

На правах рукописи

ЕРМОЛЕНКО Владимир Валентинович

**Теория и методология формирования корпоративных институтов управления
развитием человеческого капитала**

**Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством
(менеджмент)**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Москва – 2013 г.

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования
«Кубанский государственный университет»

Научный консультант:

Фалько Сергей Григорьевич,

доктор экономических наук, профессор.

Официальные оппоненты:

Винслав Юрий Болеславович, доктор экономических наук, профессор, АНО «Академия менеджмента и бизнес-администрирования», вице-президент.

Данилочкина Надежда Григорьевна, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «МАИ (национальный исследовательский университет)», профессор кафедры производственного менеджмента и маркетинга.

Карминский Александр Маркович, доктор экономических наук и доктор технических наук, профессор, НИУ «Высшая школа экономики», профессор кафедры банковского дела.

Ведущая организация:

Центральный экономико-математический институт РАН (ЦЭМИ РАН).

Защита диссертации состоится «19» сентября 2013 года в 14.00 часов на заседании Диссертационного совета Д 212.141.21 при Московском государственном техническом университете им. Н.Э. Баумана по адресу: 1 Москва, ул. 2-я Бауманская, д. 7, ауд. 511^{MT} факультета Инженерный менеджмент.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана и на официальном сайте ВАК РФ.

Автореферат разослан «__» июня 2013 года.

Телефон для справок: (499) 267-02-22.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор исторических наук



А.Д.Кузьмичёв



2013.09.19

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования

Превращение 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.

1. Потребностями корпорации в приведении в соответствие тенденциям современного этапа развития инструментов управления развитием человеческого капитала и формированием поля стратегий обеспечения принятия уникальных управленческих решений (ПУУР). 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, вертикаль экономической власти которых составляет стратегическую «несущую конструкцию» национальной экономики и концентрирует наиболее ценные ресурсы развития страны.

3. Воплощением в человеческом капитале современной корпорации: потенциала подготовки конкурентоспособных управленческих решений; социальной ответственности за результаты данных решений. В системе современной корпорации кристаллизуется ядро капиталов, детерминирующее основные параметры хозяйственного процесса, вектор, эффективность и устойчивость развития её экономической системы.

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. Новая экономика отрицает обезличивание экономических отношений, утверждая императив возвышения субъектного потенциала и адекватной ответственности участников бизнеса.

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

Степень разработанности проблемы

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 многочисленных работах российских и зарубежных исследователей. Необходимо выделить следующие аспекты ~~Мазинки~~ проблемы:

– методология формирования и развития человеческого капитала в современной экономике, парадигма стратегического управления на основе его эффективной реализации нашли отражение в работах М. Аоки, В. Багова, У.Витта, А. Гапоненко, Т. Гавриловой, Л. Гительмана, А. Горна, С. Дятлова, Т.Зайцевой, Р. Капелюшникова, В. Катькало, Г. Клейнера, О. Колпаковой, Я.Корнаи, Р. Коузна, В. Ларионова, Л. Лукичевой, В. Маевского, Л. Малышевой, О. Мельникова, Д. Норта, Б. Олина, М. Олсона, Ф. Махлупа, А. Панкрухина, М. Портера, Р. Пайпса, А. Пороховского, И. Просвириной, И. Скобляковой, И. Соболевой, С. Степановой, С. Супрун, Т. Стюарта, Г. Тугускиной, В. Щетинина, Л. Эдвинссона и др.;

– институциональные аспекты теории управления интеграционными образованиями в условиях перехода к инновационной экономике исследованы в работах В. Автономова, Дж. Бьюкенена, Ю.Б. Винслава, В. Дресвянникова, Б. Ерзнкяна, О.Иншакова, Р. Капелюшникова, С. Кирдиной, Я. Кузьминова, В. Макарова, К.Мейера, Д. Норта, Р. Нуреева, А. Олейника, Е. Погореловой, В. Полтеровича, Е. Попова, А. Радыгина, Б. Салихова, П. Сенге, И. Стрелец, В. Тамбовцева, З.Удаловой, О. Уильямсона, Д. Фролова, Дж. Ходжсона, А. Шаститко и др.;

– методология исследования и разработка концептуальных основ управления сложными, интегральными по своей природе и многофункциональными по своему характеру экономическими системами в условиях экономики, основанной на знаниях, нашли отражение в фундаментальных трудах А.Агеева, И. Ансоффа, Г. Беккера, М. Витцеля, Н. Данилочкиной, П.Друкера, А. Ермоленко, М. Кастельса, Дж. Кейнса, Г. Клейнера, Э. Короткова, Р. Коуза, В. Ларионова, Г. Мальцевой, В. Макарова, К. Маркса, В. Мау, Б.Мильнера, Л. Мизеса, Г. Мицберга, В. Ойкена, Т. Парсонса, А. Пигу, Е.Погореловой, Дж. Псахаропулоса, Т. Шульца, Й. Шумпетера, Ф. Хайека, Ю.Яковца и др.;

– различные аспекты подготовки и реализации управленческих решений применительно к системе экономических отношений корпорации нашли отражение в работах Р. Акоффа, Дж. Гелбрейта, И. Гусевой, А. Орлова, М.Рубинштейна, Дж. Стиглица, Г. Томпсона, О. Тоффлера, Н. Хомски, Д. Хелда и др.;

– функциональные и структурные аспекты обеспечения подготовки уникальных управленческих решений применительно к экономическим системам различного уровня и характера в условиях современного этапа развития России исследованы в работах Г. Атаманчука, М. Ахтямова, С. Глазьева, В. Ивантера, О. Иншакова, А. Карминского, В. Колесова, Д. Львова, М. Павленкова, В.Полтеровича, С. Фалько и др.

Вместе с тем анализ исследований, посвященных теории и практике управления развитием человеческого капитала, формирования институтов его эволюции в корпорации, обеспечивающих создание и распространение инноваций в сфере менеджмента, позволяет утверждать о наличии совокупности взаимосвязанных проблем управления развитием данного капитала, необходи-

мость системного исследования которых обусловлена потребностями современного этапа экономического развития России.

Цель и задачи исследования

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.

Для достижения поставленной цели в диссертации были сформулированы и решены следующие задачи:

1. Раскрыты характер и содержание факторов, определяющих развитие человеческого капитала, создание и распространение управленческих инноваций в корпорации.
2. Определены этапы эволюции распространения инноваций в сфере принятия управленческих решений в корпорации.
3. Выявлены способы оценки интеллектуального потенциала, которым обладает корпорация для формирования уникальных решений.
4. Обоснован воспроизводственно-интеграционный подход применительно к исследованию человеческого капитала как фактора продуцирования уникальных решений в процессе управления корпорацией.
5. Раскрыты системные потребности корпорации в новом качестве управления развитием человеческого капитала.
6. Разработана концепция построения ядра капиталов корпорации, обеспечивающего создание и распространение инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений.
7. Обоснованы принципы принятия уникальных управленческих решений и механизмы их реализации в основных типах корпораций России.
8. Разработан подход к формированию функционального содержания интеллектуального обеспечения принятия уникальных управленческих решений в корпорации.
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.
11. Разработаны методологические положения по формированию корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала.

Объект и предмет диссертационного исследования

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.

Методы исследования

Теоретико-методологические основы исследования представлены методологическими подходами, концептуальными положениями *общей теории управления* (миссия управления, субъектно-объектное взаимодействие, согласование интересов, функциональное содержание управления, принципы управления, организационная структура); *теории стратегического менеджмента* (цели развития, поле стратегий, инструменты развития); *теории организации* (вертикальная интеграция в развитии фирмы, ресурсы развития организации, интегральный субъект); *теории человеческого капитала* (интеллектуальная решетка, ядро капиталов, оценка ресурсов и результатов человеческого капитала); *институциональной теории* (распределение элементов пучка прав собственности, экономическое поведение, институты, институциональные соглашения, трансакционные издержки, спецификация активов), *теории транзитивной экономики* (системная трансформация экономических отношений, становление, устойчивость системы отношений); *теории эволюции экономических систем* (пространство системы, алгоритм изменений, глобализация и локализация экономических отношений).

Методологической основой диссертационной работы послужило также современное направление системных исследований, развивающихся в рамках *синергетической парадигмы* на основе комбинирования и синтеза различных исследовательских ресурсов в процессе изучения закономерностей эволюции сложных систем.

Инструментарно-методический аппарат исследования включает принципы, обеспечивающие возможность применения системного, воспроизводственного, эволюционного и институционального подходов к разработке интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений в корпорации. При определении специфических характеристик корпорации, функционального содержания интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений использовались функциональный и структурный анализ, системное моделирование и статистический анализ.

При определении подходов к исследованию поля стратегий принятия уникальных управленческих решений в корпорации были использованы методы стратегического анализа, контроллинга и организационного проектирования. Принципы интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений в корпорации обоснованы с использованием концептуального моделирования, воспроизводственного подхода, институционального анализа и проектирования, инструментов согласования экономических интересов.

Информационно-эмпирической и нормативно-правовой базой обеспечения доказательности концептуальных положений, достоверности выводов и рекомендаций исследования стали фактические данные, содержащиеся в следующих источниках: труды российских и зарубежных учёных по проблемам контроллинга, менеджмента знаний, интеллектуального и человеческого капиталов, стратегического управления корпорациями; федеральные законы; официальные статистические данные по РФ и ОЭСР; данные ИР ООН и Миро-

вого банка, финансовая отчетность корпоративных организаций; ресурсы электронных информационных сетей; материалы научных конференций по проблемам человеческого капитала и экономики знаний.

Рабочая гипотеза диссертационного исследования состоит из следующих взаимосвязанных предположений автора:

- доминирующим фактором развития менеджмента корпорации становится человеческий капитал, в котором воплощены ключевые компетенции, обеспечивающие принятие уникальных управленческих решений;
- потребности формирования и накопления человеческого капитала во внутренней среде корпорации обеспечиваются на основе создания специальных институтов развития данного капитала.

Область исследования соответствует п.п. 10.10, 10.11, 10.17 паспорта специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: менеджмент (10.10. Проектирование систем управления организациями. Новые формы функционирования и развития систем управления организациями. Информационные системы в управлении организациями. Качество управления организацией. Методология развития бизнес-процессов. Развитие методологии и методов управления корпоративной инновационной системой. 10.11. Процесс управления организацией, её отдельными подсистемами и функциями. Целеполагание и планирование в управлении организацией. Контроль, мониторинг и бенчмаркинг. Механизмы и методы принятия и реализации управленческих решений. Управление проектом. Управление знаниями. Риск-менеджмент. Управление производством; современные производственные системы. 10.17. Корпоративное управление. Формы и методы корпоративного контроля. Управление стоимостью фирмы. Роль и влияние стейкхолдеров на организацию. Миссия организации. Корпоративная социальная ответственность. Социальная и экологическая ответственность бизнеса).

Научная новизна

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». На защиту выносятся следующие результаты диссертационного исследования, определившие его научную новизну:

1. 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 выступают основой для разработки функций развития человеческого капитала, создания и распространения инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений в корпорации.

2. В качестве разграничительного признака при исследовании эволюции внутренней среды корпорации автором были использованы способы взаимодействия научного знания, лежащего в основании её вертикали власти, и капитала, функционирующего в системе организации, что позволило сформулировать доминирующие тенденции, 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 технотрактуры корпорации; созданием интеллектуальных информационных систем, которые определяют особенности и сущность развития человеческого капитала, создания и распространения инноваций в сфере интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений.

3. В ходе исследования основных типов адаптации корпорации к внешней среде автором разработана их классификация: софт-система; неоднородная переходная 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.

4. Обоснован воспроизводственно-интеграционный подход к исследованию развития человеческого капитала в корпорации, позволивший: раскрыть элементарный цикл движения; 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.

5. 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.

6. 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.

7. Исходя из интеграционно-воспроизводственного подхода к исследованию развития человеческого капитала в корпорации, обоснованы принципы принятия уникальных управленческих решений, отличительными особенностями которых 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.

8. 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 традиционно используемого структурно-функционального подхода, предложенный подход основан 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.

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.

10. 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: 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, чётко корреспондируется с доминирующим фактором, обеспечивает проактивное поведение корпорации во внешней среде и направлена на усиление компетенций и развитие динамических способностей человеческого капитала.

11. 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.

Теоретическая и практическая значимость работы

Теоретическая значимость работы, дающая приращение знания для науки, заключается в следующих научных результатах, полученных автором:

1. Исследованы факторы развития человеческого капитала корпорации, обеспечивающие создание и распространение инноваций в сфере менеджмента, определена их доминирующая совокупность для коммерческой организации на современном этапе развития экономики России, учёт специфического действия которых обеспечивает адекватность процесса развития рассматриваемых форм и механизмов обеспечения принятия уникальных решений.

2. Раскрыты характер и содержание процесса взаимодействия внутренней и внешней сред корпорации, что обеспечивает механизм принятия уникальных решений на основе развития корпоративных институтов человеческого капитала. Установлено, что доминирование корпорации в экономике современной России обусловлено: устойчивой асимметрией в развитии институтов власти и собственности; рентной стратегической ориентацией развития национальной экономики; характером интеграционных процессов в огромном пространстве России; институциональной совместимостью вертикали экономической власти данной формы и административной вертикали государственной власти.

3. Установлено, что потенциал создания и распространения инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений в корпорации обусловлен следующими факторами: уровнем развития и масштабами привлечения человеческого капитала; способом взаимодействия владельцев человеческого капитала с вертикалью экономической власти корпорации; представительностью элементов и соразмерностью структуры ядра капиталов корпорации; способом согласования интересов частичных субъектов во внутренней среде; спецификацией активов в контактных взаимодействиях во внешней среде корпорации.

4. Предложенный интеграционно-воспроизводственный подход обеспечивает формирование новых институтов развития человеческого капитала в процессе его расширенного воспроизводства, в основу которых положено интеграционное взаимодействие: воспроизводства человеческого капитала, локализованного в пространстве корпорации; воспроизводства знания о движении капитала, локализованного в пространстве научного сообщества.

5. Под развитие корпорации как интегрального субъекта подведено основание комбинации капиталов, что обеспечивает саморазвитие корпорации и её способность адаптироваться к изменениям внешней среды, а вертикаль экономической власти и собственность на капитал получают субъектное воплощение в персонифицированной форме интегрального корпоративного субъекта, доминирующего над частными субъектными формами, представляющими внутреннюю среду корпорации.

6. Раскрыта доминирующая роль интеллектуальной группы потребностей в системе потребностей субъектов власти и управления корпорации, удовлетворение которой происходит на основе создания устойчивого ядра капиталов при ведущей роли человеческого капитала, что обеспечивает извлечение синергетического социально-экономического эффекта на основе формирования конфигураций капиталов и реализации их в рыночных взаимодействиях. Определены способы спецификации человеческого капитала в корпорации: долгосрочные инвестиционные контракты с их владельцами; трансфер указанных контрактов; целевое инвестиционное кредитование.

7. Разработаны принципы управления развитием человеческого капитала корпорации, которые обеспечивают приоритетные потребности принятия уникальных управленческих решений. При этом характер управления развитием человеческого капитала обусловлен способом субъектного преломления господствующей парадигмы системы научного знания о его движении, локализованного в пространстве научного сообщества.

8. Определены следующие функции принятия уникальных управленческих решений в корпорации: воспроизводство ядра капиталов; обеспечение потребностей вертикали экономической власти во внутренней среде; обеспечение конкурентоспособности корпорации как интегрального субъекта во внешней рыночной среде; развитие социальных коммуникаций. Реализация данных функций обеспечивает потребности эффективного и устойчивого развития корпорации.

9. Предложены корпоративные институты управления развитием человеческого капитала: фонд развития человеческого капитала; корпоративный фонд поддержки социально-экономических инициатив; корпоративный банк перспективных идей развития. Разработаны цели, особенности формирования и основные характеристики предложенных институтов, что позволит корпорации аккумулировать интеллектуальный капитал, ключевые компетенции и знания для обеспечения принятия уникальных управленческих решений в современной корпорации.

Практическое значение результатов, полученных автором, заключается в том, что:

1. Разработан научно-методический аппарат, состоящий из модельного представления миссии, алгоритма формирования стратегии развития человеческого капитала, а также системы управления корпорации, которая обеспечивает когнитивизацию содержания управления развитием корпорации.

2. Разработаны модельные представления миссии, которые включают новые базисные идеи по ценностной ориентации, лояльности субъектов внешней среды, удержанию уникальных изменений и человеческого капитала и выступают базисом социальной ответственности.

3. Подходы к формированию поля стратегий интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений в корпорации, разработанные автором, могут быть применены по предложенному алгоритму для формирования конкретной стратегии принятия уникальных решений для специфических

условий корпорации на основе комбинирования элементов базовых стратегий с учётом комплементарности целей развития и инструментов их реализации.

4. Разработана модель системы управления корпорации, которая обеспечивает когнитивизацию содержания управления развитием корпорации путем введения подсистемы ИО ПУР, объединяющей контроллинг и менеджмент знаний.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Методологические и теоретические положения, а также практические рекомендации, полученные в ходе исследования, докладывались автором на конференциях: «Стратегическое планирование и развитие предприятий» (Москва, ЦЭМИ РАН, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012), «Информационно-аналитическое обеспечение стратегического управления: теория и практика» (Москва, ИНИОН РАН, 2005, 2009), «Реинжиниринг бизнес-процессов на основе современных информационных технологий. Системы управления знаниями» (Москва, МЭСИ, 2009), Международном Конгрессе по контроллингу (Москва, 2011, 2012), «Контролінг у бізнесі: теорія і практика (Киев, 2008), «Сектор экономики знаний Южного макрорегиона: институциональные инновации, технологии контроллинга, управления знаниями, развития человеческого капитала» (Краснодар, 2009, 2010, 2011, 2012) и др.

Разработанные в диссертации теоретические и методологические положения по формированию корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала использованы в процессе подготовки стратегических решений в консалтинговых компаниях: ООО «Южный Парус», ООО «Комплексный инжиниринг» (г. Краснодар), а также при разработке и обосновании инвестиционных решений в филиале «Южный» банка ОАО «УРАЛСИБ». Отдельные выводы и рекомендации нашли применение в учебном процессе Кубанского государственного университета и Южного института менеджмента (г. Краснодар) в преподавании дисциплин «Менеджмент», «Теория организации», «Стратегический менеджмент», «Стратегическое планирование», а также спецкурсов по формированию корпоративных институтов работы с человеческим капиталом и интеллектуальному обеспечению принятия управленческих решений в корпорации: «Капиталы корпорации», «Управление знаниями корпорации», «Управление нематериальными активами корпорации».

Публикации

Наиболее значимые результаты исследования отражены в 75 публикациях соискателя, в том числе в 5 монографиях, 24 статьях в научных журналах, рекомендованных ВАК, 46 материалах научных конференций, общим объемом 133,82 п.л., из них личный вклад автора составил 90,93 п.л.

Структура и объём диссертационного исследования

Диссертация состоит введения, пяти глав, заключения и списка использованных источников. Рукопись содержит 371 страницу текста, иллюстрированного 10 таблицами, 23 рисунками. Библиографический список включает 419 наименований отечественной и зарубежной литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность разработки теории и методологии формирования корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала, обеспечивающего создание и распространение инноваций в сфере принятия уникальных управленческих решений в корпорации, сформулирована научная проблема, определены предмет и объект исследования, приведены результаты, выносимые на защиту, свидетельствующие об их научной новизне и практической значимости.

Первая глава работы посвящена методологическим и теоретическим аспектам развития управления корпорацией, определению сущности принятия уникальных управленческих решений, эволюции внутренней среды корпорации и способов участия человеческого капитала в данном процессе, обоснованию интеграционно-воспроизводственного подхода к исследованию развития человеческого капитала в корпорации.

Развитие человеческого капитала в системе коммерческой организации определяется совокупностью основных доминирующих факторов, обусловленных переходом к экономике, основанной на знаниях: информатизации социально-экономической системы; глобальной интеграции экономических отношений; развития интеллектуального капитала; возвышения социальной ответственности субъектов власти и собственности и др., что сделало возможным определить процесс создания и распространения инноваций в сфере ПУУР как процесс, который основан на комбинировании совокупности разнообразных по форме и содержанию элементов интеллектуального капитала, доступных субъекту, принимающему решение: данных, мета-данных, информации и знаний, а также методов и средств аналитического сопровождения и поддержки совместно с другими видами обеспечения в целях повышения результативности, эффективности, качества и конкурентоспособности управления организацией.

Под способами принятия уникальных управленческих решений мы понимаем многокомпонентный инструментарий, с помощью которого создаются условия, привлекаются человеческие и интеллектуальные ресурсы и производятся (формируются и принимаются) своевременные и обоснованные управленческие решения, обеспечивающие непрерывный процесс управления организацией.

Исследованы внешние факторы развития корпорации, роль человеческого капитала, обеспечивающего создание и распространение инноваций в сфере менеджмента. Выявлены и обоснованы характер и содержание эволюции внутренней среды корпорации.

Корпорация нуждается в собственном интеллектуальном ядре, которое обеспечивало бы его развитие. Такое интеллектуальное ядро специфицировано природой, функциональными и структурными особенностями объекта, к управлению которым оно применяется. Таким объектом на современном этапе развития экономики России выступает человеческий капитал, обеспечивающий принятие уникальных управленческих решений.

Обобщение воспроизводственного, институционального и эволюционного подходов дало возможность обосновать интеграционно-воспроизводственный подход к исследованию развития человеческого капитала в корпорации.

Вторая глава посвящена анализу роли человеческого капитала в процессе создания и распространения инноваций в сфере менеджмента, определению объектной структуры, разработке подхода к формированию комбинаций и ядра капиталов корпорации.

Содержание экономической системы корпорации представлено противоречием действительного и фиктивного капиталов, поэтому необходима развитая техноструктура, поскольку владельцы фиктивного капитала отчуждены от движения действительного капитала. Корпорация как интегральный субъект есть системное образование, включающее совокупность частных субъектов.

Выделены условия доминирования формы корпорации в экономике современной России.

Корпорации присуще противоречие между собственниками фиктивного капитала, представляющими капитал–собственность, и техноструктурой, представляющей капитал–функцию.

Среди собственников фиктивного капитала консолидируется компактная группа, которая берёт на себя функции стратегического управления и реального контроля над капиталом–функцией, то есть над движением действительного капитала корпорации. В то же время часть техноструктуры (верхний слой, топ-менеджеры) приобретает крупные пакеты акций. Организационной формой такого опосредования противоположностей становится деятельность совета директоров корпорации. Миссия совета директоров состоит в согласовании экономических интересов указанных сторон и обеспечении взаимодействия фиктивного и действительного капитала как управляемого процесса.

Объектная структура корпорации во многом определяет задачи и способ ПУУР. В данной структуре необходимо разграничивать: реальный компонент, представленный человеческим, природно-ресурсным и технологическим факторами хозяйственного процесса корпорации; виртуальный компонент, представленный организационным, институциональным и информационным и др. факторами хозяйственного процесса корпорации. При этом для современных корпораций характерно доминирование виртуального компонента. Для управления экономическими системами предпочтительной является классификация элементов капитала под углом зрения производственной функции, в которой утверждается доминирующая роль финансового и человеческого капиталов. Концентрация элементов человеческого капитала и нематериальных активов в структуре крупных корпораций обеспечивает притяжение инвестиционных потоков.

Человеческий капитал обеспечивает формирование эффективных конфигураций капиталов. В свою очередь, их формирование предполагает совместимость (комплементарность) факторов производственной функции, а, следовательно, возможность составления соответствующей комбинации для ПУУР. Элементы объектной структуры капитала неравнозначны в своём воздействии на конечный результат хозяйственной деятельности корпорации (феномен

асимметрии факторов-аргументов производственной функции. Указанная асимметрия означает, что комбинации без адекватного участия доминирующих факторов будут заведомо малопродуктивны.

Условия утверждения инновационного типа воспроизводства смещают акценты в анализе объектной структуры корпораций. Элементы доходного участия владельцев финансового капитала в стоимости корпоративного продукта образуют особую финансовую ренту, а доходное участие владельцев человеческого капитала оформляется получением интеллектуальной ренты. Это обстоятельство подчёркивает особое положение финансового и человеческого капиталов среди элементов объектной структуры хозяйственной системы корпорации (табл.1).

Вертикаль экономической власти и собственность на действительный капитал получают субъектное воплощение в системном (интегральном) субъекте, доминирующем над всеми частными субъектными формами, представляющими внутреннюю структуру системы корпорации: собственниками долей фиктивного капитала; представителями технотружничества; исполнительским персоналом. Существование системы корпорации в качестве особого интегрального субъекта обеспечивает её саморазвитие на основе реализации потенциала «ядра капиталов корпорации» - эффективной комбинации технологического, финансового, социально-коммуникационного, институционального, организационного и человеческого капиталов, создаваемой при доминирующем участии человеческого капитала и лежащей в основании конкурентоспособности корпорации.

Третья глава посвящена разработке подхода к формированию и исследованию функционального содержания обеспечения принятия уникальных управленческих решений, исследованию потребностей субъектов власти в новом качестве развития человеческого капитала и инноваций в данной сфере, анализу способов оценки интеллектуального потенциала корпорации, разработке и содержательной интерпретации этой сферы в корпорации.

Вертикаль экономической власти корпорации в новых условиях развития подводит под себя основание знания. Указанное обстоятельство означает применительно к исследуемой проблеме:

А. Ориентацию на раскрытие элементарного цикла воспроизводства знаний и человеческого капитала.

Б. Установление основных функций процесса воспроизводства знаний и человеческого капитала.

В. Квалификацию следующих типов воспроизводства знаний и человеческого капитала: суженное, простое и расширенное.

При этом в расширенном типе воспроизводства необходимо разграничивать: *экстенсивное* *расширенное воспроизводство*, когда происходит накопление человеческого капитала и элементов знания во многих функциональных, в том числе и смежных областях, то есть количество и качество человеческого капитала и, соответственно, «фронт» новых знаний в некоторых предметных

Таблица 1

Объектная структура российских корпораций

Корпорация	Профиль деятельности	Виды капитала	Величина капитала на конец года, в тыс. р.							
			2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
ОАО «Ростелеком»	Национальный оператор дальней и местной связи	Оборотные активы	21954629	21065292	31549230	29570869	16844711	44530907	66212540	
		Долгосрочные активы	38555074	47038112	39183600	44801972	74537018	444939649	496998535	
		В том числе: основные средства	21177699	22534639	23895582	26239512	38133026	300372191	33127569	
		нематериальные активы	16	15	437	382	328	60,106	96,831	
		Собственный капитал	44108934	51668376	56380827	59456306	28612444	100259943	162752287	
ОАО «Мечел»	Горнодобывающий, металлург., ферросплавный и энерг.	Капитализация, млн р.	185001,40	205200,88	-	88216,00	495700,0	364949	352415,5	
		Оборотные активы	188915	343668	285139	6260028	7444838	1782169	11072207	
		Долгосрочные активы	62192681	84753184	187123910	206260028	228645830	229746084	228644000	
		В том числе: основные средства	10 342	641	934	545	302	1324	3745	
		нематериальные активы	47 370	81377	19076	8 330	3 920	2191	3900	
ОАО «Ситроникс»	Информационные технологии, телекоммуникации	Собственный капитал	48277961	66390414	103494739	103535114	145543791	118598673	133626563	
		Капитализация, млн р.	129192,8	272738,1	96305,7	297567,0	113071,0	79204	84836	
		Оборотные активы	32118422	33608410	32500237	24381886	14135483	18691023	18377658	
		Долгосрочные активы	15284821	20047415	23810807	30397839	19007719	14684865	14861687	
		В том числе: основные средства	7642553	13364203	14204879	12991686	106872	92688	67035	
ОАО «Кубаньэнерго»	Электроэнергетика, сетевая компания	нематериальные активы	2553384	2853946	4554514	5609799	4894	13373	3270	
		удовил	0	0	2 469372	2 469 372	2469372	2594567	1240509	
		Собственный капитал	12666219	16656284	14078564	18471395	18473350	14599607	10321367	
		Капитализация, млн р.	24507,7	21479	-	3526,2	3532,42	5210	2757,7	
		Оборотные активы	2993687	4443000	16298226	9974570	12124659	10479481	10407948	
ОАО «Кубаньэнерго»	Электроэнергетика, сетевая компания	Долгосрочные активы	7299077	11358384	9400785	20633317	14458322	26067932	32566122	
		В том числе: основные средства	6333570	8603441	8987223	13749216	15443419	24966539	31207441	
		нематериальные активы	0	0	0	0	0	15	19715	
		Собственный капитал	7106083	8447099	10556074	8372113	13934656	13777955	16561263	
		Капитализация, млн р.	12987000	6836130	-	1931,2	4020,37	7788,7	14844,0	

Таблица составлена автором на основании корпоративной отчетности, размещенной на сайтах: URL: http://old.rn.ru/cent-invest/shar_meet2012/Financial_statements_2012.pdf; http://www.kubanenergy.ru/disclosure_of_reports/doc/otchet2006-2012.pdf; <http://www.sitronics.ru/investors/annual-reports/>; http://www.mechel.ru/media/for_investors/stockholders-meeting/1F449D77-3E92-4C12-A31C-6D1C216BEVCC/auditsklichingodotchetnost.pdf (дата обращения: 12.03.2013).

областях носит поступательный характер, углубляя, но, не меняя принципиально общей научной картины мира; интенсивное расширенное воспроизводство, когда накопление знаний изменяет общую научную картину.

Дефицит человеческого капитала и корпоративных знаний превращается в тормоз развития, что побуждает корпорацию приобретать знания на рынке или в «открытом доступе», искать новых работников, обладающих соответствующими знаниями, изучать продукты конкурентов, привлекать ресурсы акционеров и внешних инвесторов. Интенсивное расширенное воспроизводство знаний обеспечивает парадигмальные сдвиги.

Г. Формирование целостного представления о ПУУР как о создании эффективной комбинации нематериальных капиталов.

Расширенный тип воспроизводства капиталов вызывает к жизни расширенное воспроизводство системы корпоративных знаний и человеческого капитала.

Развитие корпорации базируется на создании в её внутренней среде определенной конфигурации капиталов. Главной задачей стратегического управления становится создание и развитие адекватной конфигурации капиталов. В создании таких комбинаций ведущая роль принадлежит обладателям исключительных творческих компетенций-человеческому капиталу. Отсюда приоритетная задача ПУУР—привлечение обладателей человеческого капитала и закрепление контрактов между ними и корпорацией, что обеспечивается следующими механизмами спецификации: долгосрочные инвестиционные контракты с владельцами человеческого капитала на основе использования результатов этого капитала для возврата инвестиций; трансфер (продажа) долгосрочных контрактов с владельцем человеческого капитала другим экономическим субъектам; целевое инвестиционное кредитование развития человеческого капитала со стороны корпорации с различными условиями погашения.

Выделены основные факторы, определяющие потенциал ПУУР в исследуемом типе корпорации. Если корпорация в индустриальной экономике стремится максимально использовать механизмы жесткой централизации и административного ресурса для наращивания своего интеллектуального потенциала, то в «экономике, основанной на знаниях», она тяготеет к гибким либерализованным механизмам и инструментам наращивания такого потенциала, что ведёт к созданию интеллектуальных корпораций, для которых характерна высокая капитализация, устойчиво превышающая стоимость основных фондов, материальных и финансовых средств; рост отношения стоимости интеллектуального капитала к стоимости материальных средств производства и финансового капитала.

Носители уникальных элементов человеческого капитала являются и носителями особых потребностей. Слабая социальная база общества приводит к искусственному ограничению их творческой энергии, что, в свою очередь, оказывает негативное влияние на развитие деловой активности.

Важнейшим фактором, влияющим на потенциал ПУУР, является способ взаимодействия владельцев человеческого капитала с вертикалью экономической власти корпорации. Выделены три базовых способа такого взаимодействия: административный, стоимостный, гуманистический развивающий, обеспечи-

вающий совместное развитие личности – носителя интеллектуального капитала и корпорации.

Потенциал ПУУР устойчиво развивается, если он находит адекватную реализацию в изменении ядра капиталов и капиталогаммы корпорации и в приросте её совокупного продукта. Интеллектуальный потенциал угасает в корпорациях, где отсутствует эффективный механизм динамического согласования интересов субъектов, процедуры коммуникации, взаимного информирования и согласования с приоритетом мнений носителей уникальных знаний.

Необходимо разграничивать три уровня организации рыночных трансакций применительно к капиталам корпорации: а) спонтанный, б) активы специфицированы, «притерты» друг к другу, в) отношения между активами инкорпорированы, то есть они соединены или слиты в один состав и становятся участниками одной устойчивой организации. Для такого уровня организации трансакций характерно привлечение уникального человеческого и интеллектуального капитала для формирования эффективных конфигураций капитала. Стратегические и суперстратегические решения корпорации в полной мере интеллектуально обеспечены и корпорация на рынке товаров и услуг будет обладать уникальными и устойчивыми конкурентными преимуществами.

Потенциал ПУУР является мощным инструментом в спецификации активов в «обществе, основанном на знаниях», благодаря ему активы становятся притягательными на рынке, стратегические связи между партнерами устойчивыми и корпорация создаёт несколько мета-систем хозяйственных связей. Проведена оценка способов формирования потенциала ПУУР.

В работе разработаны и даны содержательную интерпретации основных функций обеспечения ПУУР в корпорации: обеспечение эффективного и устойчивого воспроизводства ядра капиталов; обеспечение вертикали экономической власти во внутренней среде; обеспечение конкурентоспособности корпорации как интегрального субъекта во внешней рыночной среде; обеспечение социальных коммуникаций.

Четвертая глава диссертационного исследования посвящена разработке и обоснованию принципов ПУУР.

Принцип соответствия потребностям развития воспроизводственного процесса. Воспроизводственный процесс опирается на эффективную комбинацию ядра капиталов, импульсы которого транслируются во все слои отношений данной системы (ядро – ближняя бахрома – внешняя конкурентная среда – внешнее социальное окружение). Выделены задачи, которые решает ПУУР.

В софт-системе корпорации «мягкая» вертикаль экономической власти обеспечивает передачу импульсов изменений от новой комбинации ядра капиталов в слои внутреннего организационного окружения ядра капиталов, во внешнюю конкурентную среду и в социум.

Принцип участия человеческого капитала в обеспечении верховенства корпорации как интегрального субъекта. Корпорация как интегральный субъект включает в себя совокупность частичных субъектов. Здесь формируется новый уровень власти, создаются и распределяются по вертикали соответствующие властные полномочия, образуются необходимые для реализации данных полно-

мочий фонды, а прежние полномочия и соответствующие денежные фонды перераспределяются.

Образование устойчивого ядра внутренней структуры при доминирующем участии человеческого капитала обеспечивает эффективное функционирование и развитие интегрального субъекта. Зрелой формой такого ядра внутренней структуры выступает техноструктура корпорации, воплощающая в себе функции координации, синтеза различных элементов, вошедших в состав интегрального субъекта, стратегического управления его развитием и др.

Целостность интегрального субъекта обеспечивается реализацией двух механизмов согласования интересов частичных субъектов: субординации и гармонизации. Корпорацию знаний можно отнести к классу организаций, для которых жесткая иерархия неприемлема по своей сути.

Принцип обеспечения гибкости поведения человеческого капитала и развития вертикали экономической власти корпорации. Синергетический потенциал вертикальной интеграции заключается в формировании ядра развития корпорации, то есть в консолидации следующих решающих факторов процесса развития: человеческого и интеллектуального капитала корпоративной структуры; финансового и материального капиталов корпоративной структуры; инновационных ресурсов развития корпоративной структуры, воплощенных в её нематериальных активах.

Применительно к корпорации формирование адекватного ядра развития означает, что в системе складываются и устойчиво воспроизводятся следующие элементы: инвестиционный фонд, институциональные инструменты, центр ответственности за развитие, обладающий необходимой информационно-аналитической, инструментальной и методической инфраструктурой для принятия и реализации суперстратегических и стратегических решений.

Принцип наращивания инновационной компоненты в поведении человеческого капитала и в сфере ПУУР. Реализация данного принципа предполагает объединение всех творческих сил, функционирующих в пространстве корпорации. Инновации в софт-корпорации обеспечиваются выполнением следующих важнейших условий: широкой диффузией научного знания и информации; развитием инновационной инфраструктуры, инновационных сетей и формированием инновационных кластеров развитием человеческого капитала, обладающего восприимчивостью к новым знаниям; государственно-частным партнерством и взаимной ответственностью государства и бизнеса в экономическом развитии, основанном на использовании новых знаний и инноваций; развитием общественных и частных институтов, обеспечивающих взаимодействие соответствующих компонент, служащих росту инновационной восприимчивости экономики и общества.

В работе разработаны механизмы реализации каждого принципа.

Пятая глава посвящена разработке и обоснованию методологических положений формирования корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала, подходов к разработке миссии и поля стратегий ПУР в корпорации.

М Г Т У
им. Н. Э. БАУМАНА
БИБЛИОТЕКА

Миссия ПУР как особая составляющая миссии корпорации обусловлена природой её экономической системы, функциями ПУР, а также внешними доминирующими факторами перехода к «экономике, основанной на знаниях».

Результаты анализа миссий ряда корпораций представлены в табл. 2.

Таблица 2

Сравнительный анализ миссий корпораций

ТИП КОРПОРАЦИИ	ЭЛЕМЕНТЫ КОРПОРАЦИИ			СМЫСЛ СУЩЕСТВОВАНИЯ КОРПОРАЦИИ	
	Доминирующие ценности	Доминирующие убеждения	Принципы	Для персонала	Для стейкхолдеров и местного сообщества
СОФТ-КОРПОРАЦИЯ	Человек	Корпорация- репозиторий знаний	Гармонии	Интеллектуальная среда	Гармонизация жизни
	Профессиональное сообщество	Креативное мышление	Создание новых рынков	Творческий поиск и самореализация	Всеобщее благо
	Насыщение БП знаниями и компетенциями	Интеллектуальные товары и услуги	Формирование уникальных ККП	Развитие ЧК	Социальное проектирование отношений
	Ценностные качества человека	Комфорт	Максимизация ценности	Рост личностного потенциала	Новые возможности
ПЕРЕХОДНАЯ КОРПОРАЦИЯ	Профессионализм и творчество, работа в команде	Внутренняя среда – источник возможностей	Гибкость и самоорганизация	Единая команда	Комфорт и легкость общения
	Нравственные качества	Стратегическое лидерство	Формирование устойчивых ККП	Карьерный рост	Новое качество жизни
	НМА	Учет предпочтений потребителя	Развитие рынка	Полноценная жизнь	Востребованность в жизни
	Коммуникации	Знания – актив, инновации	Перманентные оргизменения	Раскрытие потенциала	Социальная ответственность
КОРПОРАЦИЯ ИНДУСТРИАЛЬНОГО ТИПА	Коллективизм	Стратегическое мышление	Стандартизация	Совместная работа	Доверие и уважение
	Профессионализм и добросовестность	Качество	Знание потребностей	Мотивация	Справедливое отношение
	Исполнительность	Безопасность	Сокращение издержек	Самосовершенствование	Адаптация
		Внешняя среда – источник возможностей	Системный подход к развитию компании	Источник компенсаций	Место работы

Разработаны и обоснованы модельные представления миссии для софт-корпорации экономики знаний. Выделены стратегические выгоды корпорации, реализующей указанную миссию.

Стратегия создаёт силовое поле, пронизывающее всю организацию сверху вниз. Реалии российских корпораций — существенное несоответствие конфигурации интегрированного капитала системе действующих стратегий.

Обоснован подход к формированию поля стратегий ПУР в корпорации, что позволило задать его векторами следующих базовых стратегий: стратегией концентрации, ориентированной на монополизацию внешней среды и расширенное воспроизводство механизмов вертикальной интеграции и вертикали власти; стратегией трансформации, ориентированной на адаптивную реорганизацию внутренней среды в соответствии с господствующими тенденциями развития рынков; стратегией социальной диверсификации, ориентированной на

расширение базы социальных коммуникаций и использование их ресурсов в целях дебюрократизации процесса принятия управленческих решений;

Базовые стратегии корпорации в новой экономике нацелены на формирование уникальных и устойчивых конкурентных преимуществ в комплексном взаимодействии и взаимовлиянии слоев внутреннего пространства корпорации. Каждая стратегия четко корреспондируется с определенным доминирующим фактором эволюционного процесса.

В работе определено поле стратегий ПУР, заданное доминирующими факторами развития корпораций (рисунок 1).

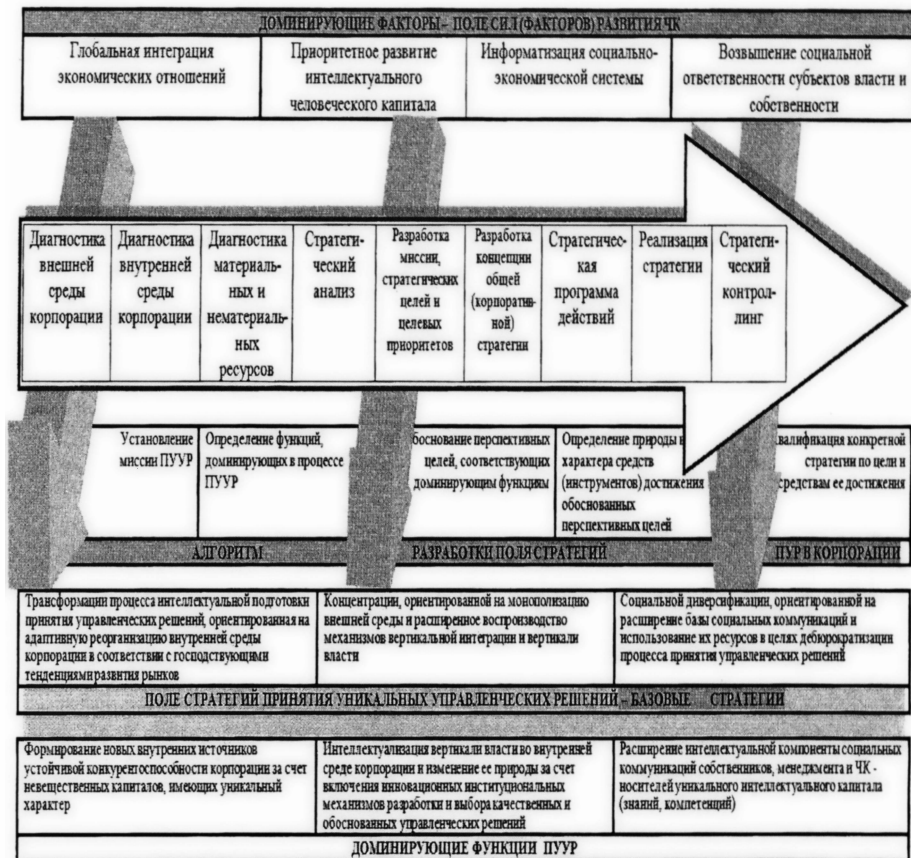


Рисунок 1. Поле стратегий обеспечения принятия управленческих решений в вертикально интегрированной корпорации

Базовые стратегии развития ПУР дают возможность формировать стратегию для конкретных условий корпорации, что обеспечивается на основе комби-

нирования. Комбинирование совместимых между собой элементов указанных базовых стратегий позволяет сформировать многообразие конкретных стратегий процесса развития ПУР корпорации. Для каждой принятой стратегии развития ПУР разрабатывается адекватная конфигурация капиталов (капиталограмма) материальных и нематериальных ресурсов. Модель капиталов корпорации представлена на рисунке 2.

Наиболее ценные в стратегическом отношении ресурсы, факторы и элементы хозяйственной и социальной инфраструктуры органически включены в состав корпоративных систем, то есть, не свободны от системной связи. Для того, чтобы они вошли в эволюционный процесс корпорации и консолидировались в составе «ядра развития», необходимо:

- создать специальные институты развития корпорации. В настоящее время в ряде корпораций России указанные институты лишь начинают формироваться, в частности, в ОАО «РУСАЛ», в ОАО «ЮТК», в ООО «КОНСУЛЬТАНТ ПЛЮС» и др. Однако эмпирические ростки институтов развития локальных и сетевых корпораций разрозненны и не обладают системным основанием;

- создать институциональные условия для включения корпораций как интегральных субъектов в эволюционный процесс хозяйственного пространства страны. Задача интеграции состоит в том, чтобы органично включить их в развитие в рамках корпоративного или сетевого пространства, используя для этого механизмы согласования интересов и децентрализации.

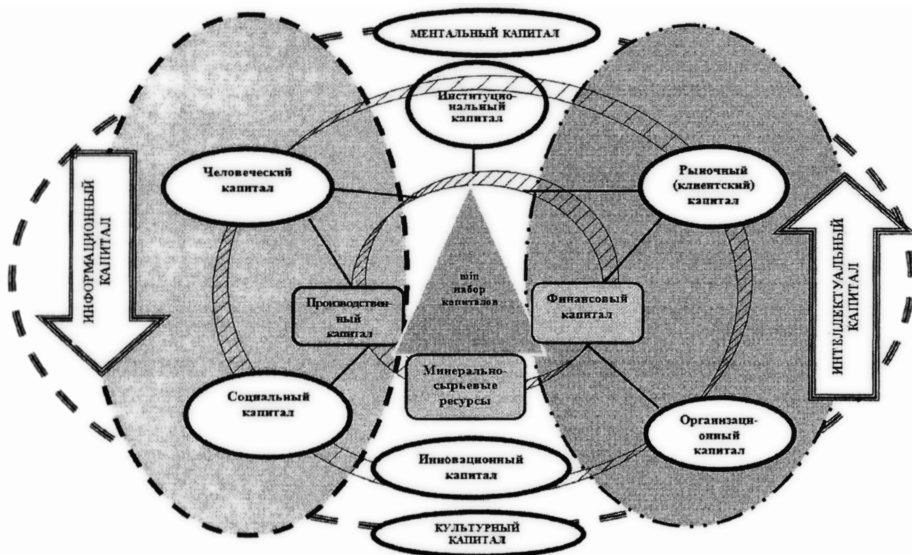


Рисунок 2. Модель конфигурации капиталов (капиталограммы) корпорации

Для активизации когнитивного потенциала и интеллектуального обеспечения процесса разработки и реализации управленческих решений необходима

существенная модернизация системы управления корпорации, модель которой представлена на рисунке 3.

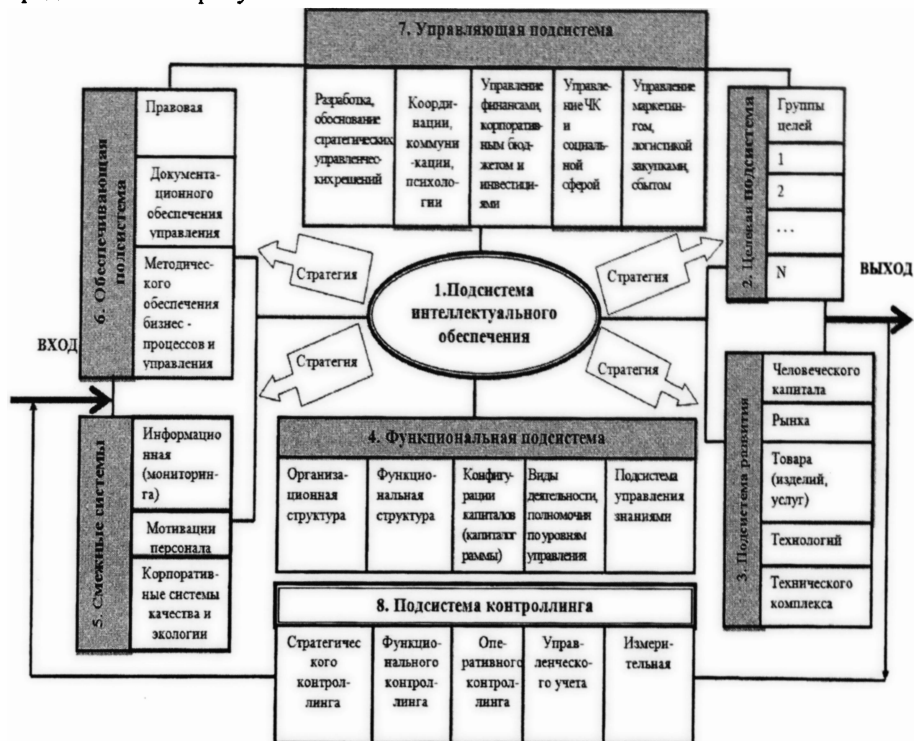


Рисунок 3. Интегрированная модель системы управления корпорации

Определены принципы инструментального обеспечения установленной стратегии ПУР в корпорации.

Институт управления знаниями представляет собой набор традиций, правил и механизмов управления знаниями на предприятии. Важность этого института значительно возрастает при переходе от индустриальной парадигмы развития экономических отношений к парадигме развития, основанной на использовании знаний. Суть его состоит в широком использовании новых знаний в процессах производственной и управленческой деятельности хозяйствующего субъекта, динамичности реагирования на изменения внешней экономической среды, насыщенности новыми знаниями и открытости к внутренним изменениям.

Разработаны и обоснованы новые корпоративные институты управления развитием человеческого капитала (ЧК), обеспечивающие создание и распространение инноваций в сфере принятия управленческих решений:

А. Корпоративный целевой фонд развития человеческого капитала (КЦФР ЧК), основными характеристиками которого являются:

- источник фонда – прибыль корпорации;

- основание для создания фонда – решение совета директоров;
- введение показателей инновационного развития корпорации и их учёт при льготном налогообложении средств, направляемых на развитие;
- цели фонда:

а) инвестирование корпоративных программ развития ЧК;

б) укрепление позитивного имиджа корпорации и обеспечение притока владельцев ЧК в неё;

в) выращивание новых генераций ЧК (совокупность корпоративных программ различного уровня и назначения: массовых - для молодого поколения, начиная со школьных кружков творчества в домах творчества и др.

КЦФР ЧК, достаточный для обеспечения для обеспечения инновационных сдвигов в системе корпоративных отношений, формируется с учётом следующих особенностей:

- состояния конкурентной среды экономики знаний;
- места самой корпорации на рынке интеллектуальных товаров и услуг;
- реализуемой корпоративной стратегии развития.

Б. Корпоративный фонд поддержки социально-экономических инициатив (КФП СЭИ), основными элементами которого являются:

- источник – прибыль корпорации, благотворительность;
- организационная форма - некоммерческая автономная открытая организация, имеющая право привлекать средства других субъектов, формально не входящих в ВИК;

- цели деятельности:

а) сбор, анализ и оценка инициативных предложений по развитию корпорации или смежных с ней областей;

б) проведение независимой научной экспертизы инициативных предложений, обладающих достаточным потенциалом;

в) первичная оценка экономического потенциала предложений;

г) внесение ценных предложений на рассмотрение совета директоров, получивших поддержку экспертов;

- формы контроля деятельности – независимый аудит и попечительский совет.

Г. Корпоративный банк перспективных идей развития (КБ ПИР). Это коммерческая организация, входящая в состав корпорации и имеющая правовой статус открытого акционерного общества. Причём акционерным капиталом являются не только финансы, но и идеи;

- инструмент формирования капитала – эмиссия акций, первый выпуск которых полностью выкупается корпорацией;

- цели деятельности:

а) размещение на депозитных счетах перспективных идей развития;

б) приобретение ряда перспективных идей в интересах корпорации или внешних заказчиков;

в) доверительное управление проектами на основе договоров владельца прав на НМА;

г) кредитование разработок наиболее перспективных идей, размещённых на депозитных счетах;

д) продажа корпоративным и внешним пользователям результатов разработки перспективных идей развития;

ж) формирование инвестиционных пулов вместе с другими финансовыми структурами в целях реализации масштабных идей.

Корпоративный банк перспективных идей развития представляет собой двойственную кредитную организацию, занимающуюся кредитованием и инвестированием бизнеса корпорации, как финансами, так и идеями, причём финансы и идеи тесно переплетены в её деятельности, составляя интеллектуально-креативно-финансовый продукт.

КБ ПИР выступает как их собственник, который доводит интеллектуальные идеи до коммерческого продукта, реализуемого на внешнем рынке, а также в интересах корпорации.

Разработанные институты позволяют корпорации аккумулировать интеллектуальный капитал, ключевые компетенции и знания для обеспечения создания и распространения инноваций в сфере интеллектуального обеспечения принятия уникальных управленческих решений в современной корпорации.

Заключение.

1. Выявлены доминирующие факторы развития человеческого капитала корпорации и тенденции эволюции её внутренней среды, которые выступили основой для разработки функций развития человеческого капитала, создания и распространения инноваций в сфере ПУУР в корпорации.

2. Разработана классификация корпораций по признаку особенностей их адаптации к внешней среде: софт-система; неоднородная переходная 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.

3. Предложен воспроизводственно-интеграционный подход к исследованию развития человеческого капитала в корпорации и раскрыт элементарный цикл его движения; установлены функции воспроизводства; выделены типы воспроизводства знаний; раскрыт 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.

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 решений.

5. Разработана концепция ядра капиталов и модель объектной структуры корпорации в составе реального и виртуального компонентов. Показано, что в

объектной структуре современной корпорации доминирует виртуальный компонент, что актуализирует управления капиталами, входящими в его состав.

6. Разработаны и обоснованы принципы ПУУР, обеспечивающие адекватную адаптивность корпорации к внешней среде, отличительными особенностями которых 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.

7. 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. Подход основан на комбинировании совокупности разнообразных по форме и содержанию элементов человеческого капитала.

8. Разработано модельное представление миссии ПУУР как особой составляющей 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, что усиливает ее роль как цели управления более высокого уровня применительно к системе управления корпорации экономики знаний.

9. Обоснован подход к формированию поля стратегий корпорации, векторами базовых стратегий: концентрацией, трансформацией, социальной диверсификацией; диффузией интеллектуальных трансформаций. Базовые стратегии ориентированы на сбалансированное развитие, четко корреспондируется с доминирующим фактором, обеспечивает проактивное поведение корпорации во внешней среде и направлены на усиление компетенций и развитие динамических способностей человеческого капитала.

10. Разработаны методологические положения по формированию корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала, обеспечивающие реализацию стратегии диффузии интеллектуальных трансформаций: корпоративный целевой фонд развития человеческого капитала; корпоративный фонд поддержки социально-экономических инициатив; корпоративный банк перспективных идей развития.

11. Разработанные в диссертации теоретические и методологические положения по формированию корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала использованы в процессе подготовки стратегических решений в двух консалтинговых компаниях, а также при разработке и обосновании инвестиционных решений в филиале «Южный» банка ОАО «УРАЛСИБ». Выводы и рекомендации нашли применение в учебном процессе Кубанского государственного университета и Южного института менеджмента (г. Краснодар).

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Региональный сектор экономики знаний: проблемы формирования и управления: монография / В.В.Ермоленко, М.Р.Закарян, Р.М. Закарян, Д.В. Ланская, А.П. Савченко; под ред. В.В. Ермоленко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. 387 с. (24,2 п.л., авторский вклад 8,2 п.л.)
2. Ермоленко В.В. Интеллектуальный человеческий капитал в обеспечении принятия уникальных управленческих решений в корпорации: теория, методология и инструменты: Монография. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2012. 364 с. (25,1п.л.).
3. Ермоленко В.В. Интеллектуальное обеспечение принятия управленческих решений в корпорации: теоретико-методологические основы: Монография. - Краснодар: Изд. – во ЮИМ, 2011. - 217 с. (13,6 п.л.).
4. Ермоленко В.В., Луценко Е.В., Коржаков В.Е. Интеллектуальные системы в контроллинге и менеджменте средних и малых фирм: Монография. Майкоп: Адыгейский государственный университет, 2011. 392 с. (24,5 п.л., авторский вклад 8,05 п.л.).
5. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В. Бюджет развития в экономической системе корпорации и местного хозяйства: Монография. Краснодар. Изд-во ЮИМ, 2008. – 220 с. (10,0 п.л., авторский вклад 5,0 п.л.).

Научные статьи в изданиях, входящих в Перечень ВАК

1. Ермоленко В.В. Стратегический контроллинг в управлении ядром капиталов корпорации // Научный журнал КубГАУ. - 2013. - № 03(87). URL: <http://ej.kubagro.ru/2013/03/pdf/67.pdf> (0,94 п.л.). Проверено 27.03.2013 г.
2. Ермоленко В.В., Попова Е.Д. Интеллектуальный капитал корпорации: сущность, структура, стратегии развития и модель управления // Научный журнал КубГУ. Человек. Сообщество. Управление. - 2012. - № 2. - С. 45-62 (0,84 п.л., авторский вклад 0,7).
3. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В., Луценко Е.В. Инновационные заделы интеллектуального обеспечения управленческих решений в корпорации на будущее // Научный журнал КубГАУ.- 2012. - № 02(76). URL: <http://ej.kubagro.ru/2012/02/pdf/66.pdf> (1,125 п.л./ 0,7). Проверено 30.09.2012 г.
4. Ермоленко В.В. Эволюция контроллинга // Контроллинг. - 2011. - №4(41). - С.20 – 28. (0,74 п.л.).
5. Ермоленко В.В. Функции интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений в веритикально-интегрированной корпорации // Научный журнал КубГАУ. - 2011. – № 07(71). URL: <http://ej.kubagro.ru/2011/07/pdf/28.pdf> (0,71 п.л.). Проверено 30.09.2012 г.
6. Ермоленко В.В. Институциональные инновации управления знаниями в корпорации // Научный журнал КубГАУ. - 2011. – № 07(71). URL: <http://ej.kubagro.ru/2011/07/pdf/27.pdf> (0,62 п.л.). Проверено 30.09.2012 г.

7. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В., Савченко А.П. Об интеграции концепций контроллинга и управления знаниями в системе менеджмента корпорации // Креативная экономика. – 2010. – №11. – С.9-18. (0,39 п.л., авторский вклад 0,21 п.л.).
8. Ермоленко В.В. Новые функции государственного управления и регулирования условиями формирования экономики знания // Научный журнал КубГАУ. 2010. – № 06(60). – URL: <http://ej.kubagro.ru/2010/06/pdf/06.pdf> (1,05, авторский вклад 0,7 п.л.). Проверено 30.09.2012 г.
9. Ермоленко В.В. Ресурсы модернизации России // Научный журнал КубГАУ. 2010. – № 06(60). – URL: <http://ej.kubagro.ru/2010/06/pdf/04.pdf> (1,0 п.л.). Проверено 30.09.2012 г.
10. Ермоленко В.В. Интеллектуальные ресурсы и международное сотрудничество в экономике знания // Научный журнал КубГАУ. 2010. – № 06(60). – URL: <http://ej.kubagro.ru/2010/06/pdf/03.pdf> (0,72 п.л.). Проверено 30.09.2012 г.
11. Ермоленко В.В. Интеллектуальный сервис суперстратегических решений в корпорации в экономике знаний // Научный журнал КубГУ. Человек. Сообщество. Управление. – 2010. – № 1. – С. 46-61 (0,85 п.л.).
12. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В., Савченко А.П. Контроллинг как инструмент менеджмента управленческих знаний корпорации // Научный журнал КубГАУ. 2010. – № 04(58). – URL: <http://ej.kubagro.ru/2010/04/pdf/08.pdf> (0,88 п.л., авторский вклад 0,62 п.л.). Проверено 30.09.2012 г.
13. Ермоленко В.В. Накопление и воспроизводство интеллектуального капитала в корпорации как функция контроллинга: нейросетевой подход // Научный журнал КубГАУ. – 2010. – № 04(58). – URL: <http://ej.kubagro.ru/2010/04/pdf/07.pdf> (1,42 п.л.). Проверено 30.09.2012 г.
14. Ермоленко В.В. Софт-корпорация в инновационной экономике // Научный журнал КубГАУ. – 2010. – № 04(58). – URL: <http://ej.kubagro.ru/2010/04/pdf/06.pdf> (0,88 п.л.). Проверено 30.09.2012 г.
15. Ермоленко В.В. Ядро капиталов современной корпорации // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Экономика». – Майкоп: изд-во АГУ. Вып. 1. – 2009. – 286 с. – С. 20 – 24. (0,69 п.л.).
16. Ермоленко В.В., Эртель А.Г. Конфигурация капитала современной корпорации // Бизнес в законе. – 2009. – № 3. – С. 246-248. (0,63 п.л., авторский вклад 0,5 п.л.).
17. Ермоленко В.В., Кушу С.О. Вертикально интегрированные корпорации в развитии региональных экономических систем // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. – № 4, том 6., часть 3. – С. 313 – 316. (0,8 п.л., авторский вклад 0,6 п.л.).
18. Ермоленко В.В., Эртель А.Г. Ядро капиталов пространственной системы // Бизнес в законе. – 2008. – № 3. – С.249-252. (0,8 п.л., авторский вклад 0,6 п.л.).
19. Ермоленко В.В. О формировании ядра капиталов современной корпорации // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. – № 2, том 6, часть 2. – С. 17 – 20. (0,35 п.л.).
20. Ермоленко В.В., Ахполова В.Б. Природа, сущность и формы человеческого капитала // Экономический вестник Ростовского государственного универ-

ситета. - 2007. - № 2, том 5, часть 3. - С. 24 – 28. (0,54 п.л., авторский вклад 0,4 п.л.).

21. Ермоленко В.В., Ермоленко А.А. Конфигурация капитала современной корпорации // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. - 2007. - № 4 (20), часть I. - С. 33-39. (0,63 п.л., авторский вклад 0,4 п.л.).

22. Ермоленко В.В. Интеллектуальное обеспечение разработки решений в корпорации // Научная мысль Кавказа. Северо-Кавказский научный центр высшей школы. - 2006. - № 11, спецвыпуск. - С. 34 – 39. (0,76 п.л.).

23. Ермоленко В.В. Капиталограмма вертикально интегрированной корпорации // Научная мысль Кавказа. Северо-Кавказский научный центр высшей школы. - 2006. - №11, спецвыпуск. - С.9-13. (0,45 п.л.).

24. Ермоленко В.В. Информационно-аналитическое обеспечение принятия стратегических решений в корпорации // Научная мысль Кавказа. Северо – Кавказский научный центр высшей школы. - 2006. - №2, спецвыпуск. - С.28-34. (0,6 п.л.).

Научные работы в изданиях, не входящих в Перечень ВАК

1. Ермоленко В.В., Луценко Е.В., Коржаков В.Е. Конфигурирование капиталов корпорации как задача стратегического контроллинга // Материалы II Международного Конгресса по контроллингу: выпуск № 2 / Под науч. ред. С.Г. Фалько. – М.: НП «Объединение контроллеров», 2012. – 245 с., С.56-64 (0,41 п.л., авторский вклад 0,3 п.л.).

2. Ермоленко В.В., Попова Е.Д. О модели стратегии развития интеллектуального капитала корпоративного предприятия // Стратегическое планирование и развитие предприятий. Секция 2 / Материалы Тринадцатого Всероссийского симпозиума. Москва, 10-11 апреля 2012 г. Под ред. чл.-корр РАН Г.Б. Клейнера. - М.: ЦЭМИ РАН, 2012. – 171 с., С.130-132 (0,15 п.л., авторский вклад 0,1 п.л.).

3. Ермоленко В.В., Луценко Е.В., Коржаков В.Е. Модели миссии корпорации экономики знания // Стратегическое планирование и развитие предприятий. Секция 2 / Материалы Тринадцатого Всероссийского симпозиума. Москва, 10-11 апреля 2012 г. Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. - М.: ЦЭМИ РАН, 2012. – 171 с., С.66-68. (0,12 п.л., авторский вклад 0,08 п.л.).

4. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В. Контроллинг в университете и бизнесе: осмысление современной парадигмы // Материалы I Международной конференции «Стратегическое управление и контроллинг в некоммерческих и публичных организациях: фонды, университеты, муниципалитеты, ассоциации и партнерства»: выпуск № 1 / Под научн. ред. С.Л. Байдакова и С.Г. Фалько. М.: НП «ОК», 2011. - 176 с., С. 29- 37 (0,64 п.л., авторский вклад 0,4 п.л.).

5. Ермоленко В.В. Корпоративные институты знания // Сектор экономики знаний Южного макрорегиона: институциональные инновации, технологии контроллинга, управления знаниями, развития человеческого капитала: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. - Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2011. - 138 с., С. 3 - 16. (0,6 п.л.).

6. Ермоленко В.В. Смык В.А. Инструменты поддержки стратегий управления знаниями в корпорации // Сектор экономики знаний Южного макрорегиона: институциональные инновации, технологии контроллинга, управления знаниями, развития человеческого капитала: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. - Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2011. - 138 с., С. 39 - 47. (0,38 п.л., авторский вклад 0,19 п.л.).

7. Ермоленко В.В., Копысова А.С. Контроллинг в управлении интеллектуальным капиталом корпорации // Материалы I Международного Конгресса по контроллингу: выпуск №1 / Под науч.ред. С.Г. Фалько. - М.: НП «ОК», 2011. - 150 с., С.20-24. (0,24 п.л., авторский вклад 0,12 п.л.).

8. Ермоленко В.В., Савченко А.П. Информационно-аналитическая система поддержки контроллинга на базе онтологии // Материалы I Международного Конгресса по контроллингу: выпуск № 1 / Под науч.ред. С.Г. Фалько. - М.: НП «ОК», 2011. - 150 с., С.109-113. (0,26 п.л., авторский вклад 0,13 п.л.).

9. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В. Экономика знания или четвертичный сектор – сектор интеллектуальных услуг? // Актуальные проблемы и инновационные технологии управления корпорацией в экономике знаний: сб.науч.тр./ под ред.С.Г. Фалько, М.Р. Закаряна, В.В. Ермоленко. - Краснодар: Кубанский гос.ун-т, 2010. - 323 с., С.196-205. (0,93 п.л., авторский вклад 0,63 п.л.).

10. Ермоленко В.В. Ермоленко Д.В. Фундаментальные трансформации свойств корпорации экономики знания // Инновационная экономика Южного региона: кластеры, среды, процессы и проекты. Материалы международной науч.-практ. конф., - Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2010. - 189 с., С. 18-23 . (0,21 п.л., авторский вклад 0,1 п.л.).

11. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В. Кластеризация региональной экономики в модернизационном контексте на Кубани // Инновационная экономика Южного региона: кластеры, среды, процессы и проекты. Материалы международной науч.-практ. конф., - Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2010. - 189 с., С. 52-63. (0,56 п.л., авторский вклад 0,28 п.л.).

12. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В., Савченко А.П. Технологии интеллектуального сервиса системы менеджмента корпорации: контроллинга и управления знаниями // Актуальные проблемы и инновационные технологии управления корпорацией в экономике знаний: сб.науч.тр./ под ред. С.Г. Фалько, М.Р. Закаряна, В.В. Ермоленко. - Краснодар: Кубанский гос.ун-т, 2010. - 323 с., С.196-205. (0,39 п.л., авторский вклад 0,21 п.л.).

13. Ермоленко В.В., Копысова А.С. Воспроизводство интеллектуальных ресурсов в экономике знаний. Актуальные проблемы и инновационные технологии управления корпорацией в экономике знаний: сб.науч.тр./ под ред. С.Г. Фалько, М.Р. Закаряна, В.В. Ермоленко. - Краснодар: Кубанский гос.ун-т, 2010. - 323 с., С.37-48. (0,72 п.л., авторский вклад 0,6 п.л.)

14. Ермоленко В.В. Проблемы развития интеллектуального капитала Российской Федерации // Актуальные проблемы и инновационные технологии управления корпорацией в экономике знаний: сб.науч.тр./ под ред. С.Г. Фалько, М.Р. Закаряна, В.В. Ермоленко. - Краснодар: Кубанский гос.ун-т, 2010. - 323 с., С.37-48. (0,84 п.л.).

15. Ермоленко В.В. Инновационная институциональная среда электроэнергетического кластера ЮФО и формирование инновационно-инвестиционного потенциала на предприятиях электроэнергетики // Инновационная экономика Южного региона России: научное, технологическое и ресурсное обеспечение: материалы межрегиональной научно-практической конференции, Краснодар 14 – 16 сентября 2009 г. / под ред. С.Г. Фалько, В.В. Ермоленко, С.А. Кропачева. – Краснодар: Кубанский государственный университет, ННОУ Учебный центр «Кубаньэнерго», 2009. - 157 с., С. 23-35. (0,58 п.л.).

16. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В. Некоторые проблемы и противоречия формирования в России экономики, основанной на знаниях // Научное, экспертно-аналитическое и информационное обеспечение национального стратегического проектирования, инновационного и технологического развития России. Ч.1. Сб.науч.тр. - М.: ИНИОН РАН. 2009. - 572 с., С.114-119). (0,73 п.л., авторский вклад 0,4 п.л.).

17. Ермоленко В.В. Объёмно-иерархическая многослойная модель капиталов корпорации в экономике знаний // Актуальные проблемы и инновации в экономике, управлении и образовании, информационных технологиях. Материалы международной научной конференции. - Ставрополь: Том I. 2009. - 155 с., С. 19-21. (0,24 п.л.).

18. Ермоленко В.В., Савченко А.П. Нейросетевые базы знаний как инструмент управления знаниями в корпорации // XII научно-практическая конференция «Реинжиниринг бизнес-процессов на основе современных информационных технологий. Системы управления знаниями» (РБП-СУЗ-2009): Сборник научных трудов. - М.: МЭСИ, 2009. - 235 с., С. 103-107. (0,12 п.л., авторский вклад 0,07 п.л.).

19. Ермоленко В.В. Императивы и проблемы российской экономики, основанной на знаниях // Россия: прошлое, настоящее, будущее: матер. Междунар. науч.-практ. конф. - Краснодар: Кубан. гос. ун-т., 2009. - 344 с. С.157-158.(0,09 п.л.).

20. Ермоленко В.В. Экономика, основанная на знаниях: новое управление новыми субъектами // Проблемы управления корпорациями на основе инновационных методов менеджмента и инфокоммуникационных технологий: сб.научн.тр. / под ред.С.Г. Фалько. - Краснодар : Кубан.гос. ун-т, 2009. - 261., С.97-115. (0,85 п.л.).

21. Ермоленко В.В. Экономика, основанная на знаниях, как стратегический ориентир реформируемого образования // Проблемы управления корпорациями на основе инновационных методов менеджмента и инфокоммуникационных технологий: сб.научн.тр. / под ред. С.Г. Фалько. - Краснодар : Кубан.гос. ун-т, 2009. - 261 с., С.208-217. (0,43 п.л.).

22. Ермоленко В.В., Ермоленко А.А. Воспроизводство интеллектуального капитала в инновационной экономике города // Стратегии и ресурсы развития крупных городов центра России. Международная научная конференция. - Воронеж, ноябрь 2008. - 229 с., С. 68-72. (0,21 п.л., авторский вклад 0,11 п.л.).

23. Ермоленко В.В. Капиталы и связующие процессы в модели корпорации // Стратегическое планирование и развитие предприятий/ Материалы Десятого всероссийского симпозиума. - М.: ЦЭМИ РАН, 2009. - 200 с., С. 77-79.(0,07 п.л.).
24. Ермоленко В.В. Оценка конкурентных преимуществ корпорации на обучаемой нейрореподобной сети // Инфокоммуникационные технологии в науке, производстве и образовании: Третья международная научно-техническая конференция («Инфоком-3»), часть III, - Ставрополь, 1-5 мая 2008 г./Северо-Кавказский государственный технический университет, - 342 с.С.18 – 20. (0,19 п.л.).
25. Ермоленко В.В. Решение задачи обеспечения информационной прозрачности корпорации средствами нейрореподобной сети // Инфокоммуникационные технологии в науке, производстве и образовании: Третья международная научно-техническая конференция ("Инфоком-3"). - Ставрополь: Северо-Кавказский государственный технический университет, 2008. - 235 с.,С. 21 – 23.(0,18 п.л.).
26. Ермоленко В.В. Служба контроллинга в модели адаптивной нейробионической системы управления корпорации // Формування ринкової економіки: 36.наук. праць. Спец. Вип., присвяч. Міжнар. наук.-практ. конф. «Контролінг у бізнесі: теорія і практика». – К.: КНЕУ, 2008. - 512 с., С.175-182. (0,42 п.л.).
27. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В. Документооборот и отчётность в системе контроллинга бизнес-корпорации // Современные технологии документооборота в бизнесе, производстве и управлении: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2008. - 152 с. С.34-35 (0,12 п.л., авторский вклад 0,07).
28. Ермоленко В.В. Стратегическое управление формированием капиталов предприятия // Стратегическое планирование и развитие предприятий. - М.: ЦЭМИ РАН, 2008. - 201 с., С. 65-67.(0,15 п.л.).
29. Ермоленко В.В. Система сбалансированных показателей и проблема мониторинга состояния корпорации // Научный журнал КубГАУ. 2008. № 37(03).(0,5 п.л.).
30. Ермоленко В.В. Конкурентные преимущества и формирование капиталов корпорации // Научный журнал КубГАУ. 2008. № 37(03). (0,35 п.л.).
31. Ермоленко В.В. Интеллектуальная поддержка решения проблем устойчивого развития // Международный симпозиум, - Сочи: 2007. (0,17 п.л.).
32. Ермоленко В.В. Местное развитие через формирование капиталов в поликультурной среде // Социальное управление как средство достижения согласия, благосостояния и процветания в XXI веке. Социальная герменевтика. Симпозиум II. - Пятигорск: ПГЛУ, 2007. - 136 с., С. 15 – 16.(0,12 п.л.).
33. Ермоленко В.В. Капитал корпорации: модель конфигурации // Стратегическое планирование и развитие предприятий. / Материалы Восьмого Всероссийского симпозиума. - М.: ЦЭМИ РАН, 2007. - 202с., С. 81-82. (0,11 п.л.).
34. Ермоленко В.В. Модель системы управления вертикально-интегрированной корпорации // Стратегическое планирование и развитие предприятий. / Материалы Восьмого Всероссийского симпозиума. - М.: ЦЭМИ РАН, 2007. - 202 с., С. 82-84. (0,13 п.л.).
35. Ермоленко В.В. Проблема информационной безопасности и воспроизводство человеческого капитала в России // Актуальные проблемы безопасности

в условиях конфликтогенной ситуации на Юге России: матер. Междунар. науч. – практ. конф. - Краснодар: Кубан. гос.ун-т, 2007. - 464 с., С.215 – 218. (0,39 п.л.).

36. Ермоленко В.В. Интеллектуальное обеспечение принятия решений в области информационной безопасности // Актуальные проблемы безопасности в условиях конфликтогенной ситуации на Юге России: матер. Междунар. науч. – практ. конф. - Краснодар: Кубан.гос.ун-т, 2007. - 464 с., С.212 – 215.(0,85 п.л.).

37. Ермоленко В.В. Проблема измерения и формирования подсистемы контроллинга в модели стратегического управления предприятием // VII Всероссийский симпозиум «Стратегическое планирование и развитие предприятий»: Тезисы докладов и сообщений. - М.: 2006. С. 83-85.(0,17 п.л.).

38. Ермоленко В.В. Интеллектуальная нейросетевая система поддержки принятия стратегических инновационных решений в корпоративных организациях // II Международная НТК «Инфоком-2». - Кисловодск: 2006. (0,62 п.л.).

39. Ермоленко В.В. Контроллинг в фирме проблемы информационно – аналитической поддержки решений // Тезисы докладов II Всероссийской НТК «Информационно-аналитическое обеспечение стратегического управления: теория и практика» - М.: ИПК Госслужбы; ИНИОН РАН, 2006. - 408 с., С. 223-225. (0,21 п.л.).

40. Ермоленко В.В. Концептуальная модель специалиста в области муниципального управления: технология формирования // Муниципальная служба. №3(15), 2001.(0,35 п.л.).

41. Ермоленко В.В., Авджян Г.Д. Стратегическое планирование социально-экономического развития муниципальных образований: проблемы взаимодействия и достижения консенсуса субъектов планирования // Научно-информационный журнал КубГУ. Человек. Сообщество. Управление. – 2001. - № 2. (0,45 п.л., авторский вклад 0,25 п.л.).

42. Ермоленко В.В. Рыночноориентированная модель современной фирмы // Межвузовская научно-практическая конференция «Методы эволюционной и синергетической экономики в управлении региональными и производственными системами». - Ростов-на-Дону, 2000. (0,17 п.л.).

43. Ермоленко В.В. Математическая модель нейроподобной сети представления знаний и метод приобретения и автоформализации и экспертных знаний // Сборник реф. и деп. рукописей МО РФ, выпуск № 30 серия Б, инв. № Б2107, 1998. (0,78 п.л.).

44. Ермоленко В.В., Гелимеев Н.К. Семиотический подход к оценке и построению моделей представления знаний в системе поддержки принятия решений АСУ // Сборник реф. и деп. рукописей МО РФ, выпуск 27 серия Б, инв. № Б1983, 1994. (1,2 п.л., авторский вклад 0,9 п.л.).

45. Ермоленко В.В., Ткаченко В.В. Предорганизация базы знаний на нейросетях // Тезисы докладов региональной НТК, ТРТИ, - Таганрог, 1990. (0,2 п.л., авторский вклад 0,1 п.л.).

46. Ермоленко В.В., Ткаченко В.В. База знаний на основе стохастических нейроподобных сетей и вопросы её обучения // Научн.-техн. сб. КВВКИУ, - Краснодар, 1989. (0,4 п.л., авторский вклад 0,3 п.л.).