

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления и психологии



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научной работе и  
инновациям

*подпись* М.В. Шарафан

« 28 » мая 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б4.Б.02(Д) Представление научного доклада об основных результатах  
подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)

*(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)*

Направление подготовки/специальность

38.06.01 Экономика

*(код и наименование направления подготовки/специальности)*

Направленность (профиль) / специализация

Экономика и управление народным хозяйством: региональная экономика

*(наименование направленности (профиля) / специализации)*

Форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Квалификация Исследователь. Преподаватель-исследователь

Краснодар 2021

Рабочая программа дисциплины «ПРЕДСТАВЛЕНИЕ НАУЧНОГО ДОКЛАДА ОБ ОСНОВНЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ПОДГОТОВЛЕННОЙ НАУЧНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (ДИССЕРТАЦИИ)» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки / специальности

38.06.01 Экономика  
код и наименование направления подготовки

Программу составил(и):

Т.А. Мясникова, зав.кафедрой, д-р экон.н., доц.  
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

подпись

Рабочая программа дисциплины «Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)» утверждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления

протокол № 10 « 6 » апреля 2021\_ г.

Заведующий кафедрой ГМУ

Мясникова Т.А.  
фамилия, инициалы

подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 4 « 26 » апреля 2021\_ г.

Председатель УМК факультета управления и психологии

Шлюбуль Е.Ю.  
фамилия, инициалы

подпись

## **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	<b>ОПК-2</b>	готовностью организовать работу исследовательского коллектива в научной отрасли, соответствующей направлению подготовки	основные принципы организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных ситуаций <b>Шифр З (ОПК-2)-1</b>	планировать научную работу, формировать состав рабочей группы и оптимизировать распределение обязанностей между членами исследовательского коллектива <b>Шифр: У (ОПК-2)-1</b> осуществлять подбор обучающихся в бакалавриате, специалитете и магистратуре для выполнения НИР и квалификационных работ <b>Шифр: У (ОПК-2) -2</b>	организаторскими способностями, навыками планирования и распределения работы между членами исследовательского коллектива <b>Шифр: В (ОПК-2) -1</b> навыками коллективного обсуждения планов работ, получаемых научных результатов, согласования интересов сторон и урегулирования конфликтных ситуаций в команде  <b>Шифр: В (ОПК-2) -2</b>

5	<b>УК-2</b>	<p>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</p>	<p>методы научно-исследовательской деятельности  <b>Шифр: З (УК-2)-1</b>  основные концепции современной философии науки, основные стадии эволюции науки, функции и основания научной картины мира  <b>Шифр: З (УК-2)-2</b></p>	<p>использовать положения и категории философии науки для анализа и оценивания различных фактов и явлений  <b>Шифр: У (УК-2)-1</b></p>	<p>навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих в науке на современном этапе ее развития  <b>Шифр: В (УК-2)-1</b>  технологиями планирования в профессиональной деятельности в сфере научных исследований  <b>Шифр: В (УК-2)-2</b></p>
6	<b>УК-3</b>	<p>готовностью участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>особенности представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме при работе в российских и международных исследовательских коллективах  <b>Шифр: З (УК-3) – 1</b></p>	<p>следовать нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач  <b>Шифр: У(УК-3) -1</b></p>	<p>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  <b>Шифр: В (УК-3)-1</b>  технологиями оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке  <b>Шифр: В (УК-3)-2</b>  технологиями планирования деятельности в рамках работы в российских и международных коллективах по ре-</p>

№ 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 <b>Шифр: В (УК-3) - 3</b>
7	<b>УК-4</b>	готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках	методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках <b>Шифр: З (УК-4) -1</b> стилистические особенности представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках <b>Шифр: З (УК-4) -2</b>	следовать основным нормам общения, принятым в научном сообществе, на государственном и иностранном языках <b>Шифр: У (УК-4) -1</b>	навыками анализа научных текстов на государственном и иностранном языках <b>Шифр: В (УК-4) -1</b>  навыками критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках <b>Шифр: В (УК-4) -2</b>  различными методами, технологиями и типами коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках <b>Шифр: В (УК-4) -3</b>
8	<b>УК-5</b>	способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности	основные категории и понятия этики экономической деятельности <b>Шифр: З (УК-5) – 1</b> проблемы соотношения морали и конкуренции в контексте рыночной экономики и пути их решения <b>Шифр: З (УК-5) - 2</b>	определять предмет и сферу действия экономической этики в современном обществе <b>Шифр: У (УК-5) – 1</b>  определять специфику и роль моральных критериев в сфере экономической деятельности; <b>Шифр: У (УК-5) - 2</b>	навыками оперирования основными понятиями экономической этики. <b>Шифр: В (УК-5) – 1</b>  системой профессионально-этических норм, этикой и этикетом, ценностными ориентациями, детерминирующими высокий уровень профессиональной культуры экономиста <b>Шифр: В (УК-5) - 2</b>

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
9	<b>УК-6</b>	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. <b>Шифр: 3 (УК-6) – 1</b>	формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей. <b>Шифр: У (УК-6) - 1</b>  осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом. <b>Шифр: У (УК-6) - 2</b>	приемами и технологиями целеполагания, целереализации и оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач. <b>Шифр: В (УК-6) – 1</b>  способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития. <b>Шифр: В (УК-6) - 2</b>

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
11	<b>ПК-2</b>	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	<p>Особенности социально-экономического развития регионов <b>Шифр 3 (ПК-2)-1</b> Закономерности, факторы и условия функционирования региональных социально-экономических систем <b>Шифр 3 (ПК-2)-2</b></p> <p>содержание инструментов и методов оценки эффективности деятельности органов государственной и муниципальной власти <b>Шифр 3 (ПК-2)-3</b></p>	<p>применять выявлять особенности социально-экономического развития регионов <b>Шифр: У (ПК-2)-1</b></p> <p>определять закономерности, выявлять факторы, условия функционирования региональных социально-экономических систем <b>Шифр: У (ПК-2) – 2</b></p> <p>использовать инструменты и методы оценки эффективности деятельности органов государственной и муниципальной власти <b>Шифр: У (ПК-2) -3</b></p>	<p>навыками применения инструментария для выявления особенностей социально-экономического развития регионов <b>Шифр: В (ПК-2) -1</b></p> <p>навыками определения закономерностей, выявления факторов, условий функционирования региональных социально-экономических систем <b>Шифр: В (ПК-2) -2</b></p> <p>навыками применения современных методик оценки эффективности деятельности органов государственной и муниципальной власти <b>Шифр: В (ПК-2) - 3</b></p>
	<b>ПК-3</b>	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 федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления	<p>содержание инструментов диагностики и контроля социально-экономического развития регионов, структуру и содержание соответствующей информационной базы <b>Шифр: 3 (ПК-3) -1</b></p> <p>методи-</p>	<p>применять инструменты и процедуры диагностики и мониторинга социально-экономического развития регионов <b>Шифр: У (ПК-3)-1</b></p> <p>использовать инструменты выявления перспектив и разработки стратегии</p>	<p>навыками формирования и реализации эффективного механизма взаимодействия стейкхолдеров, формирования эффективных стратегий социально-экономического развития регионов <b>Шифр: В (ПК-3) – 1</b></p> <p>навыками реализации механизма взаимодействия стейкхолдеров, разработки эффективных</p>



№ 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; <b>Шифр: 3 (ПК-3)-2</b>  методы и инструменты формирования эффективных механизмов взаимодействия различных уровней власти, бизнеса, и населения <b>Шифр: 3 (ПК-3)-3</b>	ческих документов социально-экономического развития регионов <b>Шифр: У (ПК-3) – 2</b>  использовать инструменты и методы организации: взаимодействия бизнеса власти и населения при определении перспектив развития регионов и формировании социально-экономической политики <b>Шифр: У (ПК-3) - 3</b>	стратегий социально-экономического развития регионов <b>Шифр: В (ПК-3) - 2</b>

#### 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
<b>Этап обобщения и презентации результатов исследования (3 год обучения)</b>			
<b>Осенний семестр</b>			
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.	
<b>Весенний семестр</b>			
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 сообщения 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 структуры 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);		<p><b>Первая глава</b> «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).</p> <p><b>Вторая глава</b> «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</p>		
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);				
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);				

			<p>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).</p>
6.		<p>– 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)</p>	<p><i>Третья глава</i> «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).</p>
7.	<p><b>5.</b> Раскрыты системные потребности корпорации в новом качестве управления развитием человеческого капитала.</p> <p><b>3.</b> Выявлены способы оценки интеллектуального потенциала, которым обладает корпорация для формирования уникальных решений.</p> <p><b>8.</b> Разработан подход к формированию функционального содержания интеллектуального обеспечения принятия уникальных управленческих решений в корпорации.</p>	<p>– 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);</p>	<p>Предложен подход к формированию функционального содержания интеллектуального обеспечения и основные функции обеспе-</p>

			чения ПУУР в корпорации (с.204-214).
8.	<b>7.</b> 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);	<b>Четвертая глава</b> «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);	<b>Пятая глава</b> «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.	<b>9.</b> Предложены подходы к исследованию поля стратегий принятия уникальных управленческих решений в корпорации. <b>10.</b> 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.	<b>11.</b> 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-	

		<p>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).</p>	<p>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.</p>
--	--	--	---