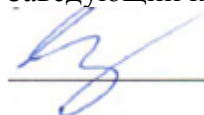


*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА*  
Рекомендовано МССН

УТВЕРЖДЕН  
на заседании кафедры  
«28» августа 2021 г., протокол № 1  
Заведующий кафедрой



А.А. Чурсин

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Наименование дисциплины:**

**Человеческий капитал в системе управления инновациями**

**Рекомендуется для направления подготовки/специальности**

**38.06.01 «Экономика»**

*(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)*

**профиль: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством  
(Менеджмент)»**

---

*(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))*

**Москва-21**

## 1. Цели и задачи дисциплины:

**Цель дисциплины:** подготовка специалистов, владеющих методологией управления человеческим капиталом в условиях инновационной экономики и ее применением в научной и практической деятельности

**Задачи:**

- формирование у аспирантов знаний, умений, и навыков для участия в организационной, исследовательской и информационно-аналитической деятельности, связанной с взаимодействием с современными инновационными организациями в качестве медиаторов, экспертов, аналитиков способных планировать и проводить диагностические исследования и разрабатывать программы по развитию человеческого капитала, необходимого для успешной деятельности в условиях инновационной экономики;
- овладение комплексом современных методов работы с человеческим капиталом в условиях инновационной экономики;
- овладение знаниями и навыками выявления проблемных вопросов в области разработки стратегии организации по управлению человеческим капиталом в условиях инновационной экономики.
- формирование научных представлений о принципах управления человеческими ресурсами как управления талантами, овладение знаниями и умениями по формированию системы управления талантами.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Данная дисциплина относится к блоку 1 «Образовательные дисциплины», дисциплины по выбору.

### **Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
-------	---------------------------------	---------------------------	---

Профессиональные компетенции			
1.	ПК-1. Способностью к выявлению устойчивых, повторяющихся связей в социально-экономических явлениях и процессах, их структурных характеристик, закономерностей функционирования и тенденций развития экономических отношений, объяснение на этой основе существующих фактов и процессов социально-экономической жизни, понимание и предвидении хозяйственно-политических событий	История и философия науки, Педагогика высшей школы, Менеджмент, Методология научных исследований, Современная экономическая теория	Практики Научные исследования Государственная итоговая аттестация
2.	ПК- 2. Навыки нахождения и осмысления новых, а также переосмысления ранее известных фактов, процессов и тенденций, характеризующих формирование, эволюцию и трансформацию социально-экономических систем и институтов, национальных и региональных экономик в исторической ретроспективе	История и философия науки, Педагогика высшей школы, Менеджмент, Методология научных исследований, Современная экономическая теория	Практики Научные исследования Государственная итоговая аттестация
3.	ПК-3. Умение проводить анализ направлений и этапов развития экономической мысли во взаимосвязи с социально-экономическими условиями соответствующих периодов и особенностями различных стран и народов	История и философия науки, Педагогика высшей школы, Менеджмент, Методология научных исследований, Современная экономическая теория	Практики Научные исследования Государственная итоговая аттестация

В свою очередь, данная дисциплина обеспечивает подготовку научного доклада по профилю подготовки.

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Выпускник, освоивший программу аспирантуры, должен обладать следующими компетенциями:

1) универсальными компетенциями:

- генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1);

- 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-2);

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

- способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности (УК-5);

- способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК-6).

## 2) общепрофессиональными компетенциями:

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

- готовностью организовать работу исследовательского коллектива в научной отрасли, соответствующей направлению подготовки (ОПК-2);

- готовностью к преподавательской деятельности по образовательным программам высшего образования (ОПК-3).

## 3) профессиональными компетенциями:

- способностью к исследованию учения и теории управления человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики на основе развития и эффективного использования инновационного потенциала работника;

- навыками внедрения научных результатов в сфере управления инновационным развитием кадрового потенциала организации; аудита кадрового потенциала предприятия; управления компетенциями и мобильностью персонала в условиях инновационного развития организации;

- умением развивать научные представления о теории и методологии использования и развития человеческого капитала в системе управления

инновациями, а также анализировать и развивать современные проблемы и технологии эффективного использования человеческого капитала в системе инновационного менеджмента.

В результате изучения дисциплины аспирант должен:

**Знать:** основные подходы к разработке и оценке человеческого капитала организации в условиях инновационной экономики; основные принципы и технологии развития человеческого капитала в системе инновационного менеджмента, используемые в планировании и привлечении человеческих ресурсов, в обучении, оценке и развитии человеческого капитала организации;

**Уметь:** развивать научные представления об управлении человеческим капиталом в условиях инновационной экономики, а также о принципах и технологиях развития и использования человеческого капитала в системе инновационного менеджмента;

**Владеть:** методами научного исследования проблем использования и развития человеческого капитала в системе управления инновациями; управления талантами в организации и в обществе в целом; приемами и методами выявления и развития талантов, максимального использования потенциала личности; построения системы управления талантами.

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет -   6   зачетных единиц

№ п/п	Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
			2			
<b>1.</b>	<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>36</b>	<b>36</b>			
1.1	Лекции					
1.2.	Практические занятия (ПЗ)	36	36			
1.3.	Семинары (С)					
<b>2.</b>	<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>152</b>	<b>152</b>			
	Контроль	28	28			
	Общая трудоемкость	час				
		зач. ед.	216	216		
			6	6		

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	<p><b>Раздел I.</b>  <b>Методологические проблемы развития и использования человеческого капитала в системе управления инновациями</b></p>	<p><b>Тема 1. Понятие инновационной экономики и управления инновациями.</b> Сущность, развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики. Категориальная система взаимосвязей инновационного менеджмента: понятия инновация, новация, инновационный процесс, инновационное управление, инновационный менеджмент. Характеристика основных этапов инновационного процесса. Национальная инновационная система. Инновационный потенциал российской экономики</p> <p><b>Тема 2. Сущность человеческого капитала и его место в системе управления инновациями.</b> Проблемы инновационного развития экономики, организаций, систем управления во взаимосвязи с проблемами управления персоналом. Понятие человеческого капитала, его основные характеристики и факторы развития. Восприимчивость персонала организации к нововведениям. Инновационная активность различных типов трудовых коллективов. Сопротивление внедрению инноваций и стимулирование инновационной деятельности персонала организации.</p> <p><b>Тема 3. Сущность, функции и содержание процесса инновационного развития человеческого капитала организации.</b> Управление кадровыми инновациями. Классификация нововведений в кадровой работе. Новаторская деятельность. Категории персонала, участвующего в инновационной деятельности и их характеристика. Требования, предъявляемые к кадрам, занятым в инновационном процессе. Личные и деловые качества персонала в зависимости от ключевых функций в инновационном процессе. Стратегия квалификационной подготовки руководящих кадров в инновационной деятельности. Кадровая элита. Инновационный потенциал работника.</p>
2.	<p><b>Раздел II.</b>  <b>Современные проблемы и технологии эффективного использования человеческого капитала в системе инновационного менеджмента.</b></p>	<p><b>Тема 4. Управление инновационной деятельностью персонала в организации.</b> Система и методы внутрифирменного планирования инноваций. Характеристика организационных изменений в рамках инновационного вектора развития организации: кадровый аспект. Функциональное разделение труда в инновационных организациях. Инновационная восприимчивость персонала организации. Факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала. Варианты политики внедрения инноваций в коллективе. Интегральная оценка эффективности инновационного проекта в управлении персоналом.</p> <p><b>Тема 5. Принципы, методы, функции управления инновациями в кадровой работе.</b> Инновации в управлении человеческими ресурсами как разновидность управленческих инноваций. Сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации. Роль субъектов управления</p>

		<p>персоналом в инновационной деятельности организации.</p> <p><b>Тема 6. Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников корпорации.</b> Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации. Аудит кадрового потенциала предприятия. Методы инновационного развития кадрового потенциала организации. Управление компетенциями и мобильностью персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации. Механизмы мотивации инновационной деятельности кадрового потенциала компании.</p>
2.	<p><b>Раздел III. От управления человеческими ресурсами к управлению талантами в условиях цифровой экономики.</b></p>	<p><b>Тема 7. Сущность и основные направления становления цифровой экономики. Индустрия 4.0.</b> Понятие технологического уклада. Смена технологических укладов по периодам доминирования. Основные проявления и особенности четвертой промышленной революции. Сущность цифровизации общественной жизни. Социальные последствия цифровизации экономики.</p> <p><b>Тема 8. Основные изменения места и роли человеческого капитала в цифровой экономике.</b> Основные тенденции в сфере социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики. Изменение трудовых функций в условиях цифровой экономики. Изменение структуры рынка труда и проблемы занятости в условиях цифровой экономики. Повышение требований к уровню развития компетенций персонала.</p> <p><b>Тема 9. Переход от принципов управления человеческими ресурсами к принципам управления талантами.</b> Повышение роли талантов в современной экономике. Место управления талантами в системе управления человеческими ресурсами. Основные концепции управления талантами в организации и в обществе в целом. Выявление и развитие талантов, максимальное использование потенциала личности, управление знаниями и формирование мотивирующей среды как основные функции управления талантами. Система управления талантами.</p>

## 5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Практ зан.	Конт роль	СРС	Всего час.
1.	<b>Раздел I. Методологические проблемы развития и использования человеческого капитала в системе управления инновациями</b>	12	8	50	72
2.	<b>Раздел II. Современные проблемы и технологии эффективного использования человеческого капитала в системе инновационного менеджмента.</b>	12	10	50	72

3.	<b>Раздел III. От управления человеческими ресурсами к управлению талантами в условиях цифровой экономики.</b>	12	10	52	72
	Итого	36	28	152	216

**6. Лабораторный практикум не предусмотрен**

### **7. Практические занятия (семинары)**

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1	<b>1</b>	Сущность человеческого капитала и его место в системе управления инновациями.	6
2	<b>1</b>	Сущность, функции и содержание процесса инновационного развития человеческого капитала организации.	6
3	<b>2</b>	Управление инновационной деятельностью персонала в организации.	6
4	<b>2</b>	Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников корпорации.	6
5	<b>3</b>	Основные изменения места и роли человеческого капитала в цифровой экономике.	6
6	<b>3</b>	Переход от принципов управления человеческими ресурсами к принципам управления талантами.	6
	<b>Итого</b>		36

### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

№ ауд.	Наименование	Наименование
17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран – 2 шт.
101	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран -2 шт.
Конф.зал	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., звуковое оборудование

### **9. Информационное обеспечение дисциплины:**

1. Официальный сайт Госкомстата РФ <http://www.gks.ru>
2. <http://www.HRM.ru> интернет-сервер Human Resource Management
3. [dps.smrtlc.ru/Men/M\\_0.htm](http://dps.smrtlc.ru/Men/M_0.htm) («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Пособие для менеджеров»)  
[dps.smrtlc.ru/Od\\_PM/Od\\_0.htm](http://dps.smrtlc.ru/Od_PM/Od_0.htm) («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Учебник для аспирантов»)



4. [www. HR - zone net](http://www.hr-zone.net)
5. [personnels.chat.ru](http://personnels.chat.ru) (сайт «Отдел кадров», статьи из журнала «Управление персоналом»)
6. [psymanager.km.ru/personal/](http://psymanager.km.ru/personal/) (сервер "Психологические аспекты управления"/ страница «Управление персоналом»)
7. [rsuh.by.ru](http://rsuh.by.ru) (электронный словарь по управлению персоналом)
8. [www.apse.ru](http://www.apse.ru) Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП)
9. [www. hr.inforser.ru](http://www.hr.inforser.ru) (сервер «Управление персоналом»)
10. [www. HRM.ru](http://www.HRM.ru) (специализированный сайт для HR-менеджеров)
11. [www.hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm) (журнал «Управление персоналом»)
12. [www.human-capital.ru](http://www.human-capital.ru)
13. <http://elibrary.ru> – сайт научной электронной библиотеки
14. <http://www.consultant.ru> - сайт компании «Консультант Плюс»
15. <http://www.pwc.ru/ru/publications/index.jhtml/> PWC – публикации
16. [http://www.ey.com/RU/ru/home/library /EY](http://www.ey.com/RU/ru/home/library/EY) библиотека

#### **10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

##### **а) основная литература**

- 1 Трудовой кодекс РФ.
2. Гузков И. В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России. М.: Экономика, 2014.
3. Мау В. А. Развитие человеческого капитала-новая социальная политика. – М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013 – 548 с. Серия: Россия. Вызовы модернизации. Социальная политика. ISBN 978-5-7749-0774-8.

##### **б) дополнительная литература**

1. Gurkov I. B., Zelenova O. I., Saidov Z. Mutation of HRM practices in Russia: an application of CRANET methodology // International Journal of Human Resource Management. 2012. Vol. 23. No. 7. P. 1289-1302. [Гурков И.Б., Зеленова О.И., Гольдберг А.С., Саидов З.Б. Система управления персоналом на российских фирмах в зеркале международного сравнения // Мир России. 2009. Том XVIII. № 3.]
2. Huselid M.A., Jackson S.E., Schuler R.S. (1997) Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance // Academy of Management Journal, Vol. 40, pp. 171-88.
3. Lindholm J. et al. (Eds.) Encyclopedia of Human Resource Management, Human Resources and Employment Forms, Vol. 2 Wiley, 2012. — 384 p.
4. Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B., Wright P. Fundamentals of Human Resource Management 4 edition McGraw-Hill/Irwin, 2011. - 589 p.
5. Pfeffer J. (1998) Seven practices of successful organizations // California Management Review, Vol. 40 No. 2, pp. 96-124.
6. Schuler, R.S., Dolan, S. and Jackson, S.E. (2001), "Introduction", International Journal of Manpower, Vol. 22, pp. 195-7.

7. Ulrich D., Brockbank W. (2005) The HR Value Proposition. Boston: Harvard Business School Press.
8. Ключков В.В. Человеческий капитал и его развитие. В кн.: Экономическая теория. Трансформирующаяся экономика. // Под ред. И.П. Николаевой. – М.: ЮНИТИ, 2004
9. Шишов Р.Ф. Разработка и использование профиля должности. 2012. Управление развитием персонала, №4. с. 314-325
10. Шкурихина О.А. Адаптация персонала высшего и среднего звена: этапы процесса // Управление человеческим потенциалом. 2007. №3. С. 234-249. □

## 11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Семинарские занятия аспирантов проводятся в форме дискуссии с использованием следующих активных и интерактивных технологий обучения.

### Виды занятий и методы обучения

Семинары-дискуссия	общение участников в форме диалога, в процессе которого обсуждаются и решаются теоретические и практические проблемы курса. На обсуждение выносятся наиболее актуальные проблемные вопросы изучаемой дисциплины. Основная задача - выявление существующего многообразия точек зрения участников на вопрос или проблему и при необходимости всесторонний анализ каждой из них. Каждый из участников дискуссии должен научиться точно выражать свои мысли в докладе или выступлении по вопросу, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию.
Деловые игры	один из способов организации обсуждения некоторого вопроса. Этот способ характеризуется тем, что: <ul style="list-style-type: none"> <li>- цель обсуждения – обобщить идеи и мнения относительно обсуждаемой проблемы;</li> <li>- все участники круглого стола выступают в роли проponentов (должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников);</li> <li>- отсутствие набора нескольких ролей характерно не для всех круглых столов;</li> <li>- все участники обсуждения равноправны; никто не имеет права диктовать свою волю и решения. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями. Круглым столом можно считать часть семинара, на котором проводится свободное обсуждение темы.</li> </ul>
Кейс-задачи	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию.

Групповое академическое консультирование	Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части аспирантов. По желанию аспирантов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.
Индивидуальные консультации	Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным аспирантом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными.

Мастер-класс	Лекция и/или групповое консультирование приглашенного известного и высококвалифицированного зарубежного или отечественного ученого (либо практика в данной области). Задача - показать реальную сторону исследовательской и прикладной работы в науке и демонстрация аспирантам стандартов мышления профессионала в избранной ими специализации.
Самостоятельная работа	Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), выполнение домашних заданий, написание рефератов, эссе, а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы

#### Условия и критерии выставления оценок

От аспирантов требуется посещение семинарских занятий, обязательное участие в аттестационных испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особо ценится активная работа на семинаре (умение вести дискуссию, творческий подход к анализу материалов, способность четко и емко формулировать свои мысли), а также качество подготовки контрольных работ (тестов) и докладов.

Оценки по преподаваемой дисциплине выставляются на основании результатов, демонстрируемых аспирантами на протяжении всего семестра. Итоговая оценка определяется суммой баллов, полученных аспирантами за различные виды работы в течение всего периода обучения, предусмотренного учебной программой.

Все виды учебных работ выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения. Если аспирант без уважительных причин не выполнил какое-либо из учебных заданий (пропустил контрольную работу, позже положенного срока сдал реферат и т.п.), то за данный вид учебной работы баллы ему не начисляются, а подготовленные позже положенного срока работы не оцениваются.

#### Балльно-рейтинговая система оценки знаний, шкала оценок

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95 – 100	Отлично – 5	A (5+)
86 – 94		B (5)

69 – 85	Хорошо – 4	C (4)
61 – 68	Удовлетворительно – 3	D (3+)
51 – 60		E (3)
31 – 50	Неудовлетворительно – 2	FX (2+)
0 – 30		F (2)
51 - 100	Зачет	Passed

Описание оценок ECTS:

A ("Отлично") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

B ("Очень хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

C ("Хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

D ("Удовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

E ("Посредственно") - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

FX ("Условно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий

F ("Безусловно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

## **12.Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

*Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Человеческий капитал в системе управления инновациями» (оценочные материалы),*

*включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.*

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН

**Разработчики:**

Профессор кафедры менеджмента  
Должность, название кафедры,



А.З.Гусов  
ФИО

Заведующий кафедрой менеджмента  
название кафедры,



В.С.Ефремов  
ФИО