

SAVĒS VERTINIMO ATASKAITA – BALTIJOS PAJŪRIO APLINKOS TYRIMŲ IR PLANAVIMO INSTITUTAS

Kovas, 2012



This project is part-financed of the European Union
(European Regional Development Fund)



1. ĮVADAS

Apibendrinant mokslinių tyrimų ir inovacijų plėtros problematiką Lietuvos mokslo institucijose, įvardijama, jog vienas iš pagrindinių faktorių, stabdančių mokslo rezultatų praktinį panaudojimą, yra technologijų perdavimo struktūros nebuvimas ir organizacinių gebėjimų, būtinų perduoti technologijas, trūkumas. Siekiant užtikrinti Jūrinio slėnio projektų rezultatų tęstinumą, būtina įvertinti Slėnyje veikiančių mokslinių institucijų gebėjimą organizuoti savo veiklą sąveikoje su verslo ir visuomenės poreikiais, kurti ir diegti inovacijas.

Siekiant nustatyti Jūrinio slėnio projektų rezultatų valorizacijos potencialą, buvo inicijuotas tyrimas, kurio tikslas yra įvertinti institucijų, atsakingų už projektų įgyvendinimą, organizacinius gebėjimus technologijų perdavimo srityje. Šioje ataskaitoje pateikiami Klaipėdos universiteto Baltijos pajūrio aplinkos tyrimų ir planavimo instituto duomenys.

2. GEBĖJIMŲ IR VEIKLOS TOBULINIMO PREORITETAI

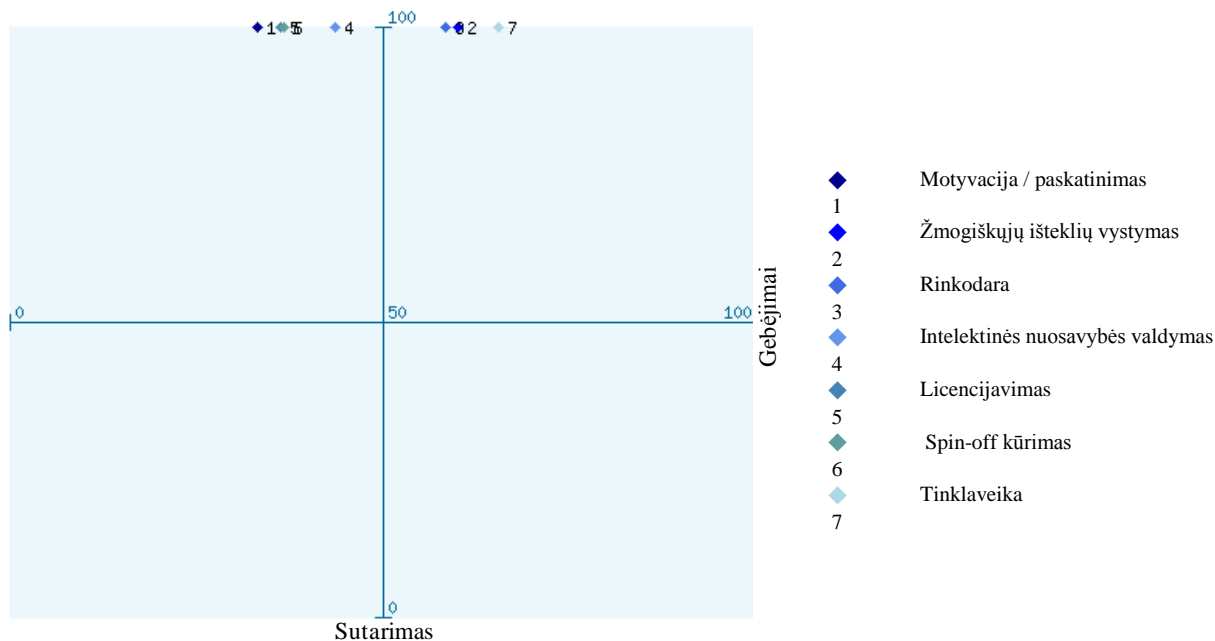
Kiekviena gebėjimų sritis buvo vertinama, atsižvelgiant į du pagrindinius rodiklius:

- Gebėjimus – šis įrankis nustato, kaip darbuotojai vertina institucijos bendruosius gebėjimus atskirose technologijų perdavimo veiklose.
- Sutarimą – šis įrankis vertina darbuotojų sutarimą dėl institucijos gebėjimų technologijos perdavimo veikloje.

Vertinamos 7-ios pagrindinės technologijų perdavimo gebėjimų sritys, kurios yra būtinos, norint užtikrinti sėkmingą institucijos dalyvavimą technologijų perdavimo procese:

- Motyvacija / paskatinimas;
- Žmogiškųjų išteklių vystymas;
- Rinkodara;
- Intelektinės nuosavybės valdymas;
- Licencijavimas;
- „Pumpurinių“ įmonių (*angl.* „Spin-off“) kūrimas;
- Tinklaveika.

Vertinimo rezultatai



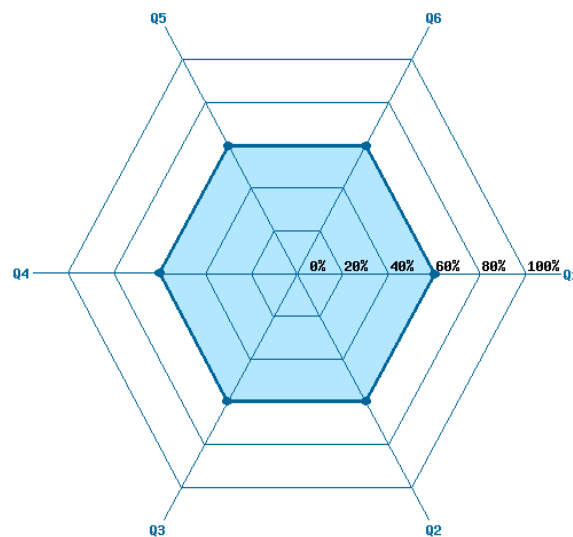
<p>Aukštas sutarimo lygis / žemas gebėjimų lygis</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rinkodara; ▪ Intelektinės nuosavybės valdymas; ▪ Licencijavimas; ▪ Spin-off kūrimas. <p>Šioje grafoje pateiktos gebėjimų sritys buvo įvertintos kaip problema, kurią būtina spręsti. Aukštas sutarimo lygis dėl visų keturių gebėjimų sričių parodo, jog institucija yra pasiruošusi gilinti žinias, didinti išteklius ir stiprinti aukščiau įvardintas gebėjimų sritis. Didžiausias gebėjimų trūkumas buvo įvardintas intelektinės nuosavybės valdymo, licencijavimo ir spin-off kūrimo srityse. Rinkodaros gebėjimų sritis buvo įvertinta aukštesniu balu, tačiau sutarimo lygis visų aukščiau išvardintų gebėjimų sričių atžvilgiu buvo maksimalus.</p>	<p>Aukštas sutarimo lygis / aukštas gebėjimų lygis</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motyvacija / paskatinimas; ▪ Žmogiškųjų išteklių vystymas; ▪ Tinklaveika. <p>Šioje grafoje pateiktos gebėjimų sritys buvo įvertintos kaip institucijos stiprybės. Tyrimo rezultatai parodė aukštą sutarimo lygį dėl šių gebėjimų ir jų svarbos institucijos veikloje. Gebėjimų pjūvyje aukščiausiu balu buvo įvertintas žmogiškųjų išteklių vystymas. Kitos šioje grafoje įvardintos gebėjimų sritys buvo įvertintos šiek tiek geriau nei vidutiniškai. Šioje grafoje įvardintų gebėjimų stiprinimas yra laikomas prioritetu, padedančiu gerinti institucijos veiklą technologijų perdavimo srityje.</p>
<p>Žemas sutarimo lygis / žemas gebėjimų lygis</p> <p>N/D</p>	<p>Žemas sutarimo lygis / aukštas gebėjimų lygis</p> <p>N/D</p>

2.1. Motyvacija / paskatinimas

Tyrimas nustatė, jog visų motyvacijos ir paskatinimo faktorių vertinimas šioje institucijoje pasiskirstė 60-ties procentų ribose.

Vertinami aspektai:

1. Mūsų institucija teikia paskatas personalui, tinkamai susieja našumą su konkrečiu finansiniu atlygiu.
2. Mūsų institucija teikia paskatas, susiejant darbo našumą su nefinansiniu atlygiu.
3. Prijungta PRO(KU) teikia atitinkamas paskatas mokslininkams aktyviai siekti pramonės bendradarbiavimo ir plėtoti verslumo dvasią.
4. Prijungta PRO(KU) teikia atitinkamas paskatas mokslininkams dalyvauti sutarties numatymo arba licencijavimo procese.
5. Prijungtoje PRO (KU) technologijų perdavimas ir bendradarbiavimas su pramone yra mokslininkų vertinimo ir skatinimo kriterijai.
6. Prijungta PRO(KU) teikia paskatas savo darbuotojams, siekiant paremti mūsų darbą.



2.2. Žmogiškųjų išteklių vystymas

Vertinant žmogiškųjų išteklių vystymą, nustatyta, jog ši gebėjimų sritis institucijoje yra vertinama kaip viena labiausiai pažengusių.

Vertinami aspektai:

1. Mes reguliariai apmokome savo darbuotojus.

Šis aspektas buvo įvertintas 80 procentų. Tai leidžia daryti išvadą, jog darbuotojai kompetencijos kėlimo politiką institucijoje vertina teigiamai. Mokymus darbuotojai vertina kaip tikslingą motyvacinę priemonę.

2. Mūsų darbuotojų mokymas tiesiogiai prisideda prie mūsų institucijos prioritetų įgyvendinimo.

Šis aspektas buvo įvertintas 80 procentų. Mokymų kokybę, intensyvumą ir jų naudą institucijos veiklai darbuotojai vertina teigiamai.

3. Mes turime tinkamus bendruosius gebėjimus, padedančius pasiekti užsibrėžtus tikslus.

Darbuotojai savo bendruosius gebėjimus vertina teigiamai. Darbuotojai teigia turintys tinkamas kompetencijas, kad galėtų sėkmingai vykdyti technologijų perdavimo veiklas.

4. Mes turime tinkamus specialius gebėjimus (vidaus ar užsakomus), padedančius pasiekti užsibrėžtus tikslus.

Šis aspektas buvo įvertintas 80 procentų. Institucijos darbuotojai tinkamai vertina išorinius ir vidinius išteklius bei savo gebėjimus. Interviu metu taip pat buvo pastebėta, jog institucijoje egzistuoja tinkama specifinių gebėjimų koncentracija technologijų perdavimo veikloms vykdyti.

5. Mes pavedame trečiosioms šalims užduotis, kurias jie gali atlikti efektyviau.

Šis aspektas įvertintas buvo įvertintas geriau negu vidutiniškai (60 procentų). Interviu metu buvo identifikuota, jog institucija turi ribotus gebėjimus tinkamai pasirinkti tiekėjus ir perduoti užduotis trečiosioms šalims. Tam didelę įtaką turi viešųjų pirkimų procedūros ir ribojimai.

6. Mes turime tinkamą darbuotojų skaičių (vidaus ir užsakomų), kad galėtume pasiekti savo tikslus.

Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Interviu metu buvo pastebėta, jog darbuotojų skaičius ir darbo krūvis pilnai institucijos darbuotojų netenkina.

7. Atlyginimas (darbo užmokestis ir išmokos) padeda mums išlaikyti darbuotojus.

Šis aspektas buvo įvertintas 60 procentų. Šis rezultatas parodo, jog darbo užmokestis tenkina 60 procentų respondentų.

8. Personalo atrankos ir vertinimo patirtis padeda mums išlaikyti darbuotojus.

Šis aspekts buvo įvertintas 60 procentų. Tyrimo rezultatai rodo, jog už naujų darbuotojų atranką atsakingi asmenys savo pareigas atlieka šiek tiek geriau nei vidutiniškai. Gebėjimai įdarbinti tinkamą personalą galėtų būti tobulinami.

9. Skatinimo priemonės (profesinis tobulėjimas) padeda mums išlaikyti darbuotojus.

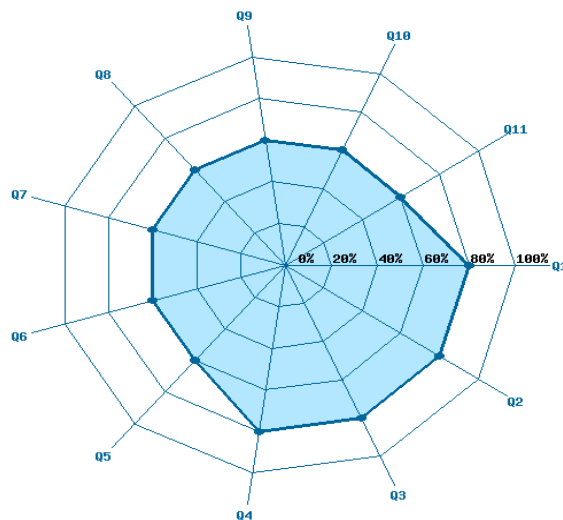
Darbdavio įvaizdžio formavimo priemonės institucijoje vertinamos 60 procentų. Galima daryti prielaidą, jog plečiant ir tobulinant rinkodaros priemones ir intensyviau viešinant institucijos veiklą, būtų galima efektyviau pritraukti ir išlaikyti personalą.

10. Aiškus užduočių ir darbų paskirstymas padeda mums išlaikyti darbuotojus.

Šis aspektas buvo įvertintas 60 procentų. Tai reiškia, kad daugiau negu 60 procentų darbuotojų yra patenkinti jiems paskirtomis užduotimis ir atsakomybėmis.

11. Valdymo patirtis padeda mums išlaikyti darbuotojus.

Valdymo patirtis institucijoje įvertinta geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Taigi, tyrime fiksuotos probleminės sritys gali būti sėkmingai pašalintos.



2.3. Rinkodara

Tyrimų rezultatai atskleidė rinkodaros srities gebėjimų trūkumą ir poreikį juos tobulinti. Aukštas sutarimo lygis šiuo atveju demonstruoja personalo motyvaciją įgyvendinti pokyčius šioje srityje.

Vertinami aspektai:

1. Mūsų rinkodaros strategija atsižvelgia ir į konkrečių sektorių, ir į įmonių poreikius.

Šis aspektas buvo įvertintas 40 procentų. Tai leidžia daryti prielaidas, jog institucija turėtų plačiau ir nuosekliau apibrėžti savo tikslines grupes, orientuoti teikiamas paslaugas į platesnę vartotojų grupę, plėsti paslaugų paketą.

2. Mūsų teikiamų paslaugų paketas yra pritaikytas skirtingiems rinkos segmentams.

40 procentų įvertinimas rodo, jog būtina kurti platesnį paslaugų paketą.

3. MVĮ yra svarbi tikslinė grupė.

Mažos ir vidutinės įmonės sudaro nedidelę dalį teikiamų paslaugų vartotojų. Viso to priežastis gali būti netinkama kainodara ar mažas rinkodaros priemonių skaičius.

4. Mūsų rinkodaros strategija nagrinėja konkrečias MVĮ problemas.

Šis aspektas buvo įvertintas 40 procentų. Kadangi rinkodaros strategija nėra orientuota į mažas ir vidutines įmones, sumažėja galimybės pilnai išnaudoti rinkos potencialą ir plėsti klientų skaičių.

5. Mūsų rinkodaros planas yra gerai išplėtotas ir aiškiai suformuluotas.

Institucijos darbuotojai rinkodaros planą vertina neigiamai (40 procentų). Interviu metu buvo identifikuota, kad bendrieji institucijos gebėjimai yra didesni nei procesą formuojančio personalo.

6. Reputacijos gerinimas ir patikimumo didinimas yra vienas iš mūsų prioritetų.

Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Interviu metu buvo identifikuota, kad reputacija ar įvaizdis institucijoje yra laikomi vienu iš prioritetų. Vadinasi, neigiamas rinkodaros priemonių plano ir strategijos vertinimas gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų motyvacijai ar pasitenkinimui institucijos veikla.

7. Mes vykdomė efektyvias viešinimo veiklas.

Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Šis vertinimas nekoreliuoja su anksčiau įvardintais rezultatais. Šiam vertinimui įtakos galėjo turėti faktas, jog institucijos rinkodara nėra orientuota į MVĮ. Tokiu atveju vykdoma rinkodaros politika gali būti laikoma efektyvia.

8. Mes naudojame mūsų rinkodaros strategiją teikiamų paslaugų peržiūrai ir atnaujinimui.

Šis aspektas buvo įvertintas 40 procentų. Vadinasi, galima teigti, jog rinkodaros strategija turi silpną grįžtamąjį ryšį. Tyrimo metu paaiškėjo, kad institucijos darbuotojai jaučiasi neįtraukti į paslaugų paketo ir kainodaros formavimo procesą.

9. Mūsų apskaitos sistema leidžia efektyviau nustatyti teikiamų paslaugų kainas.

Šio aspekto vertinimas (40 procentų) rodo, jog teikiamų paslaugų kainodara institucijos personalo netenkina.

10. Mes nustatome savo paslaugų kainas, remdamiesi realia išlaidų sąmata.

Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Interviu metu taip pat buvo pastebėta, jog darbuotojai yra įsitikinę, jog jie sukuria aukštesnę pridėtinę vertę, todėl kainodaros strategija, paremta tiesioginėmis sąnaudomis, jų netenkina.

11. Paslaugos, kurios nesukuria pakankamai pajamų, yra arba patobulinamos, arba, praėjus tam tikram laikotarpiui, jų atsisakoma.

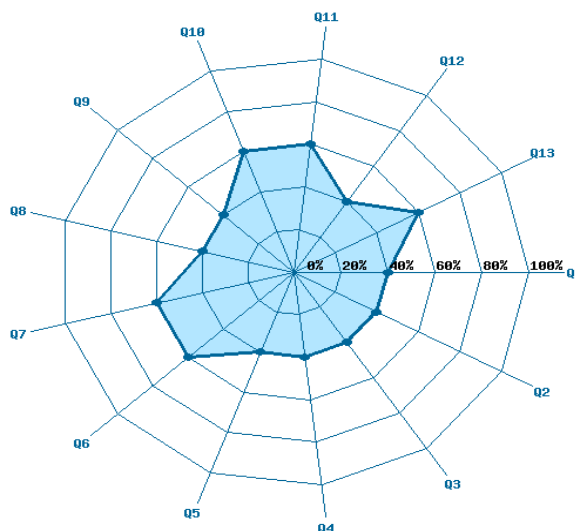
Šis aspektas buvo įvertintas 60 procentų. Tyrimo metu identifikuota, jog institucija reguliariai atlieka teikiamų paslaugų peržiūrą ir skiria daug dėmesio teikiamų paslaugų tobulinimui.

12. Mes efektyviai išnaudojame interneto teikiamas galimybes mūsų paslaugų reklamai.

Šis aspektas buvo įvertintas 40 procentų. Institucijos darbuotojai neigiamai vertina institucijos vykdomą komunikaciją internete. Institucija turėtų efektyviau išnaudoti interneto teikiamas galimybes paslaugų reklamai.

13. Mes efektyviai išnaudojame interneto teikiamas galimybes mūsų paslaugų teikimui.

Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Interviu metu buvo pastebėta, jog institucija turi tinkamus gebėjimus išnaudoti interneto teikiamas galimybes paslaugų teikimui.



2.4. Tinklaveika

Tinklaveikos gebėjimai institucijoje buvo įvertinti teigiamai – kaip viena iš institucijos stiprybių. Tinklaveikos gebėjimų sritis užtikrina bendradarbiavimą su verslo ir tyrimų institucijomis technologijų perdavimo srityje. Ši gebėjimų sritis svarbi, siekiant užtikrinti visiems Slėnio dalyviams viešąją prieigą prie Jūrinio slėnio mokslinių tyrimų infrastruktūros.

Vertinimo aspektai:

1. Mes užmezgėme vertingus naujus ryšius su pramone.

Šis aspektas buvo įvertintas 60 procentų. Atsižvelgiant į tai, kad institucija ruošiasi užtikrinti atvirą prieigą prie mokslinių tyrimų infrastruktūros, rodiklis yra ganėtinai žemas. Interviu metu taip pat buvo pastebėta, kad institucija vykdo mažai į verslą orientuotų tyrimų. Šio tipo tyrimų skaičiaus augimas ženkliai pagerintų institucijos norą plėtoti ryšius su pramone.

2. Mes plėtojame vertingus ryšius su kitomis TTI ir PRO (universitetais).

Tinklaveika mokslo ir technologijų perdavimo srityje buvo įvertinta 60 procentų. Atsižvelgiant į šį ir kitus tyrimo rezultatus. Galima teigti, jog tokiam darbuotojų vertinimui įtakos turėjo žemas institucijos komercializacijos lygis bei bendradarbiavimo su kitomis technologijų perdavimo institucijomis trūkumas. Šio aspekto vertinimą pagerina sąsajos su tyrimų organizacijomis.

3. Mes aktyviai įsitraukiame į produktyvias partnerystes su privačiomis įmonėmis ir pramoninėmis asociacijomis.

Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Tyrimo metu nustatyta, jog institucija šiuo metu intensyviai siekia pagerinti ryšius su pramone. Šio aspekto įvertinimas turi teigiamos įtakos gebėjimo, susijusio su vertingų ryšių su kitomis TTI ir PRO plėtojimu, vertinimui.

4. Mes aktyviai įsitraukiame į produktyvias partnerystes su kitomis organizacijomis (TTI, PRO, asociacijomis)

Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Interviu metu buvo identifikuota, jog institucija aktyviai siekia plėtoti ryšius su tyrimų organizacijomis.

5. Mes kontroliuojame mūsų partnerystės su kitomis institucijomis veiksmingumą.

Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Institucijoje veikia vidinio monitoringo sistema, vertinanti partnerystės su kitomis institucijomis naudą.

6. Bendradarbiaudami mes didiname mūsų klientų ratą.

Šis aspektas nusako, kokia dalis institucijos veiklos yra tiesiogiai nukreipta į partnerystę. 60 procentų įvertintas gebėjimas (tinklaveikos būdu plėsti klientų ratą) turi tiesioginės įtakos aukščiau paminėtiems tinklaveikos gebėjimų srities įvertinimams.

7. Bendradarbiaudami mes įgyjame įgūdžių, kurie sustiprina mūsų gebėjimus įgyvendinti mūsų misiją.

Šis aspektas buvo įvertintas 20 procentų. Šis rezultatas nusako dabartinę institucijos partnerystės kokybę. Neigiamas įvertinimas rodo, jog būtina gerinti partnerystės su kitomis institucijomis kokybę.

8. Bendradarbiaudami mes pageriname paslaugas, kurias siūlome savo klientams.

Šis aspektas parodo, kokią įtaką partnerystė turi institucijos teikiamų paslaugų kokybei. Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Interviu metu buvo identifikuota, jog institucija atlieka kokybės kontrolę ir tinkamai įvertina partnerių daromą įtaką. Taip pat buvo pastebėta, kad institucija savo paslaugas formuoja ir tobulina pasiremama tik vidiniais ištekliais, tad šiam vertinimui įtakos gali turėti susiformavęs subjektyvus požiūris į institucijos veiklos kokybę.

9. Bendradarbiaudami mes sukuriame naujus tinklus ir santykius, kurie pagerina mūsų gebėjimus įgyvendinti mūsų misiją.

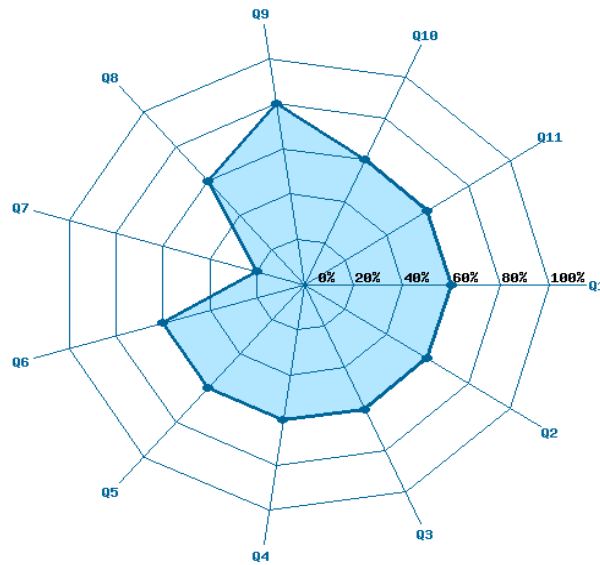
Šis aspektas buvo įvertintas ypač aukštu balu – 80 procentų. Tai leidžia daryti prielaidą, jog institucijoje yra susiformavęs teigiamas požiūris į partnerystę ir jos įtaką institucijos veiklai. Vadinasi, partnerystės kokybės gerinimas galėtų pakelti darbuotojų motyvaciją ir institucijos veiklos kokybę.

10. Partneriai atvirai dalijasi informacija.

Šis vertinimo aspektas nusako institucijos partnerystės pobūdį. Didžioji institucijos bendradarbiavimo veiklos dalis yra nukreipta į ES projektus ir santykių su kitomis tyrimų institucijomis gerinimą. Partnerių dalijimasis informacija buvo įvertintas 60 procentų, kadangi didžioji dalis informacijos, susijusios su vykdomais projektais, yra pateikiama viešai.

11. Partneriai prisideda prie mūsų tikslų įgyvendinimo.

Šis aspektas buvo įvertintas geriau nei vidutiniškai (60 procentų). Šis rezultatas prieštarauja partnerystės kokybės vertinimui, tačiau tokiame vertinime įtakos gali turėti partnerių funkcijos institucijoje.

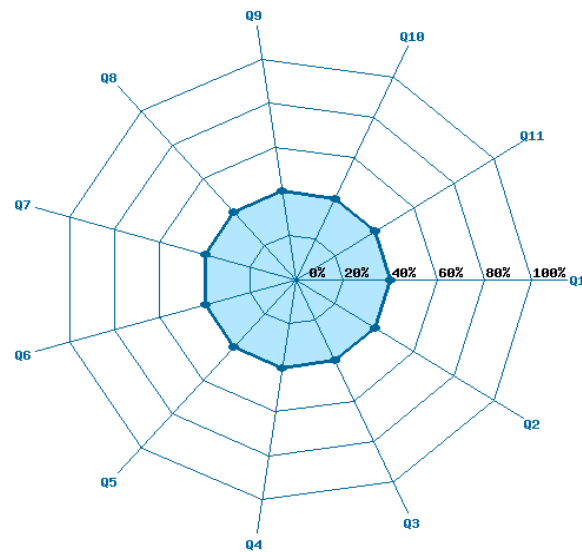


2.5. Intelektinės nuosavybės valdymas

Intelektinės nuosavybės gebėjimų sritis institucijoje buvo įvertinta 40 procentų. Tyrimo metu nustatyta, kad institucijoje yra aukštas sutarimo dėl proceso formavimo lygis. Iš esmės gebėjimų reitingavimo grafoje ši gebėjimų sritis yra neigiamoje gebėjimų vertinimo dalyje. Tai leidžia daryti prielaidą, kad intelektinės nuosavybės procesai institucijoje nėra valdomi ir vyksta chaotiškai. Tačiau svarbiausia yra tai, kad sutarimo lygis dėl šios srities gebėjimų diegimo institucijos veikloje yra maksimalus.

Vertinami aspektai:

1. PRO turi aiškią intelektinės nuosavybės valdymo politiką.
2. IPR politika apima visas galima IPR rūšis.
3. IPR politika yra tinkamai dokumentuota.
4. Prijungta PRO teikia tinkamas paskatas mokslininkams viešai skelbti apie savo išradimus.
5. Mes sukūrėme mechanizmą, veiksmingai identifikuojantį mokslinių tyrimų rezultatus, kurie gali būti pavišinti.
6. Prijungtoje PRO mes išlaikome pakankamai detalius įrašus apie sukurtas technologijas.
7. Prieš patentuodami mes įvertiname technologijas ir mokslinių tyrimų rezultatus.
8. Išradimo komercinis potencialas ir ekonominė vertė yra kriterijus patentavimui.
9. Visi išradimų pritaikymo etapai yra valdomi mūsų institucijos ištekliais.
10. Mūsų institucija dengia visas išlaidas, siekiant užtikrinti optimalią apsaugą.
11. Mes efektyviai apsaugome savo patentuotus išradimus.

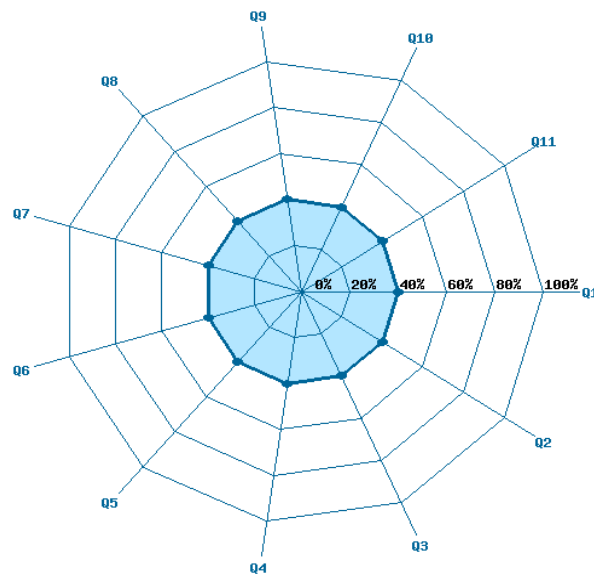


2.6. Licencijavimas

Licencijavimo gebėjimų srities vertinimas yra tiesiogiai susijęs su intelektinės nuosavybės valdymo sritimi. Vienodai pasiskirstę vertinimo rezultatai patvirtina prielaidą dėl būtinybės sukurti efektyvią intelektinės nuosavybės valdymo politiką ir suformuoti procesus. Aukštas sutarimo lygis dėl šios gebėjimų srities tobulinimo parodo, kad šiuo metu institucijoje yra susiformavusi kritinė masė, būtina proceso kūrimui ir įdiegimui.

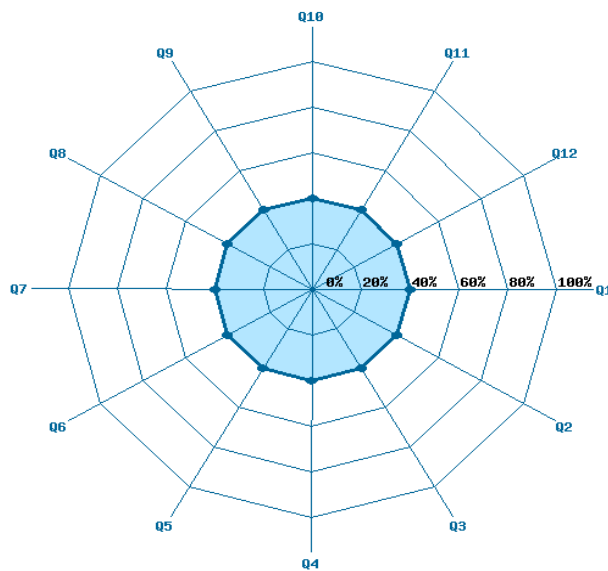
Vertinami aspektai:

1. Mes aktyviai ieškome galimybių IPR licencijavimui.
2. Mes naudojame standartinę metodiką atrinkti tinkamą IPR licencijavimą.
3. Kainos nustatomos, atsižvelgiant į konkuruojančias technologijas, potencialių pirkėjų savybes ir poreikius.
4. Kainos nustatymo ir mokėjimo metodai nustatomi, atsižvelgiant į pardavimo išlaidas ir papildomas paslaugas, kurios gali būti reikalingos.
5. Mūsų IPR kainodara yra konkurencinga ir veiksminga.
6. Išradėjai aktyviai dalyvauja derybose.
7. Išradėjai aktyviai dalyvauja technologijų perdavime.
8. Neišimtinės licencijos (*angl.* „Non-exclusivity agreements“) yra vienas iš galimų pasirinkimų, padedančių maksimaliai padidinti mūsų institucijos pajamas ateičiai.
9. Mes naudojame neišimtinis susitarimus, siekiant užtikrinti plačią mokslinių tyrimų rezultatų sklaidą.
10. Mes išnaudojame visus galimus kanalus IPR komercializavimui.
11. Mes išnaudojame licencijavimo galimybę, siekiant teikti papildomas paslaugas klientui.



2.7. Spin-off kūrimas

„Pumpurinių įmonių“ kūrimo gebėjimų srities įvertinimai yra tokie patys, kaip ir aukščiau aptartos intelektinės nuosavybės valdymo ir licencijavimo gebėjimų sričių. Visos įvardintos gebėjimų sritys yra tiesiogiai susijusios proceso formate, todėl vieno ar kito geresnis įvertinimas būtų adekvatus. Atsižvelgiant į vertinimo rezultatus, galima daryti prielaidą, jog institucija nėra įsitraukusi į įmonių kūrimo veiklą, tačiau vyrauja stiprus sutarimo lygis dėl šios gebėjimų srities tobulinimo ir plėtojimo.



3. IŠVADOS

1. Tyrimo metu nustatyta, kad didžiausią prioritetą institucija privalo skirti intelektinės nuosavybės valdymo politikos formavimui. Ši gebėjimų sritis yra atspirties taškas technologijų perdavimo procese, užtikrinančiame mokslinių tyrimų valorizaciją. Technologijų ir žinių perdavimas į rinką yra vienas svarbiausių gebėjimų, kuriuos privalo turėti institucija, siekianti užtikrinti tyrimų veiklos tęstinumą ir finansavimą. Aiškios politikos sukūrimas padėtų išspręsti intelektinės nuosavybės teisių pasiskirstymo klausimą, paskatintų kurti komercines struktūras, finansuoti mokslinius tyrimus.
2. Tyrimo rezultatai parodė, jog didžiausiu veiklos gerinimo prioritetu yra laikomos šios gebėjimų sritys: intelektinės nuosavybės valdymas; licencijavimas; spin-off kūrimas; rinkodara. Svarbu pabrėžti, kad visos išvardintos sritys yra intelektinės nuosavybės valdymo politikos dalis.
3. Aukštas vidinis institucijos sutarimo lygmuo tobulintinų gebėjimų sričių atžvilgiu parodo, jog institucija yra pasiruošusi gilinti žinias ir didinti reikalingas kompetencijas. Aukštas sutarimo lygis taip pat sudaro prielaidas efektyviam įvardintų gebėjimų įsisavinimui.
4. Prioritetų sąrašas:
 - Mes pavedame trečiosioms šalims užduotis, kurias jie gali atlikti efektyviau.
 - Mūsų rinkodaros strategija atsižvelgia ir į konkrečių sektorių, ir į įmonių poreikius.
 - Mūsų teikiamų paslaugų paketas yra pritaikytas skirtingiems rinkos segmentams.
 - MVĮ yra svarbi tikslinė grupė.
 - Mūsų rinkodaros planas yra gerai išplėtotas ir aiškiai suformuluotas.
 - Mes naudojame mūsų rinkodaros strategiją mūsų paslaugų peržiūrai ir atnaujinimui.
 - Mūsų apskaitos sistema leidžia efektyviau nustatyti teikiamų paslaugų kainas.
 - Mes efektyviai išnaudojame interneto teikiamas galimybes mūsų paslaugų reklamai.
 - Bendradarbiaudami mes įgyjame įgūdžių, kurie sustiprina mūsų gebėjimus įgyvendinti mūsų misiją.
5. Institucijos stiprybėmis laikomos šios gebėjimų sritys: motyvacija; žmogiškųjų išteklių vystymas, tinklaveika. Aukštas šių gebėjimo sričių įvertinimas leidžia daryti prielaidas, kad institucija efektyviai vykdo tiesioginę veiklą, tačiau jai trūksta papildomų išteklių ir gebėjimų technologijų perdavimo srityje. Siekiant užtikrinti efektyvų ir greitą reikiamų žinių įsisavinimą, rekomenduojama pasitelkti trečiųjų šalių pagalbą technologijų komercializavimo proceso metu.