

3) требование прав на РИД со стороны Инвестора в большем объеме чем ожидалось;

4) вероятность неблагоприятного исхода проекта, низкие гарантии возврата средств для Инвестора.

Результатом является подтвержденный экономико-технологическими расчетами диапазон финансовых показателей, удовлетворяющий обе стороны.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что любая проблема коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности может быть решена путем нахождения компромисса между сторонами, с учетом действующего в стране законодательства, выбора основополагающих критериев, оценки эффективности и рисков ряда предлагаемых вариантов. Каждое рекомендуемое к дальнейшей реализации решение должно быть закреплено документально на предприятии и иметь корреляцию с основной стратегией развития.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Антонец В.А., Нечаева Н.В., Хомкин К.А., Шведова В.В.* Инновационный бизнес. Формирование моделей коммерциализации перспективных разработок. – М.: Изд-во Дело, Академия народного хозяйства, 2010.
2. *Румянцев А.А.* Коммерциализация научной разработки. – М.: Наука, 2008.
3. Интеллектуальная собственность: актуальные проблемы теории и практики // Сб. трудов. Т. 1 / Республиканский научно-исследовательский институт интеллектуальной собственности / Под ред. В.Н. Лопатина. – М.: Юрайт, 2008.

Статью рекомендовала к опубликованию д.э.н., профессор И.Н. Олейникова.

Тычинский Александр Владимирович – Технологический институт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге; e-mail: tychi@yandex.ru; г. Таганрог, ул. Щорса, 8/1, кв. 12; тел.: 88634371742, 89185537223; кафедра экономики; к.э.н.; доцент.

Павлов Артём Юрьевич – e-mail: pavlov.tti@gmail.com; г. Таганрог, ул. Щорса, 8, кв. 41; тел.: 88634371742, 89044403703; кафедра экономики; к.э.н.; ассистент.

Tychinskiy Aleksandr Vladimirovich – Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education «Southern Federal University»; e-mail: tychi@yandex.ru; 12,8/1, Schorsa street, Taganrog, Russia; phones: +78634371742, +79185537223; the department of economics; cand. of ec. sc.; associate professor.

Pavlov Artem Yurievich – e-mail: pavlov.tti@gmail.com; 8, Schorsa street, ap. 41, Taganrog, Russia; phones: +78634371742, +79044403703; the department of economics; cand. of ec. sc.; assistant.

УДК 65.01

А.Н. Чобанова

СТРУКТУРА И ФАКТОРЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Повышенный интерес исследователей к проблемам управления интеллектуальным потенциалом организации обусловлен осознанием его важности в обеспечении конкурентоспособности организации. В настоящий момент существует ряд нерешённых задач в данной области. В статье предлагается освещение некоторых из них, а именно – определение состава и структуры интеллектуального потенциала организации и определение факто-

ров, влияющих на его формирование и развитие. Предложена классификация факторов по нескольким признакам. Освещение данных вопросов позволит улучшить качество принимаемых управленческих решений в отношении интеллектуального потенциала организации.

Интеллектуальный капитал; интеллектуальный потенциал; человеческий капитал; организационный капитал.

A.N. Chobanova

STRUCTURE AND FACTORS OF INTELLECTUAL POTENTIAL OF THE ORGANIZATION

Heightened interest of researchers in problems of management of intellectual potential of the organization is caused by awareness of its importance in ensuring competitiveness of the organization. At the moment there is a number of unresolved tasks in the field. In article lighting of some of them, namely – definition of structure and structure of intellectual potential of the organization and definition of factors influencing its formation and development is offered. Classification of factors by several signs is offered. Illumination of the matters will allow to improve quality of accepted administrative decisions concerning intellectual potential of the organization.

Intellectual capital; intellectual potential; human capital; organizational capital.

Исследование проблем управления интеллектуальным потенциалом организации (далее ИПО) в настоящий момент указывает на ряд нерешённых задач в данной области. Одной из них является определение факторов, влияющих на ИПО, являющихся движущей силой процесса его формирования и развития. Большое внимание анализу этих факторов и их влиянию на интеллектуальный потенциал уделено в работе Д.А. Яфизовой [1]. В.А. Иванцов в своих исследованиях [2] определяет факторы, влияющие на интеллектуальный потенциал общества в целом. Частично этот вопрос затрагивает И.В. Паныпин [3], указав факторы, влияющие лишь на отдельные элементы ИПО. Определение факторов позволит повысить качество управленческих решений по отношению к ИПО.

Для определения факторов, влияющих на ИПО, рассмотрим его состав и структуру. Состав интеллектуального потенциала у исследователей различен по количеству элементов, входящих в данную категорию и по названию этих элементов. Эти расхождения связаны, в основном, с разной степенью детализации этих составляющих и с принципами группировки элементов. Основное различие наблюдается в том, как соотносятся между собой ИПО и интеллектуальный капитал организации (далее ИКО). Представим структуру ИПО в предположении, что ИКО является частью ИПО. Обоснование такого представления заключается в исходном определении понятия «потенциал». Наиболее распространённое и ёмкое определение данного понятия трактует потенциал (от лат. *potentia* – сила) как источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели [5]. Таким образом, ИПО включает в себя как использованные возможности, так и те, которые могут быть использованы в деятельности организации. Складываются такие возможности из следующих элементов: человеческий капитал и организационный капитал (рис. 1).

Человеческий капитал представляет собой ту часть интеллектуального капитала, которой обладает каждый сотрудник индивидуально. Знания, опыт, квалификация, личные качества и мотивы, которыми руководствуются люди в своей деятельности.

Организационный капитал определяется как способности лидера и его команды организовать свою деятельность. Складывается из способностей всего персонала и представляет собой знания, опыт и способности, принадлежащие уже всей организации, и проявляется только при совместной деятельности всех участ-

ников именно в данной организации. Такой капитал выражается в организационной структуре, в организационной культуре, в методах управления, наличии объектов интеллектуальной собственности, репутации и имидже организации и т.п.

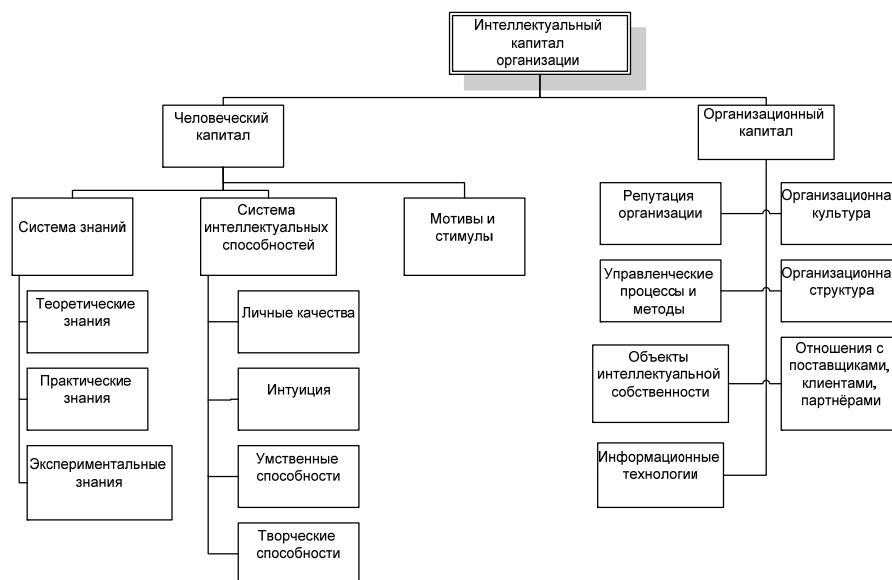


Рис. 1. Структура интеллектуального капитала организации

ИПО складывается из используемого ИКО и не используемого. При взаимодействии двух таких категорий существует возможность возникновения синергетического эффекта, присутствующего также при взаимодействии всех структурных частей ИКО (рис. 2).

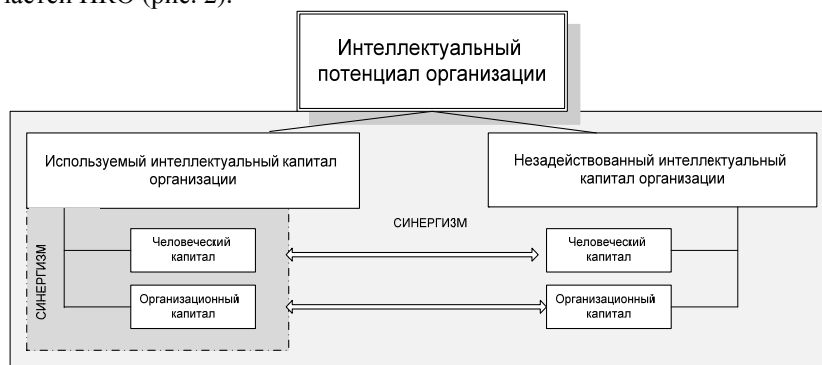


Рис. 2. Структура интеллектуального потенциала организации

Проведённые исследования дают возможность определить факторы, влияющие на формирование и развитие ИПО. Исходя из того, что сама категория ИПО является многосторонней и неоднозначной, можно предположить достаточно большое количество и разнообразие факторов, влияющих на него. Составим классификацию факторов по различным признакам. Такое рассмотрение позволит охватить более широкий спектр факторов и рассмотреть их более детально. Кроме того, такая информация будет полезна при анализе и управлении этими фактора-

ми. В табл. 1 даны перечень и классификация факторов, разработанная с использованием материалов [1] и [2]. Перечень факторов в каждой группе далеко не полный, здесь предложены лишь некоторые для наглядности.

Таблица 1

Факторы интеллектуального потенциала организации

Признак классификации	Вид фактора	Пример фактора
1	2	3
По отношению к организации	Внешние	<ul style="list-style-type: none"> ◆ научно-техническая политика государства; ◆ состояние нормативно-правовой базы; ◆ политика государства в области подготовки кадров; ◆ уровень отраслевых НИОКР
	Внутренние	<ul style="list-style-type: none"> ◆ состояние инфраструктуры рынка образовательный, научно-исследовательских, информационных, консультационных услуг; ◆ экономические факторы (в том числе экономическая целесообразность разработок); ◆ менталитет российского бизнеса (в особенности малого) ◆ квалификация кадрового состава; ◆ обучение и продвижение персонала; ◆ организационная структура и культура; ◆ осуществление исследований и разработок; ◆ уровень используемых технологий; ◆ базы данных и информационная среда
По сфере формирования	Научно-технические	<ul style="list-style-type: none"> ◆ уровень научно-технического прогресса в конкретной отрасли; ◆ наличие возможностей (научных, технических, кадровых) для дальнейшего развития науки и техники в отрасли; ◆ опыт инновационной деятельности организации
	Экономические	<ul style="list-style-type: none"> ◆ уровень оплаты научного и творческого труда; ◆ финансирование наукоёмкого производства; ◆ качественные, количественные и структурные изменения в спросе на товар (услугу); ◆ количество и качество экономических ресурсов; ◆ отношения с поставщиками, конкурентами, клиентами, партнёрами
	Социально-психологические	<ul style="list-style-type: none"> ◆ отношение сотрудников к работе; ◆ обычаи, верования и ценности, разделяемые сотрудниками; ◆ уровень образования; ◆ способность и готовность к изменениям и инновациям
	Организационные	<ul style="list-style-type: none"> ◆ организационная структура; ◆ коммуникационные процессы; ◆ нормы, правила и процедуры; ◆ распределение прав и ответственности
	Политические	<ul style="list-style-type: none"> ◆ политика государства в отношении развития НИОКР, инновации и пр.; ◆ порядок получения и объём средств, направленный на инновационную деятельность, НИОКР

Окончание табл. 1

Признак классификации	Вид фактора	Пример фактора
1	2	3
По сфере формирования	Правовые	<ul style="list-style-type: none"> ◆ допустимые границы действий во взаимоотношении с другими субъектами права; ◆ приемлемые методы отстаивания своих интересов; ◆ законы и правовые нормы
По источнику роста ИПО	Интенсивные	<ul style="list-style-type: none"> ◆ научные достижения; ◆ новые технологии; ◆ рост квалификации работников; ◆ получение новой информации; ◆ применение продвинутых методик в управлении; ◆ использование более эффективных методов стимулирования творчества и разработок
	Экстенсивные	<ul style="list-style-type: none"> ◆ увеличение количества объектов интеллектуальной собственности; ◆ привлечение большего числа работников с высокой квалификацией; ◆ расширение рынков сбыта и привлечение новых клиентов; ◆ увеличение капиталовложений в НИОКР
По этапу кольца управления	Определяющие поставку цели	<ul style="list-style-type: none"> ◆ согласованность с общими целями организации; ◆ приоритеты направления развития и целевые предпочтения различных целевых групп; ◆ конкурентные преимущества и недостатки ИПО; ◆ возможности и угрозы внешней среды
	Определяющие планирование ИПО	<ul style="list-style-type: none"> ◆ соответствие с планами организации; ◆ степень неопределённости во внешней среде, обусловленную спецификой сферы деятельности
	Определяющие организацию и мотивацию	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ограничения, обусловленные спецификой ИПО: способность к возникновению и распространению идей и знаний; ◆ готовность персонала на введение нетрадиционных форм построения организации; ◆ возможность для самореализации и саморазвития сотрудников; ◆ признание коллегами и руководством достижений каждого сотрудника
	Определяющие контроль	<ul style="list-style-type: none"> ◆ наличие технологий, обеспечивающих возможность точного контроля; ◆ специфика показателей контроля; ◆ методы контроля

Факторы, определяющие ИПО, во многом перекликаются с факторами, влияющими на организацию в целом. Связано это с тем, что ИПО является подсистемой в системе всей организации. Но, тем не менее, факторы ИПО имеют ряд особенностей, связанных с тем, что на выходе этой подсистемы формируются не общие показатели деятельности (как в системе «организация»), а показатели интеллектуальной деятельности.

Первый признак в классификации является деление факторов на *внутренние и внешние* по отношению к организации. Факторы внутренней среды организации являются управляемыми. Внешние факторы формируются под воздействием внешней среды и не подвержены управлению. Организация своими действиями может лишь сглаживать влияние этих факторов на свою деятельность, нейтрализовать отрицательное воздействие, использовать положительное изменение окружающего воздействия.

Следует обратить внимание на двойственность такого фактора, как «менталитет российского бизнеса». Дело в том, что формируется он во внешней среде (специфика мышления, стереотипы), но каждое предприятие способно развивать своё видение бизнеса и избегать влияния стереотипов (создание определенной организационной культуры, превалирование долгосрочных целей над текущими производственными задачами и т.д.).

По сфере формирования факторов принята общепризнанная классификация факторов, влияющих на организацию в целом. ИПО является частью (подсистемой) всей организации, и тем самым можно утверждать, что факторы, влияющие на организацию, влияют и на ИПО, в том числе, только с некоторой спецификой. Например, в отдельную категорию вынесены правовые факторы, так как правовая среда организации сильно влияет на количество и качество объектов интеллектуальной собственности, на разработку и использование инновационных методов и подходов к управлению и прочим видам деятельности организации.

Относительно источников роста ИПО следует отметить, что определяющими являются именно интенсивные факторы. Именно они более всего способствуют синергизму, который, в свою очередь, и определяет скорость и глубину развития ИПО.

Управление ИПО является частной функцией менеджмента и может осуществляться по кольцу управления. На каждом этапе управления существуют специфические факторы влияния на ИПО. На первом этапе постановки цели определяющим фактором является осуществление закона композиции. Целеполагание должно быть встроено в организационное дерево целей таким образом, чтобы обеспечивать встраивание подсистемы ИПО в общую систему организации. На этапе планирования важно придерживаться принципа согласованности, что также обеспечивает внедрение подсистемы ИПО в общую систему организации. Факторами, определяющими развитие ИПО на этом этапе, является наличие временных, финансовых и человеческих ресурсов. Соответствие плана развития ИПО общей системе планов организации. Организация и мотивация испытывает влияние таких факторов, как наличие возможностей для использования передовых и уникальных методов стимулирования персонала. Создание уникальной гибкой системы организации, обеспечивающей постоянный и интенсивный обмен знаниями между сотрудниками. Этап контроля в системе ИПО характеризуется такими факторами, как определение показателей контроля, разработки эффективной системы контроля.

Анализ факторов на основе теории 7-S указывает на двойственность подсистемы ИПО. С одной стороны, они являются объектами управления, с другой стороны, – инструментами формирования ИПО.

1. Стратегия является элементом подсистемы ИПО. Например, стратегия развития персонала под воздействием факторов внешней среды организации требует формулирования и грамотной реализации. С другой стороны, существующая стратегия развития персоналом является фактором, определяющим уровень квалификации и практических навыков.
2. Организационная структура относится к элементам подсистемы ИПО, поскольку является результатом интеллектуального труда сотрудников организации и относится к организационному капиталу. Как фактор организационная структура влияет на качество связующих процессов, протекающих в подсистеме ИПО, например, таких как обмен знаниями, на статус, полномочия, возможности менеджеров, ответственных за развитие ИПО.

3. Система. Имеет отношение к ИПО как составная часть организационного капитал. Например, система знаний, коммуникационные процессы, управленческие решения как элемент требует управления в целях развития и совершенствования. Как фактор, определяет качество принимаемых решений по развитию ИПО, влияет на качество и объём знаний, необходимых для развития ИПО.
4. Штат сотрудников является основным элементом ИПО. Управление состоит в определении и изменении количества сотрудников, критериев отбора персонала по возрасту, образованию, полу и т.п. С другой стороны, штат сотрудников с определёнными характеристиками непосредственно определяет уровень интеллектуального труда организации, качество принимаемых решений в отношении ИПО.
5. Стиль руководства и организационная культура как элемент ИПО необходимо формировать и совершенствовать в зависимости от ситуации и целей управления ИПО. В то же время стиль и культура определяют творческую атмосферу в организации, стимулируют инновационную активность персонала.
6. Квалификация персонала является основополагающей составляющей человеческого капитала организации. Представляет собой отличительные возможности ключевых людей организации. Этот фактор определяет качество и количество инновационных разработок организации, её конкурентные черты, темпы и характер развития всего ИПО.
7. Ценности организации и принципы её деятельности относятся к организационному капиталу. Воздействуя через ценностные ориентиры, создаётся мотивационная система персонала, стимулирующая творческую активность, снижающая сопротивления изменениям. В систему ценностей рекомендуется включить возможность научиться чему-то новому и создать что-то новое.

Таким образом, ИПО является сложной системой, имеющей определённую специфику. Для успешного управления этой системой необходимо представлять её структуру и процессы, в ней протекающие. Определение факторов, влияющих на ИПО, является неотъемлемой частью при разработке стратегии развития.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Яфизова Д.А.* Управление интеллектуальным потенциалом предприятий сферы услуг: Дис. ... канд. экон. наук. – Казань, 2011.
2. *Иванцов В.А.* Интеллектуальный потенциал, факторы его использования: Дис. ... канд. экон. наук. – Казань, 2003. – 167 с.
3. *Панытин И.В.* Адаптационный механизм управления потенциалом предприятия: Дис. ... канд. экон. наук. – Владимир, 2003. – 157 с.
4. *Минченкова О. Ю.* Стратегическое управление интеллектуальным потенциалом промышленного предприятия: Дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2006. – 190 с.
5. Большой энциклопедический словарь. В 2-х т. Т.2 / Гл. ред. А.М. Прохоров. – М.: Сов. энциклопедия, 1991.
6. *Бобкова Е.В.* Интеллектуальный потенциал вуза // Электронный журнал ВолГУ. – № 18. [Электронный ресурс] Режим доступа: 2007.

Статью рекомендовала к опубликованию д.э.н. Т.А. Щербакова.

Чобанова Анна Николаевна – Технологический институт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге; e-mail: anett8128@mail.ru; 347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44, ГСП 17А; тел.: 88634371704; кафедра менеджмента; ассистент.

Chobanova Anna Nikolaevna – Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomous Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: anett8128@mail.ru; GSP 17A, 44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia; phone: +78634371704; the department of management; assistant.

УДК 657.6

Л.В. Шаронина

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ВУЗЕ

Рассматривается содержание внутреннего аудита как одного из процессов системы менеджмента качества работы в вузе. Управление данным процессом осуществляется в соответствии с моделью PDCA. Особое внимание в работе уделяется вопросам проведения внутренних аудитов СМК в Южном федеральном университете. Они осуществляются с целью определения соответствия системы менеджмента качества вуза требованиям международного стандарта ИСО 9001:2008, оценки ее результативности и поддержания в рабочем состоянии. Результаты внутренних проверок служат входными данными для анализа функционирования СМК со стороны высшего руководства.

Система менеджмента качества; вуз; модель PDCA; внутренний аудит системы менеджмента качества работы; результативность; анализ; процессы системы менеджмента качества.

L.V. Sharonina

INTERNAL AUDIT OF QUALITY MANAGEMENT SYSTEM IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION

In article the content of internal audit as one their process of quality management system (QMS) in higher education institution is considered. Management of this process is carried out according to the PDCA model. The special attention in work is given to questions of carrying out internal audits of QMS at the Southern Federal University. They are carried out for the purpose of determination of compliance of quality management system of higher education institution to requirements of the ISO 9001:2008 international standard, an assessment of it productivity and maintenance in working condition. Results of internal checks serve as entrance data for the analysis of functioning of QMS from the top management.

Quality management system; higher education institution; PDCA model; internal audit of quality management system; productivity; analysis; quality management system processes.

Активное реформирование профессионального образования и усиление рыночной ориентации сформировали новое понимание качества услуг высшего профессионального образования, что привело к необходимости создания, внедрения и использования эффективной системы менеджмента качества (СМК), отвечающей требованиям международным стандартам ИСО 9001:2008, в деятельность вуза.

Целью исследования является рассмотреть внутренний аудит как одно из важнейших мероприятий для осуществления процесса постоянного и непрерывного улучшения (совершенствования) функционирования системы менеджмента качества в высшем учебном заведении (на примере Технологического института Южного Федерального университета в г. Таганроге (ТТИ ЮФУ)).

В период с 2008–2011 гг. в Южном Федеральном университете реализован ряд мероприятий по разработке, внедрению и сертификации СМК ЮФУ. В результате в марте 2010 г. ЮФУ получен Сертификат соответствия СМК стандарту ИСО 9001:2008 (с учетом рекомендаций IWA2:2007) (срок действия сертификата до 12.03.2013 г.).