

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Г.В.
ПЛЕХАНОВА»
ЕРЕВАНСКИЙ ФИЛИАЛ**

Кафедра «Экономические науки»

«Допустить к защите»

Заведующий кафедрой
«Экономические науки»
(название кафедры)

(Ф.И.О. зав. кафедрой)

«_____» _____ 2017 г.

Выпускная квалификационная работа

Направление 38.03.01 «Экономика»
(шифр направления/специальности) (наименование направления/специальности)

профиль «Финансы и банковское дело»

ТЕМА «Управление интеллектуальным капиталом в высших учебных
заведениях

(на примере Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова)»

Выполнил студентка Кочарян Сона Кареновна
(Фамилия, имя, отчество)

Группа ЕР-ДЭЭ-301

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
Ваганян О.Г., к.э.н., доцент
(Ф.И.О., степень, звание, должность)

(подпись)

Автор _____
(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ	
1.1. Развитие интеллектуального капитала в современной экономики	8
1.2. Сущность и структура интеллектуального капитала	13
1.3. Особенности управления интеллектуальным капиталом.....	21
ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ	
2.1. Оценка влияния инновационных образовательных программ на рост интеллектуального капитала высшего учебного заведения.....	28
2.2. Процесс формирования интеллектуального капитала в высших учебных заведениях	32
2.3. Рейтинговая оценка вузов	36
ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ	
3.1. Управление и формирование интеллектуального капитала высшего учебного заведения	46
3.2. Оценка уровня интеллектуального капитала высшего учебного заведения	52
3.3. Предложения и рекомендации по повышению интеллектуального капитала Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова	57
Заключение	61
Список использованной литературы	73
Приложение 1	77
Приложение 2	78
Приложение 3	80
Приложение 4	81
Приложение 5	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время успех и развитие образовательных организаций в конкурентной среде все в большей степени зависит от интеллектуального капитала (далее ИК). Уделение недостаточного внимания к интеллектуальному капиталу во многих российских и армянских высших учебных заведениях (далее вуз) в настоящее время не позволяет повышать их конкурентоспособность. В условиях возрастающей конкуренции на рынке образовательных услуг одно из центральных мест в менеджменте вуза должно занять эффективное управление интеллектуальными активами и разработка специальных управленческих инструментов и методов с целью формирования действенных организационно-экономических механизмов накопления и умножения интеллектуального капитала, что и позволит повысить конкурентоспособность вузов.

Одно из основных современных путей модернизации высшего образования – формирование моделей исследовательских и инновационных вузов. Моделирование развития вузов не означает отказа от выполнения ими своих основных функций. Оно позволяет вузам в условиях экономики знаний эффективнее выполнять возложенные на них задачи. Особенностью этих моделей является их целевая установка на усиление взаимодействия и интеграции между наукой и образованием и ее реализация на базе инновационной инфраструктуры. В зависимости от модели развития вуза конкретизируются особенности его интеллектуального капитала. Комплексное исследование процесса формирования, аккумуляции и эффективного использования интеллектуального капитала в настоящее время приобретает все большее значение для реформирования отечественного высшего образования в целом.

Динамичное развитие теории интеллектуального капитала, наблюдаемое в последние годы, является отражением происходящих перемен в

современной экономике: рост объема используемой информации, осложнение технологий, усиление зависимости конкурентоспособности компаний от эффективности использования имеющихся знаний и квалификации.

На сегодняшний день одним из наиболее высокоинтеллектуальных секторов экономики является высшее образование. Интеллектуальный капитал имеет ключевое значение для выбора направлений стратегического развития любого высшего учебного заведения и во многом определяет качество предоставляемых образовательных услуг.

Целью исследования является разработка и обоснование теоретических положений и методических рекомендаций по развитию управления и оценок интеллектуальным капиталом вуза.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи:

- ✓ выявить социально-экономические предпосылки и факторы, приведшие к возрастанию роли интеллектуального капитала и выделению его как особого вида капитала.
- ✓ обосновать особенности процесса формирования и развития интеллектуального капитала вузов.
- ✓ исследовать процесс управления интеллектуальным капиталом в вузах.
- ✓ представить состав показателей оценки интеллектуального капитала вуза.
- ✓ представить рейтинговую оценку для РЭУ им. Г.В. Плеханова и Ереванского филиала.

Объектом исследования является процесс управления формированием и развитием интеллектуального капитала высшего учебного заведения.

Предметом исследования выступает совокупность управленческих и связанных с ними социально-экономических отношений, возникающих в процессе формирования и развития интеллектуального капитала вузов.

Степень научной разработанности проблемы.

Понятие «интеллектуальный капитал» было задействовано в научный оборот в конце 1960-х гг. Дж. Гэлбрейтом. В последующие годы оно стало предметом исследования многих ученых и практиков, создавших теоретические основы его изучения. Из работ российских ученых, в которых отражены аспекты управления интеллектуальным капиталом и эффективного использования нематериальных ресурсов, были исследованы труды В.Л. Иноземцева, Л.И. Лукичевой, В.А. Скворцовой, А.Н. Козырева, Б.Б. Леонтьева, В.А. Супрун, Б.В. Салихова, Т.М. Орловой, В.П. Багова, В.С. Ступакова, Е.Н. Селезнева, Х.А. Фасхиева и др.

В ряду зарубежных исследователей этой проблематики посвящены работы Э.Брукинга, Л.Прусака, П.Салливана, К.-Э.Свейби, П.Страссмана, Т.Стюарта, Э. Тоффлера, Т. Фортьюнома Т. Сакайя, Л.Эдвинссона, М.Мэлоуна, Й. Рууса, С. Пайка, Л. Фернстема, О.Г. Ваганян и др.

Отдельные аспекты развития интеллектуального капитала исследованы в ряде теорий и концепций, изучающих роль знаний, человека и накопленных результатов его интеллектуальной деятельности в развитии общества и экономики.

Вклад в развитие современной теории человеческого капитала, являющегося частью ИК, внесли Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И.Фишер, Р. Лукас, С.А. Дятлов и другие экономисты, социологи и историки.

Теоретическими и методологическими основами исследования послужила также классическая теория управления знаниями, широко исследованная в трудах авторов: У. Букович, Р. Уилльямс, К. Виига, И.Ноаки, Х. Такеучи, А.Л.Гапоненко, Б.З. Мильнера, З.П. Румянцевой, В.Г. Смирновой, и др. Кроме того, были проанализированы теоретические исследования, посвященные качеству образования и конкурентоспособности образовательного учреждения, С.И. Плаксия, Т.В Марининой, А.Н. Глухова, В.П. Баранчеева, Э.П. Печерской, Э.М. Короткова и др.

Отраженные аспекты об интеллектуальном капитале высших учебных заведениях были исследованы труды Ж.И. Герзелиева, В.А. Слепов, С.В. Цуриков, Г.В. Сундукова.

Структура дипломной работы: введение, основная часть, заключение, список литературы, приложения.

В первой главе раскрывается сущность и структура интеллектуального капитала, особенности управления и развития интеллектуального капитала.

Во второй главе рассматриваются процесс формирования, развития и оценка интеллектуального капитала.

В третьей главе разработаны и представлены предложения и рекомендации по повышению интеллектуального капитала Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Информационную базу исследования составили официальные статистические данные, материалы Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, ресурсы сети Интернет, материалы опубликованные в научной литературе и периодических изданиях.

Теоретическая значимость исследования определяется актуальностью поставленных задач и заключается в обосновании значимости управления интеллектуальным капиталом как в системе макроэкономического регулирования (обеспечение экономического роста), так и на микроуровне (повышение эффективности деятельности вузов), что развивает теорию менеджмента в части ее разделов, связанных с обеспечением эффективности управления, процессным и стратегическим подходами к управлению, учетом при принятии управленческих решений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ

1.1. Развитие интеллектуального капитала в современной экономики

Понятие интеллектуального капитала ввел в научный оборот Дж. Гелбрейт, который употребил этот термин в письме экономисту М. Калека в 1969г., где указал, что ИК нечто большее, чем «чистый интеллект» человека, и включает определенную интеллектуальную деятельность¹.

Как считали К. Коннера и К. Прахалада, коммерческую организацию следует рассматривать как иерархию нематериальных знаний и процессов, необходимых для создания нового знания. В нынешних компаниях все в большей степени доминируют не основные фонды и запасы, а информация, знания, опыт, инструменты управления и другие компоненты интеллектуального капитала. В каждой произведенной человеком вещи содержится информация, свидетельствующая о реализованных в ней знаниях, умелости ее создателя.

В 1996 г. Л. Эдвинссон и П. Салливан выразили предположение о том, что выгода компании – трансформация инноваций, произведенных персоналом, в интеллектуальные активы, на которые фирма может получить имущественные права. Каждый из этих активов произведен человеческими знаниями, и именно их совокупность определяет скрытые источники ценности, наделяющие компанию нетрадиционно высокой рыночной оценкой. Главная задача менеджеров интеллектуального капитала – трансформация человеческих ресурсов в интеллектуальные активы.

Э. Брукинг обусловил интеллектуальный капитал как «термин для обозначения нематериальных активов, без которых компания теперь не может существовать»².

¹ <http://last-diplom.ru/Ponyatie-intellektualjnogo-kapitala-organizacii-i.html>

² <http://dis.ru/library/detail.php?ID=24030>

Т. Стюарт определил ИК как сумму всего того, что знают работники компании и что дает ей конкурентное преимущество на рынке. Дж. К. Гэлбрейт вышел за рамки «чистого интеллекта», включив в содержание интеллектуального капитала и конкретную интеллектуальную деятельность. Л. Эдвисон и М. Мэлоун анализирует «интеллектуальный капитал» как скрытую стоимость компании, нефинансовую составляющую бизнеса, скрытые условия развития. При этом составляющими компонентами интеллектуального капитала выступают человеческий капитал в виде знаний, практических навыков и творческих способностей работников предприятия, моральных ценностей предприятия, культуры труда и структурный капитал в виде технического и программного обеспечения, организационной структуры и т.д.³.

Некоторые авторы предлагают под термином «ИК» понимать «совокупность интеллектуальных активов и трудовых ресурсов в рамках конкретного предприятия». Обобщая все подходы по определению интеллектуального капитала понимаем активы компании, совокупность интеллектуальных ресурсов, умений и навыков, которые человек использует для получения прибыли. Собственно он определяет компетенцию, конкурентоспособность экономических, коммерческих систем и организаций, является устойчивым конкурентным преимуществом, инструментом жизнеобеспечения, выступает ключевым ресурсом их развития. В процессе создания, использования и воспроизводства ИК участвуют государственные, общественные и коммерческие учреждения и организации, все субъекты рыночных отношений. В современном мире коммерческая организация - это производитель не столько товаров и услуг, сколько знаний. Интеллектуальный капитал это совокупность всех нематериальных активов компании, в том числе тех, которые не являются

³<http://www.bagsurb.ru/about/journal/svezhiy-nomer/KAZAKOVA%20%D0%B8%20%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%B8%D0%B5.pdf>

результатом мыслительной деятельности. Т.е., это не просто хорошие мозги и как результат хорошие технические и художественные решения. Это система капитальных устойчивых интеллектуальных преимуществ данной компании или фирмы на рынке. Без надежной системы контрактов, соглашений, договоров и других юридических инструментов капитал не состоится. Но и при наличии этих преимуществ, надо уметь ими пользоваться⁴.

ИК предприятия следует отличать от интеллектуального потенциала (далее ИП), которым характеризуются возможности его развития⁵. ИП отражает интеллектуальную сторону человеческой деятельности - способность к рациональной постановке целей и поиску средств их реализации, без чего предметная деятельность невозможна. Вопрос о его составляющих (структуре) не может иметь однозначного ответа, поскольку зависит от того, чей это потенциал – индивида, группы, нации, страны в целом. В последнем случае он включает в себя уровень образования населения и потенциал основных видов деятельности, связанных с ее жизнеобеспечением и развитием производственный, социальной, научно - технический и т.д.

Каждая персона имеет свой собственный, в том числе и интеллектуальный, потенциал. Человека считают специалистом, профессионалом, когда он имеет необходимые знания и навыки, т. е. определенный потенциал, дающий ему возможность качественно выполнять свою работу. Кроме образования всего населения, данное понятие охватывает и те группы людей, которые непосредственно заняты умственным трудом или в труде которых высок удельный вес интеллектуальной составляющей. Именно эти группы обеспечивают воспроизводство интеллектуального потенциала страны и являются источником новаций в производстве и других сферах общественной жизни.

⁴ <http://dis.ru/library/detail.php?ID=24030>

⁵ <http://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-potentsial-predpriyatiya-ponyatie-struktura-i-napravleniya-ego-razvitiya>

Максимальное применение человеческого потенциала, а особенно интеллектуального потенциала (способность к рациональной постановке целей и поиску средств их реализации) способствует развитию инновационной направленности экономики. Этот стратегический выбор определяет вектор дальнейшего развития страны, основу которого составляет использование интеллектуального потенциала и создания инноваций, обеспечивающих долговременные конкурентные преимущества (см. Приложение 1).

Возможности генерировать и вносить в исторический процесс нечто новое и тем самым создавать предпосылки для движения вперед - интеллектуальный потенциал общества ⁶.

ИП организации - потенциальные возможности предприятия развиваться и непрерывно адаптироваться к изменениям рынка. А ИК предприятия характеризует его способность организовать развитие производства и обновление продукции, сохранять, расширять и обновлять рынки сбыта своих товаров и услуг.

Экономика знаний характеризуется как современная экономика. Знания является источником производительности, инноваций и конкурентных преимуществ. Накопление знаний и информации ведет к образованию интеллектуального капитала, который становится главным источником создания устойчивых конкурентных преимуществ предприятий, усиления их потенциальной ценности и удовлетворению динамично развивающегося потребительского спроса. Связь между ИК и экономикой знаний осуществляется через нематериальные активы организации. Развитие новой экономики, в которой основным ресурсом становится мобильный и высококвалифицированный человеческий капитал, требует достижения нового качества профессионального образования⁷.

⁶ Управление капитализацией интеллектуального потенциала предприятия к.э.н. Маркова О.В. Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти, Россия Экономические науки/5.

⁷ Статья Инновационная экономика № 6 за 2004 год В.В. Лаптев, С.А. Писарева, В.В. Лаптев Заслуженный деятель науки, академик РАО, доктор педагогических наук, проректор по научной работе РГПУ им. А.И.

Знание интеллектуального капитала - богатый источник информации об организации, имеющий особую ценность во многих ситуациях, например⁸:

- Подтверждение способности организации достичь своих целей.
- Планирование исследований и разработок.
- Аккумуляция исходной информации для составления программ по реорганизации.
- Постановка целей обучающих программ и программ подготовки для сотрудников организации.
- Оценка стоимости предприятия.
- Расширение границ корпоративной памяти.

Значение информации и коммуникаций в новой экономике становятся важнейшими факторами обеспечения конкурентоспособности предприятий. Интеграция процессов обработки и доставки информации обеспечила огромный социальный, культурный и экономический синергетический эффект. Использование информационно – интеллектуальных ресурсов позволяет современным предприятиям приобретать уникальные конкурентные преимущества и обеспечивать свое выживание и развитие в условиях гиперконкуренции. Конкурентное преимущество может быть достигнуто за счет создания некоторого отличительного качества, пользующегося спросом у потребителей на основе отличительных способностей самой компании, а не технологии и факторов, к которым у нее есть доступ.

Интеллектуальные товары и услуги начинают доминировать на международных рынках. Например, лицензии, составлявшие в первые послевоенные годы не более четверти американского экспорта, к 1990-м гг. превысили его половину. По экспертным оценкам, мировой рынок интеллектуальных товаров и услуг сегодня растет в пять раз быстрее, чем

Герцена, С.А. Писарева Кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики РГПУ им. А.И. Герцена
Интеграция науки и образования как фактор развития общества

⁸ <http://lektsii.org/8-18885.html>

традиционные рынки⁹. Глобализация рынка, рост числа фирм, новые технологии, облегчающие выход на новые рынки, растущее давление со стороны акционеров - все это породило гиперконкуренцию. В этой связи главным инструментом в конкурентной борьбе становятся ориентация на потребителя и более полный учет его индивидуальных потребностей¹⁰.

1.2. Сущность и структура интеллектуального капитала

Обычно под интеллектуальным капиталом понимается некоторая совокупность знаний, информации, опыта, организационных возможностей, информационных каналов, которые возможно использовать для создания прибыли. Это сумма всего того, что знают и чем обладают работники и что формирует конкурентоспособность организации. Еще можно сказать, что интеллектуальный капитал - это совокупность нематериальных или неосязаемых активов, которые порой не указываются в финансовых документах компании, но могут быть кодифицированы, оценены и управляются компанией. Интеллектуальный капитал объединяет знания и человека¹¹.

В деловой прессе под интеллектуальным капиталом понимают патенты, процессы, управленческие навыки, технологии, опыт и информацию о потребителях и поставщиках.

Для экономистов интеллектуальный капитал есть форма капитализации интеллектуального капитала, а ценность интеллектуального капитала выводится с помощью коэффициента Тобина (отношение рыночной стоимости компании к ее балансовой стоимости).

Интеллектуальный капитал возникает для производства услуг и приносит своему обладателю доход. ИК подвергается моральному износу,

⁹ Учебное пособие Основы управления интеллектуальным капиталом Л.И. Лукичева, Д.Н. Егорычев, Е.В. Егорычева Москва 2012 <http://www.studfiles.ru/preview/6304087/>

¹⁰ Управление интеллектуальным капиталом ВУЗа Сундукова Галина Михайловна 2012г. <http://search.rsl.ru/ru/record/01006501241>

¹¹ <http://uchebnik-online.com/132/567.html>

т.е. любые знания могут обесцениваться и нуждается в “ремонте”, т.е. требует затрат на свое поддержание. Он ориентирован в будущее. Оценка ИК формируется, исходя из прогноза результатов его будущего использования.

ИК представляет собой результат прошлых инвестиций, но он в большей мере ориентирован на будущие успехи. Оценка ИК формируется, исходя из прогноза результатов его будущего использования.

В нынешних условиях ИК определяет главные тенденции формирования экономического роста. Он выступает как движущая сила развития социально-экономической системы, локомотив ускорения социально-экономических процессов. Формирование и развитие ИК требуют от самого человека, бизнес-среды, акционеров, инвесторов и всего общества всевозрастающих затрат¹².

Компании и организации не владеют интеллектуальным капиталом полностью. Они владеют им совместно с наемными работниками (если речь идет о человеческом капитале), и совместно с потребителями и другими контрагентами (если речь идет о капитале отношений).

Интеллектуальный капитал представлен в трех формах: человеческий, организационный и капитал отношений.

Человеческий, организационный и капитал отношений взаимодействуют друг с другом. Они должны поддерживать друг друга, создавая синергетический эффект, и тогда происходит перекрестное влияние одного вида интеллектуального капитала на другие¹³.

Человеческий капитал - часть интеллектуального капитала, которая имеет непосредственное отношение к человеку. Он представляет собой наличие как природных, так и приобретенных знаний, навыков, моральные ценности, личные и лидерские черты, культура труда, опыта и способностей у работников, необходимых им для выполнения обязанностей и достижения

¹² http://studopedia.ru/8_62106_osnovnie-ponyatiya-i-formi-sushchestvovaniya-intellektualnogo-kapitala.html

¹³ Александр Лукич Гапоненко, Тамара Михайловна Орлова Управление знаниями. Как превратить знания в капитал

стратегических целей организации¹⁴. Это способность предлагать не очевидные, креативные решения. Он источник обновления и прогресса, а также доходов. Главное предназначение человеческого капитала - создание и распространение инноваций (продукта, технологии, системы или структуры управления). Он особенно четко проявляет себя в ситуациях, когда большая часть времени и способностей работников уходит на достижение новизны.

Дабы человеческий капитал заработал, необходимо не только формирование знаний, но и управление ими, нужна коллективная работа и, следовательно, соответствующая организация, структура которой включала бы исследовательские лаборатории, базы данных, маркетинг и товаропроводящие сети, центры доведения исследований и разработок до конкретных ноу-хау широкого применения¹⁵. К человеческому капиталу вуза относятся индивидуальные способности и квалификация научных работников и студентов:

- знания, навыки, умения, практический опыт
- креативность, мотивированность, гибкость, коммуникабельность.

Ведется изучение уровня удовлетворенности организационно-экономическими условиями мотивации трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) вуза для оценки уровня использования человеческого капитала.

Для оценки человеческого капитала вуза используют два показателя: «удельный вес специалистов высшей квалификации в профессорско-преподавательском составе вуза», «объем доходов вуза от выполнения учебно-научной деятельности, приходящийся на одного работника профессорско-преподавательского состава». Расчет вышеуказанных показателей предлагается осуществлять по следующим формулам:

$$K_p = (P_1 + k \times P_2) / P;$$

¹⁴ <http://helpiks.org/8-58494.html>

¹⁵ <https://www.rae.ru/forum2012/285/1962>

где K_p - удельный вес специалистов высшей квалификации;

P - общее количество работников профессорско-преподавательского состава;

P_1 - количество докторов наук;

P_2 – количество кандидатов наук;

k - отношение ставки доцента, кандидата наук к ставке профессора, доктора наук.

Возможные значения показателя K_p можно объединить в три группы: высокий удельный вес (А), средний удельный вес (В), низкий удельный вес (С).

$$D_p = D/P;$$

где D_p - объем дохода вуза от учебно-научной деятельности в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава;

D - общий объем доходов вуза от выполнения работ по учебной и научной деятельности.

Возможные значения показателя D_p также можно объединить в три группы: высокий уровень дохода (А), средний уровень дохода (В), низкий уровень дохода (С)¹⁶.

В итоге анализа и оценки человеческого капитала можно понять насколько полно используется человеческий капитал вуза. Проведение ежегодного анализа уровня развития человеческого капитала позволяет определить недостатки использования человеческого капитала вуза и определить направления для устранения этих недостатков, что влияет на эффективность реализации деятельности в вузе.

Организационный капитал - часть ИК, которая имеет отношение к организации в целом. Этот капитал эффективен только в контексте стратегических целей организации. Ценность организационного капитала, как и капитала вообще, определяется не его наличием, а эффективностью использования. Это организационные возможности организации ответить на

¹⁶ Статья «Оценка интеллектуального капитала высших учебных заведений» Гладышева Алена Васильевна

требования рынка. Он также ответственный за то, как человеческий капитал используется в организационных системах, преобразуя информацию.

Организационный капитал в большей степени является собственностью компании и может быть относительно самостоятельным объектом купли-продажи. Они в целом отделимы от физических лиц и от фирмы. Таким образом, ноу-хау оказываются частью как человеческого, так и организационного капитала. Это очень важно для оценки факта обесценения ИК при нелояльном поведении сотрудников или при их увольнении.

Организационный капитал является проявлением организационных способностей менеджмента, возможности их использования для создания новых знаний, новой стоимости¹⁷.

К организационному капиталу как самостоятельной части ИК относятся права на интеллектуальную собственность, развиваемые организацией для обеспечения соответствия требованиям рынка и достижения ее стратегических целей, информационные и программные продукты, технологии, инструкции и методики работы, сети ЭВМ, патенты, товарные знаки, каналы сбыта, базы данных и другие «организационные возможности», культуру организации и политику фирмы, систематизированные знания, в том числе Ноу-хау¹⁸. Организационному капиталу соответствует внутренняя структура.

Внутренняя структура – это проекты, патенты, ноу-хау, авторские права, компьютерные и административные системы, системы сетевого взаимодействия, организационная структура, культура организации.

К организационному капиталу вуза можно отнести: научно – исследовательские и опытно – конструкторские работы, учебно – методические разработки, учебные курсы, особенности организации учебного и научного процесса, традиции, объекты интеллектуальной собственности, лицензионные соглашения, публикационная активность.

¹⁷ <http://uchebnik-online.com/132/567.html>

¹⁸ Слепов В.А.1, Герзелиева Ж.И. *Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова*
Интеллектуальный капитал вуза и индикаторы его оценки

Для оценки организационного капитала предлагается также использовать два показателя: индекс удельного веса специалистов высшей квалификации и индекс доходов от выполнения работ по учебно-научной деятельности, приходящихся на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава. Расчет значений данных показателей предлагается осуществлять по следующим формулам:

$$I_p = Kp_1/Kp_2,$$

$$I_d = Dr_1/Dr_2;$$

где I_p - индекс удельного веса специалистов высшей квалификации;

Kp_1 - удельный вес специалистов высшей квалификации в отчетном периоде;

Kp_2 - удельный вес специалистов высшей квалификации в базовом периоде;

I_d - индекс доходов от выполнения работ по учебно-научной деятельности, в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава;

Dr_1 - объем доходов вуза в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава в отчетном периоде;

Dr_2 - объем доходов вуза в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава в базовом периоде¹⁹.

К капиталу отношений относятся деловая репутация юридического лица, товарные знаки, бренды, отношения с клиентами, каналы распределения продукции, портфель заказов, различные контракты и соглашения (в том числе лицензирование и франчайзинг) и т.п.

Одна из главных целей формирования капитала отношений – создание такой структуры, которая позволяет потребителю продуктивно общаться с персоналом компании. Развитие капитала отношений, происходит по многим

¹⁹ Статья «Оценка интеллектуального капитала высших учебных заведений» Гладышева Алена Васильевна

направлениям, которые имеют разное значение в различных компаниях.

Наиболее значимые из них – следующие:

- ✓ Создание баз данных о клиентах
- ✓ Формирование и поддержка колл-центров
- ✓ Формирование собственной репутации
- ✓ Создание интегрированных CRM систем

CRM - технологии позволяют организации накапливать данные обо всех контактах с клиентами и вырабатывать на основе этой информации достоверные знания об их поведении, путях удовлетворения потребностей, а также находить наиболее выгодные способы взаимодействия с клиентами. Результаты анализа поведения клиентов постоянно обновляются в процессе непрерывной обработки данных, которые поступают непосредственно в оперативные системы компании, например, в системы управления технологическими циклами или в центры «горячей линии»²⁰.

Капитал отношений характеризуется такими качествами, как глубиной (степенью) проникновения, шириной (распространением), постоянством, степенью доверия, уверенностью в том, что потребители, государственные структуры, поставщики, местное сообщество и впредь будут отдавать предпочтение данной организации. К капиталу отношений соответствует внешняя структура.

Внешняя структура – это отношения с потребителями, поставщиками, конкурентами, местными сообществами, бренды, торговые марки, имидж организации. Она делает упор не на одних лишь потребителей, а на всех внешних контрагентах данной организации. Капитал отношений тесно взаимодействует с другими компонентами ИК, создавая синергетический эффект, повышая многократно ценность ИК. Из этого следует, что от эффективности управления его компонентами зависит эффективность формирования и развития ИК в целом²¹.

²⁰ <http://studopedia.org/2-74768.html>

²¹ <http://uchebnik-online.com/132/567.html>

В управлении капиталом отношений также определяются стратегические цели и показатели. Здесь определяются: ключевые показатели по клиентам, отражающие общие для большинства компаний стратегические задачи; показатели, характеризующие отношения государственными органами, местным сообществом; уровень социальной ориентированности бизнеса; участие в решении задач охраны окружающей среды, экологической безопасности; показатели, характеризующие потребительскую ценность; показатели отношений с поставщиками и другими контрагентами.

В капитал отношений входит клиентский капитал. Клиентский капитал – это часть интеллектуального капитала, которая складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями. Это клиентская база, которая обеспечивает заказы на выполнение работ, предоставление услуг. Без этой составляющей человеческий и организационный капитал не имеют возможности своей реализации. Данная составляющая интеллектуального капитала характеризует, прежде всего, отношения вуза с потребителями его услуг и продукции.

Для оценки клиентского капитала, представляющего платежеспособную клиентскую базу, целесообразно осуществлять на основе следующих двух показателей: индекс принятых в вуз по всем формам обучения и индекс доходов от выполнения работ по учебно-научной деятельности в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава. Расчет индекса принятых студентов в вуз по всем формам обучения предлагаем осуществлять по следующей формуле:

$$I_{п} = П_1 / П_2 ;$$

где $I_{п}$ - индекс принятых студентов в вуз по всем формам обучения;

$П_1$ - количество принятых студентов в вуз по всем формам обучения в отчетном периоде;

P_2 - количество принятых студентов в вуз по всем формам обучения в базовом периоде²².

1.3. Особенности управления интеллектуальным капиталом

Цель управления интеллектуальным капиталом – повышение конкурентоспособности вуза за счет наиболее эффективного использования всех видов его нематериальных ресурсов. Развитие элементов интеллектуального капитала способствует созданию компетенций и конкурентных преимуществ, позволяющих вузу занять более выгодное положение на рынке образовательных услуг, а также достичь стратегических и тактических целей при рациональном расходе всех видов ресурсов.

Эффективное управление предполагает возможность количественной оценки объектов и процессов, поэтому категория «интеллектуальный капитал» тесно связана с концепцией управления бизнесом посредством измерения. Это важно с позиции обеспечения эффективного менеджмента вуза. Измерение элементов ИК, которые в прошлом не подвергались количественной оценке, позволит руководству получить более ясное представление о способности вуза достичь своих целей. Создание определенной системы оценки ИК обеспечит не только измерение, но и последующее управление ИК внутри вуза, как на стратегическом уровне, так и на операционном. Количественная и качественная оценка интеллектуального капитала позволит сформировать долгосрочную стратегию организации в постоянно меняющихся потребностях рынка образовательных услуг и может использоваться как инструмент оценки темпов развития инновационного и исследовательского вуза²³.

Управление интеллектуальными ресурсами предполагает выполнение ряда функций, направленных на рациональное формирование, использование и развитие интеллектуальных ресурсов предприятия, которые можно

²² Статья «Оценка интеллектуального капитала высших учебных заведений» Гладышева Алена Васильевна

²³ Сундукова Галина Михайловна УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ВУЗА Москва 2012

систематизировать по отдельным направлениям деятельности. Рациональное использование ИК приводит к повышению эффективности бизнеса, его устойчивому развитию, росту конкурентоспособности.

В российских и армянских коммерческих организациях управление формированием и развитием ИК постепенно занимает центральное место в цепочке создания стоимости, так как ИК по своей природе отличается от материального капитала и требует новых подходов и методов управления. Проблема применения моделей и методов управления ИК становится все более актуальной.

В среде российских и армянских бизнесменов формируются тенденции, характерные для мирового делового сообщества, которые постепенно приходят к пониманию того, что социальный отчет (отчет по ИК в области устойчивого развития), включая весь процесс его подготовки и распространения – это важный элемент корпоративной системы управления нефинансовыми рисками, повышения эффективности и укрепления конкурентоспособности. В стратегиях развития российских и армянских компаний не учитываются комплексные, обобщенные показатели и индикаторы ИК. Поэтому не представляется возможным изучить и обобщить опыт управления, поскольку его фактически нет²⁴.

Преобладание в управлении формированием и развитием человеческого капитала получила такая форма повышения его ценности, как краткосрочное обучение, подготовка и переподготовка. Отправив своего сотрудника на подобное обучение, организация имеет возможность повысить его квалификацию в той конкретной области, которая важна именно для нее. Подобные вложения в сотрудников окупаются очень быстро и являются с точки зрения работодателя наиболее эффективными. С точки зрения сотрудника, такие вложения демонстрируют заинтересованность работодателя в повышении его квалификации и, следовательно, в нем, как в

²⁴ <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-formirovaniem-i-razvitiem-intellektualnogo-kapitala-kommercheskikh-organizatsii>

сотруднике, которого ценят. Многие крупные коммерческие организации имеют собственные подразделения, занимающиеся подготовкой и переподготовкой персонала. Обучение, повышение квалификации – это необходимое условие карьерного роста в организации²⁵. Для формирования организационной компоненты ИК все большее значение придается информационным технологиям.

Крупные организации обладают достаточно большим потенциалом по различным компонентам ИК, но не имеют навыков по их обобщенному измерению и оценке, комплексному и эффективному управлению ими. В результате компоненты ИК не сбалансированы, показатели не включены в стратегию развития бизнеса, что в целом не способствует росту конкурентоспособности и стоимости активов коммерческих организаций.

Компании вступают на путь развития, базирующийся на ИК, обусловленный в первую очередь высоким образовательным потенциалом, значительными возможностями инновационного процесса и достаточно развитой интеллектуальной базой²⁶.

Одним из важнейших источников роста организационного капитала является создание и развитие сети Интранет. Внедрение любой управленческой технологии приобретает свою национальную специфику.

Одной из главных задач управления ИК становится интеграция знаний сотрудников, упорядочивание обмена знаниями, повышение квалификации персонала и контроля их знаний²⁷.

Знание может быть явным и неявным. Явное знание может быть выражено в виде слов и цифр и может передаваться в формализованном виде на носителях. Это относится к тем видам знаний, которые передаются в форме предписаний, инструкций, книг, на дискетах, в виде памятных записок и пр.

²⁵ <http://rbo.stavropol-consulting.ru/num/26/08.html>

²⁶ Управление формированием и развитием интеллектуального капитала О. Ваганян Ереван 2016

²⁷ Нонака Икудзиро, Такеучи Хиротака. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / [Пер. с англ. А. Трактинского]. М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2011.

Неявное знание в принципе не формализуется и может существовать лишь вместе с его обладателем - человеком или группой лиц. К неявному знанию относятся технические навыки мастеров своего дела. Эти навыки, как правило, являются результатом многолетней практики. К неявным знаниям также относятся верования, ценности, ментальные модели, которые мы используем, не задумываясь о них.

Чтобы управлять этими видами знаний в организации, требуются различные методы. Для управления явными знаниями – информационные системы, обучение, системы обмена информацией и пр. Для управления неявными знаниями – система наставничества, формирование корпоративной культуры, создание и поддержка специальных рутин, формирование сообществ профессионалов²⁸.

На качество управления ИК влияет не просто использование информационных технологий, но и внедрение новейших систем управления, например, электронного бизнеса, инструментов менеджмента, ориентированных на взаимоотношения с клиентами (CRM, ERP - решений, ASP, SCM).

Управление ИК в коммерческих организациях в определенной степени влияет на успех реализации стратегии развития науки и инноваций, а с другой стороны, зависит от самих ее результатов.

Целью реализации стратегии является формирование сбалансированного сектора исследований и разработок и эффективной инновационной системы, обеспечивающих технологическую модернизацию экономики и повышение ее конкурентоспособности на мировом рынке на основе расширенного воспроизводства знаний, передовых технологий и превращения научного потенциала в один из основных ресурсов устойчивого экономического роста²⁹.

²⁸ Статья «Место, роль и структура организационного знания в теории управления знаниями» Воронова Элина Борисовна, Ковылин Денис Михайлович

²⁹ Управление формированием и развитием интеллектуального капитала О. Ваганян Ереван 2016

Особенностью инвестиций в интеллектуальный капитал, по сравнению с инвестициями в физический капитал являются - высокая степень риска, большая продолжительность инвестиционного периода, более высокая эффективность. Инвестиции в интеллектуальный капитал могут существовать как в прямой (капиталовложения в образование, научно-исследовательскую деятельность, планирование и мотивацию карьерного роста), так и в косвенной форме (инвестиции в информационные технологии, оборудование и материальные активы, обеспечивающие образовательную и научно-исследовательскую деятельность).

Интеллектуальные ресурсы не изнашиваются и не уменьшаются в процессе потребления. Кроме того, процесс их использования при определенных условиях может сопровождаться их увеличением и развитием. Поэтому, процессы, связанные с производством и потреблением знаний, носят нелинейный характер. А выражается это в том, что преобразование ресурса в продукт в данном случае может сопровождаться увеличением и улучшением качественных параметров самого ресурса. Собственник интеллектуального капитала должен получать доход на него в виде процента на свой капитал, а экономические отношения должны носить рентный характер.

Следует подчеркнуть, что интеллектуальные ресурсы не только обеспечивают предприятию возможность производить качественную продукцию, но и позволяют ему адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды через совершенствование техники, технологии, управления, освоение новых рынков сбыта, реализацию новых видов деятельности, увеличение объемов производства и продаж, более быстрое накопление капитала³⁰.

Были выбраны 6 ключевых направлений для развития деятельности вуза, которое определяется его интеллектуальным капиталом.

³⁰ <http://economy-lib.com/osobennosti-upravleniya-intellektualnymi-resursami-i-intellektualnym-kapitalom-predpriyatiya>

1. Повышение привлекательности вуза – его способности быть конкурентоспособным на образовательном рынке, привлекать и удерживать студентов с высоким потенциалом.

2. Повышение эффективности научно-преподавательского состава направлено на преобладание высококвалифицированных преподавателей, исследователей и специалистов.

3. Инновационное и научное развитие вуза связано с его инновационной деятельностью, публикационной активностью, проведением научных исследований и коммерциализацией результатов интеллектуальной деятельности.

4. Развитие образовательной деятельности вуза предполагает совершенствование учебно-методического процесса в отношении программ, стандартов, образовательных технологий, систем поддержки обучения.

5. Формирование бренда вуза – обеспечение высокой степени удовлетворенности качеством образования и научно-исследовательской деятельности студентов, работодателей, партнеров, российских и международных общественных организаций, органов регулирования и контроля.

6. Расширение внешних связей вуза связано с установлением долгосрочных партнерских отношений с вузами, исследовательскими центрами, компаниями и фондами; развитием образовательного и научного сотрудничества; академической мобильностью студентов, преподавателей и исследователей. Данный перечень определялся на основе:

➤ анализа приоритетов российских экономических вузов (в том числе ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»), изложенных в стратегиях и программах развития;

➤ предложенных в «Руководстве по управлению и составлению отчетности о нематериальных активах (отчете об интеллектуальном капитале)» стратегических целях компаний;

➤ заявленных в документах Европейского фонда развития менеджмента стандартов и критериев оценки качества деятельности учреждений Высшей школы.

Предлагаемая система индикаторов может быть использована в качестве вспомогательного инструментария при установлении количественных целей, распределении ресурсов, разработке стратегии, определении приоритетов, контроле результатов, принятии других внутренних управленческих решений. Кроме того, данная система индикаторов может быть востребована как средство «внешней оценки» при привлечении финансовых и человеческих ресурсов, расширении взаимоотношений с партнерами и пользователями услуг. Таким образом, управление интеллектуальным капиталом должно стать тем механизмом, который позволит наращивать конкурентные преимущества российских вузов.

ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

2.1. Оценка влияния инновационных образовательных программ на рост интеллектуального капитала вуза

Анализ различных моделей и теорий интеллектуального капитала выявил, что большинство из них представляют собой обобщение практики управления факторами стоимости в конкретных компаниях. По этой причине каждая модель уникальна и отражает специфику конкретной компании³¹. Вместе с тем, накопление опыта и знаний об интеллектуальном капитале к началу текущего десятилетия позволило определить общие подходы, выработать подходы к структуризации интеллектуальных активов компаний.

Эффективность и ценность интеллектуального капитала являются динамичными категориями, не обладающими универсальными свойствами. Ценность определяется и возрастает только в контексте конкретной стратегии развития компании, при иной стратегии интеллектуальные ресурсы могут оказаться малопригодными. Среди наиболее важных особенностей, свойственных вузам как специфическим образовательным учреждениям, автором выделяются следующие³²:

- на входе процесса формирования ИК поступают обучающиеся со своим уровнем интеллектуального развития, накопленного в результате предшествующего воспитания, обучения и опыта.

➤ в процессе обучения происходят изменения в интеллектуальном потенциале обучающихся под влиянием двух основных факторов:

- а) активного использования интеллектуального ресурса вуза;
- б) способности обучающихся интегрируются в новую образовательную среду.

➤ базовая модель развития вуза формируется с целью получения максимально возможного результата от интеграции интеллектуальных

³¹ <https://guu.ru/files/referate/sundukova.pdf>

³² http://www.docme.ru/doc/240311/upravlenie-intellektual._nym-kapitalom-vuza

потенциалов вуза и обучающихся, на ее основе происходит формирование и рост суммарного ИК вуза.

Создание, накопление, передачу и использование знаний – составляет единую основу бизнес-процессов вузов. Управлять необходимо именно теми составляющими интеллектуального капитала, которые приоритетно используются в соответствующих бизнес- процессах исследовательских и инновационных вузов. И подход к управлению ИК вуза должен базироваться на анализе бизнес-процессов, устанавливающих различия в подходах вузов к формированию ИК, основанному на процессном подходе.

Специфический характер бизнес-процессов предопределяет множество особенностей развития вузов, в том числе модель их развития, стратегию и структуру интеллектуального капитала. Моделирование процессов включает документирование, анализ и разработка структуры бизнес-процессов, их взаимосвязей с ресурсами, необходимыми для выполнения процессов, и среды, где эти процессы будут использованы.

Бизнес-процессы, бизнес-модели и стратегии развития вузов рассматриваются как факторы, обеспечивающие различные результаты деятельности исследовательских и инновационных вузов и различные подходы к управлению ИК.

Модель управления интеллектуальным капиталом вуза может быть представлена в виде своеобразной пирамиды, позволяющей встроить процесс управления ИК в процессы управления в организации.

В механизмах управления интеллектуальным капиталом вуза бизнес-модель занимает центральное место и является связующим звеном между бизнес-процессами и стратегией развития вуза, включающей также мероприятия, направленные на рост интеллектуального капитала.

Основные элементы бизнеса, характеризует Бизнес-модель их отношения и систему связей (механизм) объекта с внешней средой, что позволяет создать упрощенное целостное представление о бизнесе и отразить его наиболее существенные характеристики: какая ценность и как создается

для потребителя, кому и как доставляется, каким образом используются ресурсы и возможности с целью создания устойчивого конкурентного преимущества, получения дохода и извлечения прибыли³³.

Интеллектуальный капитал вуза является его стратегическим активом. Подход к разработке стратегии с точки зрения интеллектуального капитала позволяет задействовать его результативно и эффективно. Это означает, что стратегия развития вуза должна включать также и стратегические инициативы, направленные на рост интеллектуального капитала организации по всем составляющим, задействованным в бизнес-процессах вуза (т.е. предусматривающие инвестирование средств на нематериальные ресурсы).

Таким образом, управление процессом формирования и роста ИК вуза требует не только процессного, но и стратегического подхода, учитывающего:

- а) стратегию и перспективы организаций – потребителей ИК;
- б) стратегию и перспективы развития самого вуза³⁴.

Для оценки человеческого, структурного и потребительского капитала вуза, а также отдельных объектов ИС автором предлагается применить индикаторный метод, включающий систему показателей. Этот перечень может быть развит и дополнен совокупностью интегрированных показателей.

Оценка отдельных видов объектов интеллектуальной собственности (ОИС) вуза возможна с применением стандартных оценочных подходов - доходного и затратного. В отдельных случаях может быть применим также и сравнительный подход.

Есть такой метод, когда доход организации зависит от количества (Number), лояльности (Loyalty) и ценности клиентов (Value).

В основе подхода к анализу ценности клиентов лежит понятие «жизненный цикл клиента» (Customer Lifecycle). На самом верхнем уровне

³³ <http://economy-lib.com/upravlenie-intellektualnym-kapitalom-vuza>

³⁴ <http://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-vuza-i-indikator-ego-otsenki>

этот цикл описывается через три главных этапа: привлечение; продуктивное взаимодействие; удержание. Таким образом, доход (или убыток), приносимый клиентам организации в течение его жизненного цикла, определяет его ценность.

Достаточно знать два параметра – среднее количество покупок и среднюю стоимость единичной покупки за период времени, для которого рассчитывается данный показатель, для приблизительной оценки ценности клиента. Для увеличения ценности клиента необходимо стремиться к увеличению продолжительности отношений, увеличению частоты покупок и повышению стоимости единичной покупки.

Показатель «удовлетворенность клиента» позволяет повысить стоимость организации³⁵.

Оценка влияния инновационных образовательных программ на рост интеллектуального капитала вуза основывается на трех компонентах ИК, каждый из которых влияет на рост интеллектуального капитала вуза по своему.

В качестве критерия оценки влияния человеческого капитала принимается уровень квалификации профессорско-преподавательского состава. Т.е. чем больше высококвалифицированных преподавателей, тем выше интеллектуального капитала вуза.

Оценки влияния организационного капитала принимается организацией процесса новых инновационных образовательных программ.

А в качестве критерия оценки влияния капитала отношений принимаются наши выпускники имеющие высокий уровень образования, интеллектуального капитала. Т.е. они для нас являются рекламой.

Критерием оценки влияния также является увеличения образовательных процессов выполняемых вузом. Т.е. предоставление вузом возможности обучаться как в бакалавриате, так и в колледже, магистратуре, аспирантуре.

³⁵ Управление формированием и развитием интеллектуального капитала О. Ваганян Ереван 2016

2.2. Процесс формирования интеллектуального капитала вуза в высших учебных заведениях

В изучении, посвященных изучению ИК, учеными выделяются, как правило, устоявшиеся структурные элементы: человеческий, структурный и рыночный капитал. Однако выделение каких-либо элементов в структуре интеллектуального капитала должно основываться, прежде всего, на принципе соответствия стратегическим целям организации в области инновационного развития.

«Усваивая и применяя знания, человек, с одной стороны, максимально использует имеющиеся у него явные знания, а с другой - добавляет к этому нечто личностное, известное только ему, создавая в каждом конкретном случае неявные знания. В результате начальные знания поднимаются на новый уровень, т.е. появляются новые знания». Таким образом, с целью формирования структуры ИК необходимо определить направления деятельности вуза, использующие результаты научно-исследовательской работы, идентифицировать интеллектуальные ресурсы и активы, формируемые и используемые в рамках данных направлений, а также оценить степень их участия в формировании дополнительных доходов.

Вуз непосредственно связан с производством новых знаний. Фактором такого производства является уже созданный интеллектуальный капитал вуза, материализованный в созидательных свойствах членов коллектива вуза и представленный системой знаний. То есть, конечным этапом данного процесса будет включение интеллектуальных активов и ресурсов в структуру ИК вуза. Деятельность высшего учебного заведения может быть сгруппирована по четырем направлениям: научная, образовательная, консалтинговая и административная, в соответствии с которыми необходимо идентифицировать те интеллектуальные активы и ресурсы, которые

непосредственно влияют на усиление конкурентных позиций вуза и, как следствие, увеличение доходов³⁶.

Рассмотрение интеллектуального капитала вуза как элемента ресурсного портфеля организации, включающего совокупность нематериальных ресурсов, участвующих в процессах воспроизводства с целью получения дохода от создания новых благ, доказало необходимость учета его особенностей, связанных с характером задач и функций, выполняемых высшими учебными заведениями.

На всех этапах процесса формирования и накопления ИК вуза происходит изменение как самих составляющих ИК, так и систем их взаимодействия. Кадровое и институциональное обеспечение процесса производства интеллектуальных знаний - основное направление деятельности руководства вуза. Сегодня широкое распространение в вузах получила проектная деятельность, в том числе области производства новых знаний. Задача руководства здесь состоит в том, чтобы³⁷:

✓ во-первых, обеспечить «точность» использования кадров в рамках организуемых проектов (возглавлять созидательные проекты должны руководители, способные неординарно мыслить и умеющие организовать и возглавить «мозговые штурмы», что и есть способ производства знаний).

Кадровая стабильность, особенно в среде руководителей проектных групп, их обеспеченность всем необходимым для креативной деятельности, развитая система поощрений и «беспредельность» стратегических исследовательских перспектив позволят создать устойчивость и предсказуемость в расширенном воспроизводстве интеллектуальных знаний, а, значит, в осуществлении проектов в вузе. Предметом особого внимания руководителя вуза является создание норм, регулирующих и координирующих развитие лидерских качеств у руководителей проектных групп, да и у всего персонала вуза.

³⁶ <http://cyberleninka.ru/article/n/postroenie-algoritma-formirovaniya-struktury-intellektualnogo-kapitala-v-innovatsionnoy-deyatelnosti-vuza>

³⁷ <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-intellektualnym-kapitalom-v-vuze>

✓ Менеджмент интеллектуального капитала вуза должен интенсифицировать кадровую и информационную «подпитку извне», что оградит персонал от созидательных повторов. Отмеченная «подпитка извне» может заключаться в найме «целевых» сотрудников - носителей требуемых знаний. Кроме того, вуз может осуществить патентный поиск и приобрести лицензию на использование ранее произведенных знаний. Однако, в контексте расширенного воспроизводства знаний, приобретенные знания «со стороны» предназначены не столько для непосредственного использования, сколько для генерации новых интеллектуальных знаний.

✓ В-третьих, менеджмент интеллектуального капитала вуза призван создать благоприятные социально-экономические условия для расширенного воспроизводства интеллектуальных знаний. Практика показывает, что эффективность созидательной деятельности персонала вуза определяется их морально-материальной заинтересованностью. По сути, речь идет о развитости системы собственности каждой личности на свой интеллектуальный капитал.

✓ В-четвертых, производство интеллектуальных знаний должно осуществляться в рамках определенной институциональной инфраструктуры. В связи с этим, институциональное знание сотрудников вуза может иметь ключевое значение для интеллектуального производства. Практика свидетельствует, что «институты имеют значение» (по Д. Норту) не в абстрактной постановке, а с точки зрения обеспечения скорости осуществления внутренних и внешних трансакций. Отсюда императивом современного интеллектуального предпринимательства все более становится предпринимательство институциональное, призванное обеспечить, в том числе, высокоэффективную трансформацию неявных знаний - в знания явные. Комбинированная ценность всех элементов интеллектуального капитала вуза зависит от того, как они работают вместе для достижения целей вуза. Поэтому целенаправленная деятельность вуза на организацию

эффективного взаимодействия всех видов интеллектуального капитала может рассматриваться как главный стратегический фактор успеха вуза.

Среди наиболее важных особенностей, свойственных вузам как специфическим образовательным учреждениям, автором выделяются следующие³⁸:

✓ на входе процесса формирования ИК поступают обучающиеся со своим уровнем интеллектуального развития, накопленного в результате предшествующего воспитания, обучения и опыта.

✓ в процессе обучения происходят изменения в интеллектуальном потенциале обучающихся под влиянием двух основных факторов:

а) активного использования интеллектуального ресурса вуза;

б) способности обучающихся интегрироваться в новую образовательную среду.

✓ базовая модель развития вуза формируется с целью получения максимально возможного результата от интеграции интеллектуальных потенциалов вуза и обучающихся, на ее основе происходит формирование и рост суммарного ИК вуза. Интеллектуальный капитал вуза является его стратегическим активом. Подход к разработке стратегии с точки зрения интеллектуального капитала позволяет задействовать его результативно и эффективно. Это означает, что стратегия развития вуза должна включать также и стратегические инициативы, направленные на рост интеллектуального капитала организации по всем составляющим, задействованным в бизнес-процессах вуза (т.е. предусматривающие инвестирование средств на нематериальные ресурсы).

Таким образом, управление процессом формирования и роста ИК вуза требует не только процессного, но и стратегического подхода, учитывающего:

а) стратегию и перспективы организаций – потребителей ИК;

б) стратегию и перспективы развития самого вуза³⁹.

³⁸ http://www.docme.ru/doc/240311/upravlenie-intellektual._nym-kapitalom-vuza

2.3. Рейтинговая оценка вузов

Рейтинг - это расположение в определенном порядке группы объектов, оцененных по различным критериям. Использование различных критериев позволяет всесторонне оценить объекты и расположить их по порядку - от лучшего к худшему⁴⁰. Исследование вопросов, связанных с оценкой разных сторон деятельности вуза, начинается с изучения вопросов, связанных с созданием в вузе системы менеджмента качества. Одним из этапов создания в вузе системы менеджмента качества станет внедрение рейтинговой системы оценки знаний студентов. Мнение и студентов, и преподавателей после апробации также чрезвычайно важно в практике управления образовательным учреждением. При составлении рейтинга необходимо четко представлять себе, для кого он предназначен. Именно аудитория-цель, в конечном итоге, определяет вид рейтинга и способ представления результатов. Как правило, основными потребителями рейтингов являются абитуриенты, желающие выбрать для себя университет и программу. И, разумеется, сами университеты являются потребителями рейтингов. Целями рейтинговой оценки и анализа являются оценка качества работы вуза, совершенствование системы управления структурными подразделениями и создание условий динамичного развития на основе максимально полного использования имеющегося кадрового потенциала⁴¹.

Наиболее известные рейтинги:

1. America's Best Colleges <https://www.usnews.com/best-colleges>

По этой ссылке представлены рейтинги журнала US News & World Report, публикуемые с 1983 года. Это наиболее авторитетные рейтинги, публикуемые в США. На сайте представлена методология составления рейтингов, полезные материалы, позволяющие грамотно

³⁹ <http://economy-lib.com/upravlenie-intellektualnym-kapitalom-vuza>

⁴⁰ <http://www.univer-rating.ru/txt.asp?rbr=48>

⁴¹ <http://www.kspu.ru/upload/documents/old/1290142731.pdf>

интерпретировать рейтинги. Сами рейтинги разбиты на отдельные группы. В открытом доступе находится ограниченное число показателей, но при оформлении подписки пользователь получает обширную базу данных по вузам США.

2. The Top American Research Universities <http://mup.asu.edu>

Сайт поддерживается Центром измерения результатов деятельности университетов (The Center for Measuring University Performance). Один из основных проектов Центра – составление рейтинга американских исследовательских университетов. На сайте представлены ежегодные отчеты, публикуемые Центром, начиная с 2000 года. Кроме того, обозначен подход к составлению рейтинга, используемый исследователями. В целом следует отметить, что сайт представляет собой обширную базу данных, содержащую не только массивы данных по лучшим американским исследовательским университетам, но и другие публикации по тематике рейтингования и классификации.

3. SR Monthly Undergraduate College Rankings

http://www.studentsreview.com/college_rankings.html

Этот портал ориентирован на абитуриентов и студентов американских вузов как на основную целевую аудиторию. По сути является американским аналогом российского образовательного портала «ВСЕВЕД». Основным проектом портала является рейтинг вузов, составляемый на основании опросов студентов. Интересно, что на сайте представлены самые разнообразные рейтинги. Вот некоторые примеры: Лучшие инженерные вузы, Лучшие вузы для образования, Вузы с лучшей социальной жизнью, Вузы с самыми красивыми кампусами и т.д.

4. CHE Hochschulranking <http://ranking.zeit.de/che9/CHE>

На сайте размещаются рейтинги, составляемые Центром развития высшего образования Германии. Эта организация уже достаточно длительное время составляет рейтинги вузов. Методику Центра отличает большое число используемых показателей, отсутствие единого показателя (рейтингового

значения), ориентация на оценку отдельных специальностей, а не вуза в целом, тщательная проработка различных методических процедур. Поэтому тем, кто собирается ехать учиться в Германии, без этих рейтингов практически не обойтись. В последнее время СНЕ публикует рейтинги на портале издания Stern.

5. University guide

<http://education.guardian.co.uk/universityguide2009/0,,2276673,00.html>

Газета Guardian – одно из старейших периодических изданий с точки зрения публикации рейтингов. Исследователи используют таблицы лиг как форму представления результатов. Для поиска рейтинга конкретного вуза на сайте сделан специальный поисковик. Кроме того, на сайте можно найти множество полезной информации, раскрывающей методологию рейтинга и границы его применения⁴².

К сожалению, в этих перечисленных агентствах нет рейтинговых данных для головного вуза РЭУ им. Г.В. Плеханова и филиалов.

По данным федерального портала российского образования, РЭУ имени Г.В. Плеханова считается лучшим вузом экономического профиля. По итогам экзаменационной кампании 2014 года вуз вошел в Топ-10 столичных вузов с самым высоким проходным баллом. Данные на 2015 и 2016 отсутствуют. Так же РЭУ имени Г.В. Плеханова занимает высокие позиции по сравнению с другими российскими университетами в рейтинге лучших вузов стран БРИКС.

По данным рейтингового агентства Эксперт Ра РЭУ им. Г.В. Плеханова среди вузов России и по качеству образования в 2016 г. занимал 25 место. По научно-исследовательской активности – 55 место, а по востребованности работодателями занимал 16 место. Среди вузов СНГ по данным 2014 г. РЭУ им. Г.В. Плеханова занимал 3 место, по уровни условий для получения качественного образования – 1 место, по востребованности работодателями – 2 место, а по научно-исследовательской активности занимал 3 место. К

⁴² <http://www.univer-rating.ru/txt.asp?rbr=48>

сожалению, данных на 2015г. и 2016г. отсутствуют. Рейтинговые оценки составленные агентством Эксперт Ра можно ознакомиться в таблице 1 и 2.

Таблица 1.

Место РЭУ им. Г.В. Плеханова в рейтинге вузов России по рейтинговому агентству Эксперт Ра

Год	Место РЭУ им. Г.В. Плеханова в рейтинге вузов России	Качество образования РЭУ им. Г.В. Плеханова, ранг	Востребованность работодателями, ранг	Научно-исследовательская активность РЭУ им. Г.В. Плеханова, ранг
2016	25	25	16	55
2015	23	17	24	58
2014	24	18	26	66
2013	21	14	37	65
2012	24	18	25	77

Из таблицы видно, что по сравнению с 2012 г. РЭУ им Г.В. Плеханова поднял свою позицию на 1 пункт. В 2012 г занимал 24 место, а в 2016г. – 25 место. Качество образования повысилось от 18 до 25 место. Но востребованность работодателями и научно-исследовательская активность РЭУ им. Г.В. Плеханова снизились соответственно на 9 и 22 пунктов. Более подробно можно ознакомиться в Приложении 2. В таблице 2 представлены лучшие вузы СНГ.

Таблица 2.

Место РЭУ им. Г.В. Плеханова в списке лучших вузов СНГ по рейтинговому агентству Эксперт Ра

Год	Позиция в рейтинге вузов СНГ	Уровень условий для получения качественного образования	Уровень востребованности работодателями выпускников вуза	Уровень научно-исследовательской деятельности вуза
2014	С	I	II	III

Среди вузов Москвы по данным рейтингового агентства Эксперт РА, РЭУ им. Г.В. Плеханова в 2012, 2013, 2014, 2015 и 2016г. занимал соответственно 12, 11, 12, 13 и 14 места, см. Таблица 3.

Таблица 3.

Место РЭУ им. Г.В. Плеханова среди вузов Москвы по данным рейтингового агентства Эксперт РА

Год	Место среди вузов Москвы
2012	12
2013	11
2014	12
2015	13
2016	14

По сравнению с 2012г. РЭУ им Г.В. Плеханова на 2016г. снизил свое место на 2 пункта.

Есть система рейтинга мировых университетов известная как Webometrics Ranking of World Universities, а также как Ranking Web of Universities. Она основана на комбинированном показателе, учитывающем как объем веб-содержимого (количество страниц и файлов), так и видимое влияние этих публикаций по числу внешних цитат. Рейтинг публикуется Cybermetrics Lab, исследовательской группой испанского Национального исследовательского совета (CSIC), расположенной в Мадриде. Целью рейтинга является повышение присутствия академий и научно-исследовательских институтов в Интернете и содействие открытой публикации результатов научной деятельности. Рейтинг появился в 2004 году и обновляется каждый январь и июль. Сегодня он обеспечивает веб-индикаторы для более чем 12000 университетов по всему миру. По данным

рейтинговой системы мировых университетов «Webometrics» на 01.01.2017г. РЭУ имени Г.В. Плеханова занимает следующие места (см. Таблица 4).

Таблица 4.

Данные рейтинговой системы мировых университетов «Webometrics»

Мировой рейтинг	Континентальный рейтинг
4005	1164

В рейтинговых стандартах значительное место занимает виртуальный ИК, который измеряется и оценивается с помощью обобщенного индекса ИК (QI). Он выводится на основе нормализованных показателей качества и востребованности интернет-ресурсов (цитируемости, значимости, важности, информативности, информоемкости, знаниеемкости, популярности и авторитетности веб-сайтов, порталов, виртуальной коммерческой организации, виртуальных представительств) с помощью программ расчета индексов цитирования наиболее популярных поисковых систем Интернета. В англоязычной *Google* эта программа находится по адресу <http://toolbar.google.com>, а в русскоязычной *Yandex* - <http://bar.yandex.ru>). Для получения индексов цитирования ($IR_{kGoogle}$ и $IR_{kYandex}$) в соответствующие программы вводятся URL адреса коммерческих организаций⁴³.

Полученные показатели отражают качественные и количественные характеристики пользователей (потребителей различных услуг, в том числе потенциальных клиентов, поставщиков, партнеров, представителей госорганов, других контрагентов) и учитывают социальную и региональную структуру Интернета.

QI не является строго количественной характеристикой. Он дает лишь округленные значения, которые помогают определиться в “значимости” виртуального ИК в каждой тематической области, в соответствии с заданной выборкой коммерческих организаций (в том числе в отраслевом или

⁴³ Стратегический анализ виртуального интеллектуального капитала и показателей экономики знаний в Ситуационном центре (не традиционный захват знаний) Ваганян Г.А. проф., докт. эк. н., Ваганян О.Г. канд. эк. н. <http://www.iatp.am/vahanyan/articles/koncepcia2009.htm>

региональном срезе). QI показывает ценность, “вес” виртуального ИК данной компании относительно других, в том числе конкурентов.

QI рассчитывается по формуле: $QI_k^2 = (IR_{Google})^2 + (IR_{Yandex})^2$, где k – данная коммерческая организация, а IR_{Google} и IR_{Yandex} – значения взвешенных, нормализованных индексов цитирования веб-сайтов (качества и востребованности интернет-ресурсов). $IR_{kGoogle}$ и $IR_{kYandex}$ соответственно равны отношениям индексов цитирования на максимальные значения показателей данной выборки (списка отобранных для изучения веб-сайтов коммерческих организаций).

Динамика QI позволяет оценить эффективность продвижения и позиционирования коммерческой организации в сети. Высокое положение интернет-сайта в рейтинге QI позволит привлечь целевых посетителей.

По рейтингу электронных представительств виртуального интеллектуального капитала российских вузов (QI) (07.05.2017 - 02.08.2008) Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова имеет следующие показатели⁴⁴ (см. Таблица 5).

Таблица 5.

QI	Ранг	QI	Ранг	QI	Ранг	QI	Ранг	QI	Ранг
07.05.2017		07.11.2016		07.05.2016		07.11.2015		07.05.2015	
0.32	16	0.31	16	0.27	14	0.18	19	0.11	36

QI	Ранг	QI	Ранг	Ранг	Ранг	Ранг	Ранг
07.11.2014		24.06.2014		12.01.2011	01.12.2009	21.01.2009	02.07.2008
0.12	36	0.11	37	41	38	36	30

По рейтингу электронных представительств виртуального интеллектуального капитала российских вузов видно, что по сравнению с 2008 г. Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова повысила

⁴⁴ http://www.iatp.am/arcaler_scorecard/xls/ru_grant.htm

свое место в рейтинге на 14 позиций. По данным 2017г. вуз занимает 16 место. А эффективность продвижения и позиционирования Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова по сравнению с 2014г. повысилась на 0,2. По данным 2017г. QI равняется 0,32. За анализируемы период Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова самое высокое место занимала в мае 2016 - была на 2 позиции выше, чем в мае 2017.

По рейтингу Arcaler QI (Апрель 2017) виртуальных представительств университетов Армении и по Webometrics (Январь 2017) Ереванский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова занимает соответственные места (см. Таблица 6)

Таблица 6.

ВУЗ	Электронный адрес	QI	Ранг	Ранг по Webometrics	Мировой ранг по Webometrics
		27.04.2017		Январь 2017	
Ереванский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	http://www.rea.am	0.03	13	26	21738

По рейтингу Arcaler QI (Апрель 2017) виртуальных представительств университетов Армении Ереванский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова занимает 13 место, а QI равняется 0.03. По вебометрическому рангу вуз в апреле 2017г. занимал 26 место, который рассчитается по следующей формуле:

$$WR = 4 \times RankV + 2 \times RankS + 1 \times RankR + 1 \times RankSc$$

Индикатор	Аббревиатура	Значение	Поисковые машины
Visibility	V	Количество ссылок с других сайтов	Google, Yahoo, Live Search и Exalead

Size	S	Общее количество страниц сайта	Yahoo Search, Live Search и Exalead
Rich files	R	Количество полноценных текстовых файлов	Google
Scholar	Sc	Количество размещенных на сайте статей и их цитирований	Google Scholar

А по мировому рейтингу по Webometrics Ереванский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова в январе 2017г. занимал 21738 место. Список лучших 13 вузов по рейтингу Arcaler QI (Апрель 2017) и по Webometrics (Январь 2017) представлено в Приложении 3.

ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ВУЗОВ

3.1. Управление и формирование интеллектуального капитала высшего учебного заведения

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова - один из крупнейших экономических вузов, старейшее высшее образовательное учреждение экономического профиля в России. История РЭУ им. Г. В. Плеханова уходит корнями в начало XX века и напрямую связана с деятельностью Московского общества распространения коммерческого образования.

На базе отдельных факультетов института в 1930-е годы создан ряд высших учебных заведений, в том числе и Московский экономико-статистический институт (МЭСИ). В годы Великой Отечественной войны МИНХ имени Г.В. Плеханова единственным из всех московских экономических вузов Москвы не был эвакуирован и продолжал работу, проводя не только подготовку студентов, но и исследования в интересах оборонной промышленности. С 2004 года в Армении основан и успешно осуществлял образовательную деятельность Ереванский филиал МЭСИ. За годы функционирования филиал зарекомендовал себя как один из ведущих учебных заведений, предоставляющий образовательные услуги как среднего профессионального, так и высшего образования. 11 марта 2015 года Минобрнауки России подписан приказ о присоединении МЭСИ (Московский государственный университет экономики, статистики и информатики) к РЭУ имени Г.В. Плеханова и соответственно Ереванский филиал МЭСИ реорганизован в Ереванский филиал РЭУ имени Г.В. Плеханова⁴⁵.

Ереванский филиал РЭУ имени Г.В. Плеханова, являясь образовательным, методическим, научно-производственным и культурным центром, развивает и предоставляет качественное образование всем желающим независимо от места проживания для их полноценного и

⁴⁵<http://www.rea.ru/ru/org/branches/erevan/Pages/about.aspx>

эффективного участия в общественной и профессиональной областях в условиях информационного общества, реализует совместные инновационные проекты, развивает сотрудничество в области образования между РФ и РА. Наши образовательные услуги, ориентированные на международный уровень, базируются на системе управления знаниями, информационно-коммуникационных технологиях, армянских и российских государственных образовательных и международных стандартах. Обучение в Ереванском филиале РЭУ имени Г.В. Плеханова базируется на использовании новейших систем образования, информационных компьютерных технологий в сочетании с традиционными методами. Стратегия развития Ереванского филиала РЭУ имени Г.В. Плеханова строится исходя из принципа полного обеспечения каждого обучающегося и научно педагогического работника учебным, учебно-методическим и научным материалом, а также обеспечением современными материально-техническими условиями.

В настоящий момент филиал реализует образовательные программы:

- среднего профессионального образования на базе 9-ого класса: Экономика и бухгалтерский учет, Банковское дело, Прикладная информатика
- высшего образования по направлениям: бакалавриата Экономика, Менеджмент Прикладная Информатика.

В филиале функционируют следующие научно-исследовательские центры:

- Российско-Армянский центр русского языка и культуры – основан совместно с РЦНК г. Еревана
- Российско-Армянский центр бизнес консультаций
- CISCO академия – основан с поддержкой Посольства РФ в РА.

Сегодня Ереванский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова является образовательным очагом, притягивающим к себе соотечественников

Армении из разных стран мира⁴⁶. Структурные подразделения (см. Приложение 4)⁴⁷.

На практике могут применяться разные подходы к управлению интеллектуальным капиталом в зависимости от типа организации.

Результативное управление интеллектуальным капиталом вуза предполагает возможность его оценки. Количественная и качественная оценка интеллектуального капитала позволяет сформировать долгосрочную стратегию организации в постоянно меняющихся потребностях рынка образовательных услуг и может использоваться как инструмент оценки темпов развития инновационного и исследовательского вуза. Показатели, применяемые при оценке уровня элементов ИК, могут быть встроены в развивающиеся компьютерные аналитические и экспертные системы и представлять результаты для принятия управленческих решений верхним уровнем управления вузом⁴⁸.

Есть такой метод, когда управление человеческим капиталом строится на основе сбалансированной системе показателей (ССП) и определяется стратегией, миссией и видением. Я предлагаю использовать этот метод. Стратегия отображается в виде некоторой декомпозиции показателей человеческого капитала. Среди типичных показателей человеческого капитала: текучесть кадров (%), время на обучение (сут.), среднее время отсутствия (час), ежегодные затраты на обучение на человека (руб.), индекс удовлетворенности сотрудников (%).

После выбора показателей человеческого капитала идентифицируются стратегические цели и задачи. При управлении таким капиталом необходимо ответить на ключевой вопрос: как организация должна поддерживать способности к его формированию, развитию и совершенствованию, чтобы реализовать стратегию? Ответ отображает стратегию.

⁴⁶ <http://www.rea.ru/ru/org/branches/erevan/Pages/about.aspx>

⁴⁷ <http://www.rea.ru/ru/org/branches/Pages/erevan.aspx>

⁴⁸ <http://economy-lib.com/upravlenie-intellektualnym-kapitalom-vuza>

С помощью ССП формируются стратегические инициативы, программы действий для достижения поставленных целей. Все действия должны быть подчинены стратегическим инициативам⁴⁹.

Управление человеческим капиталом включает постоянный мониторинг показателей для повышения уверенности в том, что изменения происходят в необходимом направлении. В зависимости от ситуации качества целевого (эталонного) ориентира можно выбора показатели конкурентов, признанных лучшими в том сегменте рынка, где работает организация. Создание стратегической карты человеческого капитала – необходимый шаг для оптимизации целей и показателей, а также упорядочения причинно-следственных связей между ними. Карта позволяет донести до отдельных подразделений и сотрудников организации их роль и реализации стратегии. Стратегические карты могут быть созданы на любом уровне управления человеческим капиталом, и каждый уровень будет иметь возможность видеть свое место на общей карте⁵⁰. На картах отображаются цели, оценки, контрольные цифры в виде общих таблиц. Использование стратегических карт помогает визуализировать и выявить несбалансированные элементы оценочных индикаторов.

При постановке основных задач управления человеческим капиталом с применением ССП следует обеспечить получение и анализ ответов на следующие вопросы:

✓ имеется ли такой персонал, который сможет обеспечить реализацию стратегии? Если нет, то необходимо установить, каких именно категорий персонала не хватает, и принять работу новых сотрудников.

✓ обладают ли имеющиеся сотрудники необходимой для этого квалификацией, умением, способностями (причем как личными, так и коллективными)? Если нет, то необходимо разработать программу их обучения и переобучения.

⁴⁹ Управление формированием и развитием интеллектуального капитала О. Ваганян Ереван 2016

⁵⁰ http://studbooks.net/1313131/menedzhment/strategicheskie_karty_pokazateli

✓ мотивирует ли персонал действующая система мотивации на достижение установленных целей (оплата труда, соцпакет, возможности карьерного, профессионального и творческого роста?). Если нет, то надо изменить текущую или разработать новую систему мотивации.

✓ соответствует ли корпоративная культура новой стратегии? Если нет, то необходимо воздействовать на изменение культуры организации в необходимую сторону.

✓ обеспечен ли персонал всеми необходимыми инфраструктурными элементами - техническими (единой информационной базой), технологическими (системой оперативной обработки заказов), организационными (управлением по центрам финансовой ответственности) для выполнения всех запланированных мероприятий?

В управлении человеческим капиталом важно обеспечить сбалансированность его показателей с показателями других компонентов ИК⁵¹.

Человеческий капитал обладает рядом свойств:

✓ формируется за счет реальных (материальных и духовных) затрат;

✓ затраты на увеличение человеческого капитала связаны с уменьшением свободного времени, т.е. утратой одного из важнейших благ для человека;

✓ не может быть на современном уровне знаний точно измерен также как и его изменения;

✓ мера и доля использования контролируется самим субъектом в зависимости от его мотивации, мировоззрения и культуры;

✓ результат использования может иметь многогранный эффект экономический (иметь стоимостную, информационную или натуральную оценку), психологический, социальный, мировоззренческий; может быть

⁵¹ Управление формированием и развитием интеллектуального капитала О. Ваганян Ереван 2016

прямым, косвенным, интегральным; может быть индивидуальным, коллективным, общественным; краткосрочным, долгосрочным, пролонгированным (отсроченным во времени);

- ✓ аддитивен и способен накапливаться;
- ✓ его увеличение может способствовать росту производительности;
- ✓ подвержен физическому износу вследствие несовершенства

памяти, старения человеческого организма, смерти⁵².

3.2. Оценка уровня интеллектуального капитала высшего учебного заведения

Для оценки уровня интеллектуального капитала вуза должны рассчитать и оценить его компоненты.

Для оценки человеческого капитала вуза используют два показателя: «удельный вес специалистов высшей квалификации в профессорско-преподавательском составе вуза», «объем доходов вуза от выполнения учебно-научной деятельности, приходящийся на одного работника профессорско-преподавательского состава». Расчет вышеуказанных показателей представлены для Ереванского филиала РЭУ им Г.В. Плеханова и Российско-Армянского (славянского) университета.

Таблица 10.

Расчеты по данным первое сентября 2015г. и 2016г.

Общее количество работников профессорско-преподавательского состава Ереванского филиала РЭУ им Г.В. Плеханова	2015г. – 60 2016г. – 54
Количество докторов наук Ереванского филиала РЭУ им Г.В. Плеханова	2015г. – 0 2016г. – 0

⁵² Управление формированием и развитием интеллектуального капитала О. Ваганян Ереван 2016

Количество кандидатов наук Ереванского филиала РЭУ им Г.В. Плеханова	2015г. – 32 2016г. – 27
Отношение ставки доцента, кандидата наук к ставке профессора, доктора наук Ереванского филиала РЭУ им Г.В. Плеханова	$\frac{180\ 000\ \text{драм}}{230\ 000\ \text{драм}} = 0,78$

$$K_p = (0 + 0,78 \times 32) / 60$$

$$K_p = 0,42$$

$$K_p = ((0 + 27) \times 0,78) / 54$$

$$K_p = 0,39$$

Таблица 11.

Для сравнения, аналогические расчеты произведены для Российско-Армянского (славянского) университета. Данные являются приблизительными и могут быть не точными.

По данным 2016г.:

Общее количество работников профессорско-преподавательского состава	317
Количество докторов наук	69
Количество кандидатов наук	191
Отношение ставки доцента, кандидата наук к ставке профессора, доктора наук	$\frac{180\ 000\ \text{драм}}{230\ 000\ \text{драм}} = 0,78$

$$K_p = (69 + 0,78 \times 191) / 317$$

$$K_p = 0,69$$

Таблица 12.

Расчеты проведены на примере Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Общий объем доходов вуза от выполнения работ по учебной и научной деятельности	2015г. – 19478,6 тыс. руб.
--	----------------------------

	2016г. – 21601,7 тыс. руб.
Общее количество работников профессорско-преподавательского состава	2015г. – 60 2016г. – 54

По данным 2015г.:

$$Др = 19\,478\,600 / 60 = 324\,643,34$$

По данным 2016г.:

$$Др = 21\,601\,700 / 54 = 400\,031,48$$

В результате расчета можно сказать, что удельный вес специалистов высшей квалификации Ереванского филиала РЭУ им Г.В. Плеханова возымел прогресс, увеличился на 3%.

А объем дохода вуза от учебно-научной деятельности в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава за рассматриваемый период увеличился на 75 388,14 руб.

Для оценки организационного капитала предлагается также использовать два показателя: индекс удельного веса специалистов высшей квалификации и индекс доходов от выполнения работ по учебно-научной деятельности, приходящихся на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава. Расчеты проведены на примере Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Таблица 13.

Удельный вес специалистов высшей квалификации в отчетном периоде	2016г. – 54
Удельный вес специалистов высшей квалификации в базовом периоде	2015г. – 60

$$I_d = 54 / 60$$

$$I_d = 0,9$$

Таблица 14.

Объем доходов вуза в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава в отчетном периоде	2016г. - 21 601 700 руб.
Объем доходов вуза в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава в базовом периоде	2015г. - 19 478 600 руб.

$$I_d = 21\,601\,700 / 19\,478\,600$$

$$I_d = 1,1$$

Из результатов расчета видно, что индекс доходов от выполнения работ по учебно-научной деятельности, в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава равняется 1,1, а индекс удельного веса специалистов высшей квалификации – 0,9.

Для оценки клиентского капитала, представляющего платежеспособную клиентскую базу, который входит в состав капитала отношений, целесообразно осуществлять на основе следующих двух показателей: индекс принятых в вуз по всем формам обучения и индекс доходов от выполнения работ по учебно-научной деятельности в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава. Расчеты индекса принятых студентов в вуз по всем формам обучения представлены как для Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, также по данным Российско-Армянского (славянского) университета.

Таблица 15.

Количество принятых студентов в вуз по всем формам обучения в отчетном периоде	2016г. – 150
Количество принятых студентов в вуз по всем формам обучения в базовом периоде	2015г. – 122

$$I_{п} = 150/122$$

$$I_{п} = 1.2$$

Для сравнения, аналогические расчеты произведены для Российско-Армянского (славянского) университета. Данные являются приблизительными и могут быть не точными.

Таблица 16.

Количество принятых студентов в вуз по всем формам обучения в отчетном периоде	2016г. – 2 500
Количество принятых студентов в вуз по всем формам обучения в базовом периоде	2015г. – 2 440

$$I_{п} = 2500/2440$$

$$I_{п} = 1.02$$

Можно сделать вывод, что индекс принятых студентов в вуз по всем формам обучения в Ереванском филиале РЭУ им Плеханова по приведенным данным был выше чем в Российско-Армянском (славянском) университете.

Интеллектуальный капитал определяется не простым сложением трех перечисленных его отдельных частей, а их взаимодействием и возникновением синергетических эффектов. Различные сочетания этих трех составляющих и дают возможность качественной оценки интеллектуального капитала вуза. Оценка интеллектуального капитала вуза представляет собой совокупность оценок его основных структурных частей.

3.3 Предложения и рекомендации по повышению интеллектуального капитала Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Ереванский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова (далее Филиал), являясь образовательным, методическим и культурным центром, посредством инновационных достижений информационных и коммуникационных технологий предоставляет востребованные качественные, доступные

образовательные услуги, соответствующие спросу рынка труда с учетом специфики Республики Армения. В настоящее время образовательные услуги Филиала, ориентированные на международный уровень, базируются на системе управления знаниями, информационно-коммуникационных технологиях, российских и армянских государственных образовательных стандартах.

Миссия Филиала - представление услуг непрерывного многоуровневого образования – колледж – бакалавриат – магистратура - аспирантура, отвечающего требованиям современного общества и процессов глобализации путем преобразования Филиала в ведущее русскоязычное научно-образовательное учреждение международного уровня в Республике Армения и с использованием многолетнего опыта РЭУ имени Г.В. Плеханова⁵³.

Стратегическая цель развития Филиала заключается в построении эффективной международной системы непрерывного образования по направлениям экономики и информационных технологий путем:

- формирования социально-культурной среды в контексте российско-армянских взаимоотношений.
- обеспечения непрерывности обновления знаний социума,
- постоянного улучшения качества обучения на основе принципов и стандартов комплексной системы менеджмента качества,
- применения концепции востребованного образования,
- предоставления платформы для привлечения и реализации научных и инновационных проектов различной сложности и направленности,
- ориентирования на индивидуальные потребности каждого участника образовательного процесса.

Приоритетными направлениями в области управления человеческим капиталом должны стать: мониторинг параметров человеческого капитала Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова на основе внедрения сбалансированной системы показателей; адресный характер реализуемых

⁵³ Стратегический-план-развития-ЕФ-РЭУ-2017-2020

программ развития профессорско-преподавательского состава; оптимизация численности и структуры персонала; целевой подход к подбору и найму персонала на базе многоуровневой системы оценки кандидатов на вакантные должности; использование прозрачной системы мотивации, интегрированной в систему сбалансированных показателей человеческого капитала⁵⁴.

С целью формирования предложений и рекомендаций направленных на повышение интеллектуального капитала вуза были проведены беседы и обмен мнениями со студентами Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова. Обсуждались вопросы о возможности участия студентов (студенческого совета) в организации учебного процесса, а также вопросы о поддержании связи с выпускниками прошлых лет с целью использования их потенциала.

По мнению выпускников прошлых лет, а также выпускников этого года вуз теряет связи со своими выпускниками, хотя их можно привлечь и использовать их возможности. Предлагается действующему студенческому совету попытаться по мере возможности восстановить связи с бывшими студентами университета и более тесно с ними сотрудничать.

Для повышения квалификации преподавательского состава и внедрения современных методов организации учебного процесса предлагается периодически направлять преподавателей на профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации. Потому что именно преподавательский, точнее - научно преподавательский состав вуза играет главную роль в капитале.

Слишком низок уровень взаимодействия с другими российскими вузами.

Некоторые преподаватели не проявляют интереса к научной и исследовательской деятельности.

⁵⁴ 1. http://www.docme.ru/doc/240311/upravlenie-intellektual._nym-kapitalom-vuza
2. <http://moyuniver.net/ocenka-chelovecheskogo-kapitala-vuza/>

Необходимо открытие аспирантуры, однако для решения этого вопроса в Ереванском филиале РЭУ им. Г.В. Плеханова существует преграда, а именно, отсутствие докторов наук. Предлагается увеличить и разнообразить библиотеку, проводить разные семинары, мастер классы с привлечением иностранных специалистов.

Для повышения ИК, предлагается устраивать конкурсы по написанию научных работ. И конечно же нужно участвовать в конкурсах государственного и международного масштаба.

Обеспечить возможность применения информационных технологий для удаленного участия на уроках в случае отсутствия студента по той или иной уважительной причине. Данная технология позволит родителям студентов в онлайн режиме смотреть как проходят лекции и семинары.

Для повышения эффективности образовательных процессов, предлагается создать возможность доступа к электронным лекциям преподавателя. Лекции выкладываются на определенный веб портал (электронно-библиотечной сайте вуза), и после того как преподаватель прочитает лекцию и откроет доступ, только тогда студент сможет с помощью своего личного кабинета скачать или прочесть данную лекцию.

По статистическим данным количество принятых студентов Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова возросло по сравнению с прошлым учебным годом, но по причине деградации населения, есть риск, что оно может уменьшится.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интеллектуальный капитал - это совокупность нематериальных или неосязаемых активов, которые порой не указываются в финансовых документах компании, но могут быть кодифицированы, оценены и управляются компанией. Интеллектуальный капитал объединяет знания и человека.

Интеллектуальный капитал вуза представляет собой совокупность нематериальных активов вуза, эффективное использование которых определяет его конкурентоспособность.

Интеллектуальный капитал вуза выражается в его репутации (имидже, гудвилле), представленной историей вуза и впечатлением, производимым вузом на потребителей образовательных услуг (престижность вуза, стоимость и содержание обучения, материальная база вуза и др.), а также в возможности успешного трудоустройства выпускников вуза как результате применения на практике полученных знаний.

В настоящее время высшие учебные заведения участвуют не только в образовательном процессе, их значимость в структуре экономики страны неизменно увеличивается. Возрастает научная, инновационная и бизнес активность вузов, повышается эффективность использования ими интеллектуального капитала.

К образованию интеллектуального капитала ведет накопление знаний и информации, который становится главным источником создания устойчивых конкурентных преимуществ организаций, усиления их потенциальной ценности и удовлетворения динамично развивающегося потребительского спроса. Интеллектуальный капитал является единственным фактором производства, развитие которого имеет неограниченный ресурс как по качественно-количественным, так и по временным параметрам. Смысл и значение его в том, что он выполняет интегративную функцию по отношению к составляющим его компонентам. Основой интегративных процессов, формирующих интеллектуальный капитал как целостность,

является решение практических проблем, связанных с формированием новых инструментов управления этим особым капиталом.

Базу для формирования интеллектуального капитала вуза составляют его нематериальные ресурсы. В соответствии с процессным подходом формирование и накопление интеллектуального капитала вуза происходит в процессе выполнения его задач и функций. Формирование и рост суммарного ИК вуза связан с организацией бизнес-процессов для вузов, которая определяется параметрами, характеризующими их предназначение и специализацию, а также поставленные цели. Подход к управлению интеллектуальным капиталом вуза основан на моделировании этого процесса. Решение задачи построения бизнес-модели вуза позволяет выявить ключевые бизнес-процессы, направленные на рост стоимости и реализацию стратегии организации, и сформулировать требования к уровню и качеству интеллектуального капитала, необходимому для успешного выполнения этих бизнес-процессов. Бизнес-модель вуза позволяет получить представление об использовании нематериальных ресурсов и других возможностей с целью создания устойчивого конкурентного преимущества. Для реализации выбранной бизнес-модели требуется тщательно разработанная стратегия развития, включающая также стратегические инициативы, направленные на рост такого уникального конкурентного преимущества как интеллектуальный капитал.

Ценность определяется и возрастает только в контексте конкретной стратегии развития компании, при иной стратегии интеллектуальные ресурсы могут оказаться малоприменимыми. Ключевыми для организации являются те элементы интеллектуального капитала, которые имеют наибольшее значение для формирования ценности в системе учащейся.

Интеллектуальный капитал представлен в трех формах: человеческий, организационный и капитал отношений.

Человеческий, организационный и капитал отношений взаимодействуют друг с другом. Они должны поддерживать друг друга, создавая

синергетический эффект, и тогда происходит перекрестное влияние одного вида интеллектуального капитала на другие.

Изучая литературу, мы пришли к выводу, что человеческий капитал имеет непосредственное отношение к человеку. Это наличие как природных, так и приобретенных знаний, навыков, личные и лидерские черты, культура труда, опыта и способностей у работников, необходимых им для выполнения обязанностей и достижения стратегических целей организации.

Для оценки уровня использования человеческого капитала ведется изучение уровня удовлетворенности организационно-экономическими условиями мотивации трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) вуза.

Чтобы человеческий капитал заработал нужна коллективная работа.

К организационному капиталу как самостоятельной части ИК относятся права на интеллектуальную собственность, информационные и программные продукты, технологии, инструкции и методики работы, система организации фирмы, систематизированные знания, в том числе Ноу-хау.

Процесс формирования организационного капитала во многом определяется параметрами организации труда, системой коммуникационных связей, особенностями внутривузовского обучения, существующей системой занятости и т.д.

Организационный капитал отражает организационные способности организации отвечать требованиям рынка.

Организации, которые не пересматривают за своим организационным капиталом, не конкурентоспособны.

Следует отметить, что на оценку организационного капитала влияние оказывает состояние внешней и внутренней среды организации.

К капиталу отношений относятся товарные знаки, бренды, отношения с клиентами, портфель заказов, различные контракты. Одна из главных целей формирования капитала отношений – создание такой структуры, которая позволяет потребителю продуктивно общаться с персоналом компании.

Интеллектуальный капитал и его оценка становятся все более важными элементами системы высших учебных заведений.

Для оценки человеческого, структурного и потребительского капитала вуза, а также отдельных объектов интеллектуальной собственности применим индикаторный метод, включающий систему показателей. Оценка отдельных видов объектов оценки интеллектуальной собственности (ОИС) вуза возможна с применением стандартных оценочных подходов - доходного и затратного. В отдельных случаях может быть применим также и сравнительный подход.

Комплексная система индикаторов оценки интеллектуального капитала высшего учебного заведения, сгруппирован как по элементам интеллектуального капитала, так и в соответствии со стратегическими целями высшего учебного заведения.

Предлагаемые индикаторы позволяют характеризовать степень достижения каждой стратегической цели, дополняют систему финансовых показателей, дают возможность осуществления ежегодных сопоставлений и могут быть применены для любых вузов.

Подход к управлению интеллектуальным капиталом вуза основан на моделировании этого процесса. Бизнес-процессы, бизнес-модели и стратегии развития вузов рассматриваются как факторы, обеспечивающие различные результаты деятельности исследовательских и инновационных вузов и различные подходы к управлению ИК.

Оценка влияния инновационных образовательных программ на рост интеллектуального капитала вуза основывается на трех компонентах ИК, каждый из которых влияет на рост интеллектуального капитала вуза по своему.

В качестве критерия оценки влияния человеческого капитала принимается уровень квалификации профессорско-преподавательского состава. Т.е. чем больше высококвалифицированных преподавателей, тем выше интеллектуальный капитал вуза.

Оценки влияния организационного капитала принимаются организацией процесса новых инновационных образовательных программ.

А в качестве критерия оценки влияния капитала отношений принимаются наши выпускники имеющие высокий уровень образования, интеллектуального капитала. Т.е. они для нас являются рекламой.

Критерием оценки влияния также является увеличения образовательных процессов выполняемых вузом. Т.е. предоставление вузом возможности обучаться как в бакалавриате, так и в колледже, магистратуре, аспирантуре.

Таким образом, можно сказать, что для вуза очень важное место занимает не только оценка ИК, но и рейтинговая оценочная система.

Изучая рейтинги, Ереванского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова и головного вуза, пришли к выводу, что РЭУ имени Г.В. Плеханова можно считать одним из лучших вузов экономического профиля.

По данным федерального портала российского образования РЭУ имени Г.В. Плеханова считается лучшим вузом экономического профиля. По итогам экзаменационной кампании 2014 года вуз вошел в Топ-10 столичных вузов с самым высоким проходным баллом. Данные на 2015 и 2016 отсутствуют. Также РЭУ имени Г.В. Плеханова занимает высокие позиции по сравнению с другими российскими университетами в рейтинге лучших вузов стран БРИКС. Вуз объединяет 46 филиалов. К обучению, а также к научной работе активно привлекаются иностранные преподаватели. Студенты университета имеют возможность получить два или даже три диплома в рамках международного сотрудничества с зарубежными вузами.

По данным рейтингового агентства Эксперт Ра РЭУ им. Г.В. Плеханова среди вузов России и по качеству образования в 2016 г. занимал 25 место. По научно-исследовательской активности – 55 место, а по востребованности работодателями занимал 16 место. Среди вузов СНГ по данным 2014 г. РЭУ им. Г.В. Плеханова занимал 3 место, по уровни условий для получения качественного образования – 1 место, по востребованности работодателями –

2 место, а по научно-исследовательской активности занимал 3 место. К сожалению, данных на 2015 и 2016г. отсутствуют.

Вуз в 2012, 2013, 2014, 2015 и 2016г. занимал соответственно 12, 11, 12, 13 и 14 места среди вузов Москвы по данным рейтингового агентства Эксперт РА.

Есть система рейтинга мировых университетов известная как Webometrics Ranking of World Universities, а также как Ranking Web of Universities. Она основана на комбинированном показателе, учитывающем как объем веб-содержимого (количество страниц и файлов), так и видимое влияние этих публикаций по числу внешних цитат. Рейтинг публикуется Cybermetrics Lab, исследовательской группой испанского Национального исследовательского совета (CSIC), расположенной в Мадриде. Целью рейтинга является повышение присутствия академий и научно-исследовательских институтов в Интернете и содействие открытой публикации результатов научной деятельности. Рейтинг появился в 2004 году и обновляется каждый январь и июль. Сегодня он обеспечивает веб-индикаторы для более чем 12000 университетов по всему миру. И по этому рейтингу в мире РЭУ им Г.В. Плеханова занимает 4005 место, а по континентальному рейтингу – 1164.

Значительное место в рейтинговых стандартах занимает виртуальный ИК, который измеряется и оценивается с помощью обобщенного индекса ИК (QI). Он выводится на основе нормализованных показателей качества и востребованности интернет-ресурсов (цитируемости, значимости, важности, информативности, информоемкости, знаниеемкости, популярности и авторитетности веб-сайтов, порталов, виртуальной коммерческой организации, виртуальных представительств) с помощью программ расчета индексов цитирования наиболее популярных поисковых систем Интернета.

Показатели отражают качественные и количественные характеристики пользователей (потребителей различных услуг, в том числе потенциальных клиентов, поставщиков, партнеров, представителей госорганов, других

контрагентов) и учитывают социальную и региональную структуру Интернета.

QI показывает ценность, “вес” виртуального ИК данной компании относительно других, в том числе конкурентов.

QI рассчитывается по формуле: $QI_k^2 = (IR_{Google})^2 + (IR_{Yandex})^2$, где k – данная коммерческая организация, а IR_{Google} и IR_{Yandex} – значения взвешенных, нормализованных индексов цитирования веб-сайтов (качества и востребованности интернет-ресурсов). $IR_{kGoogle}$ и $IR_{kYandex}$ соответственно равны отношениям индексов цитирования на максимальные значения показателей данной выборки (списка отобранных для изучения веб-сайтов коммерческих организаций).

Динамика QI позволяет оценить эффективность продвижения и позиционирования коммерческой организации в сети. Высокое положение интернет-сайта в рейтинге QI позволит привлечь целевых посетителей.

По рейтингу электронных представительств виртуального интеллектуального капитала российских вузов видно, что по сравнению с 2008 г. Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова повысила свое место в рейтинге на 14 позиций. По данным 2017г. вуз занимает 16 место. А эффективность продвижения и позиционирования Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова по сравнению с 2014г. повысилась на 0,2. По данным 2017г. QI равняется 0,32. За анализируемый период Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова самое высокое место занимала в мае 2016 - была на 2 позиции выше, чем в мае 2017.

По рейтингу Arcaler QI (Апрель 2017) виртуальных представительств университетов Армении Ереванский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова занимает 13 место, а QI равняется 0.03. По вебметрическому рангу вуз в апреле 2017г. занимал 26 место, который рассчитывается по следующей формуле:

$$WR = 4 \times RankV + 2 \times RankS + 1 \times RankR + 1 \times RankSc$$

Таблица 17.

Индикатор	Аббревиатура	Значение	Поисковые машины
Visibility	V	Количество ссылок с других сайтов	Google, Yahoo, Live Search и Exalead
Size	S	Общее количество страниц сайта	Yahoo Search, Live Search и Exalead
Rich files	R	Количество полноценных текстовых файлов	Google
Scholar	Sc	Количество размещенных на сайте статей и их цитирований	Google Scholar

А по мировому рейтингу по Вебометрикс Ереванский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова в январе 2017г. занимал 21738 место.

Анализируя рейтинговые данные РЭУ имени Г.В. Плеханова, для наибольшей наглядности, мы представили их в виде таблицы (см. Приложения 5).

Управление процессом формирования и роста ИК вуза требует стратегического подхода, учитывающего: а) стратегию и перспективы организаций - потребителей ИК; б) стратегию и перспективы развития самого вуза.

Это позволило разработать методические рекомендации по формированию элементов бизнес-моделей вузов как факторов роста их интеллектуального капитала.

Как инструмент оценки темпов развития вуза может использоваться количественная и качественная оценка интеллектуального капитала. Для вуза также практически важно оценивать ИК для целей определения доли ИК в структуре капитала вуза и выработки политики инвестиций в накопление ИК организации. Выбор методик оценки ИК зависит от целей оценки.

Количественная и качественная оценка ИК позволяет сформировать долгосрочную стратегию организации в постоянно меняющихся потребностях рынка образовательных услуг и может использоваться как инструмент оценки темпов развития вуза.

Наиболее важным принципом эффективного формирования и использования интеллектуального капитала коммерческой организации является принцип синергетического взаимного дополнения сбалансированности отдельных видов интеллектуального капитала, характеризующий повышение ИК за счет удачного их сочетания, в том числе совокупность факторов, таких как: интеллектуальный потенциал сотрудников организации; качество лидерства; инновационная и маркетинговая стратегия; корпоративная культура; мотивационные технологии; коммуникационные процессы.

Данный принцип позволяет создать большую величину интеллектуального капитала только за счет удачного сочетания его видов – организационного, потребительского, человеческого.

Разные виды интеллектуального капитала не могут заменить друг друга. Все компоненты ИК взаимно поддерживают друг друга и для его увеличения в целом необходимы комплексные усилия. В одних случаях та или иная составляющая может существенно усиливать влияние других. В других случаях низкий уровень какой-либо одной составляющей может привести к существенному уменьшению величины совокупного интеллектуального капитала.

Интеллектуальный капитал играет все большую роль в повышении социально-экономической эффективности вузов и превращается в основной источник прибыли. Получение дополнительного дохода за счет уникальных конкурентных преимуществ, приобретенных вследствие использования интеллектуальных активов, становится объектом внимания современных вузов при определении направлений стратегического развития.

Глобализация рынка, вызовы информационного общества и экономики знаний, требующие скорого реагирования и повышения качества подготовки специалистов, стимулируют вузы искать новые формы и способы повышения эффективности деятельности учебного заведения как социально-экономических систем. Переход экономики на инновационный путь развития потребовал проведения преобразований и в деятельности учебных заведений. Для университетов динамичные изменения внешней среды сказались, в первую очередь, на потере прежней стабильности развития, высоких темпах расширения высшего образования, обусловленных научно-техническим прогрессом, повышении требований к качеству подготовки и эффективности научных исследований со стороны потребителей услуг и работодателей, необходимости формирования у студентов предпринимательских навыков.

Объем государственного финансирования вузов в этих условиях стал отставать от реальных потребностей для обеспечения качества подготовки и жизнедеятельности университетов, что вызвало необходимость поиска новых стратегических инновационных решений, позволяющих успешно адаптироваться к изменившимся условиям существования.

Моделирование развития вузов не означает отказа от выполнения ими своих основных функций. Оно позволяет вузам в условиях экономики знаний эффективнее выполнять возложенные на них задачи. Особенностью этих моделей является их целевая установка на усиление взаимодействия и интеграции между наукой и образованием. В зависимости от модели развития вуза конкретизируются особенности его интеллектуального капитала. Системное исследование процесса формирования, аккумуляции и эффективного использования интеллектуального капитала в настоящее время приобретает все большее значение для реформирования отечественного высшего образования в целом.

Способность использовать интеллектуальные ресурсы и создавать новые решения для удовлетворения человеческих потребностей начинает занимать центральное место в экономике, основанной на знаниях.

Вербализация и усвоение передаваемых знаний не могут происходить без активного участия человека, без его личной заинтересованности. И. Нонака уверен, что «человек хочет учиться/ научиться и усвоить/ передать свои знания». Эти этапы приобретения и создания знаний можно проследить в деятельности преподавателей и студентов вуза.

Однако, не только передача и усвоение знаний характерно для вуза. Необходимо дополнить ещё один этап - этап обогащения и появления новых знаний. В ходе применения тех или иных знаний в конкретной ситуации происходит их обогащение.

Знание может быть явным и неявным. Явное знание (его иногда называют эксплицитным) может быть выражено в виде слов и цифр и может передаваться в формализованном виде на носителях. Это относится к тем видам знаний, которые передаются в форме предписаний, инструкций, книг, на дискетах, в виде памятных записок и пр.

Неявное знание в принципе не формализуется и может существовать лишь вместе с его обладателем - человеком или группой лиц. К неявному знанию относятся технические навыки мастеров своего дела. Эти навыки, как правило, являются результатом многолетней практики. К неявным знаниям также относятся верования, ценности, ментальные модели, которые мы используем, не задумываясь о них.

Чтобы управлять этими видами знаний в организации, требуются различные методы. Для управления явными знаниями – информационные системы, обучение, системы обмена информацией и пр. Для управления неявными знаниями – система наставничества, формирование корпоративной культуры, создание и поддержка специальных рутин, формирование сообществ профессионалов.

Комбинированная ценность всех элементов интеллектуального капитала вуза зависит от того, как они работают вместе для достижения целей вуза.

Поэтому целенаправленная деятельность вуза на организацию эффективного взаимодействия всех видов интеллектуального капитала может рассматриваться как главный стратегический фактор успеха вуза.

Таким образом, особенностями формирования и развития интеллектуальных ресурсов являются определение специфики их использования, предложения подхода к структурированию интеллектуального капитала, разработка направления совершенствования систем управления интеллектуальными ресурсами предприятия и определение эффективности, существующих методик оценки интеллектуального капитала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ЛИТЕРАТУР

1. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала О. Ваганян Ереван 2016
2. Управление интеллектуальным капиталом ВУЗа Сундукова Галина Михайловна 2012г.
3. Слепов В.А.1, Герзелиева Ж.И. *Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова* Интеллектуальный капитал вуза и индикаторы его оценки
4. <http://search.rsl.ru/ru/record/01006501241>
5. Сундукова Галина Михайловна УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ВУЗА Москва 2012
6. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала О. Ваганян Ереван 2016
7. Нонака Икуджиро, Такеучи Хиротака. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / [Пер. с англ. А. Трактинского]. М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2011. - 384 С.: ил.
8. <http://economy-lib.com/osobennosti-upravleniya-intellektualnymi-resursami-i-intellektualnym-kapitalom-predpriyatiya>
9. <http://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-vuza-i-indikatory-ego-otsenki>
10. <http://www.univer-rating.ru/txt.asp?rbr=48>
11. <https://uchil.net/?cm=154335>
12. <http://www.kspu.ru/upload/documents/old/1290142731.pdf>
13. <http://www.edu.ru/vuz/card/rossijskij-ekonomicheskij-universitet-imeni-g-v-plehanova/fgos>
14. http://raexpert.ru/database/companies/plekhanov_vuz/
15. <http://www.webometrics.info/en/detalles/rea.ru>
16. <http://www.provuz.ru/vuz/rea/rating/>
17. <http://cyberleninka.ru/article/n/postroenie-algoritma-formirovaniya-struktury-intellektualnogo-kapitala-v-innovatsionnoy-deyatelnosti-vuza>

18. <http://www.rea.ru/ru/org/branches/Pages/erevan.aspx>
19. <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-intellektualnym-kapitalom-vuza>
20. Стратегический-план-развития-ЕФ-РЭУ-2017-2020
21. http://www.docme.ru/doc/240311/upravlenie-intellektual._nym-kapitalom-vuza
22. <http://moyuniver.net/ocenka-chelovecheskogo-kapitala-vuza/>
23. <http://last-diplom.ru/Ponyatie-intellektualjnogo-kapitala-organizacii-i.html>
24. <http://dis.ru/library/detail.php?ID=24030>
25. <https://www.studsell.com/view/119695/10000>
26. Управление капитализацией интеллектуального потенциала предприятия к.э.н. Маркова О.В. Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти, Россия Экономические науки/5.
27. <http://lektsii.org/8-18885.html>
28. <http://works.doklad.ru/view/4Zf-xNCYtyE/2.html>
29. <http://www.bizeducation.ru/library/management/innov/8/trofilova.htm>
30. <http://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-nauka-sovremennoy-rossii-otchetnyy-doklad-akademika-sekretarya-otdeleniya-ekonomiki-ran-za-1996-2001-gg>
31. Статья Инновационная экономика № 6 за 2004 год В.В. Лаптев, С.А. Писарева, В.В. Лаптев Заслуженный деятель науки, академик РАО, доктор педагогических наук, проректор по научной работе РГПУ им. А.И. Герцена, С.А. Писарева Кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики РГПУ им. А.И. Герцена Интеграция науки и образования как фактор развития общества
32. <http://www.cfin.ru/press/management/1998-2/01.shtml>
33. Учебное пособие Основы управления интеллектуальным капиталом Л.И. Лукичева, Д.Н. Егорычев, Е.В. Егорычева Москва 2012
34. <http://uchebnik-online.com/132/567.html>
35. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура О.КАЗАКОВА, Э.ИСХАКОВА, Н.КУЗЬМИНЫХ

36. <http://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-struktura-intellektualnogo-kapitala>
37. http://studopedia.ru/8_62106_osnovnie-ponyatiya-i-formi-sushchestvovaniya-intellektualnogo-kapitala.html
38. <http://uchebnik-online.com/132/567.html>
39. <http://helpiks.org/8-58494.html>
40. <https://moluch.ru/conf/econ/archive/77/3983/>
41. <https://www.rae.ru/forum2012/285/1962>
42. <http://www.docme.ru/doc/240311/upravlenie-intellektualnym-kapitalom-vuza>
43. <http://search.rsl.ru/ru/record/01006501241>
44. Статья «Оценка интеллектуального капитала высших учебных заведений» Гладышева Алена Васильевна
45. <http://studopedia.org/2-74768.html>
46. <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-formirovaniem-i-razvitiem-intellektualnogo-kapitala-kommercheskikh-organizatsii>
47. <http://rbo.stavropol-consulting.ru/num/26/08.html>
48. <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-intellektualnym-kapitalom-v-vuze>
49. <http://economy-lib.com/upravlenie-intellektualnym-kapitalom-vuza>
50. <http://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-vuza-i-indikatory-ego-otsenki>
51. http://www.iatp.am/arcaler_scorecard/xls/compare/april2017/webometrics2017.htm
52. http://www.iatp.am/arcaler_scorecard/xls/ru_grant.htm
53. Стратегический анализ виртуального интеллектуального капитала и показателей экономики знаний в Ситуационном центре (не традиционный захват знаний) Ваганян Г.А. проф., докт. эк. н., Ваганян О.Г. канд. эк. н.
54. http://studbooks.net/1313131/menedzhment/strategicheskie_karty_pokazateli

55. Статья «Место, роль и структура организационного знания в теории управления знаниями» Воронова Элина Борисовна, Ковылин Денис Михайлович
56. Александр Лукич Гапоненко, Тамара Михайловна Орлова Управление знаниями. Как превратить знания в капитал - 2006
57. Колпакова О.Н. Интеллектуальный капитал: состав, структура и концептуальные основы управления // Экономика. Статистика и Информатика. Вестник УМО. – 2011
58. Исхакова Э.И. Системный подход к управлению интеллектуальной собственностью на предприятии // Инновации и инвестиции. – 2011.
59. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001.
60. Багов В.П. Управление интеллектуальным капиталом: учеб. пособие. – М.: ИД «Камерон», 2006.
61. Багдасаров М.И. Проблемы воспроизводства интеллектуального капитала в России // Человек и труд. – 2007
62. Адамадзиев К.Р., Адамадзиева А.К., Магомедгаджиев Ш.М., Гаджиев Н.К., Омарова Э.Ш. Сетевая экономика. Учебное пособие
63. Фикенс Ж. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость.
64. Астахова Т., Толкачева Е. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления // Управление человеческим потенциалом, , 2006
65. Д. Даффи, Человеческий капитал
66. Голубкин В. Н., Клеева Л. П., Патока Л. В. Что такое капитал?

Предпосылки усиления роли интеллектуального капитала в современных условиях

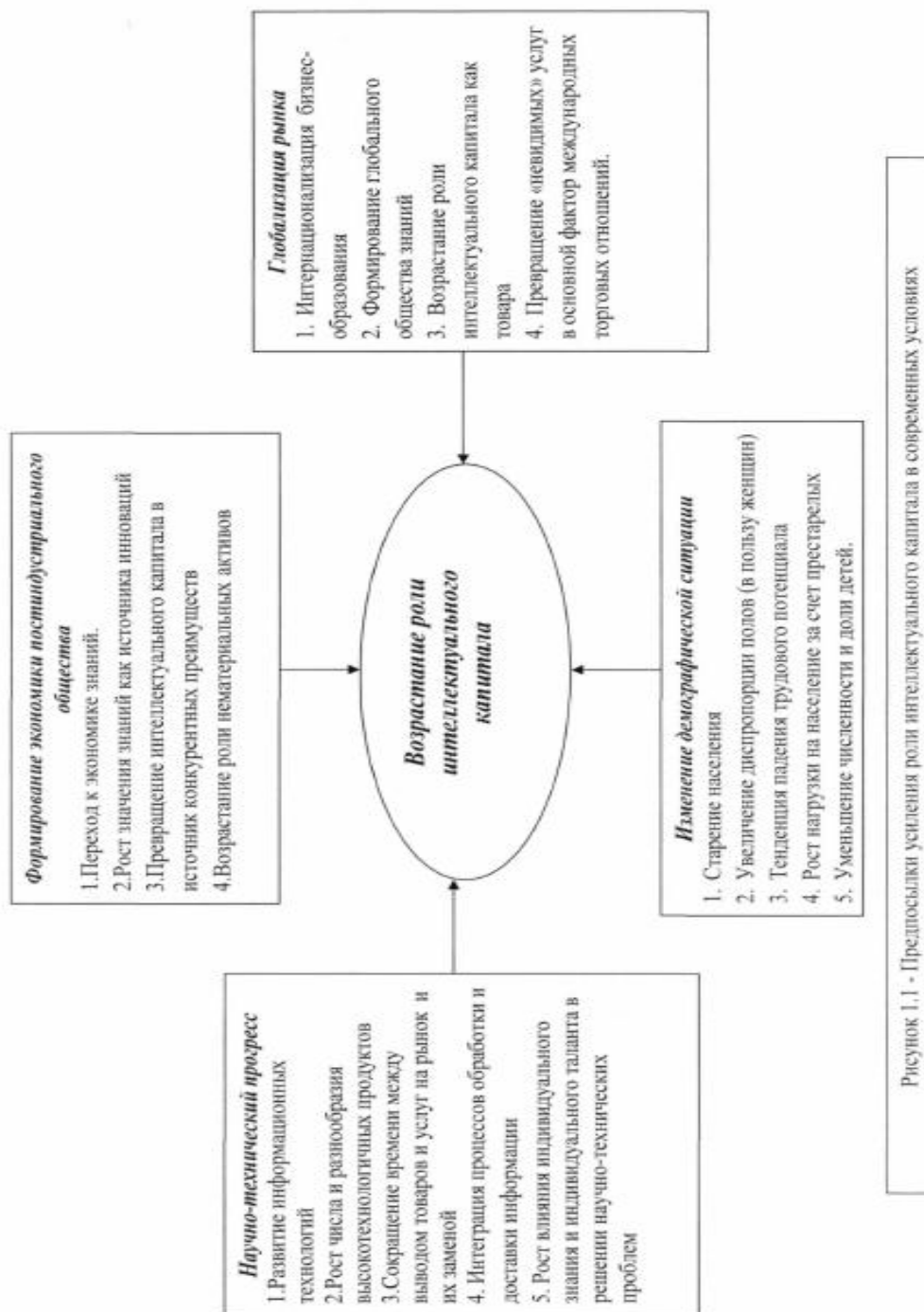


Рисунок 1.1 - Предпосылки усиления роли интеллектуального капитала в современных условиях

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Рейтинг по данным Эксперт РА среди вузов России на 2016г.

Место в рейтинге вузов России	Наименование вуза
1	Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
2	Московский физико-технический институт (государственный университет)
3	Национальный исследовательский ядерный университет `МИФИ`
4	Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана
5	Санкт-Петербургский государственный университет
6	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
7	Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД РФ
8	Национальный исследовательский Томский политехнический университет
9	Новосибирский национальный исследовательский государственный университет
10	Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина
11	Санкт-Петербургский государственный политехнический университет Петра Великого
12	Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
13	Национальный исследовательский Томский государственный университет
14	Финансовый университет при Правительстве РФ
15	Сибирский федеральный университет

16	Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина
17	Казанский (Приволжский) федеральный университет
18	Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
19	Университет ИТМО
20	Национальный исследовательский университет `МЭИ`
21	Российский университет дружбы народов
22	Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова
23	Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет им. академика И.П. Павлова
24	Новосибирский государственный технический университет
25	Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Список лучших 13 вузов по рейтингу Arcaler QI (Апрель 2017) и по Webometrics (Январь 2017)

Место в рейтинге	Название университетов	QI	Ранг	Ранг по Webometrics	Мировой ранг по Webometrics
		27.04.2017		Январь 2017	
1	Ереванский государственный университет	1.16	1	1	2349
2	Российский Армянский государственный университет	1.00	2	3	5878
3	Армянский национальный аграрный университет	0.64	3	9	13489
4	Американский университет Армении	0.39	4	2	3813
5	Ереванский государственный медицинский университет	0.29	5	5	8403
6	Национальный университет архитектуры и строительство Армении	0.09	6	17	18713
7	Армянский государственный экономический университет	0.09	7	8	13100

8	Ереванский государственный лингвистический университет	0.08	8	4	6636
9	Армянский государственный педагогический университет	0.07	9	6	9502
10	Национальный политехнический университет Армении	0.06	10	7	11495
11	Международный университет Евразии	0.05	11	12	16008
12	Ванадзорский государственный университет	0.03	12	20	19822
13	Ереванский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	0.03	13	26	21738

Структурные подразделения

*СТРУКТУРНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ:
СТРУКТУРНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ:*



**Рейтинговые данные головного вуза РЭУ имени Г.В. Плеханова и
Ереванского филиала**

Год	Название вуза	Наименование рейтинга	Место в рейтинге
2014	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Место в рейтинге вузов России (Эксперт РА)</i>	24
2015	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Место в рейтинге вузов России (Эксперт РА)</i>	23
2016	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Место в рейтинге вузов России (Эксперт РА)</i>	25
01.01.2017	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Мировой рейтинг (Вебометрикс)</i>	4005
01.01.2017	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Континентальный рейтинг (Вебометрикс)</i>	1164
01.01.2017	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Рейтинг страны (Вебометрикс)</i>	69
2014	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Позиция в рейтинге вузов СНГ (Эксперт РА)</i>	С
2014	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Уровень условий для получения качественного образования среди вузов СНГ (Эксперт РА)</i>	I
2014	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Уровень востребованности работодателями выпускников вуза среди вузов СНГ (Эксперт РА)</i>	I I
2014	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Уровень научно-исследовательской деятельности вуза среди вузов СНГ (Эксперт РА)</i>	I I I
2016	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Вузы Москвы по данным рейтингового агентства Эксперт РА</i>	14

24.06.2014	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Рейтинг электронных представительств виртуального интеллектуального капитала российских вузов (QI) (Рейтинг по Arcaler)</i>	37
07.05.2015	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Рейтинг электронных представительств виртуального интеллектуального капитала российских вузов (QI) (Рейтинг по Arcaler)</i>	36
07.05.2016	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Рейтинг электронных представительств виртуального интеллектуального капитала российских вузов (QI) (Рейтинг по Arcaler)</i>	14
07.05.2017	РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Рейтинг электронных представительств виртуального интеллектуального капитала российских вузов (QI) (Рейтинг по Arcaler)</i>	16
27.04.2017	Ереванский филиал РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Рейтинг по Arcaler QI виртуальных представительств университетов Армении</i>	13
Январь 2017	Ереванский филиал РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Рейтинг по Webometrics для представительств университетов Армении</i>	26
Январь 2017	Ереванский филиал РЭУ имени Г.В. Плеханова	<i>Мировой ранг по Webometrics</i>	21738