

УДК 334

М.И. Максимов, А.С. Чернова

Российский Экономический Университет имени Г.В. Плеханова, Москва,
email: Maksimov.MI@rea.ru

О НЕКОТОРЫХ РЕШЕНИЯХ ПО РАЗВИТИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, минимизация рисков, российские компании, коммуникации, развитие.

В век развития инновационных технологий, в частности, доминирующего тренда цифровизации бизнес-процессов, а также возрастающей актуальности развития персонала внутри организации, одной из ключевых задач для предприятий всего мира становится накопление нематериальных активов, к которым, прежде всего, относится интеллектуальный капитал. Представляя собой синергию знаний, навыков, опыта и новаторской мысли, которой в той или иной степени наделён каждый из сотрудников, данный аспект деловой активности предприятий является важным гарантом их конкурентоспособности на рынке, выстраивая ландшафт для дальнейшего плодотворного развития компаний во всех аспектах её функционирования. За счёт развития интеллектуального капитала в процессе решения основных задач организация выстраивает своего рода стратегию, основополагающими целями соблюдения которой являются повышение производительности труда, непрерывное улучшение качества реализуемых продуктов и услуг и, что немаловажно, привлечение и удержание талантливых специалистов в рядах персонала. Тем не менее, процесс конгломерации теоретического и практического базиса профессиональных компетенций может усложниться под влиянием проблем, с которыми компания сталкивается в повседневной деловой активности как во внутренних, так и во внешних взаимодействиях со стейкхолдерами. В данной связи, управленцам критически важно иметь представление о том, как может быть преодолена та или иная проблематика внутри организации, под влиянием которой развитие интеллектуального капитала может всерьёз застопориться.

M.I. Maksimov, A.S. Chernova

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, email: Maksimov.MI@rea.ru

ON SOME SOLUTIONS AT THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION'S INTELLECTUAL CAPITAL

Keywords: intellectual capital, risk minimization, Russian companies, communications, development.

In the age of the development of innovative technologies, in particular, the widespread trend towards digitalization of business processes, as well as the increasing relevance of personnel development within the organization, one of the key tasks for enterprises around the world is the accumulation of intangible assets, which primarily include intellectual capital. Representing a synergy of knowledge, skills, experience and innovative thought, which each of the employees is endowed with to one degree or another, this aspect of business activity of enterprises is an important guarantor of their competitiveness in the market, building a landscape for further fruitful development of companies in all aspects of its functioning. Due to the development of intellectual capital in the process of solving the main tasks, the organization builds a kind of strategy, the fundamental goals of which are to increase labor productivity, continuously improve the quality of products and services sold and, importantly, attract and retain talented specialists in the ranks of the staff. Nevertheless, the process of conglomeration of the theoretical and practical basis of professional competencies may become more complicated under the influence of the problems that a company faces in its daily business activities, both in internal and external interactions with stakeholders. In this regard, it is critically important for managers to have an idea of how one or another problem within an organization can be overcome, under the influence of which the development of intellectual capital can seriously stall.

В сложившейся конъюнктуре рынка инновационного предпринимательства планомерное и плодотворное развитие интеллектуального капитала предстаёт наиболее важной задачей для любой организации, отстаивающей свои позиции

в конкурентной борьбе. Эффективное осуществление данного процесса позволяет обеспечивать стабильность основных показателей деятельности на анализируемый период, а также планировать векторы масштабирования влияния

на конкурентов и отрасль в целом, тем самым поддерживая свой конкурентный статус на должном уровне.

Интеллектуальный капитал за последние годы стал едва ли не основополагающим индикатором эффективности работы компаний вне зависимости от их размера и специфики деятельности. Именно поэтому особенное значение имеет своевременное решение всех, даже наименее масштабных проблем, которые, в случае отсутствия контроля над ними со стороны руководства предприятия, с течением времени способны привести к самым неблагоприятным последствиям. Так, степень развитости интеллектуального капитала, а также перспективы его дальнейшего обогащения за счёт вклада всех сотрудников, определяется тем, насколько сами работники удовлетворены условиями труда и, как следствие, заинтересованы в дальнейшем профессиональном развитии внутри организации, а также тем, какой уровень взаимоотношений имеет место в процессах выстраивания деловых коммуникаций компании со своими партнёрами. В случае, если хотя бы один из таких основополагающих показателей эффективности кадров, как мотивация и профессиональный опыт, не соответствует ожиданиям и едва достигает нормативных значений, компания может столкнуться с такими проблемами, как текучесть кадров, либо совершение большого числа ошибок теми сотрудниками, которые стали частью рабочего коллектива относительно недавно. Говоря о влиянии деловых коммуникаций на развитие интеллектуального капитала, следует отметить, что чем менее доверительными и тесными являются профессиональные связи между сотрудничающими предприятиями, тем реже и менее плодотворно будет проходить процесс обмена опытом между ними, что, в итоге, может привести к упущению ценных возможностей и стагнации партнёрства.

Таким образом, минимизация рисков, способных оказать пагубное влияние на накопление важнейших нематериальных активов компании, должна являться приоритетной задачей для компаний, задействованных в стратегически важных отраслях экономики. Оп-

тимизация деловых процессов, а также решение насущных проблем, позволит им не только улучшить свои показатели, но и стать лидерами по степени заинтересованности персонала в личностном профессиональном росте, а также участи в развитии как теоретического, так и прикладного базиса, чьё применение на практике может оказаться революционным для управленческой науки

Результаты исследования

Интеллектуальный капитал – это набор знаний, навыков и опыта конкретного человека (сотрудника), а также нематериальные активы, формирующиеся за счёт него и включающие такие результаты интеллектуальной деятельности, как патент, база данных, программное обеспечение, товарный знак и др. Интеллектуальный капитал используется для получения прибыли и прочих экономических-технических результатов [4].

Значение и задачи накопления интеллектуального капитала. Следуя понятиям из широко известных определений, термин «интеллектуальный капитал» имеет следующие наиболее распространённые значения: 1) совокупность знаний, информации, опыта, квалификации и мотивации персонала, организационных возможностей, каналов и технологий коммуникации, способная создавать добавленную стоимость и обеспечивающая конкурентные преимущества фирме; 2) совокупность человеческого, организационного и потребительского капиталов, состав которых гарантирует компании сохранение тех или иных стабильных позиций на рынке, а также отображает потенциальный вектор дальнейшего развития её результативности; 3) творческие силы и способности человека, основанные на структурном капитале, информации и знании, обуславливающие ускоренное развитие беспрецедентных технологий.

Стратегия накопления интеллектуального капитала внутри организации подразумевает решение следующих задач:

1) обеспечение релевантного технического и программного обеспечения трудового процесса, при котором сотрудники смогут эффективно и оперативно решать вверенные им рабочие задачи;

2) построение адекватной организационной структуры, позволяющей руководству грамотно распределять и делегировать задачи между подчинёнными;

3) внедрение мер материальной и нематериальной поддержки, под воздействием которых персонал будет заинтересован в карьерном росте и достижении новых профессиональных высот в рядах компании;

4) использование социопсихологических, а также образовательных методик, способствующих более быстрой адаптации новоприбывших сотрудников как к корпоративной культуре, устоявшейся внутри организации, так и к деловым обязанностям [5].

Анализ состояния интеллектуального капитала в России. Несмотря на воздействие таких суровых внешних ограничителей, как глобальная пандемия COVID-19, а также беспрецедентные политические санкции, российские кадры, занятые в различных секторах экономики, продемонстрировали потрясающие результаты научно-исследовательской и прикладной деятельности, оставив позади «коллег» из стран зарубежья, в том числе более развитых.

На рисунке 1 представлены показатели вовлечённости трудящихся из разных областей земного шара в исследовательскую деятельность, в том числе разработку новых объектов интеллектуальной собственности. По состоянию на 2022 год сотрудники московских компаний занимали лидирующие позиции по создаваемому ими вкладу в научную сферу, что явилось достаточно неожиданным стечением обстоятельств с учётом пагубных внешних факторов, которые, напротив, могли бы существенно застопорить исследовательскую деятельность, либо понизить показатели её эффективности. Подобная тенденция связана со спецификой деятельности научных организаций, расположенных в Москве. Так, в столице России, в контрасте с остальными регионами страны, сохраняется высокая доля предпринимательского сектора науки (39,5% организаций), несмотря на сокращение числа организаций в 2022 г. на 11,7% (до 326 ед.). В то же время, число организаций государственного сектора выросло на 5,1% – до 310 ед. (37,6%

от общего числа). Следует отметить, что в сложившихся обстоятельствах влияние подведомственных правительству компаний на развитие инновационного предпринимательства в частных организациях играет ключевую роль, так как процесс сотрудничества обозначенных сторон, как правило, ознаменовывается не только обменом опытом между сторонами сделки, но и приводит к заключению контрактов, договоров и прочих актов, непосредственно влияющих на дальнейшее развитие научно-исследовательской сферы в Российской Федерации. В данной связи, идея проведения анализа деятельности, а также сложившейся проблематики компании, которая активно вовлечена в осуществление вышеперечисленных мероприятий, предстаёт важной целью, достижение которой позволит сформулировать как наиболее общие, так и таргетированные меры и инструменты по минимизации рисков, способных оказать пагубное влияние на развитие интеллектуального капитала внутри организации.

О компании ГБУ «Агентство инноваций Москвы». ГБУ «Агентство инноваций Москвы» – организация, подведомственная муниципальному руководству Московского региона и созданная Департаментом предпринимательства и инновационного развития с целью эффективного управления новаторскими инициативами и поддержки развития высокотехнологичных проектов. В своей профессиональной деятельности предприятие объединяет крупный бизнес, город и технологические компании, делая жизнь в Москве более комфортной за счёт активного внедрения инноваций во все сферы жизни общества и превращая регион своего влияния в мировую инновационную столицу. Организация была основана 19 июня 2012 года и имеет в подчинении 235 человек [1]. В спектр деятельности Агентства входят такие направления, как развитие инновационной экосистемы, организация доступа к международным рынкам для высокотехнологичных компаний, поддержка и развитие технологических стартапов, создание и развитие ИТ-сервисов для городских структур, стартапов и технологических компаний и т.д. [2].

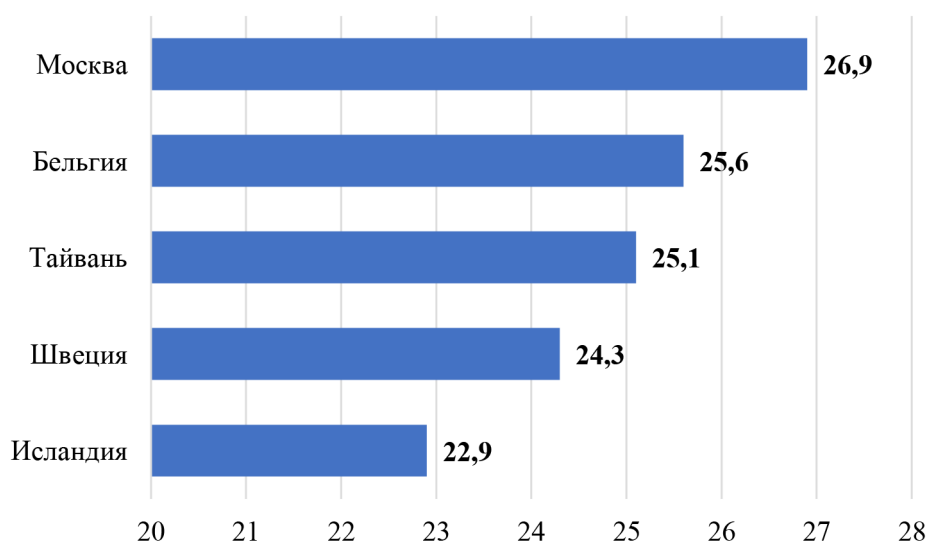


Рис. 1. Персонал, занятый исследованиями и разработками (в эквиваленте полной занятости), в расчёте на 1000 занятых в экономике, 2022 г. [6]

Таблица 1

Анализ деятельности ГБУ «Агентство инноваций Москвы» [7]

Название проекта	Суть осуществляемой деятельности
Карта инновационных решений	Открытая платформа для комфортного поиска инноваций по различным нишам
Пилотные тестирования инновационных решений	Программа для технологических компаний, которая позволяет провести тестирование новейших решений в реальных условиях на городских и коммерческих площадках
Центр развития производственных технологий	Современная инфраструктура для испытаний и сертификации продукции
Технологические конкурсы	Поиск и отбор новых разработок с целью ускоренного внедрения инноваций

ГБУ «Агентство инноваций Москвы» имеет функционально-дивизиональную оргструктуру, основными характеристиками которой являются коллегиальное принятие руководством решений по общим вопросам, нацеленность на регулярное выполнение большого объёма рутинных задач, ликвидация дублирования в выполнении задач управления отдельными подразделениями, а также специализация последних на выполнении определённого вида функций.

При рассмотрении таблицы 1 становится очевидным тот факт, ГБУ «Агентство инноваций Москвы» активно задействовано в развитии инноваций, реализуя

свой управленческий потенциал сразу в нескольких стратегически важных направлениях технологического предпринимательства. За 2023 год организация провела 387 экспертиз инновационных решений, подавляющее большинство которых оказалось успешными (226 направленных заявок за весь отчётный период) [8]. Помимо этого, сотрудники агентства регулярно участвуют в подготовке и проведении конференций, питч-сессий и иных мероприятий, направленных на конгломерацию интеллектуального капитала как за счёт инновационных решений компаний-заявителей, так и в результате развития работниками своих профессиональных компетенций.

Вместе с тем, анализируемое предприятие в последнее время столкнулось с немалым количеством проблем, напрямую оказывающих пагубное влияние на накопление интеллектуального капитала как внутри рядов персонала, так и извне при взаимодействии со сторонними организациями. Актуальная проблематика компании складывается из следующих управленческих недочётов и препятствий, мешающих плодотворному осуществлению ключевых бизнес-процессов:

- уровень профессионального опыта сотрудников, не соответствующий требованиям и ожиданиям компании. Основной риск – принятие неверных управленческих решений как в отдельно взятом подразделении Агентства, так и во всей организации в целом. Наиболее ожидаемым последствием возникновения данной проблемы, в случае её недостаточно оперативного решения, является потеря репутации анализируемым предприятием;

- невозможность участия в развитии инновационных экосистем под воздействием санкционных ограничений, наложенных на отечественный IT-сектор. В данном случае компания рискует потерять все наработанные навыки и достижения в одном из основополагающих направлений своей деловой активности и, как следствие, стать менее востребованным компаньоном для молодых стартапов и талантливых разработчиков;

- нехватка мотивации у персонала, несмотря на комфортные условия работы и возможность беспрепятственного профессионального развития. Пониженная мотивация к осуществлению трудовой деятельности неизменно ведёт к падению показателей производительности труда, а также его качества. В конечном итоге, последствия данной проблемы могут распространиться на весь штат сотрудников организации, сделав эффективность бизнес-процессов внутри неё волатильной;

- падение эффективности коммуникаций с компаниями-партнёрами и заявителями инновационных решений. Ключевым риском в данном отношении может стать утрата общения с ключевыми партнёрами как внутри ниши, так и за её пределами, и, как следствие, по-

теря ценных профессиональных взаимосвязей, позволяющих организации стабильно развиваться в своей сфере. Наиболее пагубным последствием подобного стечения обстоятельств может стать снижение осведомлённости инноваторов о деятельности анализируемого предприятия.

На данном этапе исследования предлагается разработать стратегию по минимизации проблематики внутри ГБУ «Агентство инноваций Москвы», которая позволила бы не только повысить узнаваемость компании в занимаемом ей секторе предпринимательства, но и гарантировала бы повышение результативности во всех направлениях дальнейшего развития организации. Перечислим меры, которые позволили бы сконструировать комплекс перспективных коррекционных мероприятий в соответствии со списком проблем, указанном выше:

1. Заключение договора об оказании образовательных услуг той части персонала, которая нуждается в пополнении, либо обновлении своих профессиональных навыков. Сотрудники, прошедшие курсы и обучившиеся важнейшим для их сферы деятельности навыкам, начнут чувствовать себя более уверенно в коллективе и на рабочем месте, в связи с чем, в долгосрочной перспективе, возрастает вероятность улучшения производительности их труда за счёт удовлетворения потребности признания их талантов и усилий.

2. Установление прочных профессиональных взаимосвязей с организациями, задействованными в IT-секторе. Заключение контрактов с проверенными технологичными компаниями в целях создания более удобного в эксплуатации информационного продукта выступает наиболее важным и оптимальным решением проблем нехватки информации о современных инновациях и безучастности в развитии инновационных гибридных платформ, так как агентство инноваций сумеет восполнить данный пробел за счёт применения отечественных аналогов известных технологических решений.

3. Внедрение дополнительных мер материальной поддержки сотрудников по различным направлениям. Получая внушительную надбавку к основному

заработку, сотрудник начинает в полной мере осознавать, какую ценность представляют его знания, умения и навыки для всей организации, а также насколько весомый вклад они оказывают в достижение ею ключевых целей.

4. Создание специальной формы для получения обратной связи от партнёров, которым была оказана консультационная либо иная мера поддержки. Применение подобного инструмента позволит компаниям систематизировать различные отзывы о проделанной работе, осознавать, какие нюансы необходимо оптимизировать и улучшить для повышения эффективности решения задач в дальнейшем, а также проявлять уважение к предложениям партнёров по изменению в их профессиональном взаимодействии друг с другом.

Далее необходимо провести оценку экономических последствий предложенных к применению решений с целью определения суммарной стоимости их реализации. В таблице 2 перечислены основные шаги, входящие в разработанную стратегию, а также рассчитаны затраты на их реализацию. Помимо этого, разработанные методики улучшения деловой активности предприятия с точки зрения накопления интеллектуального капитала будут оценены с управленческой точки зрения, так как данный аспект ожидаемых результатов применения решений на практике является крайне важным для руководства Агентства, которому необходимо осознавать потенциал дальнейшего развития компании, а также иметь возможность скорректировать проект минимизации рисков на стадии его теоретического описания.

Таблица 2

Расходы на внедрение мер по минимизации проблематики в ГБУ «Агентство инноваций Москвы»

Предлагаемая мера	Оценочная стоимость
Компенсация процедур, включённых в добровольное медицинское страхование (30 человек)	$30 * 50,000 = 1,500,000$ рублей
Возмещение расходов на услуги связи (30 человек)	$30 * 1500$ (средняя стоимость) = 45,000 рублей
Подарки сотрудникам коллектива (235 человек)	2500 (средняя стоимость) * 235 = 587,500 рублей
Проведение тренингов по повышению квалификации (25 человек)	$19,000$ (средняя стоимость) * 25 = 475,000 рублей
Проведение курсов повышения квалификации (25 человек)	$60,000$ (средняя стоимость) * 25 = 1,500,000 рублей
Разработка программного обеспечения для офисной платформы	2060 (средняя стоимость) * 45 (часов) = 92,700 рублей
Создание защищённого канала связи	6000 Установка IPsec) + 5000 Установка VPN сервера) + 1500 установка протокола SSL) = 12,500 rubles
Разработка формы для сбора отзывов от участников деловых отношений	20,000 рублей (расширенный пакет опций)

Источник: составлено авторами.

Экономическое обоснование. Так как анализируемая организация принадлежит к числу некоммерческих, финансово-экономический аспект её деятельности, а также влияние на него тех или иных нововведений по устранению проблематики, не может быть оценён

с использованием наиболее известных и часто используемых коэффициентов. В данной связи экономические последствия предложенных к реализации решений будут оцениваться при помощи специфических показателей, которые позволяют оценить финансовую устой-

чивость некоммерческого предприятия. Для начала следует рассмотреть последствия для исследуемой организации через призму такого индикатора, как доля административных затрат. Опираясь на научную литературу, следует отметить, что, чем ниже административные затраты внутри некоммерческого предприятия, тем более уязвима его финансовая устойчивость на рынке, а значит, более высока вероятность возникновения как стратегических, так и репутационных рисков. Рассчитаем данный коэффициент на момент отсутствия каких-либо нововведений в деловую активность компании.

$$\begin{aligned} \text{Доля административных затрат} &= \\ \frac{\text{Административные затраты}}{\text{Совокупные поступления}} &= \\ = \frac{4,204,898 + 3,520,000}{27,848,061} &= 0,15 \end{aligned}$$

Далее рассчитаем долю административных затрат с учётом их увеличения за счёт предложенных мер по минимизации рисков внутри ГБУ «Агентство Инноваций Москвы», затем сравним полученные данные для оценки эффективности предлагаемой для использования стратегии.

$$\begin{aligned} \text{Доля административных затрат} &= \\ \frac{\text{Административные затраты}}{\text{Совокупные поступления}} &= \\ = \frac{4,204,898 + 3,520,000}{27,848,061} &= 0,28 \end{aligned}$$

Результаты расчётов показывают, что, по итогам применения всех предлагаемых мер, данный показатель увеличивается практически вдвое, что не может не говорить о перспективности внедрения сформулированных методик по борьбе с проблемами компании.

Далее рассмотрим, в какой степени изменится финансовая эффективность деловой активности исследуемой организации под воздействием предлагаемых к внедрению мер через призму такого показателя, как маржа операционной прибыли. Данный коэффициент направлен на вычисление объёмов «излишка», возникающего при соотношении

разности между общими поступлениями и суммарными расходами по сравнению с первым показателем, взятым в отдельности [3].

$$\begin{aligned} \text{Маржа ОП} &= \\ \frac{\text{Совокупные доходы} - \text{Совокупные расходы}}{\text{Совокупные расходы}} &= \\ = \frac{115,830,840 - 64,371,871}{115,830,840} &= \\ &= 0,44 \end{aligned}$$

В случае прибавления к указанным совокупным расходам затрат, рассчитанных в таблице 2, получаем следующие результаты:

$$\begin{aligned} \text{Маржа ОП} &= \\ \frac{\text{Совокупные доходы} - \text{Совокупные расходы}}{\text{Совокупные расходы}} &= \\ = \frac{115,830,840 - 68,016,871}{115,830,840} &= \\ &= 0,41 \end{aligned}$$

ОП – операционная прибыль

Как можно увидеть, значение коэффициента, хоть и в мизерных масштабах, но уменьшилось, что говорит о сравнительно высоком потенциале предлагаемых к реализации внутри организации мер. Следует отметить, что итог вычислений по коэффициенту с течением времени имеет все шансы снизиться ещё сильнее в связи с увеличением объёмов средств, поступающих в бюджет агентства из муниципальной казны в качестве компенсации, а также ввиду возможного дальнейшего роста расходов на усиление позиций исследуемой организации с точки зрения накопления ею интеллектуального капитала.

Оценку перспективного влияния комплекса решений по минимизации проблем компании в аспекте развития интеллектуального капитала с точки зрения управленческого аспекта деятельности компании предлагается провести с использованием такого достоверного и потому востребованного инструмента HR-менеджмента, как фотография рабочего дня сотрудника. В данном случае будет рассматриваться затрата рабочего времени лидера проекта «пилотного тестирования инновационных решений» на выполнение тех или иных критически важных задач (рис. 2).

Профессия		Лидер проекта "Пилотные тестирования инновационных решений"		Дата наблюдения: 7.05.2024	
Место работы		ГБУ "Агентство инноваций Москвы"			
№	Стоимость рабочего времени	Времязатрата до (мин.)	Времязатрата после (мин.)	Изменение показателя (%)	
1	Оперативное совещание с подчиненными по текущим вопросам	20	30	-150%	
2	Телефонные переговоры с отправителями заявок	25	15	-60%	
3	Телефонные переговоры с коллегами из других отделов	30	40	133%	
4	Переговоры с контактными лицами компаний, претендующих на инновационные решения	45	30	-67%	
5	Анализ конфликтов внутри отдела и поиск компромиссов	25	35	140%	
6	Нерегламентированный перерыв	15	10	-67%	
7	Регламентированный перерыв (обед)	60	45	-75%	
8	Подготовка отчетов, планов, учредительных, организационно-распорядительных и других документов	80	60	-75%	
9	Участие в совещаниях	55	70	127%	
10	Прием подчиненных и коллег по деловым вопросам	45	30	-67%	
11	Участие в собеседованиях при приеме на работу новых сотрудников	40	80	200%	
12	Обход рабочих мест	10	15	150%	
13	Рефлексия рабочего дня	15	5	-33%	
14	Изучение специализированных СМИ	50	60	120%	
15	Наведение порядка на рабочем месте	25	15	-60%	

Рис. 2. Скан расписания рабочего дня руководителя подразделения ГБУ «Агентство инноваций Москвы»

Становится очевидной разница в затрате сотрудником времени на выполнение своих непосредственных трудовых обязанностей. Так, наблюдается совершенно иная расстановка приоритетов, при которой увеличивается расход времени на более важные управленческие задачи, в то время как времяпровождение по наименее важным задачам заметно сократилось. Основной причиной подобных изменений является оптимизация информационно-технологической инфраструктуры, а также внедрение дополнительных мер материальной поддержки для сотрудников, в том числе принадлежащих к управленческому звену.

Выводы

Оперативное и эффективное решение проблем, угрожающих развитию

интеллектуального капитала внутри организации, выступает одной из наиболее перспективных задач для современных компаний, желающих удержать свои стабильно высокие позиции в рамках занимаемой ими ниши. От скорости внедрения принимаемых управленческих и технологических решений во многом будет зависеть то, насколько сильное пагубное влияние сможет оказать проблематика на деловую активность предприятия за время своего активного воздействия. В данной связи, руководству компаний необходимо знать обо всех, даже наиболее мизерных препятствиях и трудностях, чтобы иметь возможность быстро и эффективно скорректировать стратегию дальнейшего развития компании и сохранить её лидерские позиции на рынке.

Говоря о практической части проведённого исследования, хочется подчеркнуть, что результаты оценки предлагаемых мер через призму основополагающих показателей деятельности любого

предприятия даёт надежду на их успешную применимость не только в объекте настоящей работы, но и в организациях, столкнувшихся с аналогичным набором рисков.

Библиографический список

1. Устинова О.Е. Интеллектуальный капитал: подходы к определению ценностно-смыслового содержания // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Т. 7. № 2А. С. 200-209.
2. Руус Й., Пайк С, Фернстрем Л. Интеллектуальный капитал: практика управления. СПб: Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2008.
3. Кутьева Д.А., Макарова В.А. Показатели оценки эффективности деятельности некоммерческой организации // Universum: экономика и юриспруденция. 2014. № 7-8 (8). С. 12-16.
4. Контрагент ГБУ «Агентство инноваций Москвы» // Audit-it.ru. [Электронный ресурс]. URL: https://www.audit-it.ru/contragent/1127746476703_gbu-agentstvo-innovatsiy-moskvy (дата обращения 10.05.2024).
5. Об агентстве // Официальный сайт ГБУ «Агентство инноваций Москвы». [Электронный ресурс]. URL: <https://innoagency.ru/about> (дата обращения: 10.05.2024).
6. Статистические показатели науки, технологий и инноваций в Москве, 2022–2023 // Официальный сайт ГБУ «Агентство инноваций Москвы». [Электронный ресурс]. URL: https://portal.inno.msk.ru/uploads/agencysites/analytics/research/Statsbornik_nauka_i_innovatsii_Moskva_2024.pdf/ (дата обращения: 13.05.2024).
7. Проекты // Официальный сайт ГБУ «Агентство инноваций Москвы». [Электронный ресурс]. URL: <https://innoagency.ru/projects/list> (дата обращения: 11.05.2024).
8. В Москве одобрено более 200 грантов на тестирование инноваций // РБК Компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://companies.rbc.ru/news/xGJ0xWNGeg/v-moskve-odobreno-bolee-200-grantov-na-testirovanie-innovatsij/> (дата обращения: 14.05.2024).