

**НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО АУДИТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ
НАУЧНЫХ ЦЕНТРОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ***

А.А. Мальцева, Научно-методический центр
по инновационной деятельности высшей школы им. Е.А. Лурье
Тверского государственного университета

Е.В. Ключникова, Научно-методический центр
по инновационной деятельности высшей школы им. Е.А. Лурье
Тверского государственного университета

Е.М. Шитова, Научно-методический центр
по инновационной деятельности высшей школы им. Е.А. Лурье
Тверского государственного университета

Н.М. Любушкина, Научно-методический центр
по инновационной деятельности высшей школы им. Е.А. Лурье
Тверского государственного университета

Целью данного исследования является разработка научных основ аудита интеллектуального капитала государственных научных центров, который обеспечивает возможности выявления наличного интеллектуального капитала различных видов для целей последующего управления им.

Ключевые слова: государственный научный центр, интеллектуальный капитал, оценка, интеллектуальный аудит, человеческий капитал, инфраструктурный капитал, репутационный капитал, интеллектуальная собственность.

В рамках проводимых авторским коллективом исследований вопросов интеллектуального капитала государственных научных центров Российской Федерации (ГНЦ РФ) активно поднимаются вопросы управления им, что предполагает разработку научных основ оценки его наличного уровня.

Первый основополагающий этап подобного исследования представляет собой *интеллектуальный аудит*, в процессе которого определяются конкретные виды интеллектуального капитала, имеющиеся в наличии в организации и способные создавать добавленную стоимость.

*Статья выполнена в рамках проекта «Методология управления интеллектуальным капиталом технопарковых структур и научных структур с закрепленным государственным статусом» по государственному заданию Министерства образования и науки Российской Федерации Тверскому государственному университету.

В рамках исследования используются основные допущения, принятые в работе над комплексным проектом, включающие его структурную модель, состоящую из следующих элементов: *человеческий капитал*; *репутационный капитал (капитал отношений)*; *инфраструктурный капитал*; *капитал интеллектуальной собственности* [7].

Изучение вопросов интеллектуального капитала на текущий момент осуществляется, как правило, только применительно к стандартным компаниям, в то время как ГНЦ РФ, являясь институтами прикладной науки с особым государственным статусом, требуют особого подхода к ним как к объектам исследования.

На основе теоретического анализа было установлено, что выделяются два ключевых вида интеллектуального аудита:

— *аудит основных компетенций* — подразумевает предварительную идентификацию ключевых видов интеллектуального капитала, выявление их значимости для целей компании, а затем формирование спектра компетенций, включаемых в объекты аудита, из числа наиболее значимых по каждому виду;

— *аудит отдельных элементов* интеллектуального капитала — проводится по каждому из его видов как отдельное мероприятие, и значимость конкретных видов интеллектуального капитала выявляется в процессе проверки. По результатам его проведения может быть проведено комплексное обобщение.

Достаточно полное теоретическое обобщение подходов к реализации интеллектуального аудита проведено в работах авторов Guthrie, J. and Petty, R. [13], Chan, P.C.W. and Lee, W.B. [12], Zhou A.Z. and Fink D. [16] и др. Оно обеспечивает научные основы трансформации результатов для целей государственных научных центров РФ (ГНЦ РФ).

Авторским коллективом рассматриваются особенности интеллектуального капитала и порядок проведения его аудита в ГНЦ РФ. Государственные научные центры РФ как объект изучения представляют собой элемент прикладного сектора науки Российской Федерации — предприятия, учреждения и организации различных форм собственности, расположенные на территории Российской Федерации, имеющие уникальное опытно-экспериментальное оборудование и высококвалифицированные кадры, результаты научных исследований которых получили международное признание.

ГНЦ РФ являются важнейшими институтами отечественной отраслевой науки. В сложившихся экономических и политических условиях они способны сыграть ключевую роль в активизации инновационной деятельности и коммерциализации научно-технических результатов, в содействии развитию малого инновационного бизнеса.

Прикладная наука служит значимым звеном в цепочке инновационного процесса ввиду того, что обеспечивает практическое использование генерируемых академическим сектором фундаментальных научных знаний, удовлетворяет спрос в научно-технической продукции реального сектора экономики.

Ниже приведены каждый из видов по предложенной авторами [7] классификации интеллектуального капитала с точки зрения проведения аудита.

Аудит человеческого капитала ГНЦ

Аудит человеческого капитала (эффективность использования человеческих ресурсов) направлен на определение качества кадровой системы организации, сравнительную значимость реализации кадровых процедур для развития компании, а также последовательность развития системы управления человеческими ресурсами.

Аудит человеческого капитала — независимая (внешняя) оценка кадрового ресурса предприятия. В зависимости от конкретных потребностей организации аудит может осуществляться как в расширенном варианте («максимальном») — необходимом для разработки рекомендаций по оптимизации системы управления человеческими ресурсами, для решения стратегических задач, так и в сокращенном («минимальном») — достаточном для характеристики кадрового состава, для решения оперативных, локальных задач.

Суть данного аудита состоит в оценке соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Оценке могут быть подвергнуты три основных аспекта: кадровые процессы (направления деятельности по отношению к персоналу), структура организации (соотношение и соподчиненность основных элементов), качественные и количественные характеристики персонала. Как показывает практика, чаще все исследуются первый и последний из этих аспектов.

Авторами на основе анализа современной литературы по теории и практике аудита человеческого капитала [11] был разработан алгоритм его проведения (рис. 1).

Предложенная структурная схема может стать основой разработки и проведения интеллектуального аудита ГНЦ РФ. Данные структуры, являясь научными организациями, соответствуют ключевым их особенностям, в том числе и в части человеческого капитала.

Особенности качественной структуры научно-исследовательских организаций приведены в работе Кулагина А.С. [6], который утверждает, что в научно-исследовательских организациях примерно 5-8% персонала (так называемых «лидеров» или «генераторов идей») способно выдвигать важные, подчас революционные гипотезы и предложения, при этом в ряде случаев не способно реализовать собственные идеи. Примерно 15-20% научного

персонала способны к весьма активному научному труду на основе выдвинутых другими гипотез. Остальная часть исследовательского персонала создает, условно говоря, «шумовой фон».

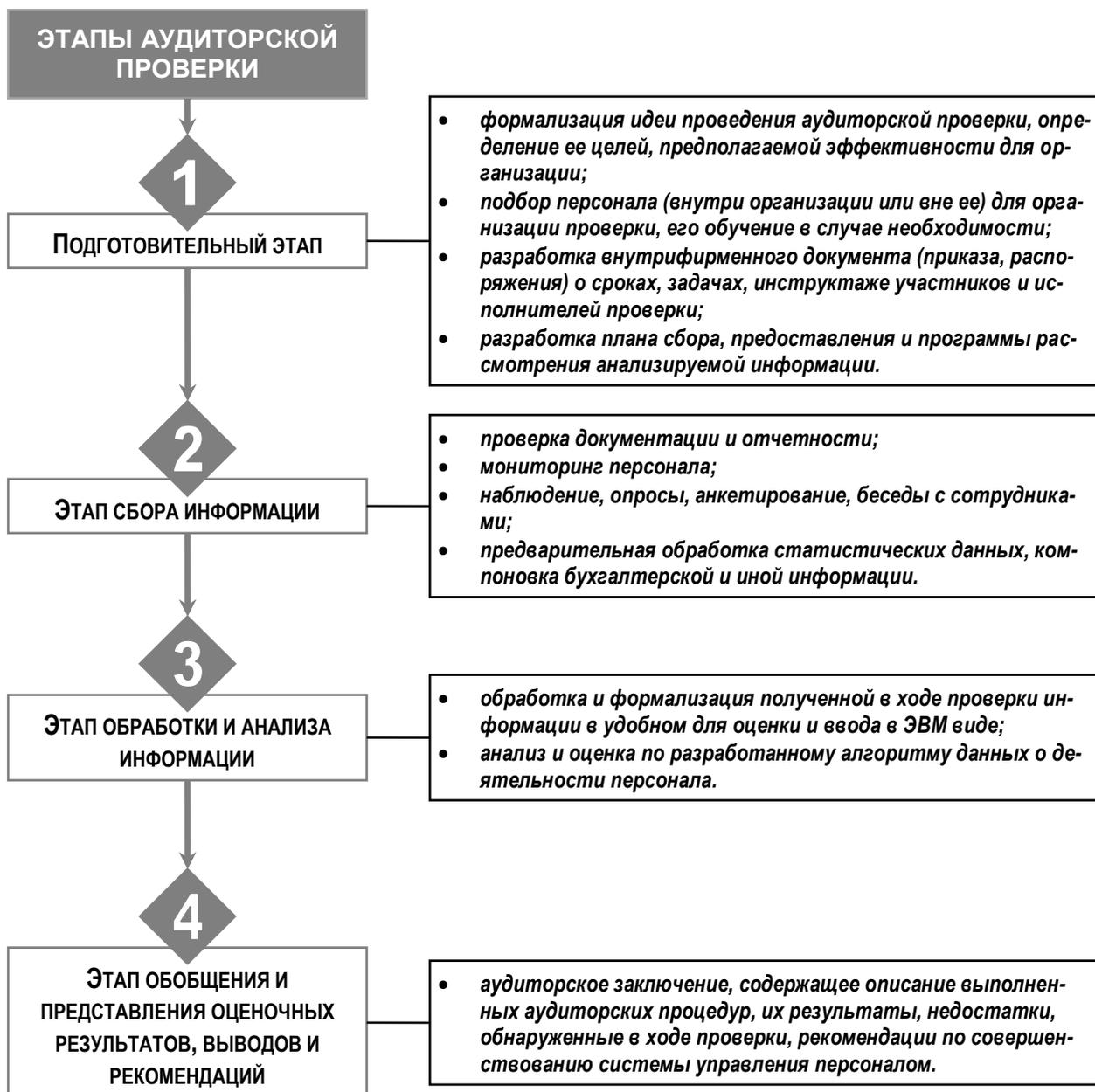


Рисунок 1 — Алгоритм проведения аудита человеческого капитала

С этих позиций структура персонала ГНЦ РФ имеет вид: генераторы идей — доктора наук, подтвердившие свой особый статус и профессиональное соответствие защитой докторской диссертации; персонал, способный к активному научному труду, — кандидаты наук, приобретшие указанные компетенции в процессе подготовки кандидатской диссертации под руководством опытных наставников; «шумовой фон» — группа исследователей без

степени, способных выполнять отдельные задачи в исследовательском процессе.

Для каждой из условно выделенных групп исследователей характерным является свой тип знаний [15], необходимый для выполнения профессиональных обязанностей:

- для генераторов идей (доктора наук) — know why;
- для персонала, способного к активному научному труду (кандидаты наук) — know why, know how (чаще всего их функционал заключается в преобразовании знаний типа «know why» в «know how»);
- для остальной группы исследователей (исследователи без степени) — know how.

Для персонала, занятого исследованиями и разработками и не отнесенного к группе исследователей (техники, вспомогательный персонал, прочие), ключевым ресурсом также являются знания типа «know how».

Таким образом, для исследовательской организации уникальным ресурсом, необходимым для эффективной деятельности, являются знания «know why» и их носители кандидаты и доктора наук (в ряде случаев исследователи без степени, что, однако, скорее исключение). При этом в задачах управления научной организацией следует четко разделять вопросы управления персоналом и управления знаниями, ввиду того, что затруднительно на перспективу четко определить необходимые количественные и качественные характеристики различных типов знаний, носителями которых являются сотрудники, в то время как структура персонала – показатель, относительно четко прогнозируемый.

В процессе проведения интеллектуального аудита человеческого капитала ГНЦ РФ предлагается использовать следующие показатели, приведенные на рис. 2.

Приведенная система показателей не является исчерпывающей и может быть дополнена специфическими показателями, характерными для конкретного ГНЦ РФ.

Таким образом, ввиду особых компетенций работников исследовательской организации стандартные подходы для проведения кадрового аудита не применимы, в связи с чем для исследования человеческого капитала и обоснования его роли в результатах деятельности ГНЦ были приведены особые подходы как к выбору методов и приемов, так и к выбору исследуемых показателей.

**ХАРАКТЕРИСТИКИ
НАДРОВОГО
СОСТАВА
ОРГАНИЗАЦИИ**

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ:

- доля исследователей в среднесписочной численности персонала;
- доля докторов наук в численности исследователей;
- доля исследователей с учеными степенями;
- доля исследователей в возрасте до 39 лет в общей численности исследователей;
- уровень текучести кадров;
- доля исследователей, вовлеченных в научно-исследовательские проекты;

СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ:

- работника научной организации;
- исследователя;
- исследователя, имеющего степень магистра;
- исследователя, имеющего степень кандидата наук;
- исследователя, имеющего степень доктора наук.

**Условия труда в
организации**

- уровень удовлетворенности сотрудников условиями труда;
- средняя заработная плата по группам персонала;
- система профессиональных конкурсов;
- наличие системы идентификации соответствия компетенций занимаемой должности;
- внедрение системы эффективного контракта с персоналом организации.

**КОМПЕТЕНЦИИ
СОТРУДНИКОВ**

- когнитивные способности работников;
- способности работников к обработке и преобразованию знаний;
- опыт профессиональной деятельности;
- непрерывный стаж работы в организации;
- наличие творческих способностей;
- владение методическими подходами креативной деятельности.

**ХАРАКТЕРИСТИКИ
КАЧЕСТВЕННОГО
РОСТА
КОМПЕТЕНЦИЙ И
ЗНАНИЙ**

- повышение уровня научной квалификации, участие персонала в стажировках;
- участие персонала в научно-технических мероприятиях;
- научные семинары на регулярной основе;
- наличие синергии знаний в рамках коллективной работы;
- наличие системы подготовки квалифицированного персонала, научных и научно-педагогических кадров;
- наличие системы ротации кадров;
- организация системы обучения персонала с целью обмена, наращивания и сохранения знаний;
- разработанные авторские методики и технологии обучения, система образования и переподготовки специалистов в организации;
- организация сотрудничества с ведущими научными организациями и предприятиями реального сектора экономики с целью обмена знаниями;
- численность аспирантов, докторантов, отнесенная к численности исследователей;
- численность исследователей, направленных на работу (стажировку) в ведущие российские и международные научные и научно-образовательные организации;
- количество признанных научных школ, в том числе школы, существующие более 25 лет;
- степень соответствия руководителей научных школ ключевым качественным характеристикам;
- продуктивность научных школ (исследовательских коллективов);
- количество исследователей, входящих в научные школы, в том числе в возрасте до 39 лет;
- число защищенных работниками научной организации докторских и кандидатских диссертаций, отнесенное к численности исследователей.

**ОБЩЕСТВЕННОЕ
ПРИЗНАНИЕ
РАБОТНИКОВ**

- членство в профессиональных сообществах;
- награды в профессиональной сфере, общественное признание;
- наличие публикаций в профессиональных журналах, выступлений на радио-, телевидении;
- наличие личных связей в профессиональном сообществе, способствующих эффективному выполнению профессиональных обязанностей
- наличие системы сертификации и аттестации работников;
- наличие организационной системы PR-поддержки сотрудников (организация их участия в профессиональных конкурсах, мероприятиях, выступлений в СМИ и т.д.);
- перечень государственных и международных премий, призов, наград, почетных званий, полученных научной организацией или ее работниками;
- количество работников научной организации, являющихся членами редакционных коллегий:
 - зарубежных научных журналов;
 - отечественных научных журналов, входящих в перечень ВАК Минобрнауки России;
- количество работников научной организации, участвующих на постоянной основе в составе научно-консультационных советов и комиссий органов государственной власти;
- количество работников научной организации, участвующих на регулярной основе в составе экспертных комиссий РФФИ, РГНФ, федеральных и региональных органов государственной власти и государственных корпораций;
- количество работников научной организации, являющихся членами экспертных советов ВАК Минобрнауки России;
- количество иностранных ученых, работавших в научной организации
- количество работников научной организации — действительных членов государственных академий наук (РАН, РАО, РААСН).

Рисунок 2 — Показатели, используемые для проведения интеллектуального аудита человеческого капитала ГНЦ РФ

Аудит капитала интеллектуальной собственности ГНЦ

В самом общем виде аудит капитала интеллектуальной собственности или технологический аудит – это способ проверки технологического состояния компании с помощью определенных критериев, дающий возможность выявления ее сильных и слабых сторон, что ведет к формулировке стратегии, направленной на повышение эффективности компании [10].

Аудит научных организаций – это не просто инвентаризация накопленной интеллектуальной собственности. Его задача – выработка рекомендаций по улучшению управления интеллектуальной собственностью и расстановке приоритетов по использованию ресурсов для ее коммерциализации. В этом отношении он является составной частью общего стратегического планирования в организации и неотделим от него.

Капитал интеллектуальной собственности можно считать вторым по значимости источником интеллектуального капитала ГНЦ РФ и важнейшим приоритетом их деятельности ввиду того, что дальнейшее продвижение технологий, ведение инновационной деятельности базируется именно на них.

В современных условиях ГНЦ РФ, являясь активными генераторами новых знаний в практической сфере, по сути, выполняют роль ключевых интеграторов по преобразованию достижений фундаментальной науки в разработки, которые могут использоваться реальным сектором экономики.

В условиях недостаточно развитого рынка интеллектуальной собственности не все результаты интеллектуальной деятельности ГНЦ РФ находят свое применение. При этом в ряде случаев отсутствие полной и достоверной информации о наличной интеллектуальной собственности приводит к тому, что потенциально коммерциализуемые или имеющие возможность коммерческой реализации РИД остаются невостребованными.

Авторами предлагается использовать следующие критерии потенциальной коммерциализуемости и востребованности РИД при проведении технологического аудита ГНЦ РФ:

- научный эффект как прирост информации, предназначенной для «внутринаучного» потребления;
- научно-технический эффект, как возможность использования результатов научных исследований в других НИОКР и получения информации, необходимой для создания новой продукции;
- экономический эффект как величина прибыли за счёт использования результатов научной деятельности;
- социальный эффект, как степень влияния результатов научной деятельности на различные сферы современного общества [2].

Оценка конкретных РИД или зарегистрированных объектов интеллектуальной собственности может быть произведена на качественном уровне на основе следующих критериев (для достижения сравнимости – с применением экспертной балльной оценки):

- соответствие ее мировому уровню в данной области (выше, соответствует, ниже);
- степень патентно-правовой защищенности (защищены основные узлы и товарный знак, защищены второстепенные узлы и товарный знак, защищен только товарный знак);
- место на рынке (новый тип продукции, новые характеристики продукции, продукция аналогична имеющейся);
- характеристика рынка (вся страна с разнообразными потребителями, некоторые районы с разнообразными потребителями, специализированный рынок с небольшим количеством потребителей);
- цена по сравнению с ценой сходной продукции (ниже, совпадает, выше);
- ожидаемая острота конкуренции (выход конкурентов на рынок затруднен, возможен выход на рынок ограниченного числа конкурентов, любая фирма может выйти на рынок);
- вероятность расширения рынка (число потребителей будет расширяться значительно, будет стабильно, будет сокращаться).

Для комплексной оценки капитала интеллектуальной собственности конкретного ГНЦ РФ предлагается использовать следующую систему показателей (рис. 3).

Определение наличной интеллектуальной собственности и ее качественная оценка должны завершаться разработкой системы мероприятий, направленных на продвижение их на рынок или производство инновационной продукции на их основе собственными силами.

Капитал интеллектуальной собственности, накопленный ГНЦ РФ, может стать основой развития инновационной деятельности или приносить доход в рамках лицензионных договоров. Именно инновационная компонента функционирования ГНЦ РФ требует дополнительного развития для целей эффективного использования имеющегося интеллектуального капитала.

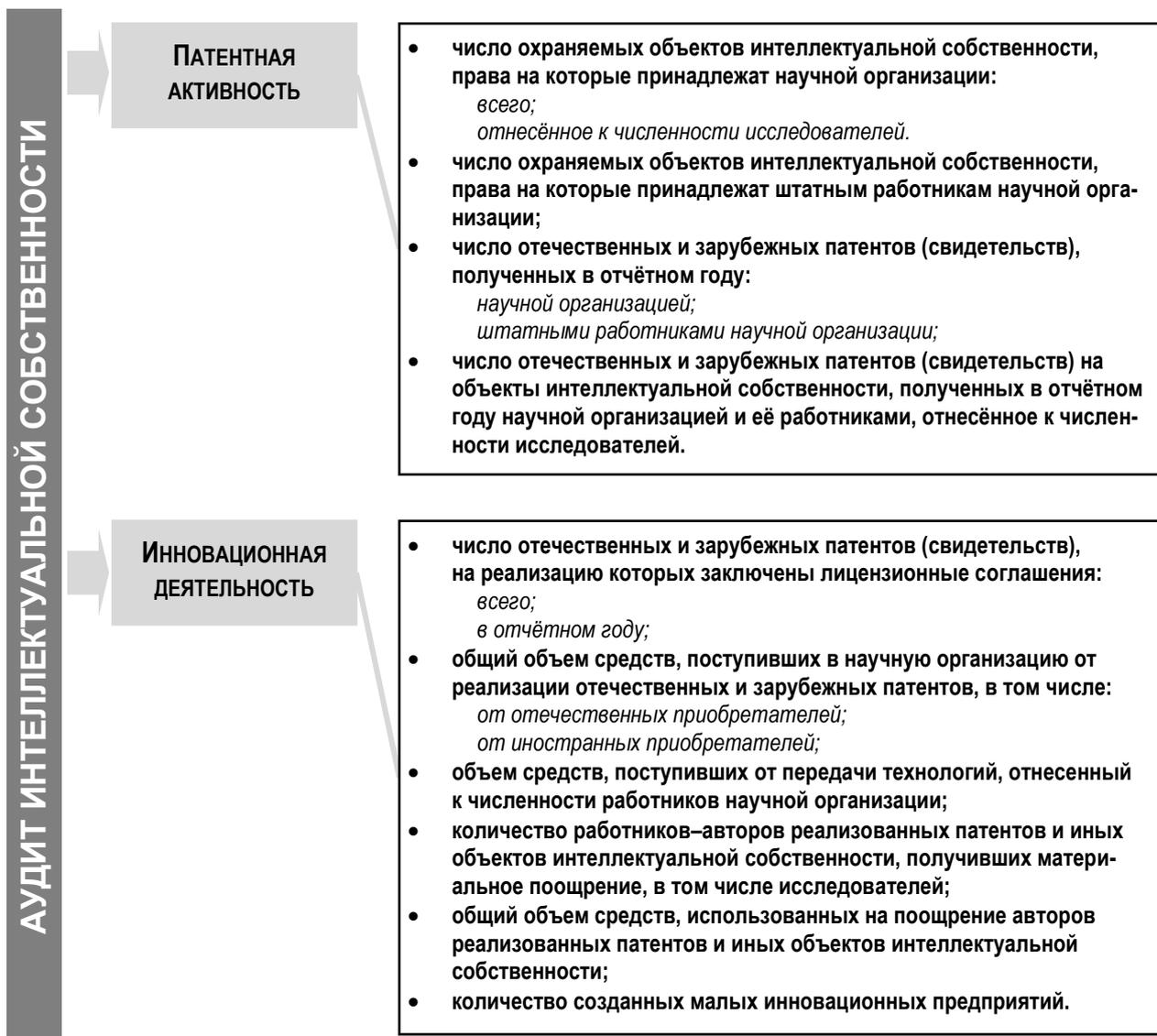


Рисунок 3 — Система показателей для проведения аудита интеллектуальной собственности ГНЦ РФ

Аудит инфраструктурного капитала ГНЦ

К инфраструктурному капиталу относятся корпоративная культура и бизнес-модель. Технологии управления, которые выделяются как отдельные компоненты в ряде моделей, представляют собой элементы капитала знаний и профессионального опыта менеджмента организации.

Корпоративная культура многоаспектна и проникает во все стороны функционирования компании, что не дает оснований для ее узконаправленной трактовки как фактора мотивации персонала к росту эффективности труда [7].

Для анализа корпоративной культуры в литературе предложено достаточное количество теоретических разработок, среди которых можно выделить модели Э. Шайна, Камерона-Куинна, Г. Хофштеде и Д. Боллинже.

Э. Шайном предложена трехуровневая модель, состоящая из артефактов (самый верхний, поверхностный уровень), ценностей (средний уровень) и базовых предложений (самый нижний, глубинный уровень). Для оценки корпоративной культуры организации исследователь разработал метод, основанный на последовательной диагностике групповых культур малых групп, из которых состоит любая организация [14].

Ким С. Камерон и Роберт Э. Куинн предложили оценивать корпоративную культуру с помощью метода, который они назвали инструментом оценки организационной культуры (OCAI) [5]. Метод OCAI основан на использовании вопросника. Данная модель предполагает в качестве ключевых аспектов классификации координаты «внутренний контроль и интеграция — внешнее позиционирование и дифференциация» и «гибкость и индивидуализм — контроль и стабильность». В этих координатах предложенные Камероном и Куинном типы корпоративных культур получили название клан, адхократия, иерархия и рынок.

Интегральный подход в исследовании организаций был разработан голландским ученым Г. Хофштеде и французским консультантом по управлению Д. Боллинже, которые в основу диагностики положили 4 основные характеристики корпоративной культуры: дистанцию власти, стремление к избеганию неопределенности, индивидуализм–коллективизм и мужественность–женственность.

Предложенные выше модели достаточно сложны для практического применения и весьма абстрактны, в связи с чем целесообразным является выделение конкретных характеристик, свойственных корпоративной культуре организации.

По мнению авторов, аудит корпоративной культуры может быть основан на качественной оценке следующих параметров, которые характерны для большинства организаций, включая ГНЦ РФ (рис. 4) [4].

Отмечается, что аудит корпоративной культуры позволяет осмысленно вносить изменения в основную идеологию организации. Данное направление деятельности является важным условием целенаправленного и планомерного развития корпоративной культуры организации.

ГНЦ РФ — организации с особым государственным статусом, в большинстве своем имеющие длительную историю, традиции и сформированную корпоративную культуру, при этом отмечается необходимость регулярного ее аудита с целью обеспечения ее соответствия современным требованиям.

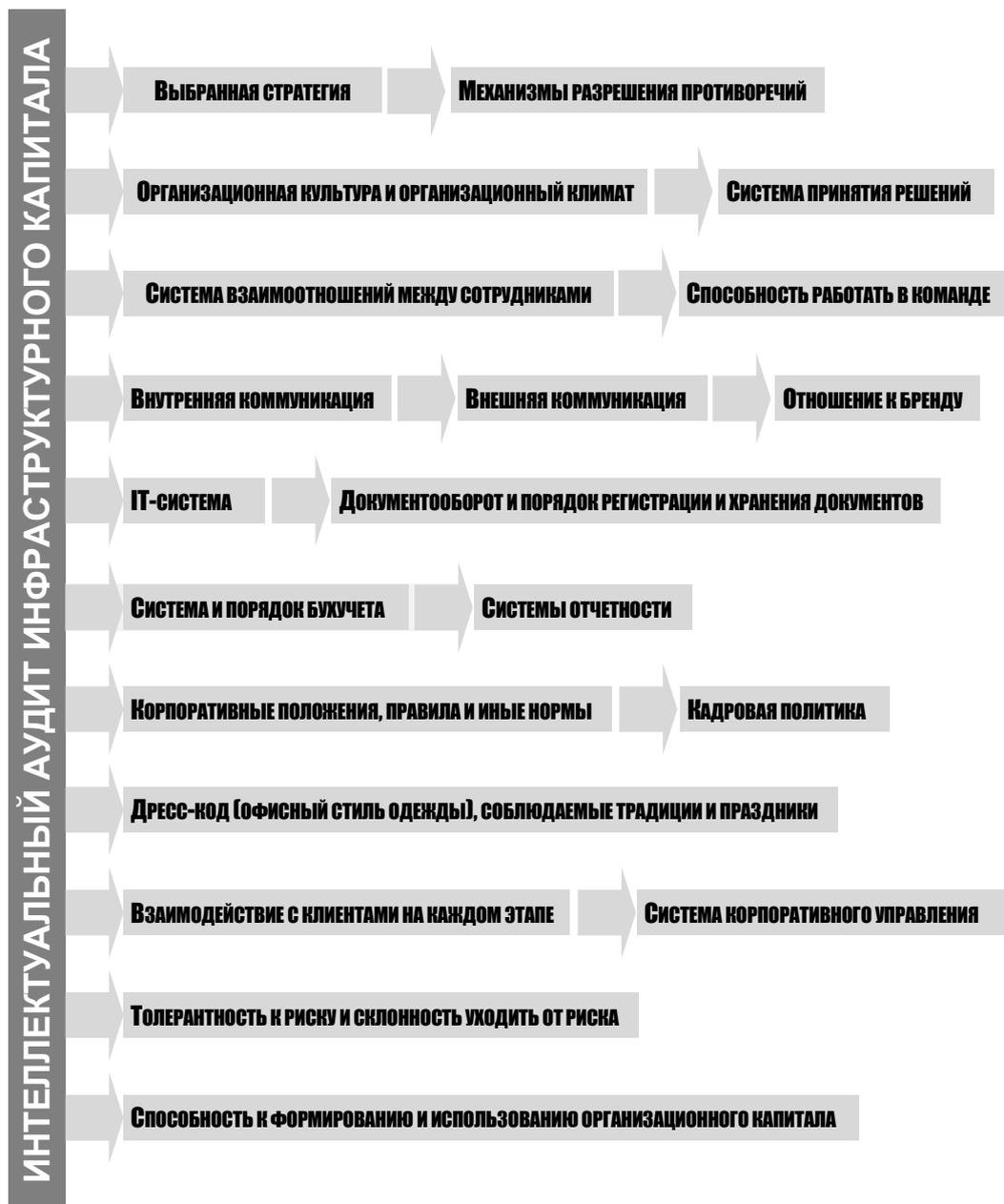


Рисунок 4 — Параметры оценки корпоративной культуры ГНЦ РФ

Бизнес-модель как элемент инфраструктурного капитала в процессе аудита может быть оценена по следующим ее элементам: потребительские сегменты, ценностные предложения, каналы сбыта, взаимоотношения с клиентами, потоки поступления доходов, ключевые ресурсы, ключевые виды деятельности, ключевые партнеры, структура издержек) [9]. В процессе аудита выявляется не только степень разработанности приведенных компонентов, но и их соответствие характеристикам внутренней и внешней среды организации.

Результаты аудита могут быть использованы для регулярной корректировки бизнес-модели в соответствии с новыми возможностями.

Аудит репутационного капитала ГНЦ

В работе Гавришина К.В. [1] предложено рассматривать репутационный аудит как регулярный независимый комплексный анализ (проверка) текущей репутации и состояния системы управления репутацией компании экспертами с использованием количественных и качественных методов исследования.

Внешний репутационный аудит направлен на оценку восприятия компании внешними целевыми группами и стейкхолдерами, а внутренний – внутренними (персоналом компании).

Целью проведения репутационного аудита является выявление разрывов между средами и определение дальнейших действий, направленных на изменение исследуемых сред.

Российские исследователи И.В. Олейник, А.Б. Лапшов [8] предлагают свой подход к аудиту репутации. Авторы считают, что репутационный аудит должен включать в себя следующие пункты: *независимую оценку узнаваемости, анализ конкурентной ситуации, анализ сложившегося имиджа, анализ «узких мест».*

Весьма интересным, продуманным представляется подход к аудиту репутации фирмы, предложенный Г. Даулингом. Он предлагает комплексную систему параметров оценки имиджа и репутации и выделяет следующие этапы этой процедуры:

1. Проведение тщательной оценки имиджа и репутации, сложившихся у различных групп корпоративной аудитории.
2. Оценка аналогичным образом конкурирующих организаций.
3. Определение характеристики идеальной организации в исследуемой отрасли [3].

Итогом репутационного аудита являются рекомендации по налаживанию системы коммуникаций в компании, коммуникационная стратегия, карта рисков, информационная политика либо отдельные регламенты внешнего и внутреннего взаимодействия компании с различными аудиториями. В дополнение к этому могут разрабатываться как стратегии по работе с инвесторами, так и рекомендации касательно смены бренда и т.п.

На современном этапе репутационный аудит ГНЦ РФ приобретает все большее значение. Исторически сложилось, что, находясь в ведомственном подчинении государственных органов исполнительной власти и получая регулярное бюджетное финансирование на протяжении первого десятилетия своего существования, ГНЦ РФ в меньшей степени уделяли внимание имиджевым и брендовым компонентам интеллектуального капитала.

Авторами предлагается использовать следующую систему показателей для оценки репутационного капитала ГНЦ РФ (рис. 5).



Рисунок 5 — Показатели, используемые для проведения интеллектуального аудита человеческого капитала ГНЦ РФ

Приведенная система показателей основана в большинстве своем на используемых в практике мониторинга ГНЦ РФ индикаторах, при этом качественная основа состояния репутационного капитала и направления его развития может быть определена в рамках анкетирования ключевых внешних стейкхолдеров организации и глубинных интервью.

Таким образом, приведенный в работе обзор ключевых аспектов интеллектуального аудита ГНЦ РФ может получить свое практическое применения для целей определения наличного интеллектуального капитала органи-

заций и мероприятий по его накоплению и рациональному использованию, что демонстрируется в рамках развития тематики исследования.

Список использованных источников

1. Гавришин К.В. Управление репутацией компании и её оценка: дис. ... канд. экон. наук [Текст] / К.В. Гавришин. М., 2010. 240 с. <http://economy-lib.com/upravlenie-reputatsiey-kompanii-i-ee-otsenka>.
2. Гольдштейн Г.Я. Инновационный менеджмент. Таганрог: Издательство ТРТУ, 1998. 132 с.
3. Даулинг Грэм. Репутация фирмы: создание, управление и оценка эффективности. М.: ИМИДЖ-Контакт, Инфра-М, 2003. – 368 с.
4. Йон Хеллеви. Современная инновационная корпоративная культура [Электронный ресурс] // URL: http://files.marchmont.ru/presentations/27/modern_innovation_corporate_culture.pdf.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001, 320 с.
6. Кулагин А.С. Оценка и самооценка научной организации // Инновации. 2011. № 10 (156). URL: http://www.issras.ru/papers/inn156_2011_Kulagin.php.
7. Мальцева А.А., Монахов И.А. Развитие теоретических представлений об интеллектуальном капитале в условиях динамической трансформации экономики // Актуальні проблеми економіки. 2014. № 11. С. 16-33.
8. Олейник И.В., Лапшов А.Б. «Плюс/Минус» репутация. Бахрах-М, Самара, 2003. 189 с.
9. Остервальдер А., Пинье И. Построение бизнес-моделей: настольная книга стратега и инноватора. М., 2012. 288 с.
10. Пильнов Г., Тарасова О., Яновский А. Как проводить технологический аудит / Проект EuropeAid «Наука и коммерциализация технологий», 2006.
11. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. — М.: 2010. С. 622–623; Аудит и контроллинг персонала организации: уч. пос. / под ред. П.Э. Шлендера. — Вуз. учебник, 2011. С. 58–65.
12. Chan, P.C.W. and Lee, W.B. (2011) Knowledge Audit with Intellectual Capital in the Quality Management Process: An Empirical Study in an Electronics Company // The Electronic Journal of Knowledge Management, 9(2). P. 98-116.
13. Guthrie, J. and Petty, R. (2000). No accounting for taste. Management Today, Australian Institute of Management. P. 21-23.
14. Schein E.H. The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense

about Culture Change. – San Francisco: Jossey-Bass, 1999, 199 с.

15. The Knowledge-based economy. OECD. Paris, 1996. URL: <http://www.oecd.org/science/sci-tech/1913021.pdf>.

16. Zhou A.Z. and Fink D. (2003). The intellectual web: A systematic linking of intellectual capital and knowledge management. Journal of Intellectual Capital, 4(1). P. 34-48.

SCIENTIFIC BASIS OF FOUNDATION AND CARRYING OUT OF INTELLECTUAL AUDIT OF STATE RESEARCH CENTERS OF RUSSIAN FEDERATION

Maltseva A.A., Lurye Scientific and Methodological Center for Higher Education Innovation Activities (Tver InnoCenter) of Tver State University

Klyushnikova E.V., Lurye Scientific and Methodological Center for Higher Education Innovation Activities (Tver InnoCenter) of Tver State University

Shitova E.M., Lurye Scientific and Methodological Center for Higher Education Innovation Activities (Tver InnoCenter) of Tver State University

Lyubushkina N.M., Lurye Scientific and Methodological Center for Higher Education Innovation Activities (Tver InnoCenter) of Tver State University

The aim of this study is developing the scientific foundations of audit of intellectual capital of state research centers. This audit allow the identification of available intellectual capital of various types for the purposes of subsequent control over it.

Keywords: State Scientific Center, intellectual capital, assessment, intellectual audit, human capital, infrastructure capital, reputational capital, intellectual property.

Об авторах:

МАЛЬЦЕВА Анна Андреевна, канд. экон. наук, доцент, директор, Научно-методический центр по инновационной деятельности высшей школы имени Е.А. Лурье Тверского государственного университета (Тверской ИнноЦентр), e-mail: 80179@list.ru

КЛЮШНИКОВА Елена Валерьевна, старший научный сотрудник Научно-методического центра по инновационной деятельности высшей школы им. Е.А. Лурье Тверского государственного университета, e-mail: stanislav219@yandex.ru

ШИТОВА Евгения Михайловна, старший научный сотрудник Научно-методического центра по инновационной деятельности высшей школы

им. Е.А. Лурье Тверского государственного университета, e-mail: efim-lurye@yandex.ru

Любушкина Наталья Марковна, старший научный сотрудник Научно-методического центра по инновационной деятельности высшей школы им. Е.А. Лурье Тверского государственного университета, e-mail: efim-lurye@yandex.ru