

Полученные выводы не исключают целесообразности дальнейшего совершенствования УК РФ. Такое совершенствование необходимо для целого ряда специальных понятий, категорий, определений и институтов, настоятельно требующих дальнейших специальных исследований.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Уголовный кодекс Азербайджанской Республики / Пер. с азерб. Б.Э. Аббасова. СПб., 2001.
2. Уголовный кодекс. Республика Беларусь. – М.: Эксмо, 2000.
3. Уголовный кодекс Кыргызской Республики / cgrimpravo.ru
4. Уголовный кодекс Туркменистан / cgrimpravo.ru
5. Уголовный кодекс. Республика Таджикистан. М.: Эксмо, 2003.
6. 6 Уголовный кодекс. Республика Узбекистан. М.: Эксмо, 2001.
7. Уголовный кодекс Армении. М.: Эксмо, 2003.
8. Уголовный кодекс. Республика Казахстан. Астана, 2006.
9. Уголовный кодекс. Республика Молдова. М.: Эксмо, 2002.
10. Статья 296. Уголовный кодекс Украины. – Киев, 2004.
11. Гогин А.А. Правонарушение как конфликтное деяние // Вектор науки ТГУ. Серия: Юридические науки. 2011. № 1. С. 48-53.
12. Степанова В.В. Соотношение общественной опасности и вредности правонарушения // Вектор науки ТГУ. Серия: Юридические науки. 2012. № 1. – С. 38-41.
13. Шевелева С.В. Перспективы назначения и исполнения наказания в виде принудительных работ // Вектор науки ТГУ. Серия: Юридические науки. 2012. № 1. С. 55-58.
14. Клименко Т.М. УГОЛОВНЫЙ ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ // Вектор науки ТГУ. Серия: Юридические науки. 2011. № 4. С. 45-48.

## THE CONCEPT AND SIGNS OF HOOLIGANISM UNDER THE LAWS OF FOREIGN COUNTRIES

© 2012

*N.J. Begisheva, master  
Togliatti state university, Togliatti (Russia)*

*Keywords:* hooliganism; foreign legislation; public order; public safety.

*Annotation:* The author conducts a comparative-legal analysis of contemporary criminal law of Russia and countries of the near abroad responsibility for hooliganism.

УДК 65.011

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2012

*Л.Ф. Бердникова, кандидат экономических наук,  
доцент кафедры «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
Тольяттинский государственный университет, г. Тольятти (Россия)*

*Ключевые слова:* инновационное развитие организации; человеческие ресурсы; интеллектуальный потенциал.

*Аннотация:* в статье исследована сущность интеллектуального потенциала. Определено значение интеллектуального потенциала в инновационном развитии организации. Уточнены понятия «интеллектуальный потенциал работника» и «интеллектуальный потенциал организации».

В эпоху интенсивного научно-технического прогресса особое значение приобретает инновационное развитие организации. В условиях жесткой конкуренции возникает необходимость разработки и реализации новых востребованных продуктов, услуг, технологий, обладающих качественно новыми характеристиками. Безусловно, для реализации инновационной деятельности организация должна обладать необходимыми для этого ресурсами, среди которых важное место отводится именно человеческим ресурсам. Кроме того, в быстроменяющихся условиях среды необходимо действовать на опережение при создании инновационной продукции. В современной экономике инновационное развитие организации представляется необходимым условием ее деятельности, так как способствует привлечению покупателей, расширению рынка сбыта, повышению конкурентоспособности, росту прибыли. Именно, высококвалифицированный и креативно мыслящий персонал способен оперативно реагировать на изменения спроса и прогнозировать потребности потенциальных покупателей. Следовательно, выявлению возможностей инновационного развития и его осуществлению способствуют человеческие ресурсы, являющиеся наиболее ценным ресурсом, в лице высококвалифицированного персонала, который в процессе своей деятельности генерирует и реализовывает идеи, направленные на эффективное функционирование предприятия.

Стремительное развитие науки и техники способствует зарождению интеллектуальной экономики, существенно изменяющей взгляды и потребности общества, у которого значительный интерес вызывают инновационные продукты и услуги, обладающие качественно новыми характеристиками, чем ранее известные. Таким образом, каждая организация должна ориентироваться на нового потребителя, и для удержания своих позиций на рынке прогнозировать его запросы в будущем, опередив конкурентов предложить востребованные продукты и услуги. В этой связи, первостепенное место отводится интеллектуальной деятельности человека, а значит и интеллектуальному потенциалу.

В экономической литературе встречается множество терминов, в той или иной степени характеризующих интеллектуальность труда, например, таких как интеллектуальный потенциал личности, интеллектуальный потенциал работника, интеллектуальный потенциал персонала, интеллектуальный потенциал организации, интеллектуальный капитал и т.п.

Понятие «интеллектуальный» является производным от слова «интеллект». Согласно современному словарю иностранных слов [4, с. 240] понятие «интеллект» (лат. *intellectus*) означает «ум, рассудок, разум; мыслительную способность человека», а понятие «интеллектуальный» - «относящийся к психической жизни человека, к разуму, интеллекту; духовный, умственный; отличающийся высоким уровнем развития интеллекта».

Содержание термина «потенциал» берет свое начало от латинского слова *potentia* - сила, мощь, и согласно современному словарю иностранных слов [4, с. 484] трактуется двумя определениями: «1) физ. величина, характеризующая силовое поле (электрическое, тяготения и т.д.) в данной точке; разность потенциалов между двумя точками поля определяет работу, которую совершит пробное тело (с зарядом или массой, равными единице) при движении из одной точки в другую; 2) совокупность имеющихся средств, возможностей в какой-либо области».

С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова [3, с. 249, 571, 264] дают следующие определения исследуемым понятиям: «интеллект — мыслительная способность, умственное начало у человека»; «интеллектуальный — умственный, духов-

ный; с высоко развитым интеллектом»; «потенциал — 1) физическая величина, характеризующая силовое поле в данной точке; 2) степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность каких-либо средств, возможностей; 3) внутренние возможности».

Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина [2, с.13] считают, что «интеллектуальный потенциал — многофакторное, полиструктурное понятие, соединяющее в себе человеческий, образовательный, научный, информационный, организационный, производственный, инновационный, инвестиционный, институциональный и социальный аспекты, образующие в совокупности интеллектуальные предпосылки научно-технического, экономического и социального развития фирмы, региона, страны в целом». Кроме того, авторы выделяют [2, с.13]:

- интеллектуальный потенциал личности — знания, интуиция и профессиональные навыки и способности личности;

- социальный потенциал личности — ее готовность к кооперации и поддержке, развитость ее коммуникаций и культуры общения, умение человека работать в группе, команде.

По мнению Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабыниной [2, с.13-15] интеллектуальный потенциал личности подразделяется на общий (перемещаемый) интеллектуальный потенциал, включающий «теоретические и другие достаточно универсальные знания, имеющие широкую область применения и приобретаемые в школах, вузах и других образовательных учреждениях, а также общие профессиональные (специализированные) знания человека» и специальный (неперемещаемый), содержащий в себе «знания особенностей рабочего места, руководства, товарищей по работе, их возможностей, достоинств и недостатков, клиентов, специфики компании, региона и т.п., а также практические навыки по использованию этого рода знаний. Интеллектуальный специальный потенциал накапливается в процессе трудовой деятельности, приобретения практического опыта».

В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина [5] считают, что «интеллектуальный потенциал организации можно рассматривать как ее готовность к генерированию и освоению инноваций». При этом авторы [5] отмечают, что «интеллектуальный потенциал организации складывается из накопленного объема знаний, интеллектуального уровня сотрудников, опыта инновационной деятельности. Состав показателей при оценке интеллектуального уровня организации должен учитывать новизну выпускаемой продукции, новизну используемых технологий производства, новизну технологий продажи, участие организации в профильных выставках, конференциях, образовательный уровень персонала».

В.И. Мухин отмечает, что «интеллектуальный потенциал — способность накапливать, использовать и воспроизводить новое знание. Интеллектуальным потенциалом обладают: каждый человек в отдельности, группа людей, организация, нация, общество, цивилизация в целом» [7].

В своей статье В.А. Лаврентьев, А.В. Шарина [6] подчеркивают, что «интеллектуальный потенциал — это совокупность теоретических знаний, практического опыта и индивидуальных способностей работников, осуществляющих работы по созданию инноваций на промышленных предприятиях и в организациях». В.А. Лаврентьев, А.В. Шарина [6] различают абсолютный (или максимально возможный) и реальный потенциал, и отмечают, что «под абсолютным интеллектуальным потенциалом имеют в виду его величину, которая полностью соответствует сложности проблем, стоящих перед научно-техническим персоналом пред-

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ...

приятия. **Реальным** потенциалом является тот, который фактически проявляется в условиях осуществления трудовых операций. Различие между абсолютным и реальным интеллектуальным потенциалом и составляет тот возможный резерв роста эффективности наукоемкого производства, который можно получить за счет повышения качества деятельности».

На наш взгляд, в рамках инновационного развития хозяйствующего субъекта является оправданным выделение интеллектуального потенциала работника и интеллектуального потенциала организации. При этом, интеллектуальный потенциал работника – совокупность характеристик работника, таких как уровень образования, квалификация, профессиональные знания, опыт, практические навыки, творческие и интеллектуальные способности, креативное мышление, которые могут содействовать инновационному развитию организации. Основные характеристики, формирующие интеллектуальный потенциал работника схематично представлены на рис. 1.



Рис. 1. Основные характеристики, формирующие интеллектуальный потенциал работника.

Несомненно, для полного раскрытия работником собственного интеллектуального потенциала необходимы и соответствующие условия труда. Кроме того, можно выделить факторы, способствующие развитию и успешной реализации интеллектуального потенциала работника. К основным из них следует отнести:

- благоприятный рабочий климат среди коллектива;
- формирование корпоративной культуры;
- регулярное повышение квалификации работника;
- внедрение программ обучения, тренингов, семинаров;
- стимулирование труда;
- мотивация труда;
- учет индивидуальных особенностей работника;
- предоставление возможности работнику для саморазвития и самореализации.

В свою очередь, интеллектуальный потенциал организации характеризуется наличием, эффективным использованием работников, имеющих высокий уровень образования, квалификации, обладающих профессиональными знаниями, опытом, практическими навыками, творческими и интеллектуальными способностями, креативно мыслящие, которые могут разрабатывать инновационные проекты и превращать их в жизнь, т.е. реализовывать инновационную деятельность организации [8; 9; 10].

Следует отметить, что наличие интеллектуального потенциала организации является основополагающим элементом необходимым для реализации инновационной деятельности, но, безусловно, не единственным. Для инновационного развития предприятию необходимо обладать и иными ресурсами, к числу которых можно отнести материально-техническую базу; финансовые, технологические, энергетические ресурсы и т.д. Однако, интеллектуальный потенциал в этом случае занимает главенствующее место.

Безусловно, для успешного функционирования, разработки инновационной продукции и повышения конкурентоспособности необходимо регулярное совершенствование и эффективное использование интеллектуального потенциала.

Кроме того, с повышением интеллектуальности труда актуальность приобретает управление знаниями, которое ориентировано на стратегическое развитие организации и максимальное использование ее интеллектуального потенциала. Отсюда следует, что для развития интеллектуального потенциала организации необходимо не просто управление трудовыми ресурсами, а эффективное управление знаниями, образующими конкурентное преимущество организации.

Таким образом, современные условия диктуют новые требования к персоналу, что, в свою очередь, координально меняет отношение к нему и влечет необходимость рассмотрения его как высокоинтеллектуального индивида. В рыночной экономике роль квалифицированных, опытных работников неуклонно растет. В этой связи, формирование, удержание и развитие персонала, способного выявлять перспективные направления развития организации, генерировать идеи, разрабатывать, реализовывать инновационные проекты и грамотно руководить ими является неотъемлемой составляющей деятельности современного предприятия. В настоящее время необходимо осознавать, что интеллектуальный потенциал организации является стратегически важной составляющей в ее деятельности, дающей особые привилегии среди конкурентов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 624 с.
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 2. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 924 с.
3. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.
4. Современной словарь иностранных слов : ок. 20 000 слов. – М. : Рус. яз., 1992. – 740 с.
5. Экономика знаний / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина. – СПб.: Питер, 2003. – 528 с: ил.
6. <http://www.creativeconomy.ru/articles/2173/> – Лаврентьев В.А., Шарина А.В. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятие, структура и направление его развития / В.А. Лаврентьев, А.В. Шарина // Креативная экономика» № 2 (26) за 2009. – С. 83-89
7. [http://www.modernlib.ru/books/vladimir\\_ivanovich\\_muhin/upravlenie\\_intellektualnoy\\_sobstvennostyu\\_uchebnik\\_dlya\\_vuzov/read\\_1/](http://www.modernlib.ru/books/vladimir_ivanovich_muhin/upravlenie_intellektualnoy_sobstvennostyu_uchebnik_dlya_vuzov/read_1/) – В.И. Мухин – Управление интеллектуальной собственностью: учебник для вузов.

8. Искосков М.О. Развитие персонала в условиях реализации инновационного проекта // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. – 2012. – №2. – с. 28–31.
9. Миносян А.А. Роль интеллектуальных ресурсов в обеспечении инновационного развития предприятия // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2012. № 1. С. 67–70.
10. Исаева С.С. Развитие интеллектуального капитала - стратегическая задача при переходе к «экономике знаний» в России // Актуальные проблемы экономики и права. 2009. № 2. С. 22–27.

## INTELLECTUAL POTENTIAL IN THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE MODERN ORGANIZATION

© 2012

**L.F. Berdnikova**, candidate of economical science, assistant professor of «Accounting, the analysis and audit»

Togliatti State University, Togliatti (Russia)

*Keywords:* innovative organization development; human resources; intellectual potential

*Annotation:* in the article the essence of the intellectual potential is investigated. The value of the intellectual potential in the innovative development of the organization is determined. The concepts of «intellectual potential of the employee» and «intellectual potential of the organization» are clarified.

УДК 65.01

## СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ, ПЕРСОНАЛОМ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

© 2012

**К.Ю. Бурцева**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент организации»  
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

*Ключевые слова:* производительность труда; система сбалансированных показателей; личная система сбалансированных показателей; искусственный управленческий интеллект.

*Аннотация:* Исследованы проблемы эффективного управления персоналом и выявлены причины тормозящие процессы развития и процветания предприятий. Установлено влияние коллективного мышления на производительность труда. Предложена последовательность разработки личной системы сбалансированных показателей и форма личной системы сбалансированных показателей, в которой отражены показатели для сотрудника, их расчетная формула, фактическое и целевое значение во взаимосвязи с показателями организации и подразделения. Рекомендована к внедрению система искусственного управленческого интеллекта, благодаря которой повышается производительность труда и конкурентоспособность российских компаний.

На современном этапе развития отечественные предприятия имеют ряд серьезных проблем, связанных с эффективностью управления и рациональностью использования ресурсов, причем данные проблемы носят комплексный характер и зависят не только от внутриорганизационного микроклимата, но и от

экономико-политической ситуации, как внутри страны, так и за ее пределами. Подтверждением этого является положение России в мировом рейтинге конкурентоспособности компаний – 101-е место, данные предоставлены Всемирным экономическим форумом (World Economic Forum).