

УДК 159.9:35.08

Л. У. Асылбекова,

доктор психологических наук, заведующий сектором
 «Центр изучения компетенций» Института
 дополнительного образования государственных
 служащих, профессор кафедры «Социально-
 управленческие технологии» НШГП Академии
 государственного управления при Президенте
 Республики Казахстан

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК КАЧЕСТВЕННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УСПЕШНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация

В статье «Конкурентоспособность как качественная характеристика успешности руководителя на государственной службе» рассматриваются основные механизмы конкурентной устойчивости руководителя на государственной службе.

Ключевые слова: профессионализм, конкурентоспособность, рефлексия, саморазвитие, координация позиций, конкурентные возможности.

Аңдатпа

«Бәсекеге қабілеттілік мемлекеттік қызметтегі басшы жетістігінің сапалы сипаттамасы ретінде» мақаласында мемлекеттік қызметтегі басшының бәсекелестік тұрақтылығының негізгі тетіктері қарастырылады.

Тірек сөздер: кәсіпқойлық, бәсекеге қабілеттілік, рефлексия, өздігінен даму, ұстаным координациясы, бәсекелестік мүмкіндіктер.

Abstract

In the article «Competitiveness as a qualitative characteristic of successful managers in public service» are considered the basic mechanisms of competitive leader sustainability in the civil service.

Key words: professionalism, competitiveness, reflection, self-development, coordination of positions, competitive opportunities.

Стратегической целью государственной кадровой политики является формирование и востребование кадрового потенциала Казахстана как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса казахстанского общества, обеспечивающего сохранение его целостности и национальную безопасность, высокие темпы социально-экономического развития, конкурентоспособность в международном разделении труда.

Особую роль для оптимизации государственного управления приобретает применение инновационного опыта западной теории управления, позволяющей преобразовать казахстанские руководящие структуры в соответствие с международными стандартами. В этой связи, особый интерес представляет компетентностный подход, который в настоящее время рассматривается в качестве одного из наиболее перспективных в направлении отбора, подготовки и ротации кадров управленческого аппарата. От их профессионализма, от их подготовленности, от наличия у них современных управленческих технологий во многом зависит успешная реализация многих стратегических документов.

Рассматривая проблему качественной характеристики профессиональной деятельности руководителя на государственной службе, необходимо полнее исследовать диапазон возможностей полномочий, прав и обязанностей его в процессе реализации конкурентоспособности. Однако надо признать, что при всей важности и сложности управленческой деятельности в современных условиях, требующих концентрации всего профессионального потенциала, действует чрезвычайно болезненный для многих управленческих структур дефицит – дефицит компетентности: способности руководителя успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении управленческих задач. Умение принять, а особенно, осуществить оптимальное решение в исключительно динамичной и напряженной, быстро меняющейся ситуации; организовать четкое взаимодействие всех подразделений; добиться достоверной и полной информации о происходящих событиях; принять быстрые и эффективные меры к локализации недостоверной,

порой, информации – все это очень сложные действия, требующие специальной подготовки и высокого профессионализма [1].

В современном менеджменте эту проблему связывают с понятием конкурентоспособности организации и конкурентными преимуществами отдельных руководителей. Речь идет о том, что для выживания в конкурентной среде любая система (организация) должна обладать определенными преимуществами перед своими конкурентами и поддерживать это преимущество постоянно. Делается вполне правомерный вывод о том, что проблема конкурентоспособности руководителя в значительной мере обусловлена экономическими и социокультурными факторами нового этапа развития нашей страны.

Конкурентоспособность руководителя – система социально-психологической и профессиональной компетенций (способностей, свойств и качеств личности, характеризующих ее потенциальные возможности в достижении успеха в профессиональной деятельности), определяющая адекватное индивидуальное поведение в вероятностно-неопределенных и динамически изменяющихся социально-экономических условиях, обеспечивающая оптимальную эффективность управленческой деятельности, внутреннюю уверенность руководителя в себе, его гармонию с собой и окружающим миром. Для формирования таких социально-ориентированных и профессиональных качеств личности руководителя необходимы новые, инновационные по своей сущности условия, которые в административно-командной системе управления организациями создать не удастся. М. Портер считает, что конкурентоспособность работника напрямую связана с экономической конкурентоспособностью страны. Государство, которое озабочено своим будущим, а значит, имеет четкую стратегическую экономическую и социальную позицию, должно постоянно повышать конкурентоспособность своих работников. Отсутствие высокого уровня капиталовложений в обучение каждого будущего специалиста приводит к тому, что компании будут не в состоянии сохранять конкурентные преимущества, а низко квалифицированные рабочие окажутся перед фактом отсутствия каких-либо перспектив и увеличивающейся собственной несамостоятельности [2].

Конкурентоспособность личности определяется в умение отстаивать позиции в конкурентной среде и выражается в том, что успешный человек должен соответствовать актуальным и перспективным потребностям общества и государства [3]. Биологическая детерминация, выражающаяся в конкурентном взаимодействии личности при достижении лучшего результата для себя и для общества, осознанно или неосознанно имеет место в поведении каждого человека. Куда смещен центр тяжести – «на себя», на достижение личностного благополучия, либо «на общество», на общественно полезный результат – во многом зависит от условий воспитания и развития личности. Это не противоречит современному пониманию личности как продукта биологического и социального развития; «в личности природные свойства и потребности выступают как социально обусловленные ее элементы» [4].

В современном менеджменте под конкуренцией понимают «соперничество, борьбу за достижение лучших результатов на каком-либо поприще» [5]. В психологии управления термин «конкуренция» от (лат. *concurro* – сбегаюсь, сталкиваюсь) означает одну из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующуюся достижением индивидуальных или групповых целей, интересов в условиях противостояния с добивающимися этих же целей и интересов других индивидов или групп. Конкуренция обычно отличается сильной вовлеченностью в борьбу, активизацией субъекта действий, частичной деперсонализацией представлений о «противнике» [6]. Конкурентоспособный человек – человек, способный выдержать конкуренцию, противостоять конкурентам. Конкурентоспособность – существительное от прилагательного «конкурентоспособный» – означает уровень или силу проявления этого свойства [7].

Анализируя приведенные определения, можно заметить, что в них конкурентоспособность рассматривается преимущественно в первозданном биологически определенном виде, где в числе основных понятий доминируют «борьба», «противоречие», «личностный успех», «выживание за счет других» и т. д. без обязательно присутствующей при формировании личности социальной и, прежде всего, нравственной обусловленности, преломленности этого свойства. На самом деле, любые способности – это «психические свойства личности, которые являются условием для успешного выполнения определенных видов деятельности» [8]. А конкурентоспособность является одной из наиболее значимых качественных характеристик работающего человека, востребованной конкурирующей рыночной средой.

Зарубежные авторы, выдвигая модель управления мировым развитием, акцентируют внимание на таких качествах конкурентоспособной личности, как управление человека самим собой, самоуправление, осознанное и осмысленное саморегулирование. Речь идет об умении человека адекватно измерять и использовать свой особый личностный стратегический ресурс успеха для достижения цели (интеллект, коммуникации, мотивацию, творчество, ценностные ориентиры и т. д.). Из этого можно сделать важный вывод: конкурентоспособность является одной из наиболее значимых качественных характеристик работающего человека, необходимость формирования которой, с одной стороны, проецируется потребностями самого человека, осуществляющего профессиональную деятельность, с другой, – задается особенностями социально-экономических преобразований в обществе [9]. В показателе конкурентоспособности личностное, профессиональное и социальное развитие рассматриваются как взаимодополняющие и взаимополагающие друг друга процессы, предполагающие синергетичное, многоаспектное восприятие сложнейших социальных, экономических, психологических проблем современного общества, умение объемно мыслить. Речь идет не о развитии абстрактных способностей и качеств, а о вполне конкретном, адаптированном к условиям рыночной экономики и социокультурным нормам нашего времени спектре способностей и качеств персонала, который в практическом плане фокусируется в показателе конкурентоспособности [10].

На сегодняшний день развитие конкурентоспособности руководителя в организациях часто вступает в противоречие с продолжающей существовать старой управленческой парадигмой, а именно:

1. Внедрение менеджмента в реальных организациях носит преимущественно декларативную тенденцию. Это отчетливо проявляется, во-первых, в недостаточной связи современного менеджмента Казахстана с прикладной психологией и социологией, науками, вплотную занимающимися проблемами работающего человека и поисками путей оптимизации его деятельности, во-вторых, слабой личностно-центрированной направленностью управления на государственной службе.

2. В кадровой стратегии на государственной службе в повсеместно применяемых инновационно-информационных технологиях не предусмотрена организация конкретного обучения персонала, направленного на формирование как конкурентоспособности руководителя и персонала, так и конкурентоспособности организации.

3. Кадровый менеджмент, в силу известного закона инертности (это относится и к инертности смены «старого» управления, и к инертности восприятия «нового» управления), не успевает быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию в экономической, социальной и политической жизни страны, гибко отражать ее в рамках существующих управленческих теорий, методов и особенно практической деятельности. Понятие «внедрение компетентного подхода в систему обучения на государственной службе» требует, например, в плане переподготовки специалистов управленцев предусмотреть специальный курс «Управление конкурентоспособностью». В качестве приоритетного критерия эффективности деятельности работника или коллектива в целом на государственной службе использовать показатель конкурентоспособности, т.е. способности к осуществлению процесса управления субъектом своими конкурентными преимуществами [4].

В Европе и в Америке еще в 1990-х годах пришли к пониманию того, что технические навыки необходимы, но не достаточны для успешного менеджмента. В России в соответствии с новой компетентной парадигмой, связанной с известным Болонским процессом, характеристикой конкурентоспособности руководителя является система компетентностей, позволяющая ему добиваться наилучших успехов в профессиональной деятельности, общении и саморазвитии. Причем особое внимание уделяется развитию так называемой социально-психологической компетентности менеджеров, необходимой им в рыночной среде для достижения большей эффективности своей работы [11].

На современном этапе, при развитии конкурентной среды в Казахстане, менеджеры не всегда достигают успеха, обладая только технократическими навыками. Им необходимо получить хорошие навыки и умения работы с людьми – социально-психологические навыки. Так, Центр изучения компетенций Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан установил, что 73 % представителей государственных служащих корпуса «А» и 45 % представителей государственных служащих корпуса «Б» испытывают

определенные трудности в работе с людьми. Исследование руководителей высшего и среднего звена выявило основную причину – слабые социально-психологические навыки и умения, связанные, прежде всего, с межличностными взаимодействиями, а в целом – с социально-психологической компетентностью (личностная компетентность). Поскольку конкурентоспособность предполагает владение руководителем определенной системой компетенций, важно определить содержание наиболее существенных, ключевых компетенций его личности [12].

Современное общество осознает, что сами люди, их человеческий потенциал становятся не только главным конкурентоспособным стратегическим ресурсом любой организации, но и самым дорогостоящим. Многие организации, особенно частного сектора, желая подчеркнуть свой вес и размах деятельности, говорят не о размере производственных мощностей, объеме производства или продаж, финансовом потенциале и т. д., а о числе работников в организации. При этом понимая, что только люди способны освоить первичные ресурсы территории и трансформировать их в конкурентоспособные ресурсы более высоких порядков. Поэтому личностная компетентность работников создает синергетический эффект в деятельности организации, а сама организация становится конкурентоспособной. Это значит, что при минимальных природных и иных конкурентоспособных ресурсах побеждает в соперничестве та система управления, которая имеет более конкурентоспособных сотрудников в области социально-психологической компетентности.

Понятие личностной компетентности, разрабатываемое в отечественных исследованиях, во многом совпадает с понятием полноценно функционирующего человека, разработанного К. Роджерсом в рамках гуманистической психологии, основные характеристики которого приводятся ниже:

- движение к полному знанию себя и своего внутреннего опыта, что дает возможность человеку не лицемерить, выражая то, что он чувствует;
- чувство времени (ситуации);
- легкая безболезненная приспособляемость (адаптация) к меняющимся условиям внешней среды;
- терпимость к другим, стремление их понять, встать на их позицию;
- рефлексивность, эмпатийность, конгруэнтность;
- интернальность;
- свобода в выборе жизненного пути при условии ответственности за последствия выбора;
- психологическая зрелость (смысл жизни, ценностные ориентации, социальные установки, мировоззрение, мотивация, духовность, культура поведения), творчество, самоактуализация;
- неконформность к любой культуре [13].

А. М. Новиков задачей развития личности считает не только интеллектуальное, физическое, профессиональное и т. д. Она заключается, в конечном счете, в формировании человека с активной жизненной позицией, человека деятельного, «деятельно развитого», в современном понимании компетентного в вопросах решения социально-психологических проблем организации. Ведь деятельный (компетентный) человек может достаточно быстро сориентироваться и освоить новые жизненные ситуации, новые профессии и т. д., то есть самостоятельно выстраивать и контролировать свои конкурентоспособные позиции [14]. Учитывая специфику человека как «мягкой системы», невозможно четко изложить исчерпывающий свод требований, предъявляемых к личностной компетентности работника. Дело в том, что социально-психологическая компетентность – это личностное субъективное психологическое образование, в терминах психологической науки – системное качество, формирование которого во многом детерминировано внутренними как осознанными, так и неосознанными механизмами «мягкой системы».

На государственной службе конкурентоспособность предполагает обстоятельное знание основ и технологий профессиональной деятельности. По мнению Л. М. Митиной, «развитие конкурентоспособной личности – это развитие рефлексивной личности, способной организовывать свою деятельность и поведение в динамических ситуациях, обладающей новым стилем мышления, нетрадиционными подходами к решению проблем, адекватным реагированием в нестандартных ситуациях» [15]. Осознание конкурентоспособности руководителя начинается с анализа собственных ресурсов (или рефлексии на руководящей должности), то есть осмысления и переосмысления руководящей деятельности, которая является необходимым механизмом успешности во взаимодействии с коллективом.

Рефлексия позволяет личности сознательно регулировать, контролировать собственное мышление, как с точки зрения его содержания, так и его средств. Рефлексия собственной деятельности субъекта рассматривается в трех основных формах в зависимости от функций, которые она выполняет во времени [16]: ситуативная, ретроспективная и перспективная рефлексия.

Ситуативная рефлексия выступает в виде «мотивировок» и «самооценок» и обеспечивает непосредственную включенность субъекта в ситуацию, осмысление ее элементов, анализ происходящего в данный момент, т. е. осуществляется рефлексия «здесь и теперь». Рассматривается способность субъекта соотносить с предметной ситуацией собственные действия, координировать, контролировать элементы деятельности в соответствии с меняющимися условиями.

Ретроспективная рефлексия служит для анализа и оценки уже выполненной деятельности, событий, имевших место в прошлом. Рефлексивная работа направлена на более полное осознание, понимание и структурирование полученного в прошлом опыта, затрагиваются предпосылки, мотивы, условия, этапы и результаты деятельности или ее отдельные этапы. Эта форма может служить для выявления возможных ошибок, искать причины собственных неудач и успехов.

Перспективная рефлексия включает в себя размышление о предстоящей деятельности, представление о ходе деятельности, планирование, выбор наиболее эффективных способов, конструируемых на будущее.

Следующим компонентом конкурентоспособности является саморазвитие личности и ее готовность к изменениям. Саморазвитие начинается, во-первых, с осознания своих сильных и слабых сторон, во-вторых, с преодоления некоторых стереотипов сознания, мешающих строить эффективные отношения: с людьми, блокирующих возможности для собственного развития, для творческого отношения к профессии и жизни.

Самостоятельное развитие качеств успешного руководителя должно строиться на основе приоритетов, что основывается на следующих этапах [17]:

- Краткосрочные цели, которые можно достичь немедленно или в течение ближайшего времени;
- Среднесрочные цели: мероприятия или усовершенствования личностных качеств, завершение которых может занять несколько месяцев;
- Долгосрочные цели: статусное положение или материальное состояние, которое личность желает достичь через несколько лет.

Программа самостоятельного развития успешных качеств должна отражать твердое намерение максимально использовать все свои возможности. В основе данной программы лежит формирование образа человека, являющегося примером реальных лидеров, что побуждает активизироваться факторам, способствующим саморазвитию личности. Если личность желает достигнуть высот, нужно не бояться проявлять инициативу и даже идти на риск. Хорошим стимулом является тот факт, что лидерство, как успешное руководство, неисчерпаемо, развитию его нет пределов. Ни один человек не знает его до конца и не достиг в нем совершенства. Упорным трудом человек, даже самых скромных способностей, в конечном итоге, превзойдет прирожденного лидера, который талантлив от природы, но ленив и полагается только на инстинкт. В отличие от первого, недостатки второго с годами будут только разрастаться, а достоинства – уменьшаться, так как отсутствует желание переносить собственные знания с одной ситуации на другую в связи с непониманием глубинных принципов своего успеха.

Один из величайших мировых лидеров Мао Цзэ-дун отмечал [18]: «Людям, использующим опыт практической работы, нужно постоянно заниматься теоретической учебой и тщательно работать над книгами. Только тогда они смогут систематизировать результаты своей практики и обобщать их. Не будут принимать свой ограниченный опыт за всеобщую истину и смогут избежать ошибок». Опыт одного человека всегда ограничен, каким бы грандиозным он не был. Теория обобщает практический опыт сотен и тысяч людей. Поэтому не даром говорят, что нет ничего практичнее хорошей теории. Без теоретического фундамента личность будет способна лишь бездумно копировать слова и поступки отдельных практиков.

Координация позиции в конкуренции является той составляющей конкурентоспособности, которая показывает уровень преимущества или отставания человека по отношению к

другим участникам-конкурентам по таким параметрам, как умение использования новейших технологий, профессиональная квалификация, дисциплина и т. п.

М. Портер [19] предложил «Модель пяти сил», которая отображает основные факторы современной конкуренции, влияющие на эффективную деятельность. Сохранив первоначальное название, Портер добавил еще один фактор – государственное регулирование в качестве дополнительной силы, воздействующей на конкуренцию. Главным преимуществом этой модели являются ее гибкость и универсальность. Она универсальна, поскольку применима к любой организации. Что касается гибкости, то ее можно использовать в самых разных видах деятельности, в том числе в кадровой политике.

Первая Сила: фактор близких – основная, т. к. семья влияет на большинство принимаемых решений (не касающихся внутренних процессов организации), семья влияет на рабочее время, частые, длительные командировки. Если семью не устраивает график работы, то перед работником (если его работа устраивает, а семью нет), встает выбор или работа, или семья. С семьей связаны финансовые сложности, проблемы с детьми, внутренние семейные конфликты. Всё это отражается на человеке и, соответственно, на его работе.

Вторая Сила: конкуренты внутренние (в коллективе) – вторая по важности сила. Случаются ситуации, когда коллеги могут подставить по причине зависти или других мотивов.

Третья Сила: конкуренты внешние – своего рода жизненная проблема, например, конкуренция за спутника (спутницу) жизни. Особо сильного влияния на личностные успехи внешняя конкуренция не оказывает, но при определенных обстоятельствах может играть важную роль. Это также могут быть и увлечения, хобби, спорт, и т. д.

Четвертая Сила: здоровье и возможности – то, на что человек способен вообще, какая работа ему посильна, какую нагрузку он выдерживает. Предположим, конкретный человек способен выполнить ту или иную работу, поскольку она ему интересна. Но у него нет для этого ни опыта, ни усидчивости, ни нужного уровня умений.

Пятая Сила: фактор государства – данная сила влияет на граждан по-разному, например, запрет осужденным работать в некоммерческих структурах, ограничения приема на работу женщин, политические изменения в законодательстве.

Учитывая приведенные выше факторы, успешному руководителю необходимо уметь наиболее эффективно координировать свою позицию, позицию партнеров и конкурентов в реализации своей деятельности. Для данной координации необходимо обладать такими преимуществами, как: стрессоустойчивость, обучаемость и ориентация на конкуренцию [20].

Стрессоустойчивость – готовность относительно спокойно принимать любые перемены, какой бы характер, длительный или мгновенный, они не носили. Стрессоустойчивые люди обычно сами начинают процессы преобразований или даже революций. Умеют возглавить их, а также эффективно действовать в нестабильных, кризисных ситуациях.

Обучаемость – сложная динамическая система индивидуальных свойств человека, обуславливающая продуктивность учебной деятельности, скорость и качество овладения социальным опытом. В основе обучаемости лежит уровень развития познавательных процессов (восприятия, воображения, памяти, мышления, внимания, речи), мотивационно-волевой и эмоциональной сфер личности. Различают общую и специальную обучаемость, коррелирующую с показателями общей и специальной одаренности. Первый вид обучаемости обозначает легкость и глубину усвоения в процессе обучения и самообразования любого социального опыта, второй – какого-либо конкретного его вида в сфере науки, производства, искусства и т. п.

Ориентация на конкуренцию – это доминирующая компетенция, позволяющая реализовать возможности личности для наиболее эффективного использования собственных способностей, знаний, умений и навыков. Основным показателем ориентации на конкуренцию является устойчивость (в частности, устойчивость конкурентной позиции), где устойчивость рассматривается, как сохраняемость и воспроизводимость параметров качественной и количественной определенности этих позиций в течение фиксированного отрезка времени. Устойчивость конкурентных позиций является самостоятельным конкурентным преимуществом организаций [21].

Качественная и количественная определенность конкурентной позиции не свидетельствует в пользу обязательной устойчивости этой позиции. Она лишь выявляет текущее положение в сопоставлении с его соперниками/конкурентами. Конкурентная позиция может оказаться

в равной степени устойчивой или неустойчивой под влиянием разных обстоятельств, обусловленных уровнем своей конкурентоспособности, степенью интенсивности собственных конкурентных действий, а также состоянием внешнего окружения, прежде всего, изменением силы конкурентов.

Степень устойчивости конкурентных позиций руководителя зависит от двух групп факторов [22]: Первая группа факторов связана с внутренними условиями деловой деятельности. Таковыми являются анализ собственных ресурсов личности, конкурентный потенциал специалистов организации, уровень их реальной конкурентоспособности, характер применяемых управленческих направлений, видов и методов конкурентных действий.

Вторая группа факторов конкурентной устойчивости связана с внешними условиями деятельности. Устойчивость конкурентным позициям – не только внутренние условия деятельности, намерения конкурентов и их нацеленность на обеспечение высокой степени обоснованности, результативности и последовательности конкурентных действий, но и внешнее окружение, барьеры, которые те выдвигают перед своими соперниками. В процессе противодействия конкурентной среде необходимо уметь преодолевать барьеры, создаваемые внешним окружением, уметь добиваться устойчивости к внешнему влиянию конкурентной среды.

Большинство основных конкурентных возможностей являются теми характеристиками, с помощью которых успешный руководитель заявляет о себе и которые делают его уникальными. Конкурентные возможности – это стратегические ресурсы, демонстрирующие ценность личности, от которых зависит его возможность противостоять новым вызовам со стороны конкурентов и среды [23].

Выявление и использование конкурентных возможностей позволит личности конкурировать с другими служащими и окружением в динамично развивающейся среде. Оценку конкурентного потенциала руководителя проводят в форме комплексного, поэтапного и поэтапного исследования.

Для определения оценки конкурентного потенциала используются следующие подходы:

- определение веса показателей и критериев;
- установление балльных показателей оценки по каждому критерию;
- определение показателя, характеризующего конкурентоспособность.

Вес критерия конкурентного потенциала определяется преимуществами низшего и высшего порядка. Преимущества низшего порядка, отличающиеся малой устойчивостью, неспособностью обеспечить преимущества над конкурентами на длительный период времени.

Преимущества высшего порядка – это преимущества с высокой уникальностью. Оценка конкурентных возможностей базируется на ситуационном анализе с использованием SWOT-матрицы, STEP/ PEST-анализе, ETOM-анализе, QUEST-анализе и др.

Достаточность потенциала свидетельствует о наличии начальных возможностей для роста и развития. Результатом этого этапа является оценка эффективности стратегии развития и корректировка программы развития с учетом изменений внутренней и внешней конкурентной среды.

В современных условиях именно социально-психологическая личностная компетентность, непосредственно связанная с человеческим фактором, является наиболее уязвимой в силу своей низкой конкурентоспособности. Сказанное означает: чтобы быть конкурентоспособной организацией на государственной службе, необходимо повышать, прежде всего, конкурентоспособность руководителя в области социально-психологической компетентности как фактора ее стратегического развития и процветания.

Таким образом, проблема качественной характеристики профессиональной деятельности на государственной службе рассмотрена посредством следующих составляющих содержание реализации конкурентоспособности: рефлексии, саморазвития, координации позиции, конкурентных возможностей, которые отражаются в уровне реализации полномочий, прав и обязанностей руководящей личности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Шаповалов В. И., Шуванов И. Б. Конкурентоспособность как составляющая безопасности личности в современном обществе // Вестник Сочинского государственного университета. – 2012. – № 4. – С. 63–71.

- 2 Портер М. Конкуренция / М. Портер. – СПб.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 608 с.
- 3 Орсариев А. А., Изакова А. Т., Асылбекова А. У. Компетенции «лидерства». Учебное пособие. – Астана: Академия государственного управления при Президенте РК, 2011. – 169 с.
- 4 Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
- 5 Акофф Р. Искусство решения проблем. – М.: Мир, 1982. – 224 с.
- 6 Алберти Р., Эммонс М. Самоутверждающее поведение / Пер. М.В. Горшкова. – СПб.: Академический проект, 1998. – 190 с.
- 7 Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М.: Рус. яз., 1987. – 750 с.
- 8 Лейтис Н. С. Умственные способности и возраст. – М.: Педагогика, 1971. – 160 с.
- 9 Андреев В. Д., Боков М. А., Матющенко Н. М., Романова Г. М., Шапавалов В. И. Теория и практика современного менеджмента / Под ред. В. И. Шаповалова. – Сочи: РИЦСГУТУКД, 2011. – 264 с.
- 10 Шаповалов В. И., Шуванов И. Б. Системный анализ управленческой деятельности // Социально-экономические проблемы развития курортов России: Сб. материалов 3-й Всерос. науч.-практ. конф., 27–28 мая 1998 г. Сочи: СГУТУКД, 1999. – С. 76–79.
- 11 Профессиональные компетенции руководителя [Электронный ресурс]: Корпоративный менеджмент. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru>.
- 12 Асылбекова Л. У., Изакова А. Т. Системный подход в исследовании компетенций. Учебное пособие. – Астана: ИП «Ви-Принт», 2013. – 136 с.
- 13 Rogers C. Freedom to learn for the 80-s / C. Rogers. – Toronto – London – Sydney, 1983. – 307 p.
- 14 Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология. – М.: СИНТЕГ, 2007. – 668 с.
- 15 Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М.: МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2002.
- 16 Карпов А. В. Психология менеджмента. Рекомендовано Министерством образования Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений. – Москва ГАРДАРИКИ, 2005.
- 17 Немировский И. Б. Бюджетирование: от стратегии до бюджета. Издательство: Вильямс ИД, 2008. – 512 с.
- 18 Молчанов И. Развитие лидерских качеств [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/>
- 19 Арутюнова Д. В. Стратегический менеджмент. Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. – 122 с.
- 20 Щербатых Ю. В. Стресс и Счастье – на одну букву. – Ростов-на-Дону, Феникс, 2011.
- 21 Петухов Д. В. Стратегический менеджмент. 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-college.ru>
- 22 Ведров Е. С., Петухов Д. В., Алексеев А. Н. Маркетинговые исследования. – М.: МИЭМП, 2010.
- 23 Тренер Н. Н. Стратегическое управление: учебное пособие для вузов. – М.: «Издательство ПРИОР», 2000. – 288 с.

Дата поступления статьи в редакцию 21.01.2014