных только человеку

- а) сопоставление, сравнение, сочетание
- б) абстрактное мышление, синтез, логика
- в) память, сотрудничество, творчество
- г) мышление, анализ, креатив.

9. Прогноз – это ...

а) вероятностное предположение, основанное на результатах познания человеком объективных законов

- б) программа развития событий на основе продолжения тенденций прошлого

в) вероятностное предположение, основанное на результатах анализа возможностей объектов

г) предположение специалиста о ходе событий на основе профессиональных знаний, опыта и интуиции

10. Знания - это...

а) так или иначе зафиксированные отражения реальной действительности;

б) продукт осознанной или неосознанной переработки информации;

в) разделяемая сотрудниками организации совокупность принципов, правил в управленческой и трудовой деятельности;

г) совокупность данных, относящихся к ситуации того, кто их получает.

11. И. Нонака и Х. Такеучи рассматривали следующие варианты трансформации

- а) Специализация, социализация, дифференциация, интеграция;
- б) Специализация, экстернализация, дифференциация, комбинация;
- в) Социализация, экстернализация, комбинация, интернализация;
- г) Интеграция, дифференциация, комбинация, интернализация.

12. Доля явных знания в организации составляет около...

- а) 80%;
- б) 60%;
- в) 40%;
- г) 20%.

13. Основной способ обеспечения экономического роста развитых стран в условиях снижения рождаемости и численности населения – это

а) подъем производительности труда за счет вклада людей, обладающих знаниями;

- б) иммиграция;
- в) глобализация;
- г) международное разделение труда.

14. Реформирование существующих формализованных знаний, в частности, категоризация и организация хорошо структурированной базы знаний, создание контролируемого словаря, отражающего бизнес - процессы в организации, – это вариант трансформации знаний, называемый

- а) специализацией;
- б) интернализацией;
- в) социализацией;
- г) комбинацией.

15. Процесс, в котором в результате многократного применения явных знаний реализуется их подсознательное использование, называют:

- а) специализацией; б) интернализацией; в) социализацией;

г) комбинацией.

16. Наиболее простой способ приобретения знаний организацией – это:

а) покупка;

б) организация специализированной службы по созданию знаний;

в) организация формальных и неформальных деловых сообществ (творческих групп, команд);

г) имитация.

17. Эксперты утверждают, что неформальным путем в организации

а) не более 15% знаний;

б) не более 25% знаний;

в) не более 50% знаний;

г) не более 70% знаний.

18. Управление знаниями – это:

а) процесс выявления, производства и приобретения знаний в организации;

б) процесс хранения и распространения знаний в организации;

в) процесс использования знаний в организации;

г) все вышеперечисленное и процесс контроля.

19. Посредством обучающих сетей сотрудники организации:

а) получают новые для себя знания и обмениваются опытом;

б) приобретают новый подход к анализу проблем;

в) получают психологическую помощь и поддержку;

г) получают все вышеперечисленное

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. Понятие «экономика знаний». Факторы и условия ее становления.

2. Характерные черты и базовые показатели «экономики знаний».

3. Знания: понятия и общая классификация.

4. Управление знаниями как наука и учебная дисциплина.

5. Направления инновационного развития России.

6. Понятие «интеллектуальный капитал». Структура интеллектуального капитала.

7. Человеческий капитал. Показатели и инвестиции в человеческий капитал.

8. Организационный капитал: понятие и состав. Организационный капитал как собственность компании и объект купли-продажи.

9. Потребительский капитал: понятие и состав. Имидж организации.

10. Интеллектуальная собственность. Объекты интеллектуальной собственности.

11. Защита интеллектуальной собственности (ИС) в России. Основные

институты права ИС.

12. Интеллектуальные ресурсы и интеллектуальные активы.

13. Интеллектуальный капитал. Отличия интеллектуального и физическо-го капитала.

14. Методы оценки интеллектуального капитала.

15. В чем состоят особенности знаний как объекта управления.

16. В чем отличие данных, информации и знаний.

17. 10 шагов в управлении процессом создания знаний.

18. Явные и неявные знания. Источники извлечения явного знания.

19. Источники и формы создания организационных знаний.

20. Модель трансформации знаний (спираль знаний).

21. Понятие «управление знаниями». Задачи и принципы управления знаниями в организации.

22. Система управления знаниями.

23. Этапы управления знаниями.

24. Внешние и внутренние источники получения знаний.

25. Методы получения знаний.

26. Кодификация знаний.

27. Создание инфраструктуры управления знаниями на предприятии.

28. Директор по управлению знаниями: миссия, качества и функции.

29. Информационно-аналитическая служба предприятия.

30. Команды и центры компетенции (ЦК). Функции ЦК.

31. Управляющий комитет по управлению знаниями.

32. «Обучающаяся организация», ее характеристики и признаки

33. Принципы «обучающейся организации».

34. Бенчмаркинг: понятие, виды. Отличия бенчмаркинга от соцсоревнования.

35. Понятие «аудит знаний». Когда он необходим и полезен?

36. Цели и основные вопросы аудита знаний.

37. Уровни использования аудита знаний.

38. Выгоды и эффекты от аудита знаний.

39. Методы и этапы аудита знаний.

40. Карты знаний и их типы.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Рефераты

(базовый уровень)

Темы рефератов:

1. Придумайте и опишите пример компании (организации), опишите состав и структуру ее интеллектуального капитала.
2. Придумайте пример цепочки перехода от «данных» через «информацию» к «знаниям». Охарактеризуйте (опишите) эти переходы.
3. Составьте рубрикатор (структуру каталога) своих явных знаний. Под рубрикатором понимается «классификационная таблица иерархической классификации, содержащая полный перечень включенных в систему классов и предназначенная для систематизации информационных фондов, массивов и изданий, а также для поиска в них».
4. Приведите примеры (три и более) своих неявных знаний и ситуаций, в которых вы применяли (или можете применить) эти знания.
5. Опишите этапы трансформации знаний на примере вашей учебной группы. (За основу этапов трансформации знаний возьмите модель создания организационного знания Нонака и Такеучи). Особенности процессного подхода к управлению.
6. Представьте ситуацию появления нового сотрудника в компании. Какие знания ему необходимо приобрести дополнительно к имеющимся для того, чтобы он эффективно работал на достижение бизнес-целей компании.
7. Придумайте и опишите пример из деятельности компании, описывающий угрозу потери знаний в этой компании. Уточните, какие знания могут быть потеряны, к какому виду знаний они относятся.
8. Придумайте и опишите пример из деятельности компании, описывающий создание (или приобретение) новых знаний в компании. Уточните, какие знания создаются или приобретаются, к какому виду знаний они относятся.
9. Представьте, что Вас назначили на должность СКО в компании. Придумайте краткую характеристику этой компании и требования к сотрудникам, которых вы хотите набрать в свою команду для создания и реализации программы по управлению знаниями.
10. Представьте, что Вы руководитель (или HR-директор) компании, которая решила внедрить систему управления знаниями. Какие требования вы предъявите к кандидатам на должность СКО? На что будет обращать внимание при подборе специалиста на эту должность?
11. Вы назначены на должность СКО (впервые для компании). Опишите содержание вашей стратегии по созданию политики (системы) управления знаниями на ближайшие два года.
12. Представьте, что вы – руководитель компании, которому представили на утверждение стратегию по управлению знаниями на ближайшие годы. По каким критериям вы будете оценивать этот документ.
13. Дайте рекомендации по внедрению инструментов/методов управления знаниями для компании, которая остро нуждается в стимулировании процессов создания знаний.
14. Дайте рекомендации по внедрению инструментов/методов управления знаниями для компании, которая остро нуждается в сохранении и распространении своих знаний.
15. Представьте, что Вы работаете в команде над проектом по управлению знаниями в небольшой консалтинговой компании с маленьким ИТ-бюджетом (т.е. компания не может выделить средства на приобретение специализированных программных компонент по УЗ). Предложите для этой компании такие инструменты управления знаниями, которые бы минимально

- требовали (или вообще не требовали) наличие специальных ИТ-средств.
16. Представьте, что вы назначены на должность СКО в компании. Придумайте краткую характеристику этой компании и перечислите факторы, которые вам необходимо будет учитывать при разработке стратегии и тактики вашей будущей программы/политики по УЗ именно для этой компании.
 17. Какие критерии вы, как руководитель компании, выдвинете для оценки эффективности (успешности) внедрения программы по УЗ в вашей компании?
 18. Если в компании предусмотрена специальная должность СКО, то как вы на месте этого менеджера будете строить свои взаимоотношения с HR-отделом компании? Управленческое решение: оптимизация принятия и реализации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

1. Придумайте и опишите пример компании (организации), опишите состав и структуру ее интеллектуального капитала.

В маркетинговой компании "БАРСИК" на данный момент работают специалисты в области маркетинг и PR. За время работы компании, была сформирована большая база данных, в которой содержится информация о клиентах, идеях, уже выполненных работ. В качестве интеллектуального капитала компании "Барсик" также выступает: товарный знак, фирменное наименование, марки качества, марочное наименование, лицензии, контракты.

2. Опишите этапы трансформации знаний на примере вашей учебной группы. (За основу этапов трансформации знаний возьмите модель создания организационного знания Нонака и Такеучи).

Каждый человек в группе обладает неформализованными и в меньшей степени формализованными знаниями. За учебный процесс наши знания трансформируются путем комбинации (при общении друг с другом), экстернализации (при посещении лекций и экзаменов), интернализации (при условии, что знание было успешно внедрено в рабочий процесс).

3. Составьте рубрикатор (структуру каталога) своих явных знаний. Под рубрикатором понимается «классификационная таблица иерархической классификации, содержащая полный перечень включенных в систему классов и предназначенная для

систематизации информационных фондов, массивов и изданий, а также для поиска в них».

Микроэкономика

Менеджмент

Макроэкономика

Психология

Теория организаций

Логистика

Финансовый менеджмент

Право

4. Приведите примеры (три и более) своих неявных знаний и ситуаций, в которых вы применяли (или можете применить) эти знания.

- умение готовить (при посещении кулинарных курсов)
- кататься на коньках (при обучении человека кататься на коньках)
- управлять автомобилем (при поездке загород)

5. Придумайте пример цепочки перехода от «данных» через «информацию» к «знаниям». Охарактеризуйте (опишите) эти переходы.

Автор пишет книгу используя данные, написанная книга несет информацию, прочтенная - знания.

6. Представьте ситуацию появления нового сотрудника в компании. Какие знания ему необходимо приобрести дополнительно к имеющимся для того, чтобы он эффективно работал на достижение бизнес-целей компании.

Необходимо ознакомиться с внутренней документацией компании, узнать цели организации, устав и корпоративную культуру.

7. Придумайте и опишите пример из деятельности компании, описывающий угрозу потери знаний в этой компании. Уточните, какие знания могут быть потеряны, к какому виду знаний они относятся.

Маркетинговая компания, увольняется главный специалист из отдела маркетинг. В данном случае неявные знания могут быть потеряны (ноу-хау, опыт и секреты мастерства).

8. Придумайте и опишите пример из деятельности компании, описывающий создание (или приобретение) новых знаний в компании. Уточните, какие знания создаются или приобретаются, к какому виду знаний они относятся.

Компания отправила своих сотрудников на тренинг по тайм-менеджменту. В данном случае приобретаются знания по эффективному управлению временем. Эти знания относятся к неявным.

9. Представьте, что Вас назначили на должность СКО в компании. Придумайте краткую характеристику этой компании и требования к сотрудникам, которых вы хотите набрать в свою команду для создания и реализации программы по управлению знаниями.

Банк. Требования к сотрудникам: психологическое образование или педагогическое образование, креативность, коммуникабельность, умение вести презентации, умение работы с базой данных.

10. Представьте, что Вы руководитель (или HR-директор) компании, которая решила внедрить систему управления знаниями. Какие требования вы предъявите к кандидатам на должность СКО? На что будет обращать внимание при подборе специалиста на эту должность?

Требования к кандидатам: Высшее образование, опыт работы, высокие коммуникативные навыки, способность мыслить как собственник бизнеса, высокие

навыки в ИТ.

Особое внимание буду уделять организаторским и коммуникативным способностям

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

5. Практическое (прикладное) задание (высокий уровень)

Задание 1. Наставничество как система обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. Разработайте план работы наставника по обучению и социализации молодого специалиста.

Задание 2. Современные города – это бетон и асфальт. Земля (площадь) в городах очень дорога, поэтому места для необходимых человеку зелёных насаждений всегда меньше, чем хотелось бы. Сделайте предложения для архитекторов, как решить эту проблему.

Задание 3. Любители превышать скорость избегают столкновения с законом с помощью антирадаров. Если машина попадает в «поле зрения» полицейского радара, антирадар подаёт сигнал, и нарушитель резко притормаживает. Как, не запрещая антирадаров законом, повысить эффективность действий против лихачей?

Задание 4. Около 8 процентов мужчин – дальтоники, то есть не различают или плохо различают цвета. В большинстве стран таким людям не дают водительских прав. Причина в том, что эти люди не могут различать сигналов светофора. Предложите конструкцию светофора, которая решила бы эту проблему. Проанализируйте достоинства и недостатки вашей конструкции.

Задание 5. На автострате грузовая фура застряла под мостом. Скорость машины была большой, и она оказалась «вбита» под мост почти до середины. Своим ходом выбраться невозможно. Да и тросом вытянуть не получается. А груз – живые кони. Ситуация сложная: фура загрозила проезд, образовалась «пробка», кони нервно бьют копытами. Найдите выход в этой ситуации.

Задание 6. В одном из музеев установлены старинные часы, которые ходят без

подзаводки уже почти два столетия. Как это удалось? Предложите максимум вариантов решения задачи.

Задание 7. В лаборатории испытывают надувные камеры, которые должны выдерживать высокое давление. Некоторые камеры на пике давления лопаются, при этом происходит перепад давлений, характерный для взрыва, что небезопасно. Необходимо оставить испытания, но сделать их безопасными. Как?

Задание 8. Птицы являются источником постоянных хлопот для персонала аэропортов - их необходимо отгонять от зон, в которых проходит посадка или взлёт самолетов. В частности, мешают водоплавающие птицы, которые могут селиться на небольших озерцах и болотцах вокруг аэропортов. Осушать эти водоёмы дорого. Добавлять в воду ядохимикаты неприемлемо – это удар по окружающей среде. Как же «объяснить» уткам и гусям, что в некоторых водоёмах селиться не надо? Какое можно найти решение?

Задание 9. Телевизионный канал приготовился к трансляции заседаний суда над широко известным человеком. Но власти запретили доступ видео- и телекамер в зал заседаний. Тем не менее ТВ-канал нашел способ, как показывать народу суд, не нарушая запрета. Найдите такой способ и вы.

Задание 10. Российские учёные, изучающие Арктику, организуют палаточные городки на дрейфующих льдинах. Однажды возникла необходимость срочно эвакуировать учёных. Для этого решили послать специальный самолёт, который садится не на колёса, а на лыжи. Но опытный полярный пилот сообщил о довольно неприятной ситуации – во время посадки лыжа сильно нагревается из-за трения и после остановки самолёта может примёрзнуть к поверхности. Если под лыжей снег, это не так страшно. Но в этот раз посадка будет на чистый лёд, а значит, пока самолёт будет загружаться, лыжи примёрзнут, и самолёт не сможет взлететь. Обычно через некоторое время после посадки лыжу освобождают от ледового плена, но в данном случае на такую операцию времени не будет. Как же быть?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

6. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачёт)

Вопросы для подготовки к зачету

1. Экономика знаний.
2. Управление знаниями - новая функция управления.
3. Данные. Информация. Знание.
4. Классификация знания.
5. Теоретические и практические знания.

6. Явные и неявные знания. Спираль знаний.
7. Психологические и социально-психологические знания. Значение социально-психологических знаний на предприятии.
8. Нематериальные активы и интеллектуальная собственность компании.
9. Сущность интеллектуального капитала. Виды интеллектуального капитала.
10. Человеческий капитал.
11. Организационный капитал.
12. Потребительский капитал.
13. Применение ресурсов интеллектуального капитала для создания ценности.
14. Жизненный цикл управления знаниями.
15. Формирование знаний.
16. Распространение знаний.
17. Использование знаний.
18. Стратегии управления знаниями.
19. Процесс управления знаниями.
20. Методы управления знаниями.
21. Технологии управления знаниями.
22. Политика и стратегия управления знаниями на предприятии.
23. Этапы внедрения системы управления знаниями.
24. Построение организационной структуры.
25. Введение новых должностей по управлению знаниями.
26. Организационные формы управления знаниями.
27. Формирование в организации культуры знаний.
28. Программы стимулирования обменом знаниями.
29. Система управления знаниями в компании.
30. Менеджмент знаний - основа конкурентного преимущества.
31. Приведите пример знаний, которые являются общественным благом.
32. Опишите уровни знания и деятельности человека по достижению актуального знания.
33. Приведите пример неявных знаний.
34. Охарактеризуйте процесс трансформации знаний в социальной группе.
35. Опишите модель управления знаниями.
36. Назовите качества личности, входящие в модель «большой пятерки».
37. Поясните разницу между понятиями «капитал» и «актив».
38. Определите индекс степени развитости интеллектуальной культуры организации.
39. Оцените стоимость патента.
40. Определите стоимость программного продукта.
41. Определите значимые для организации знания.
42. Приведите пример средств поиска информации.
43. Опишите процесс неосознанного обучения.
44. Определите наиболее эффективный метод стимулирования персонала на введение инноваций.
45. Опишите функции менеджера по знаниям.
46. Охарактеризуйте модель создания организационного знания.
47. Опишите циклический инновационный процесс, сопровождающийся созданием нового знания в организации.
48. Определите показатели, необходимые для выявления перспектив обучения и развития персонала.
49. Рассчитайте коэффициент стратегического переобучения организации.
50. Охарактеризуйте стили обучения в организации и социальной группе.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт»

Национальная шкала	Характеристика знания предмета и ответов
зачтено	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

7. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха

получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;

- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;

- продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)