МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по научной работе
и инновациям, профессор
_____ М.Г. Барышев
_____ 2017

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Б4 ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ
Б4.Д.1 ПРЕДСТАВЛЕНИЕ НАУЧНОГО ДОКЛАДА

Направление подготовки
38.06.01 Экономика

Профиль программы
08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент

Квалификация выпускника: **Исследователь. Преподаватель-Исследователь**

Форма обучения
очная, заочная

Краснодар 2017

Рабочая программа «Представление научного доклада» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.06.01 Экономика, профиль программы 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент (уровень подготовки кадров высшей квалификации)

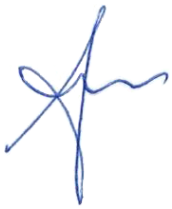
Программу составил: д-р экон. наук, доц. Ермоленко В.В.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес - процессов
«24» апреля 2017 г. протокол № 14
Заведующий кафедрой В.В. Ермоленко



Рабочая программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
«04» мая 2017 г. протокол № 6 .

Председатель УМК факультета
управления и психологии А.Н.Кимберг



1.Цели и задачи программы

Цель «представления научного доклада» – подготовка научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент, подготовка и представление диссертации к защите.

Задачи:

- формирование знаний, умений, навыков в области разработки программы проведения научных исследований;
- формирование знаний, умений и навыков, необходимых для разработки теоретических моделей исследуемых институтов, управленческих процессов, технологий, выбора и обоснования методов и методик решения поставленных научных задач;
- формирование знаний, умений и навыков, необходимых для получения научных результатов, удовлетворяющих установленным требованиям и содержанию диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук по направлению 38.06.01 Экономика, профиль программы 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент (уровень подготовки кадров высшей квалификации);
- формирование знаний, умений и навыков, необходимых для научной коммуникации, участия в работе исследовательских коллективов;
- подготовка научно-практических отчетов, обзоров, публикаций по результатам выполненных исследований;
- участие в конференциях, симпозиумах, научных школах, семинарах и т.д.;
- интеграция аспирантов к участию в научных проектах, практических разработок профильных кафедр

2. Место подготовки «научного доклада» в структуре ООП.

Подготовка научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата экономических наук, являются относится к Блоку 3 «Научные исследования» и является обязательным разделом учебного плана ООП направлению подготовки 38.06.01 Экономика, профиль программы 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент (уровень подготовки кадров высшей квалификации).

В соответствии с учебным планом научные исследования проводятся аспирантом на 1-3 годах обучения ОФО и 1-4 годах обучения ЗФО. Логически и содержательно-методически программа научно-исследовательской деятельности расширяет и углубляет компетенции, формируемые в результате освоения других частей учебного плана и ориентирует на подготовку научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата экономических наук в соответствии с требованиями ВАК РФ.

В процессе проведения всех этапов научно-исследовательской деятельности у аспирантов формируется мотивация к профессиональной деятельности, связанной с научной работой в области экономических исследований. Знания, умения, навыки, получаемые аспирантами, необходимы для подготовки кандидатской диссертации по направлению 38.06.01 Экономика, профиль программы 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент (уровень подготовки кадров высшей квалификации).

3. Перечень планируемых результатов обучения по программе «научного доклада», соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения программы аспирант должен продемонстрировать освоение следующих компетенций:

ОПК-1: способностью самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в соответствующей профессиональной области с использованием современных методов исследования и информационно-коммуникационных технологий;

ОПК-2: готовностью организовать работу исследовательского коллектива в научной

отрасли, соответствующей направлению подготовки;

ОПК-3: готовностью к преподавательской деятельности по образовательным программам высшего образования;

УК-1: способностью к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях;

УК-2: способностью проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки;

УК-3: готовностью участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач;

УК-4: готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках;

УК-5: способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности;

УК-6: способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития;

ПК-1: способностью исследовать современные проблемы в области управления экономическими системами, публичного управления в условиях становления информационного общества, корпоративного управления, разрабатывать методологию управления корпоративной инновационной системой и методы управление проектом и знаниями и обеспечить готовность диссертационного исследования, отвечающего требованиям паспорта научной специальности 08.00.05;

ПК-2: способностью исследовать методологию стратегического менеджмента, корпоративные стратегии, ключевые компетенций и разрабатывать сбалансированную систему показателей, управления человеческими ресурсами с применением контроллинга и бюджетирования расходов на персонал, управленческого консультирования в практике развития систем управления и обеспечить готовность диссертационного исследования, отвечающего требованиям паспорта научной специальности 08.00.05.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	**ОПК-1**	способностью самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в соответствующей профессиональной области с использованием современных методов исследования и информационно-коммуникационных технологий	проблемы региональных экономических измерений; современные парадигмы в предметной области науки; теоретические и прикладные основы организации научно-исследовательской деятельности; основные методологические подходы к постановке и решению исследовательских и практических проблем; основ-	анализировать методологические проблемы и тенденции современной науки, определять перспективные направления научных исследований, обосновывать их научными фактами; использовать современные методы исследования и информационно-коммуникационные технологии адаптировать современные достижения науки и	методами системного анализа социально-экономических систем

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			ные методы исследования, формы представления его результатов	наукоемких технологий к образовательному процессу.	
2	**ОПК-2**	готовностью организовать работу исследовательского коллектива в научной отрасли, соответствующей направлению подготовки	количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, порядок подготовки аналитических материалов по результатам их применения	готовить аналитические материалы и отчеты по результатам проведенных исследований	проведением прикладных исследований бизнес-процессов макроэкономические основы функционирова-ния национальной экономики
3	**ОПК-3**	готовностью к преподавательской деятельности по образовательным программам высшего образования	нормативно-правовые основы преподавательской деятельности в системе высшего образования	осуществлять отбор и использовать оптимальные методы преподавания	технологией проектирования образовательного процесса на уровне высшего образования
4	**УК-1**	способностью к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	анализировать альтернативные варианты решения исследователь ских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов. При решении исследовательских и практических задач генерировать новые идеи, поддающиеся операционализа-ции исходя из наличных ресурсов и ограничений	навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях. Навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях

5	**УК-2**	способностью проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки	методы научно-исследовательской деятельности. Основные концепции современной философии науки, основные стадии эволюции науки, функции и основания научной картины мира	использовать положения и категории философии науки для анализа и оценивания различных фактов и явлений.	технологиями планирования в профессиональной деятельности в сфере научных исследований
6	**УК-3**	готовностью участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач	особенности представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме при работе в российских и международных исследовательских коллективах	следовать нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач**;** осуществлять личностный выбор в процессе работы в российских и международных исследовательских коллективах, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой, коллегами и обществом	навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах; технологиями оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке; технологиями планирования деятельности в рамках работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач различными типами коммуникаций при осуществлении работы в российских и международных коллективах по ре-

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
					шению научных и научно-образовательных задач ; различными типами коммуникаций при осуществлении работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образователь-ных задач
7	**УК-4**	готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках	стратегии научной коммуникации, учитывающие общепринятые этические нормативы, их особенности и способы реализации при решении профессиональных задач	устанавливать контакты на основе этических норм и ценностей с целью достижения взаимопонимания на основе толерантности; осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом	способами эффективных профессиональных коммуникаций
8	**УК-5**	способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности	социальные стратегии, учитывающие общепринятые этические нормативы, их особенности и способы реализации при решении профессиональных задач	налаживать профессиональные контакты на основе этических норм и ценностей с целью достижения взаимопонимания на основе толерантности; осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность пе-	способами выявления и оценки этических, профессионально значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				ред собой и обществом	
9	**УК-6**	способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития	содержание процесса целеполагания профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда.	формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенносте осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом.	способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития.
10	**ПК-1**	способностью исследовать современные проблемы в области управления экономическими системами, публичного управления в условиях становления информационного общества, корпоративного управления, разрабатывать методологию управления корпоративной инновационной системой и методы управление проектом и знаниями и обеспечить готовность диссертационного исследования, отвеча-	современные проблемы в области управления экономическими системами, публичного управления в условиях становления информационног о общества, корпоративного управления, методологию управления корпоративной инновационной системой и методы управление проектом и знаниями	выявлять основные тренды экономического развития экономических систем в условиях становления информационного общества, и определять потенциалы становления и развития экономики знаний и инновационных экосистем	Выделением актуальных проблемы в области управления экономическими системами, публичного управления в условиях становления информационного общества, корпоративного управления, методологией управления корпоративной инновационной системой и методами управления проектами и знаниями и готов выполнить диссертационное исследование, отвечающее требованиям паспорта научной специальности 08.00.05

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		ющего требованиям паспорта научной специальности 08.00.05			
11	**ПК-2**	способностью исследовать методологию стратегического менеджмента, корпоративные стратегии, ключевые компетенций и разрабатывать сбалансированную систему показателей, управления человеческими ресурсами с применением контроллинга и бюджетирования расходов на персонал, управленческого консультирования в практике развития систем управления и обеспечить готовность диссертационного исследования, отвечающего требованиям паспорта научной специальности 08.00.05	факторы макроокружения, мезо-, микросреды корпорации, макроэкономические направления государственной экономической политики в РФ, основы функционирования национальной экономики, структурно-системный анализ национальной экономики, прогнозирование, программирование и стратегическое планирование национальной экономики, реальные экономические процессы, основы организации системы управления изменениями, принципы и методы разработки корпоративной стратегии; теорию управления организационны	выявлять основные тренды экономического развития на различных уровнях экономических систем и определять потенциалы национальной экономики	Выделением актуальных проблемы развития и управления корпоративных экономических систем и разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			ми проектами		

4 Структура и содержание программы «Представления научного доклада»

4.1. Общая трудоёмкость «Подготовки научного доклада»

Общая трудоемкость «Подготовки научного доклада» –составляет: 5 зачетных единиц (180 час.) на очной и 5 зачетных единиц (180 час.) заочной формах обучения.

4.2. Структура и содержание «Представления научного доклада»

Программа реализуется при подготовке диссертационного исследования по паспорту специальности ВАК РФ 08.00.05.

Формула специальности 08.00.05: В рамках данной специальности исследуются экономические системы, их генезис, формирование, развитие, прогнозирование. Разграничительным признаком специальности 08.00.05 по отношению к другим экономическим специальностям, и в частности 08.00.01 – Экономическая теория, является изучение экономических систем в качестве объектов управления. Объектом исследования могут служить экономические системы различного масштаба, уровня, сфер действия, форм собственности. Составной частью специальности 08.00.05 являются теоретические и методологические принципы, методы и способы управления этими системами, а также институциональные и инфраструктурные аспекты развития экономических систем. Важной составной частью специальности 08.00.05 являются различные аспекты изучения субъектов управления экономическими системами (государственные, транснациональные, региональные, корпоративные управленческие структуры, а также менеджеры как субъекты управления).

Предметом исследования данной специальности являются управленческие отношения, возникающие в процессе формирования, развития (стабилизации) и разрушения экономических систем.

Содержание разделов подготовки научного доклада**,** распределение бюджета времени представлено в таблицах

Для аспирантов очной формы обучения

п/п	Этапы подготовки и защиты научно-квалификационной работы (диссертации)	Содержание этапа	Бюджет времени, включая контактную работу
	Этап эмпирического исследования, обобщения и презентации результатов исследования (3 год обучения)		
	Осенний семестр		
	Подготовка рукописи научно-квалификационной работы (диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук).	Знакомство со структурой рукописи научной работы: структурой введения, основной части, заключения. Отражение в тексте основных результатов исследования, научной новизны, теоретической и практической значимости исследования. Оформление рукописи в соответствии со стандартами научного стиля и оформления научного текста.	5 з.е. (180 час.)
	Подготовка текста автореферата диссертации	Знакомство со структурой автореферата диссертации. Правила и приемы формулирования основных результатов исследования: положений, выно-	

		симых на защиту; научной новизны, теоретической и практической значимости исследования.	
	Весенний семестр		
	Подготовка текста научного доклада по результатам проведенного исследования.	Правила и приемы подготовки публичного выступления по научной проблеме. Стратегии научной дискуссии. Устная и письменная коммуникация в научной среде. Приемы создания разных видов научного текста.	
	Апробация итоговых результатов исследования.	Апробация итоговых результатов исследования в форме научной публикации в научных изданиях, индексируемых в базах научного цитирования Scopus или Web of Science .	

Для аспирантов заочной формы обучения

п/п	Этапы подготовки и защиты научно-квалификационной работы (диссертации)	Содержание этапа	Бюджет времени, включая контактную работу
	Этап обобщения и презентации результатов исследования (4 год обучения)		
	Осенний семестр		
2	Подготовка рукописи научно-квалификационной работы (диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук).	Знакомство со структурой рукописи научной работы: структурой введения, основной части, заключения. Отражение в тексте основных результатов исследования, научной новизны, теоретической и практической значимости исследования. Оформление рукописи в соответствии со стандартами научного стиля и оформления научного текста.	5 з.е. (180 час.)
3	Подготовка текста автореферата диссертации	Знакомство со структурой автореферата диссертации. Правила и приемы формулирования основных результатов исследования: положений, выносимых на защиту; научной новизны, теоретической и практической значимости исследования.	
	Весенний семестр		
4	Подготовка текста научного доклада по результатам проведенного исследования.	Правила и приемы подготовки публичного выступления по научной проблеме. Стратегии научной дискуссии. Устная и письменная коммуникация в научной среде. Приемы создания разных видов научного текста.	
	Апробация итоговых исследо-	Апробация итоговых результатов ис-	

5	вания.	следования в форме научной публикации в научных изданиях, индексируемых в базах научного цитирования Scopus или Web of Science .	

Продолжительность каждого вида работ, предусмотренного планом, уточняется аспирантом совместно с научным руководителем.

На этапе **обобщения и презентации результатов исследования** аспирантами представляется отчет в индивидуальном плане аспиранта согласно перечню оценочных средств.

5. Образовательные технологии, используемые при реализации программы «Представление научного доклада»

При обучении аспирантов приемам научного исследования используются система образовательных технологий: аналитических, проектировочных, прогностических, информационных, презентационных, управленческих. Для повышения эффективности обучения научно-исследовательской деятельности и подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук используется комплекс активных и интерактивных образовательных технологий: проблемный анализ и групповое обсуждение, научная дискуссия; критический анализ текста коллеги; комментирование и обратная связь. Используется индивидуальный подход к обучению.

Аспирантам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется право выбора средств и форм работы в собственном диапазоне возможностей, но при обязательном выполнении цели и задач научного исследования.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации на этапе «Представления научного доклада»

Для аспирантов очной формы обучения

	Этап подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук	Оценочные средства по итогам научных исследований	Количество недель (согласно календарному графику)
	Этап эмпирического исследования, обобщения и презентации результатов исследования (3 год обучения)	*в весеннем семестре:* 1. Научная статья по теме исследования (в издании, индексируемых международных базах научного цитирования Scopus и Web of Science). 2. Рукопись диссертации. 3. Автореферат диссертации. 4. Научный доклад о результатах научного исследования.	

Для аспирантов заочной формы обучения

	Этап обобщения и презентации результатов исследования (4 год обучения)	*в осеннем семестре:* 1. Доклад о результатах научного исследования на научной конференции. 2. Научная статья по теме исследования в журнале ВАК.	недель
		в весеннем семестре: 1. Научная статья по теме ис-	

		следования (в издании, индексируемых международных базах научного цитирования Scopus и Web of Science). 2. Рукопись диссертации. 3. Автореферат диссертации. 4. Научный доклад о результатах научного исследования.	

Текущий контроль готовности «Представления научного доклада» проводится в виде собеседования научного руководителя с аспирантом, оценки выполнения текущих задач. Аспирант обязан подготовить письменный доклад с презентацией (Приложение 1).

Промежуточная аттестация аспиранта проводится в соответствии с графиком. Даётся оценка степени выполнения индивидуального плана.

Оценка научного доклада происходит на заседании выпускающей кафедры. После сообщения аспиранта и обсуждения его доклада кафедра оценивает работу аспиранта и. Формой промежуточной аттестации на выпускном курсе является представление рукописи научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата экономических наук, соответствующих требованиям ВАК РФ.

Формы отчетности по подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук

Содержание научной работы в семестре и отчет фиксируется в индивидуальном плане аспиранта. Аспирант периодически отчитывается о результатах работы научно-исследовательской деятельности и подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук в форме представления письменного, устного выступления и отражении промежуточных результатов деятельности в личном кабинете аспиранта.

К научному докладу прилагаются ксерокопии тезисов, статей, отчетов о грантовой деятельности, заключенных договоров на выполнение НИР, а также других овеществленных результатах научной работы.

Промежуточным результатом научно-исследовательской деятельности и подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук на выпускном курсе проводится в форме представления текста диссертации (научно-квалификационной работы) на соискание ученой степени кандидата экономических наук на заседании выпускающей кафедры (предзащита диссертации).

Критерии оценки для промежуточной аттестации:

Аттестован – аспирант выполнил все содержательные работы на конкретном этапе НИР, содержательно и в полной мере отразил их в отчетном разделе индивидуального плана аспиранта и представил перечень подтверждающих документов согласно перечню оценочных средств.

Не аттестован - аспирант не выполнил все содержательные работы на конкретном этапе НИР, не представил отчет о НИР перечень подтверждающих документов согласно перечню оценочных средств.

5. Методические рекомендации по подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук»

Общее руководство и контроль за выполнением научно-исследовательской работы аспирантов осуществляет заведующий кафедрой.

Непосредственное руководство и контроль выполнения индивидуальной программы аспиранта осуществляется его научным руководителем. Научный руководитель аспиранта:

- согласовывает индивидуальную программу научно-исследовательской работы аспиранта и календарные сроки ее проведения с заведующим кафедрой, где осуществляется подготовка аспиранта;

- проводит необходимые организационные мероприятия по выполнению индивидуальной программы;

- осуществляет постановку задач по самостоятельной работе аспиранта по этапам научно-исследовательской работы с выдачей индивидуальных заданий, оказывает соответствующую консультационную помощь;

- осуществляет систематический контроль за работой аспиранта;

- оказывает помощь аспиранту по всем вопросам, связанным с выполнением научно-исследовательской работы.

Аспирант при выполнении научно-исследовательской работы получает от руководителя указания, рекомендации и разъяснения по всем вопросам, связанным с организацией работы, отчитывается перед научным руководителем о выполняемой работе в соответствии с графиком проведения научного исследования.

6. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук

6.1. Основная литература

1. Новиков, А.М. Методология научного исследования / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. - Москва : Либроком, 2010. - 284 с. - ISBN 978-5-397-00849-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=82773.

2. Самаркина, Ирина Владимировна. Методология научного исследования [Текст] : учебно-методическое пособие [для магистрантов и аспирантов] / И. В. Самаркина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2017. - 172 с. Экземпляры: Всего: 30, из них: кх-1, упр-29

3. Ланская Д.В. Региональная экономика знаний и управленческие инновации / Д.В. Ланская; под ред. В.В. Ермоленко. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. – 304 с. ISBN 978-5-8209-1423-2. 10 экз.

4. Ермоленко, Владимир Валентинович. Интеллектуальный человеческий капитал в обеспечении принятия уникальных управленческих решений в корпорации: теория, методология и инструменты [Текст] : монография / В. В. Ермоленко ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т, [Фак. управления и психологии КубГУ]. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2012. - 363 с., 13 экз.

5. Дмитриев, М.Н. Методология и методика исследований в экономике [Электронный ресурс] : учебное пособие / М.Н. Дмитриев. - Нижний Новгород : ННГАСУ, 2014. - 93 с. Ссылка на ресурс: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=427415

6.2. Дополнительная литература

1. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления : учебное пособие для академического бакалавриата / К. О. Староверова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 209 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-00828-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/12D63D33-9B5F-448F-ACB8-5C3C9C4AB29B.

2. Методология исследования сетевых форм организации бизнеса [Текст] / под ред. М. Ю. Шерешевой ; Нац. исслед. ун-т - Высшая школа экономики. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2014. - 446 с. Экземпляры: Всего: 3, из них: наб-2, чз-1

3. Управление конкурентоспособностью : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. Е. А. Горбашко, И. А. Максимцева. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-

03257-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/DCA71A23-CAD7-4B0C-9CC0-2D34B1E0536F.

4. Контроллинг на промышленном предприятии [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению 220700 "Организация и управление наукоемкими производствами" специальности 220701 "Менеджмент высоких технологий" / [А. М. Карминский и др.] ; под ред. А. М. Карминского, С. Г. Фалько. - Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2013. - 301 с. Экземпляры: Всего: 5, из них: упр-5.

5. Красильников, С. А. Менеджмент. Управление холдингом : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / С. А. Красильников, А. С. Красильников ; под ред. С. А. Красильникова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 169 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-9916-8751-5. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/FF57CFE7-2FCD-4DD1-A545-BA50BCDBE078.

6. Попов, Сергей Александрович. Стратегический менеджмент: актуальный курс [Текст] : учебник для бакалавриата и магистратуры : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / С. А. Попов ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Москва : Юрайт, 2016. - 463 с. Экземпляры: Всего: 2, из них: упр-2.

7. Герасимов, Б. Н. Управление экономическими системами [Электронный ресурс] : монография / Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. - М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2016. - 225 с. - Ссылка на ресурс: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=527677.

8. Дятлов, С. А. Информационно-сетевая экономика: структура, динамика, регулирование [Текст] : монография / С. А. Дятлов, В. П. Марьяненко, Т. А. Селищева. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 414 с.

9. Минцберг, Генри. Структура в кулаке: создание эффективной организации [Текст] / Г. Минцберг ; [пер. с англ. Д. Раевская] . - СПб. [и др.] : Питер, 2011. - 512 с. Экземпляры: Всего: 5, из них: упр-5.

10. Архипова, Надежда Ивановна. Современные проблемы управления персоналом [Текст] : монография / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова ; Рос. гос. гуманит. ун-т. - Москва : Проспект, 2018. - 160 с. 1 экз.

11. Громов, А. И. Управление бизнес-процессами: современные методы [Электронный ресурс] : монография / А. И. Громов, А. Фляйшман, В. Шмидт ; под ред. А. И. Громова. - М. : Юрайт, 2018. - 367 с. - Ссылка на ресурс: https://biblio-online.ru/book/52486E50-6248-4DB6-9098-4B7224AF93B0ю

12. Иванова, Е. В. Корпоративное управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. В. Иванова. - 2-е изд., стер. - М. : Флинта, 2016. - 336 с. - Ссылка на ресурс: https://e.lanbook.com/book/74721.

13. Управление промышленным предприятием в условиях новой индустриализации [Текст] : [монография] / под общ. ред. Я. П. Силина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Уральский гос. эконом. ун-т. - Екатеринбург : [Изд-во УрГЭУ], 2016. - 270 с. 1 экз.

14. Валитов, Шамиль Махмутович. Управление конкурентными преимуществами при проведении промышленной политики [Текст] / Ш. М. Валитов, А. Р. Сафиуллин ; Федеральное агентство по образованию, ГОУ ВПО "Казанский гос. финансово-эконом. ин-т". - [М.] : Экономика, 2010. - 254 с. - Экземпляры: Всего: 4, из них: упр-4.

15. Крылатков, П. П. Исследование систем управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / П. П. Крылатков, Е. Ю. Кузнецова, С. И. Фоминых. - М. : Юрайт, 2017. - 127 с. - Ссылка на ресурс: https://biblio-online.ru/book/AFDA083A-124B-4B1F-9F1E-3AA1811A8079.

16. Ляндау, Ю. В. Теория процессного управления [Электронный ресурс] : монография / Ляндау Ю. В., Стасевич Д. И. - М. : ИНФРА-М, 2014. - 118 с. - Ссылка на ресурс: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=446467.

17. Кудрявцева, Елена Игоревна. Когнитивный менеджмент: концептуализация управленческой эффективности [Текст] / Елена Кудрявцева. - Петрозаводск : [Изд-во ПетрГУ], 2013. - 222 с. Экземпляры: Всего: 3, из них: упр-3.

18. Закарян М.Р., Закарян Р.М. Диалектическая системология. Научная методология общей теории систем: монография / М.Р. Закарян; Р.М. Закарян – Краснодар: Кубанский гос. Ун-т, 2017. – 277 с. Всего: 10 экз., из них: кх-1, упр-9.

19. Региональный сектор экономики знаний: проблемы формирования и управления [Текст] : монография / [В. В. Ермоленко и др. ; под ред. В. В. Ермоленко] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т, Фак. управления и психологии. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2013. - 388 с. Экземпляры: Всего: 10, из них: кх-1, упр-9.

20. Указания по написанию письменных работ студентов [Текст] : методические рекомендации / [сост. В. В. Ермоленко, Д. В. Ланская, И. И. Миронова и др.] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т, Фак. управления и психологии. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2013. - 67 с., 3 экз.

21. Ермоленко, Владимир Валентинович. Организационное проектирование системы управления организации [Текст] : хрестоматия / [сост. В. В. Ермоленко, М. Р. Закарян] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2012. - 128 с., 2 экз.

22. Ермоленко, Владимир Валентинович. Интеллектуальное обеспечение принятия управленческих решений в корпорации: теоретико-методологические основы [Текст] : [монография] / В. В. Ермоленко ; под ред. А. А. Ермоленко . - Краснодар : [Изд-во ЮИМ], 2011. - 217 с., 1 экз

23. Ермоленко В.В. Интеллектуальные системы в контроллинге и менеджменте средних и малых фирм [Текст] / Е. В. Луценко, В. Е. Коржаков, В. В. Ермоленко ; под науч. ред. Е. В. Луценко ; ФГБОУ ВПО "Адыгейский гос. ун-т", Физический фак., каф. автоматизированных систем обработки информации и управлений. - Майкоп : [Изд-во АГУ], 2011. - 391 с. 3 экз

24. Ермоленко, Дарья Владимировна. Контроллинг в системном управлении организацией [Текст] : хрестоматия / М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т ; [Фак. управления и психологии ; сост. Д. В. Ермоленко, А. С. Копысова ; под ред. В. В. Ермоленко]. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2011. - 306 с., 13 экз

25. Савченко, Андрей Павлович. Технология онтологического инжиниринга в работе со знаниями в корпорации [Текст] : хрестоматия / М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т, Фак. управления и психологии КубГУ ; [сост. А. П. Савченко ; под ред. В. В. Ермоленко]. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2011., 12 экз.

26. Ермоленко, Владимир Валентинович. Интеллектуальное обеспечение управленческих решений [Текст] : учебник / В. В. Ермоленко. - Краснодар : [Просвещение-Юг], 2010. - 302 с., 3 экз.

27. Ермоленко, Владимир Валентинович. Бюджет развития в экономических системах корпорации и местного хозяйства [Текст] / В. В. Ермоленко, Д. В. Ермоленко . - Краснодар : Изд-во ЮИМ, 2008. - 190 с., 2 экз.

28. Резник, Семен Давыдович. Как защитить свою диссертацию [Текст] : [практическое пособие] / С. Д. Резник . - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 345 с. Экземпляры: Всего: 2, из них: наб-1, чз-1.

29. Основы научной работы и методология диссертационного исследования [Текст] / [Г. И. Андреев [и др.]. - Москва : Финансы и статистика, 2012. - 295 с. Экземпляры: Всего: 5, из них: ибо-1, наб-4.

периодические издания.

1. "Вестник МГУ" Серия 21. Управление.
2. "Муниципальная Академия"
3. "Муниципальная власть"
4. "Российская Федерация сегодня"
5. "Федерализм"

6. "Проблемы теории и практики управления»
7. «Вопросы государственного и муниципального управления».
8. «Государственное управление. Электронный вестник».

12.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения педагогической практики

Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и электронные образовательные ресурсы:

1. Электронный справочник «Информио» для высших учебных заведений (www.informuo.ru);
2. Университетская библиотека on-line (www.biblioclub.ru);
3. Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» // http://window.edu.ru/;
4. Российское образование. Федеральный образовательный портал. //http://www.edu.ru/.

13. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по педагогической практике, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В процессе организации педагогической практики применяются современные информационные технологии:

1) мультимедийные технологии, для чего ознакомительные лекции и инструктаж аспиратнов во время практики проводятся в помещениях, оборудованных экраном, видеопроектором, персональными компьютерами.

2) компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, проведения требуемых программой практики расчетов и т.д.

При прохождении практики аспирант может использовать имеющиеся на кафедре ОПМР программное обеспечение и Интернет-ресурсы.

13.1 Перечень лицензионного программного обеспечения:

– MicrosoftOffice:

- Access;
- Excel;
- Outlook ;
- PowerPoint;
- Word;
- Publisher;
- OneNote.

13.2 Перечень информационных справочных систем:

1. Информационно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://garant.ru/
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://consultant.ru/
3. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» (www.studmedlib.ru);
4. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

14. Методические указания для обучающихся по прохождению педагогической **практики.**

Перед началом педагогической практики в организации аспирантам необходимо ознакомиться с правилами безопасной работы и пройти инструктаж по технике безопасности.

В соответствии с заданием на практику совместно с руководителем аспирант составляет план прохождения практики. Выполнение этих работ проводится аспирантом при систематических консультациях с руководителем практики от кафедры.

Аспиранты при прохождении практики обязаны:

составить индивидуальную программу педагогической практики, согласовать её с научным руководителем практики от университета;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а также требования охраны труда и пожарной безопасности;

в установленный срок приступить к прохождению практики;

своевременно и качественно выполнять задания, предусмотренные индивидуальной программой практики;

строго выполнять все поручения и указания руководителя практики;

оперативно оформлять всю документацию по написанию отчета о практике;

представить научному руководителю письменный отчет о прохождении педагогической практики;

в установленный кафедрой срок сдать отчет о практике на кафедру для проверки и в дальнейшем защитить его.

Обязанности руководителя практики.

Руководство педагогической практикой осуществляет руководитель педагогической практики от кафедры по согласованию с руководителем магистерской программы.

Руководитель практики:

– составляет рабочий график (план) проведения практики;

– разрабатывает индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики;

– участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации;

– осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным ООП ВО;

– оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении ими индивидуальных заданий, а также при сборе материалов к подготовке проведения учебных занятий в ходе педагогической практики;

– оценивает результаты прохождения практики обучающимися.

Руководитель практики:

- _____з

накомится с программой педагогической практики и согласовывает индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;

обеспечивает безопасные условия прохождения практики обучающимся, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;

проводит инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка;

обеспечивает аспиранта рабочим местом с компьютерным оборудованием;

консультирует аспирантов по вопросам, связанным с подбором материалов к составлению отчета по практике;

создает необходимые условия для глубокого освоения аспирантов материала, предусмотренного программой практики;

по завершении практики проверяет отчет аспиранта, дает в дневнике объективную характеристику и оценку работы аспиранта в период практики по пятибалльной системе, заверяет дневник и отчет своей подписью.

Основным нормативно-методическим документом, регламентирующим работу аспиранта на практике, является программа практики. Каждый аспирант обязан максимально использовать отведенное для практики время, обеспечить качественное выполнение всех заданий, предусмотренных программой практики.

Практика проводится в соответствии с индивидуальной программой педагогической практики аспирантов, составленной аспирантов под руководством руководителя практики.

Каждый аспирант должен пройти практику и по ее завершении представить в письменной форме отчет о прохождении педагогической практики

Аспиранты, направляемые на практику, обязаны:

– явиться на установочное собрание, проводимое руководителем практики;

– детально ознакомиться с программой и рабочим планом практики;

– явиться на место практики в установленные сроки;

– выполнять правила охраны труда и правила внутреннего трудового распорядка;

– выполнять указания руководителя практики, нести ответственность за выполняемую работу;

– проявлять инициативу и максимально использовать свои знания, умения и навыков практике;

– выполнить программу и план практики, решить поставленные задачи и своевременно подготовить отчет о практике.

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

15. Материально-техническое обеспечение педагогической практики

Для полноценного прохождения педагогической практики в распоряжение аспирантов предоставляется необходимое для выполнения индивидуального задания по практике оборудование, и материалы.

	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
3.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
4.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

При прохождении педагогической практики обучающимся предоставляется возможность пользоваться лабораториями, кабинетами, мастерскими, библиотекой, технической, экономической и другой документацией в подразделениях КубГУ, необходимыми для успешного освоения обучающимися программы практики и выполнения ими индивидуальных заданий.

Приложение 1

Структура научного доклада

Уважаемые председатель и члены комиссии!

Приглашенные!

(вариант)

Вашему вниманию представляется доклад по диссертационному исследованию на тему: «Теория и методология формирования корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала».

Превращение человеческого капитала в ***ведущий фактор*** современного развития обусловливает необходимость разработки концептуальных и прикладных аспектов комплексной научной ***проблемы формирования институтов развития человеческого капитала в корпорации***, обеспечивающих создание и распространение уникальных управленческих решений, что может быть аргументировано совокупностью взаимосвязанных ***обстоятельств,*** представленных ***на слайде 1.***

1. Потребностями корпорации в приведении в соответствие тенденциям современного этапа развития инструментов управления развитием человеческого капитала. При этом обеспечивается необходимое приращение корпоративного потенциала естественного саморазвития системы экономических отношений, лежащего в основании субъектности корпорации.
2. Способностью человеческого капитала обеспечивать формирование уникальных управленческих решений, касающихся перспективных целей развития корпораций.
3. Воплощением в человеческом капитале современной корпорации: потенциала подготовки конкурентоспособных управленческих решений; социальной ответственности за результаты данных решений.
4. Необходимостью формирования специальных корпоративных институтов развития человеческого капитала. В корпорации формируются качественно новые центры хозяйственной власти, в основании которых лежат концентрация общественного знания, его эффективное субъектное распределение и рациональное использование в процессе подготовки, принятия и реализации управленческих решений.

Переплетение указанных объективных обстоятельств ***актуализирует заявленную тему***, поскольку обусловливает формирование познавательного синергетического эффекта в процессе её системной разработки.

Различные аспекты ***научной проблемы*** управления человеческим капиталом, формирования институтов его развития в корпорации, обеспечивающих создание и распространение инноваций в сфере менеджмента корпорации, нашли отражение в работах российских и зарубежных исследователей.

Основной целью диссертационного исследования является концептуальная разработка институтов управления развитием человеческого капитала корпорации, обеспечивающих принятие уникальных управленческих решений применительно к современному этапу развития экономики России.

Объектом диссертационного исследования выступают институты управления развитием человеческого капитала современной корпорации.

Предметом исследования являются тенденции, формы и механизмы формирования корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала, обеспечивающего принятие уникальных управленческих решений в современной корпорации.

На слайде 2 представлены 11 задач исследования, которые решены в диссертации.

На слайдах 3, 4, 5 представлена логика проведения диссертационного исследования.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующих научных результатах, полученных лично автором и выносимых на защиту.

Слайд 6. В ходе проведенного исследования в качестве доминирующих факторов развития человеческого капитала корпорации автором выявлены следующие: информатизации

социально-экономической системы; глобальная интеграция экономических отношений; приоритетное развитие интеллектуального человеческого капитала; повышение социальной ответственности субъектов власти и собственности. Указанные факторы выступили основой для разработки функций развития человеческого капитала, создания и распространения инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений в корпорации.

Слайд 7. Сформулированы доминирующие тенденции, определяющие особенности и сущность развития человеческого капитала, создания и распространения инноваций в сфере интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений: связанные с обособлением функций управления от функций собственности; переходом к профессиональному обучению менеджеров; специализацией и кооперацией функций управления; противоречивым взаимодействием действительного и фиктивного капиталов, формированием технострактуры корпорации; созданием интеллектуальных информационных систем. В качестве разграничительного признака при исследовании эволюции внутренней среды корпорации автором были использованы способы взаимодействия научного знания, лежащего в основании её вертикали власти, и капитала, функционирующего в системе организации.

Слайд 8. В ходе исследования основных типов адаптации корпорации к внешней среде разработана их классификация: софт-система; переходная неустойчивая форма; индустриальная корпорация. Отличие предложенной классификации корпорации от известных состоит в учёте специфических свойств, появляющихся при освоении гибких, либерализованных механизмов и инструментов наращивания человеческого капитала.

Слайд 9. Обоснован воспроизводственно-интеграционный подход к исследованию развития человеческого капитала в корпорации, позволивший: раскрыть элементарный цикл движения знаний; установить функции воспроизводства; квалифицировать тип воспроизводства знаний; раскрыть механизм интеграции процессов воспроизводства функционирующего человеческого капитала и воспроизводства знания о движении капитала в корпорации. Использование данного подхода позволило обосновать принципы управления человеческим капиталом в сфере принятия уникальных управленческих решений.

Слайд 10. Для обеспечения потребности в принятии уникальных управленческих решений предложена комбинация технологического, финансового, социального, институционального, организационного и других форм капитала корпорации, создаваемая при доминирующей роли человеческого капитала. Данный подход по сравнению с известными обеспечивает формирование синергетического эффекта в процессе принятия исследуемых решений.

Разработана концепция ядра капиталов и модель объектной структуры корпорации в составе: реального компонента, представленного человеческим, природно-ресурсным и технологическим факторами хозяйственного процесса корпорации; виртуального компонента, представленного интеллектуальным, организационным, институциональным, информационным и др. факторами хозяйственного процесса корпорации. В объектной структуре современной корпорации доминирует виртуальный компонент, что актуализирует управления капиталами, входящими в её состав.

Слайд 11. Исходя из интеграционно - воспроизводственного подхода к исследованию развития человеческого капитала в корпорации, обоснованы принципы принятия уникальных управленческих решений:

- соответствия обеспечения ПУУР потребностям развития воспроизводственного процесса; участия ЧК в обеспечении верховенства корпорации как интегрального субъекта над интересами всех частичных субъектов, представляющих ее внутреннюю среду;
- сочетания жесткой вертикали экономической власти и гибкости поведения корпорации во внешней рыночной среде;
- создания интеллектуальных заделов будущего развития корпорации.

Отличительными особенностями разработанных принципов являются: отражение связи процессов развития корпорации и воспроизводства человеческого капитала; домини-

рование интересов корпорации над интересами её частных субъектов; развитие вертикали экономической власти на основе накопления знания. Применение указанных принципов позволяет обеспечить адекватную адаптивность корпорации к внешней среде.

Слайд 12. Предложен подход к формированию уникальных управленческих решений в корпорации на основе выделения доминирующих способов связи, сформировавшихся во внутренней среде корпорации между потребностями нового качества управления и потенциалом их интеллектуального обеспечения. Предложенный подход основан на комбинировании совокупности разнообразных по форме и содержанию элементов человеческого капитала.

К таким функциям относятся:

- интеллектуальное обеспечение эффективного и устойчивого воспроизводства ядра капиталов;
- интеллектуальное обеспечение вертикали власти во внутренней среде корпорации;
- интеллектуальное обеспечение конкурентоспособности корпорации во внешней среде;
- интеллектуальное обеспечение социальных коммуникаций.

Функциональное содержание процесса интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений в корпорации определяется: многообразием и уровнем развития потребностей в таком обеспечении, сложившихся в системе корпорации; корпоративным потенциалом интеллектуального обеспечения; способом управления экономическими отношениями во внутренней среде; способом регулирования экономических отношений во внешней рыночной среде.

Слайд 13. Раскрыта миссия принятия уникальных управленческих решений как особая составляющая миссии корпорации, в основе которой лежит определение человеческого капитала как источника конкурентных преимуществ корпорации с наполнением ее элементами креативного потенциала, принципиального изменения форм и методов работы по формированию и накоплению человеческого капитала, а также гармонизации отношений со стейкхолдерами на платформе воспроизводства данного капитала.

Это позволяет перевести ее из традиционной роли в цели управления более высокого уровня, применительно к системе управления корпорации экономики знаний.

Слайд 14. Обоснован подход к формированию поля стратегий принятия уникальных управленческих решений в корпорации, базирующийся на принципе выделения доминирующих факторов и универсальных механизмах полей, что позволило задать данное поле векторами следующих базовых стратегий:

- стратегия трансформации
- стратегия концентрации,
- стратегия социальной диверсификации.

А также разработана стратегия диффузии интеллектуальных трансформаций, позволяющая реализовать потенциал мощной вертикали экономической власти в процессе интеграции экономики России в глобальное мировое хозяйство и обеспечить передачу импульсов инновационной модернизации от софт-систем другим корпоративным интегральным субъектам рыночного взаимодействия.

Каждая из предложенных базовых стратегий имеет ориентацию на сбалансированное развитие, чётко корреспондируется с доминирующим фактором, обеспечивает проактивное поведение корпорации во внешней среде и направлена на усиление компетенций и развитие динамических способностей человеческого капитала.

Разработана модель организационной системы управления корпорации ***(слайд 15),*** с помощью которой реализуются миссия и стратегии,

Разработаны методологические положения по формирования корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала, обеспечивающих создание и распространение инноваций в сфере интеллектуального обеспечения принятия управленческих

решений в корпорации и обеспечения реализации стратегии диффузии интеллектуальных трансформаций: корпоративный целевой фонд развития человеческого капитала; корпоративный фонд поддержки социально-экономических инициатив; корпоративный банк перспективных идей развития, что приводит к формированию новых корпоративных институтов для эффективной работы со знаниями.

Все конкретные элементы научной новизны диссертационного исследования приведены в диссертации, автореферате и представлены ***на слайде 16***.

На слайдах 17-18 представлена теоретическая значимость исследования. Теоретическая значимость состоит в том, что Практическая значимость полученных результатов исследования представлена ***на слайде 19*** и состоит в том, что они доведены до уровня методических рекомендации.

Диссертационное исследование выполнено на актуальную тему, связанную с управлением человеческим капиталом и формированием институтов его развития в корпорации, обеспечивающих создание и распространение инноваций в сфере менеджмента корпорации.

Результаты исследований прошли апробацию на 21 международных и всероссийских конференция, что отражены на ***слайде 20.***

Достоверность полученных результатов обеспечена и подтверждается научной методологией исследования; обобщением фундаментальных трудов в области менеджмента знаний, теории человеческого и интеллектуального капиталов; стратегического управления корпорациями и контроллинга, детализированной оценкой представительной информационно-эмпирической базы, а корпоративной отчетностью за 2006-2012 гг. известных российских акционерных обществ Ростелеком, Мечел, Ситроникс, Кубаньэнерго и других.

Основные выводы и практические рекомендации диссертационного исследования *используются* в деятельности консалтинговых компаний «Комплексный инжиниринг», «Южный парус», в филиале Южный банка УРАЛСИБ, а также в образовательном процессе двух вузов, что подтверждено соответствующими справками о внедрении ***(слайд 21).***

Материалы исследования *опубликованы* в 75 работах, в том числе в 24 статьях в научных журналах, рекомендованных ВАК РФ, в 5 монографиях, в 46 других публикациях.

Таким образом, научная *новизна* диссертационного исследования заключается в разработке методологических подходов, концептуальных положений и институциональных инструментов управления развитием человеческого капитала в корпорации, обеспечивающим принятие уникальных управленческих решений в условиях перехода к «экономике, основанной на знаниях».

Выводы.

1. Раскрыты характер и содержание факторов, определяющих развития человеческого капитала, определены этапы эволюции внутренней среды и доминирующие тенденции во внутреннем пространстве корпорации, которые стали основой для разработки функций развития человеческого капитала, определяют особенности и сущность развития человеческого капитала, создания и распространения инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений в корпорации.

2. Разработана классификация корпораций, основанная на учете специфических свойств, появляющихся при освоении гибких, либерализованных механизмов и инструментов наращивания человеческого капитала.

3. Обоснован воспроизводственно - интеграционный подход к исследованию развития человеческого капитала в корпорации. Использование данного подхода позволило обосновать принципы управления человеческим капиталом в сфере принятия уникальных управленческих решений.

4. Предложена комбинация технологического, финансового, социального, институционального, организационного и других форм капитала корпорации, создаваемая при доминирующей роли человеческого капитала. Данный подход, по сравнению с известными,

обеспечивает формирование синергетического эффекта в процессе принятия исследуемых решений.

5. Разработана концепция ядра капиталов и модель объектной структуры корпорации в составе: реального компонента, представленного человеческим, природно-ресурсным и технологическим факторами хозяйственного процесса корпорации; виртуального компонента, представленного интеллектуальным, организационным, институциональным, информационным и др. факторами хозяйственного процесса корпорации. В объектной структуре современной корпорации доминирует виртуальный компонент, что актуализирует управления капиталами, входящими в ее состав.

6. Обоснованы принципы принятия уникальных управленческих решений, отличительными особенностями которых являются: отражение связи процессов развития корпорации и воспроизводства человеческого капитала; доминирование интересов корпорации над интересами ее частных субъектов; развитие вертикали экономической власти на основе накопления знания. Применение указанных принципов позволяет обеспечить адекватную адаптивность корпорации к внешней среде.

7. Разработан подход к формированию уникальных управленческих решений в корпорации на основе выделения доминирующих способов связи, сформировавшихся во внутренней среде корпорации между потребностями нового качества управления и потенциалом их интеллектуального обеспечения. В отличие от известных, предложенный подход основан на комбинировании совокупности разнообразных по форме и содержанию элементов человеческого капитала.

8. Раскрыта миссия принятия уникальных управленческих решений, как особая составляющая миссии корпорации, в основе которой лежит определение человеческого капитала как источника конкурентных преимуществ корпорации с наполнением ее элементами креативного потенциала, принципиального изменения форм и методов работы по формированию и накоплению человеческого капитала, а также гармонизации отношений со стейкхолдерами на платформе воспроизводства данного капитала. Это позволяет перевести ее из традиционной роли в цели управления более высокого уровня, применительно к системе управления корпорации экономики знаний.

9. Обоснован подход к формированию поля стратегий принятия уникальных управленческих решений в корпорации, что позволило задать данное поле векторами следующих базовых стратегий: концентрации, трансформации, социальной диверсификации, а также разработана стратегия диффузии интеллектуальных трансформаций, позволяющая реализовать потенциал мощной вертикали экономической власти в процессе интеграции экономики России в глобальное мировое хозяйство и обеспечить передачу импульсов инновационной модернизации от софт – систем другим корпоративным интегральным субъектам рыночного взаимодействия. Каждая из предложенных базовых стратегий имеет ориентацию на сбалансированное развитие, четко корреспондируется с доминирующим фактором, обеспечивает проактивное поведение корпорации во внешней среде и направлена на усиление компетенций и развитие динамических способностей человеческого капитала.

10. Разработаны методологические положения по формирования корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала, обеспечивающих создание и распространение инноваций в сфере интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений в корпорации и обеспечения реализации стратегии диффузии интеллектуальных трансформаций: корпоративный целевой фонд развития человеческого капитала; корпоративный фонд поддержки социально-экономических инициатив; корпоративный банк перспективных идей развития, что приводит к формированию новых корпоративных институтов для эффективной работы со знаниями.

Доклад окончен, спасибо за внимание!

Приращение научного знания представлено следующими основными элементами:

<table>
<tr><td></td><td>НОМЕР ЦЕЛИ ПО АВТОРЕФЕРАТУ</td><td colspan="2">РЕЗУЛЬТАТЫ</td><td colspan="3">СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВ</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Глава1: с. 19-85</td><td>2: с. 86-152</td><td>3: с.153-218</td><td>4: с. 219-276</td><td>5: с. 277-331</td></tr>
<tr><td></td><td>1.Раскрыты характер и содержание факторов, определяющих развитие человеческого капитала, создание и распространение управленческих инноваций в корпорации.</td><td colspan="2">− Раскрыт характер и содержание доминирующих факторов, определяющих развитие человеческого капитала корпорации. Указанные факторы выступают основой для разработки функций развития человеческого капитала, создания и распространения инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений в корпорации (с. 27 - 42);</td><td colspan="3" rowspan="3">Первая глава «Методологические и теоретические аспекты уникальных управленческих решений»: проведено исследование факторов развития человеческого капитала и распространения инноваций в сфере менеджмента (с. 19-24); выделены принципы экономики знаний (с. 24-25); раскрыты доминирующие факторы (императивы) обеспечения развития человеческого капитала и распространения инноваций в сфере менеджмента, продиктованные экономикой, основанной на знаниях (с. 27-41); показано, что человеческий капитал имманентен инновационному типу воспроизводства (с.31-32); выделены основные подходы к классификации форм человеческого капитала (с. 32-34); разработано определение процесса создания и распространения инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений (с. 42); проведен анализ содержания эволюции научных подходов к развитию человеческого капитала, обеспечивающего создание и распространение инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений (с. 42-64); разработан интеграционно – воспроизводственный подход исследования человеческого капитала (с. 81-83).</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>2.Определены этапы эволюции распространения инноваций в сфере принятия управленческих решений в корпорации.</td><td colspan="2">− Определены этапы эволюции внутренней среды корпорации и раскрыты доминирующие тенденции, которые определяют особенности создания и распространения инноваций в сфере интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений (с. 44 - 61);</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>4.Обоснован воспроизводственно-интеграционный подход применительно к исследованию человеческого капитала как фактора продуцирования уникальных решений в процессе управления корпорацией.</td><td colspan="2">− Обоснован воспроизводственно-интеграционный подход к исследованию развития человеческого капитала в корпорации (с. 67–71, 73–78, 82-83);</td></tr>
<tr><td>4.</td><td rowspan="2">6.Разработана концепция построения ядра капиталов корпорации, обеспечивающего создание и распространение инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений.</td><td colspan="2">− Разработана оригинальная классификация основных типов корпораций на основе учета особенностей их адаптации к внешней среде (с. 154);</td><td colspan="3" rowspan="2">Вторая глава «Корпорация как субъект и объект уникальных управленческих решений»: проведен анализ характера корпоративных отношений и выделено противоречие между собственниками фиктивного капитала и техноструктурой (с. 87, 89, 91-92); выделены конституирующие признаки корпорации, фундаментальные проблемы формирования управленческих решений (с. 88-90, 98) и уровни в структуре корпорации, а также специфические признаки вертикально-интегрированной (с.99) и горизонтальной корпораций (с.100-101), наиболее существенные для</td></tr>
<tr><td>5.</td><td colspan="2">− Предложен метод комбинирования технологического, финансового, социального, институционального, организационного и других форм капитала корпорации при доминирующей роли человеческого капитала для обеспечения потребности в принятии уникальных управленческих решений (с. 106-108, 153-164, 307-308);</td></tr>
</table>

			обеспечения ПУУР (с. 103-104); исследована и определена объектная структура корпорации с позиций факторов – аргументов производственной функции применительно к современному этапу ее развития, связанной с ускоренным развитием нематериальной сферы (с. 111-116, 124-125); исследована корпорация как совокупность частичных и как интегральный субъект (с. 128-129), выделены противоречия между частичными субъектами корпоративной собственности (с. 130-132), разработан алгоритм формирования институциональной структуры корпорации как гармоничного взаимодействия власти и собственности, расширенного воспроизводства человеческого капитала техноструктуры, правления и совета директоров (с. 137-147), предложена модель объектной структуры корпорации (с. 149-152).
6.		− Разработаны концепция ядра капиталов и модель объектной структуры корпорации в составе: реального компонента, доминирующего виртуального компонента, (с. 106-113, 140-152, 191-192, 228-232)	***Третья глава*** «Обоснование подхода к разработке функций обеспечения уникальных управленческих решений»: выделены системные потребности в обеспечении ПУУР и уровни механизмов инвестирования в развитие человеческого капитала (с.155-156, 165-166, 186), определены взаимосвязь и содержание процессов воспроизводства функционирующего капитала и воспроизводства знаний об особенностях движения капитала при переходе к различным типам воспроизводства человеческого капитала (с. 157-161), разработана концепция ядра капиталов (с. 162-164), выявлены способы оценки ЧК корпорации (167-185, ипредложены способы формирования потенциала обеспечения ПУУР (с. 168-172, 191), и способы взаимодействия владельцев человеческого капитала с вертикалью экономической власти корпорации (с. 187-190); выделены способы связи между потребностями нового качества управления и потенциалом обеспечения ПУУР (с.200-202). Предложен подход к формированию функционального содержания интеллектуального обеспечения и основные функции обеспе-
7.	**5.**Раскрыты системные потребности корпорации в новом качестве управления развитием человеческого капитала. **3.** Выявлены способы оценки интеллектуального потенциала, которым обладает корпорация для формирования уникальных решений. **8.**Разработан подход к формированию функционального содержания интеллектуального обеспечения принятия уникальных управленческих решений в корпорации.	− Предложен подход основанный на комбинировании совокупности разнообразных по форме и содержанию элементов человеческого капитала. Функциональное содержание процесса интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений в корпорации определяется: многообразием и уровнем развития потребностей в таком обеспечении, сложившихся в системе корпорации; корпоративным потенциалом интеллектуального обеспечения; способом управления экономическими отношениями во внутренней среде; способом регулирования экономических отношений во внешней рыночной среде (с. 155, 161, 165-167, 200-202, 204-215);	

			чения ПУУР в корпорации (с.204-214).
8.	**7.**Обоснованы принципы принятия уникальных управленческих решений и механизмы их реализации в основных типах корпораций России.	− Обоснованы принципы принятия уникальных управленческих решений, Применение указанных принципов позволяет обеспечить адекватную адаптивность корпорации к внешней среде (с. 228-230, 235-241, 243-244, 246-259, 265-272, 275-276);	***Четвертая глава*** «Обоснование принципов обеспечения уникальных управленческих решений в корпорации»: разработаны принципы обеспечения ПУУР, определяемые потребностями развития расширенного воспроизводственного процесса, и механизмы их реализации для различных типов корпораций, предложенных автором (с. 228-232, 246-247, 248, 258-259, 260, 265-269, 271-272, 275).
9.		− Раскрыта миссия принятия уникальных управленческих решений как особая составляющая миссии корпорации, в основе которой лежит определение человеческого капитала как источника конкурентных преимуществ корпорации с наполнением ее элементами креативного потенциала, принципиального изменения форм и методов работы по формированию и накоплению человеческого капитала, а также гармонизации отношений со стейкхолдерами на платформе воспроизводства данного капитала. Это позволяет перевести ее из традиционной роли в цели управления более высокого уровня, применительно к системе управления корпорации экономики знаний (с. 280-288);	***Пятая глава*** «Разработка методологических положений стратегического управления корпоративными институтами человеческого капитала»: предложен методологический подход разработки поля стратегий (с. 310), предложен методологический подход к разработке миссии обеспечения ПУУР, включающий анализ миссий типов корпораций и раскрыта миссия принятия уникальных управленческих решений как особая составляющая миссии корпорации (с.280-282), определены характеристики компонентов миссии софт-корпорации в экономике знаний (с. 284), разработаны модельные представления миссии в широком и узком смысле софт-корпорации (с.286-289), выделены долгосрочные выгоды корпорации от наполнения миссии принципиально новыми элементами (с. 286); предложены требования к конкурентным преимуществам как факторам стратегического успеха и рассмотрены принципы разработки базовых стратегий развития обеспечения ПУУР с позиций инновационного подхода, создания ценностей, проактивности и многомерности, преследующих реализацию сбалансированного развития (с.291-298), установлен алгоритм разработки базовых стратегий обеспечения ПУУР (с. 298), предложены доминирующие функции интеллектуального обеспечения ПУУР (с. 301-302), определены базовые стратегии развития
10.	**9.**Предложены подходы к исследованию поля стратегий принятия уникальных управленческих решений в корпорации. **10.** Обоснована подсистема принятия уникальных решений в системе управления корпорации, в основе которой накопленный человеческий капитал.	− Обоснован подход к формированию поля стратегий принятия уникальных управленческих решений в корпорации, базирующийся на принципе выделения доминирующих факторов и универсальных механизмах полей, что позволило задать данное поле векторами следующих базовых стратегий(с. 291-295, 298-310);	
11.	**11**.Разработаны методологические положения по формированию корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала.	− Представлены методические основы формирования корпоративных институтов управления развитием ЧК, обеспечивающих создание и распространение инноваций в сфере интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений в корпо-	

		рации и обеспечения реализации стратегии диффузии интеллектуальных трансформаций: корпоративный целевой фонд развития человеческого капитала; корпоративный фонд поддержки социально-экономических инициатив; корпоративный банк перспективных идей развития, что приводит к формированию новых корпоративных институтов для эффективной работы со знаниями (с. 315-323).	обеспечения ПУУР и их характеристики (с.302-306), модель капиталов корпорации (с. 308); разработана интегрированная модель системы управления корпорации с подсистемой принятия уникальных УР (с. 296-297), разработаны (с. 315-317), выделены инструменты поддержки (с.319-321), реализации (с.322-327) предложенных стратегий.