

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт искусств и культуры

УТВЕРЖДАЮ:

Директор


Д. В. Галкин

« 17 » 12 20 22 г.

Рабочая программа дисциплины

Когнитивный менеджмент

по направлению подготовки

51.04.01 Культурология

Направленность (профиль) подготовки :

Практическая культурология и менеджмент в социокультурной сфере

Форма обучения

Очная

Квалификация

Магистр

Год приема

2022


Код дисциплины в учебном плане: Б1.В.ДВ.01.02

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП


В. Е. Буденкова

Председатель УМК


М. В. Давыдов

Томск – 2022

1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

– ПК-1 – Способен проводить научные исследования в области культурологии/ культуроведения и реализовывать социокультурные проекты.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИПК-1.1. – Выбирает предметную область и определяет тематику исследования;

ИПК-1.2 – Выбирает средства и методы в соответствии с проблематикой и задачами исследования.

2. Задачи освоения дисциплины

– Освоить категориальный аппарат теорий управления в целом и когнитивного менеджмента как одной из них, в том числе;

– научиться применять понятийный аппарат когнитивного менеджмента для решения практических задач профессиональной деятельности;

– научиться теоретическим основам принятия решений на основе использования данных, полученных при использовании когнитивного менеджмента;

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений, предлагается обучающимся на выбор.

4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине

Семестр 1, зачет.

5. Входные требования для освоения дисциплины

Для успешного освоения дисциплины требуются компетенции, сформированные в ходе освоения образовательных программ предшествующего уровня образования. Студенты должны освоить теоретический и практический курсы философии, теории и истории культуры, русской и западной культур и т.д. Необходимы знания, умения, навыки, приобретенные и освоенные на этапе бакалавриата: знать специфику современной культуры, владеть навыками самостоятельного, свободного мышления, методами научного исследования и методологией поиска, обработки и хранения научной информации, понимать содержание, место, роль и социокультурные последствия digital culture, знать основы естественных наук, уметь пользоваться, современными информационными технологиями,

6. Язык реализации

Русский

7. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2з.е., 72 часа, из которых:

– лекции: 8 ч.;

– семинарские занятия: 12 ч.

в том числе практическая подготовка 4 ч.

8. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Тема 1. Понятие когнитивного менеджмента как современной стратегии управления социальными процессами

Актуальность темы лекции можно обосновать следующими факторами. Во-первых, современное социальное развитие характеризуется термином «общество знания», которое в качестве своего основного ресурса имеет знание, относительно которого сегодня есть много версий понимания. Курс когнитивного менеджмента предлагает возможность разъяснения по этому поводу. Во-вторых, специфика общества знания состоит в его динамике, постоянстве изменений, фундированных философской теорией онтологии становления. Все это вызывает необходимость релевантной теории управления, которая была бы ориентирована на постоянное прогнозирование и проектирование образа будущего. В-третьих, изменение основного фактора и ресурса социального развития, в качестве которого теперь рассматривается не земля, не труд и не капитал, но знание, актуализирует изучение и исследование новой теории управления – когнитивного менеджмента, которая имеет дело со знанием, находящимся в процессе производства и становления.

Тема 2. Общество знания как социальный фон, инициирующий когнитивный менеджмент

Сегодня предлагаются разные версии определения и исследования общества знания, в которых, однако, неизменной остается констатация научного знания в качестве его главного критерия и базисного основания.

Концепция общества знания и его история, начавшаяся еще в XX веке, уже дают возможность осмыслить и оценить векторы его развития, соотнести надежды и результаты. Цель лекции состоит в выявлении онтологической специфики общества знания и обоснование векторов воздействия релевантных ему когнитивно-инновационных оснований на характер, природу и социальные последствия его развития.

Тема 3. Характер знания в когнитивном обществе и специфические нюансы в понятиях «knowledge management» и «cognitive management»

Knowledge management (KM) — это теория управления развитием, совместным производством, сбором и хранением знания в той или иной организации с целью овладения ими каждым сотрудником. Это является ответом теории управления на вызовы современного общества, создает ситуацию обучающейся организации, облегчает онбординг (адаптацию) новых сотрудников и в целом способствует формированию комфортной в психологическом отношении атмосферы.

Принципиального различия между понятиями «knowledge management» и «cognitive management» нет, хотя в литературе преимущественное использование получило понятие «knowledge management».

Тема 4. Когнитивный менеджмент: поиски объекта управления: управление виртуальной реальностью как специфическая задача менеджмента

Объект управления по схеме и теоретическим разработкам когнитивного менеджмента – становление, безостановочное изменение, рост и устаревание знания, связанного с профессиональной деятельностью, характерной для той или иной организации. Названный объект сопряжен со специфическим категориальным аппаратом – conceptual diagram, mindmaps, concept map, visual metaphors, – помогающим приобщение к управлению всех сотрудников организации.

Тема 5. Когнитивная экономика и когнитивный менеджмент: новая концепция управления человеческими ресурсами

Понятие когнитивной экономики – достояние современности, связанное с тем, что в обществе знания экономическое развитие основывается на использовании знания в качестве своего основного ресурса. Знание становится экономической категорией и требует соответствующей адаптации в конкретной организации и в условиях конкретной формы профессиональной деятельности. Адаптация обнаруживает себя в появлении специфического

категориального аппарата: обучающаяся организация, непрерывное образование, человеческий капитал, символический капитал, когнитивный капитал и пр.

Тема 6. Роль институционализированного и неинституционализированного знания в системе когнитивного менеджмента

Институционализированные знания не всегда в организациях усваиваются на персональном уровне. Поэтому возникает ситуация невозможности решать задачи организации из-за ограниченности профессионального интеллекта и неэффективного когнитивного поведения отдельных профессионалов. Ставится задача устранения этой ограниченности путем работы системы образования в коллективе и наращивания общего, специального и научного знания. Решение проблемы возможно через создание рынка новых образовательных продуктов – систем управления знанием, обучения когнитивным и нейрокогнитивным технологиям, всем системам когнитивного менеджмента, в том числе и персонального–неинституционализированного– когнитивного менеджмента.

Тема 7. Динамическая модель стратегического влияния менеджеров

Модель стратегического влияния менеджеров в условиях динамично развивающегося мира, неоднородных коммуникаций между национальными организациями и транснациональными компаниями возможна только как тоже динамичная. Динамичность мира вызывает такого менеджера, который находится в состоянии авторефлексии – «заботы о себе» как той практики самоформирования, кредо которой сформулировала еще древнегреческая философия – «управляй собой, чтобы мог управлять другими».

Тема 8. Когнитивный менеджмент и современное понимание компетентности, способности и метаспособности

В современной ситуации рефлексии образования относительно формирования компетенций, которыми должен обладать современный профессионал, и когда понятие профессии приобретает трансфессиональные характеристики, когнитивный менеджмент как стратегия управления приобретает особое значение. Оно связано с вниманием, которое уделяет этот тип управления на формирование универсальных и профессиональных компетенций в их вариантах soft/hard skill. Когнитивный менеджмент базируется на понятиях об этих компетенциях и необходимости выхода на уровень понимания их соотношения с понятием о метакомпенциях.

Тема 9. Когнитивная карта эффективности менеджера: представление о себе как эффективном менеджере

Кредо эффективности работы менеджера – работа по самоменеджменту, то есть усилий по постоянному управлению собой: поддержание себя в активном состоянии профессиональной деятельности, собственной психики. Необходимо также наблюдение и практическая коррекция своего когнитивного и нейрокогнитивного поведения. В этом смысле особое значение приобретает знание своего «Личностного (явного) знания» (понятие ввел М. Поолани). Эффективный менеджер использует современные достижения в области социологии, психологии, психоаналитики, медицины и пр. Для реализации современных достижений науки эффективный менеджер организует обучение сотрудников, их знакомство с открытиями последних десятилетий. К таким открытиям, например, относится учение нейробиологии о зеркальных нейронах (Джакомо Риззолатти), которое вызвало в теориях управления огромный резонанс.

Тема 10. Когнитивная карта эффективности менеджера: представление о подчиненном как эффективном менеджере

В представлении современного менеджера о подчиненном приобретают значение знания о работе в команде – знание законов капитализации команды, понимание тенденций в предложении и спросе на высококвалифицированную рабочую силу,

интуиция образа будущего. Современный менеджер понимает, что «неявным знанием» может обладать как отдельный человек, так и коллектив в целом. Он применяет тесты в области кодифицированного знания, distance learning (обучение на расстоянии), но первую очередь использует персональный контакт с сотрудниками организации. Это обеспечивает резонансную работу когнитивного менеджмента коллектива и персонального когнитивного менеджмента. Для активизации когнитивных возможностей человека необходима работа по созданию программ и тренерских команд, знакомящих с достижениями наук нейробиологии, социологии, этики и пр., что может обеспечить понимание и доверие другому в дискурсивном общении. Для этого возможно, например, знакомство с этикой дискурса Ю. Хабермаса, с учением К.-О. Апелья о коммуникативном сообществе и т.п.

9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости, проведения письменных работ (эссе, рефераты литературных источников, и пр.), тестов по лекционному материалу. Необходимо применение современных образовательных технологий (интерес представляет, например, такая технология, как образовательная игра), контроль за выполнением домашних заданий, отчетами по прочитанной литературе. Контроль фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

Для оценки всех форм контроля устанавливается 100-балльная шкала, где зачет ставится в диапазоне 56-70 баллов, 55 баллов и ниже – «незачет».

Ответы на семинарских занятиях оцениваются по пятибалльной системе.

Общий вес ответов на этапе текущего контроля составляет 70% промежуточной аттестации.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Зачет в первом семестре проводится в письменной форме по билетам. Билет содержит теоретический вопрос и две задачи. Продолжительность зачета 1 час.

Примерный перечень теоретических вопросов

1. Вопрос 1. Понятие когнитивного менеджмента, актуальность и специфика этой стратегии управления.

2. Вопрос 2. Основные характеристики общества знания, инициирующие когнитивный менеджмент как современную стратегию управления.

3. Вопрос 3. Категориальный аппарат когнитивного менеджмента. Раскрыть содержание категорий: когнитивная экономика, человеческий капитал, управление человеческими ресурсами, институционализированное и неинституционализированное знание, неявное (неотъемлемое, личностное) знание и др.

4. Вопрос 4. Составление когнитивной карты эффективности менеджера.

5. Вопрос 5. Понятие самоменеджмента.

6. Вопрос 6. Современная интерпретация классической практики «забота о себе» в практике когнитивного менеджмента.

7. Вопрос 7. Понятие универсальных компетенций и их формирование в коллективе в практике когнитивного менеджмента.

8. Вопрос 8. Формирование метаспособностей профессионала возможностями когнитивного менеджмента.

9. Вопрос 9. Понятия «профессионал» и «трансфессионал» в реализации практики когнитивного менеджмента.

10. Вопрос 10. Динамическая модель когнитивного менеджмента: цель, задачи, принятие решения.

11. Вопрос 11. Когнитивные инструменты конструирования работы организации.

Результаты зачета определяются оценками «зачтено», «не зачтено».

Зачет ставится в случае понимания полученного для ответа вопроса: знание специфики когнитивного менеджмента в системе известных стратегий современного управления, умения соотнести когнитивный менеджмент с вызовами к характеру управления, идущими со стороны общества знания, обоснования теоретических проблем практикой решения конкретных вопросов в рамках стратегии управления по принципам когнитивного менеджмента.

Сформированность компетенций оценивается по итогам выполнения домашних заданий, ответов на семинарах и в зачетных письменных работах, а также по результатам теста. Общий вес ответов на этапе текущего контроля составляет 70% промежуточной аттестации. 30% - вес ответа на зачете.

11. Учебно-методическое обеспечение

а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=8282>

б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

в) Планы семинарских / практических занятий по дисциплине.

г) Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

а) основная литература:

– Гаврилова Т. А. Инженерия знаний. Модели и методы / Гаврилова Т. А., Кудрявцев Д. В., Муромцев Д. И.. - Санкт-Петербург : Лань, 2021. - 324 с.. URL: <https://e.lanbook.com/book/217442>

–Паникарова С. В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : учебное пособие для вузов / С. В. Паникарова, М. В. Власов.. - Москва : Юрайт, 2022. - 142 с - (Высшее образование) . URL: <https://urait.ru/bcode/493564>

–Уринцов А. И. Управление знаниями. Теория и практика : учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Уринцов [и др.] ; ответственный редактор А. И. Уринцов.. - Москва :Юрайт, 2022. - 255 с - (Бакалавр и магистр. Академический курс) . URL: <https://urait.ru/bcode/508130>

– Шарапова Т. В. Основы теории управления : учебное пособие для вузов / Т. В. Шарапова.. - Москва : Юрайт, 2022. - 210 с - (Высшее образование) . URL: <https://urait.ru/bcode/492388>

– Москвин С. Н. Менеджмент в образовании: управление человеческими ресурсами : учебное пособие для спо / С. Н. Москвин.. - Москва : Юрайт, 2022. - 142 с - (Профессиональное образование) . URL: <https://urait.ru/bcode/518610>

б) дополнительная литература:

– «Когнитивное моделирование в профессиональном образовании»: сборник материалов Международной научно-практической конференции (24 октября 2019 года). – Казань: ФГБНУ «ИППСП», 2019. – 216 с.

– Мартышенко С.Н., Мартышенко Н.С. Информационная технология построения когнитивных моделей. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=-39197

– В.И. Васильев, А.М. Вульфин, Р.Т. Кудрявцева. Анализ и управление рисками информационной безопасности с использованием технологии когнитивного моделирования // Доклады ТУСУРа, том 20, № 4, 2017. С. 61-66.

– Чамкин А. С. Социология коммуникации : Учебное пособие / Московский городской педагогический университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 295 с.. URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=370127>

– Агарков А.П. Экономика и управление на предприятии / А.П. Агарков [и др.]. – М.: Дашков и Ко, 2021. – 400 с.

– Менеджмент: Учебник для бакалавров / Е.Л. Маслова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2022. – 336 с.

- в) ресурсы сети Интернет:
– открытые онлайн-курсы
– СайтPhilosophy.ru - <https://philosophy.ru>

13. Перечень информационных технологий

- а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:
– Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office OneNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);
– публично доступные облачные технологии (GoogleDocs, Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

– Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ –
<http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>

– Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ –
<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>

- ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
– ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
– Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
– ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
– ЭБСIPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

в) профессиональные базы данных (*при наличии*):

- Университетская информационная система РОССИЯ – <https://uisrussia.msu.ru/>

14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения занятий семинарского типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

Аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в смешанном формате («Актру»).

15. Информация о разработчиках

Разработчик – Петрова Галина Ивановна, д-р.филос.наук, профессор, профессор кафедры культурологии и музеологии