

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

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.
« 29 » мая 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**Б4 ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ
Б4.Б.02(Д) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ НАУЧНОГО ДОКЛАДА ОБ
ОСНОВНЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ПОДГОТОВЛЕННОЙ НАУЧНО-
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (ДИССЕРТАЦИИ)**

Направление подготовки
38.06.01 Экономика

Профиль программы
**08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством:
региональная экономика**

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

Форма обучения
очная

Краснодар 2020

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: региональная экономика (уровень подготовки кадров высшей квалификации)

Программу составил: д-р экон. наук, проф. Авдеева Т.Т.

Рабочая программа утверждена на заседании
кафедры организации и планирования местного развития
Протокол № 11 от «19» мая 2020г.

Заведующий кафедрой

Родин А.В.
фамилия, инициалы


подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры государственного
и муниципального управления
протокол № 18 от «19» мая 2020г.
Заведующий кафедрой

Мясникова Т.А
фамилия, инициалы


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 6 от «25» мая 2020г.

Председатель УМК факультета

Шлюбуль Е.Ю.



1. Цели и задачи программы

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

Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации) относится к Блоку 4 «Государственная итоговая аттестация» и является обязательным разделом учебного плана ООП направлению подготовки 38.06.01 Экономика, профиль программы 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: региональная экономика (уровень подготовки кадров высшей квалификации).

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: региональная экономика (уровень подготовки кадров высшей квалификации) отражаются в представлении научного доклада об основных результатах подготовленной НКР (диссертации).

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-2: готовностью организовать работу исследовательского коллектива в научной отрасли, соответствующей направлению подготовки;

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-2: способностью исследовать региональные особенности социально-экономического развития, традиционные и новые тенденции, закономерности, факторы и условия функционирования и развития региональных социально-экономических систем, осуществлять организацию и оценку эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и администраций муниципальных образований;

ПК-3: способностью осуществлять мониторинг экономического и социального развития в регионе, владеть инструментами разработки перспектив развития пространственных социально-экономических систем с целью региональной социально-экономической политики и активизации механизмов взаимодействия федеральной, региональной, муниципальной власти, бизнес-структур и структур гражданского общества.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ОПК-2	готовностью организовать работу исследовательского коллектива в научной отрасли, соответствующей направлению подготовки	основные принципы организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных ситуаций Шифр 3 (ОПК-2)-1	планировать научную работу, формировать состав рабочей группы и оптимизировать распределение обязанностей между членами исследовательского коллектива Шифр: У (ОПК-2)-1 осуществлять подбор обучающихся в бакалавриате, специалитете и магистратуре для выполнения НИР и квалификационных работ Шифр: У (ОПК-2) -2	организаторскими способностями, навыками планирования и распределения работы между членами исследовательского коллектива Шифр: В (ОПК-2) -1 навыками коллективного обсуждения планов работ, получаемых научных результатов, согласования интересов сторон и урегулирования конфликтных ситуаций в команде Шифр: В (ОПК-2) -2

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 Шифр: З (УК-2)-1 основные концепции современной философии науки, основные стадии эволюции науки, функции и основания научной картины мира Шифр: З (УК-2)-2	использовать положения и категории философии науки для анализа и оценивания различных фактов и явлений Шифр: У (УК-2)-1	навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих в науке на современном этапе ее развития Шифр: В (УК-2)-1 технологиями планирования в профессиональной деятельности в сфере научных исследований Шифр: В (УК-2)-2
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 Шифр: З (УК-3) – 1	следовать нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач Шифр: У(УК-3) -1	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 Шифр: В (УК-3)-1 технологиями оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке Шифр: В (УК-3)-2 технологиями планирования деятельности в рамках 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 Шифр: В (УК-3) - 3
7	УК-4	готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках	методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках Шифр: 3 (УК-4) -1 стилистические особенности представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках Шифр: 3 (УК-4) -2	следовать основным нормам общения, принятым в научном сообществе, на государственном и иностранном языках Шифр: У (УК-4) -1	навыками анализа научных текстов на государственном и иностранном языках Шифр: В (УК-4) -1 навыками критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках Шифр: В (УК-4) -2 различными методами, технологиями и типами коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках Шифр: В (УК-4) -3
8	УК-5	способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности	основные категории и понятия этики экономической деятельности Шифр: 3 (УК-5) – 1 проблемы соотношения морали и конкуренции в контексте рыночной экономики и пути их решения Шифр: 3 (УК-5) - 2	определять предмет и сферу действия экономической этики в современном обществе Шифр: У (УК-5) – 1 определять специфику и роль моральных критериев в сфере экономической деятельности; Шифр: У (УК-5) - 2	навыками оперирования основными понятиями экономической этики. Шифр: В (УК-5) – 1 системой профессионально-этических норм, этикой и этикетом, ценностными ориентациями, детерминирующими высокий уровень профессиональной культуры экономиста Шифр: В (УК-5) - 2

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
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. Шифр: З (УК-6) – 1	формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей. Шифр: У (УК-6) - 1 осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом. Шифр: У (УК-6) - 2	приемами и технологиями целеполагания, целереализации и оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач. Шифр: В (УК-6) – 1 способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития. Шифр: В (УК-6) - 2

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
11	ПК-2	способностью исследовать региональные особенности социально-экономического развития, традиционные и новые тенденции, закономерности, факторы и условия функционирования и развития региональных социально-экономических систем, осуществлять организацию и оценку эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и администраций муниципальных образований	Особенности социально-экономического развития регионов Шифр 3 (ПК-2)-1 Закономерности, факторы и условия функционирования региональных социально-экономических систем Шифр 3 (ПК-2)-2 содержание инструментов и методов оценки эффективности деятельности органов государственной и муниципальной власти Шифр 3 (ПК-2)-3	применять выявлять особенности социально-экономического развития регионов Шифр: У (ПК-2)-1 определять закономерности, выявлять факторы, условия функционирования региональных социально-экономических систем Шифр: У (ПК-2) – 2 использовать инструменты и методы оценки эффективности деятельности органов государственной и муниципальной власти Шифр: У (ПК-2) -3	навыками применения инструментария для выявления особенностей социально-экономического развития регионов Шифр: В (ПК-2) -1 навыками определения закономерностей, выявления факторов, условий функционирования региональных социально-экономических систем Шифр: В (ПК-2) -2 навыками применения современных методик оценки эффективности деятельности органов государственной и муниципальной власти Шифр: В (ПК-2) - 3
	ПК-3	способностью осуществлять мониторинг экономического и социального развития в регионе, владеть инструментами разработки перспектив развития пространственных социально-экономических систем с целью региональной социально-экономической политики и активизации механизмов взаимодействия феде-	содержание инструментов диагностики и контроля социально-экономического развития регионов, структуру и содержание соответствующей информационной базы Шифр: 3 (ПК-3) -1 методи-	применять инструменты и процедуры диагностики и мониторинга социально-экономического развития регионов Шифр: У (ПК-3)-1 использовать инструменты выявления перспектив и разработки стратеги-	навыками формирования и реализации эффективного механизма взаимодействия стейкхолдеров, формирования эффективных стратегий социально-экономического развития регионов Шифр: В (ПК-3) – 1 навыками реализации механизма взаимодействия стейкхолдеров, разработки эффективных

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		ральной, региональной, муниципальной власти, бизнес - структур и структур гражданского общества.	ческие подходы к определению и разработке перспективных (стратегических) направлений развития региона; Шифр: 3 (ПК-3)-2 методы и инструменты формирования эффективных механизмов взаимодействия различных уровней власти, бизнеса, и населения Шифр: 3 (ПК-3)-3	ческих документов социально-экономического развития регионов Шифр: У (ПК-3) – 2 использовать инструменты и методы организации: взаимодействия бизнеса власти и населения при определении перспектив развития регионов и формировании социально-экономической политики Шифр: У (ПК-3) - 3	стратегий социально-экономического развития регионов Шифр: В (ПК-3) - 2

4 Структура и содержание программы «Представления научного доклада»

4.1. Общая трудоёмкость «Подготовки научного доклада»

Общая трудоёмкость «Подготовки научного доклада» –составляет: 5 зачетных единиц (180 час.) очной формы 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 инфра- структурные 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 обобщения и презентации результатов исследования (3 год обучения)		
	Осенний семестр		
1	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.)
2	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		
3	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.	
4	Апробация итоговых исследований.	Апробация итоговых результатов исследования 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 обобщения и презентации результатов исследования (3 год обучения)	<i>в осеннем семестре:</i> 1. Доклад о результатах научного исследования на научной конференции. 2. Научная статья по теме исследования в журнале ВАК.	120 недель
		<i>в весеннем семестре:</i> 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.	

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. Дается оценка степени выполнения индивидуального плана.

Оценка научного доклада происходит на заседании выпускающей кафедры. После общения аспиранта и обсуждения его доклада кафедра оценивает работу аспиранта. 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 научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)

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. Примерная структура научного доклада представлена в приложении 1.

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 научного доклада по

результатам подготовки диссертации (научно-квалификационной работы) на соискание ученой степени кандидата экономических наук на заседании выпускающей кафедры.

5. Методические рекомендации по представлению научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)

Общее руководство и контроль за подготовкой научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы аспирантов осуществляет заведующий кафедрой.

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

- согласовывает индивидуальную программу научно-квалификационной 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 научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)

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. Авдеева, Т.Т. Взаимодействие городских и сельских территорий в экономическом пространстве региона [Текст] : монография / Т. Т. Авдеева, И. А. Скрипиль ; М-во науки и высшего образования Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 170 с. 15 экз.

4. Мясникова, Т.А. Стратегирование социально-экономического развития муниципальных образований в регионах России: теория, методология, методическое обеспечение [Текст] : монография / Т. А. Мясникова ; [науч. ред. Ю. И. Трещевский]. - Воронеж : Издательско-полиграфический центр "Научная книга", 2015. - 271 с. 5 экз.

5. Урманов, Д.В. Формирование механизмов устойчивости региональных социально-экономических систем в условиях поляризованного развития российского пространства [Текст] : монография / Д. В. Урманов. - Краснодар : Издательский Дом-Юг, 2013. - 181 с. 5 экз.

6. 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. 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>.

2. 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.

3. 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.

4. 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>

5. 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.

6. 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>.

7. 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>.

6.3. Периодические издания:

Креативная экономика

Вестник Академии знаний

Экономика и предпринимательство

Управленческие инновации

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения программы научно-исследовательской деятельности и подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук

Электронный каталог библиотеки КубГУ <http://www.kubsu.ru/node/> Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>

Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>

8. Перечень информационных технологий, используемых при освоении программы научно-исследовательской деятельности и подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук

Работа в Microsoft Office Office, ОС Windows при подготовке статей, обзоров, отчетов. Прикладное программное обеспечение для научно-исследовательских целей (программы статистической обработки данных и др.).

9. Перечень необходимых информационных справочных систем, необходимых для освоения программы подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук

Электронный каталог библиотеки КубГУ <http://www.kubsu.ru/node/>

10. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по программе подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

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».

Преобразование человеческого капитала в *ведущий фактор* современного развития обуславливает 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 обуславливает 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 техноструктуры корпорации; созданием интеллектуальных информационных систем. В качестве разграничительного признака при исследовании эволюции внутренней среды корпорации автором были использованы способы взаимодействия научного знания, лежащего в основе 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 её 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; доминирование 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, четко 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 формированию 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 рекомендаций.

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 конференциях, что отражено 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 формированию 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:

	НОМЕР ЦЕЛИ ПО АВТОРЕФЕРАТУ	РЕЗУЛЬТАТЫ		СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВ		
		Глава1: с. 19-85	2: с. 86-152	3: с.153-218	4: с. 219-276	5: с. 277-331
	1.Раскрыты характер и содержание факторов, определяющих развитие человеческого капитала, создание и распространение управленческих инноваций в корпорации.	– 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);		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 – производственный подход исследования человеческого капитала (с. 81-83).		
2.	2.Определены этапы эволюции распространения инноваций в сфере принятия управленческих решений в корпорации.	– 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);				
3.	4.Обоснован воспроизводственно-интеграционный подход применительно к исследованию человеческого капитала как фактора продуцирования уникальных решений в процессе управления корпорацией.	– Обоснован воспроизводственно-интеграционный подход к исследованию развития человеческого капитала в корпорации (с. 67–71, 73–78, 82-83);				
4.	6.Разработана концепция построения ядра капиталов корпорации, обеспечивающего создание и распространение инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений.	– Разработана оригинальная классификация основных типов корпораций на основе учета особенностей их адаптации к внешней среде (с. 154);		Вторая глава «Корпорация как субъект и объект уникальных управленческих решений»: проведен анализ характера корпоративных отношений и выделено противоречие между собственниками фиктивного капитала и технологической структурой (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		
5.		– 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);				

			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, и предложены 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).
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);	Предложен подход к формированию функционального содержания интеллектуального обеспечения и основные функции обеспе-

			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);	<i>Четвертая глава</i> «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);	<i>Пятая глава</i> «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.
--	--	---	--