

Компетентностные характеристики конкурентоспособности руководителя

Владимир Иванович Шаповалов

Сочинский государственный университет, Россия
354000, г. Сочи, ул. Советская, 26а
Доктор педагогических наук, профессор

Аннотация. Рассмотрение структурных составляющих конкурентоспособности руководителя в наборе двух параметров – профессиональной компетентности и социально-психологической компетентности – позволило представить уровень выраженности конкурентоспособности в виде обобщенного интегративного индекса и описать схему его расчета. Содержательно компетентностные характеристики конкурентоспособности находятся в диалектической взаимосвязи и определяют общую конкурентоспособность руководителя.

Ключевые слова: конкурентоспособность руководителя, структурно-функциональный подход, профессиональная компетентность, социально-психологическая компетентность.

УДК
82.17.29

В условиях развития рыночной экономики и модернизации общественных отношений в нашей стране особую остроту приобретают проблемы социально-экономической эффективности функционирования организаций и предприятий различных форм собственности [1]. Ю.М. Забродин отмечает, что эти проблемы обусловлены *иными* принципами организации жизни и деятельности людей, возникновением новых социальных феноменов, предполагающих расширение индивидуальных свобод, рост значимости человеческой личности, возрастанием ответственности человека в определении собственной судьбы и судьбы общества [2].

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 низкоквалифицированные рабочие окажутся перед фактом отсутствия каких-либо перспектив и увеличивающейся собственной несамостоятельности [3].

Можно выделить следующие основные экономические факторы, действие которых обуславливает в настоящее время формирование и развитие конкурентоспособности личности руководителя:

- изменение производственной ориентации в современном постиндустриальном обществе;
- появление конкурентной рыночной среды;
- научно-технический прогресс и гуманизация производственной сферы;
- информатизация общества;
- требование организационных изменений в сфере управления производством и людьми и др. [4].

Конкурентоспособность, по определению, является высшим уровнем проявления способностей как возможностей человека (более широко – потенциала личности) [5], а в современном понимании – как преимущество совокупности конкурентных профессиональных компетенций человека.

В административно-командной системе, характеризуя различные индивидуальные или групповые проявления человека, избегали понятия конкурентоспособности как свойства личности или группы. Делалось это в связи с тем, что данное свойство не вписывалось в парадигму (понятие) гармонически развитой личности, декларируемой системой государственного управления бывшего СССР.

Однако не надо забывать, что человек – это прежде всего биологическая система, а основной формой поведения, позволяющей всякой биологической системе выжить в условиях изменяющейся среды обитания, является конкуренция. И.И. Шмальгаузен определяет конкуренцию как «одну из форм борьбы за существование» или как «пассивное соревнование, то есть борьбу с неблагоприятным действием внешней среды и с общими врагами» [6].

Таким образом, биологическая детерминация, выражающаяся в борьбе за достижение лучшего результата (конкуренция) 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» [5].

В современном менеджменте под *конкуренцией* понимают «соперничество, борьбу за достижение лучших результатов на каком-либо поприще» [7].

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 противоборства 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» [8].

Конкурентоспособный человек – человек, способный выдержать конкуренцию, противостоять конкурентам. Конкурентоспособность – существительное от прилагательного «конкурентоспособный» – означает уровень или силу проявления этого свойства [9].

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» [10]. А конкурентоспособность является одной из наиболее значимых качественных характеристик работающего человека, востребованной конкурирующей рыночной средой.

Конкурентоспособность работника или группы – это свойство успешно выдерживать конкуренцию на рынке труда в сравнении с работниками аналогичных профессий и уровня квалификации.

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 [11].

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 [12].

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 России с прикладной психологией и социологией, науками, вплотную занимающимися проблемами работающего человека и поисками путей оптимизации его деятельности, во-вторых, слабой личностно-центрированной направленностью управления в конкретных организациях.

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

3. 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, методах и особенно практической деятельности. Например, не всегда в плане переподготовки специалистов управленцев предусмотрен специальный курс «Управление конкурентоспособностью».

Р.А. Фатхутдинов отмечает, что конкурирующая ситуация в экономике требует в качестве приоритетного критерия эффективности деятельности работника или коллектива в целом использовать показатель конкурентоспособности, т.е. способности к осуществлению процесса управления субъектом своими конкурентными преимуществами [5].

В России в соответствии с новой компетентностной парадигмой, связанной с известным Болонским процессом, характеристикой конкурентоспособности руководителя является система *компетентностей*, позволяющая ему добиваться *наилучших* успехов в профессиональной деятельности, общении и саморазвитии. При этом особое внимание уделяется развитию так называемой социально-психологической компетентности менеджеров, необходимой им в рыночной среде для достижения большей эффективности своей работы [13]. В Европе и в Америке еще в 1990-х годах пришли к пониманию того, что технические навыки необходимы, но не достаточны для успешного менеджмента. Сегодня, когда конкуренция в России все возрастает, менеджеры не могут достигать успеха, обладая только технократическими навыками. Им необходимо получить хорошие навыки и умения работы с людьми – социально психологические навыки. Так, Центр креативного лидерства в

Гринсборо (Северная Каролина) установил, что половина всех менеджеров и 30 % старших менеджеров испытывают некоторые трудности в работе с людьми. Исследование отечественных руководителей высшего и среднего звена, которое было направлено на поиск ответа на вопрос о том, почему менеджеры терпят неудачу, выявило основную причину – слабые социально-психологические навыки и умения, связанные, прежде всего, с межличностными взаимодействиями, а в целом – с социально-психологической компетентностью.

Поскольку конкурентоспособность предполагает владение руководителем определенной системой компетенцией, важно определить содержание наиболее существенных, ключевых компетенций его личности.

С позиций структурно-функционального подхода конкурентоспособность руководителя как сложное личностное новообразование включает следующие компоненты: парадигмально-прогностический, информационно-содержательный, операционально-деятельностный, мотивационно-ценностный, эмоционально-волевой и контрольно-корректирующий (рис. 1). Каждый из компонентов является относительно самостоятельной подструктурой, которая в то же время подчиняется общим законам развития личности и воплощает в себе единство сознания, деятельности и общественных отношений [14].

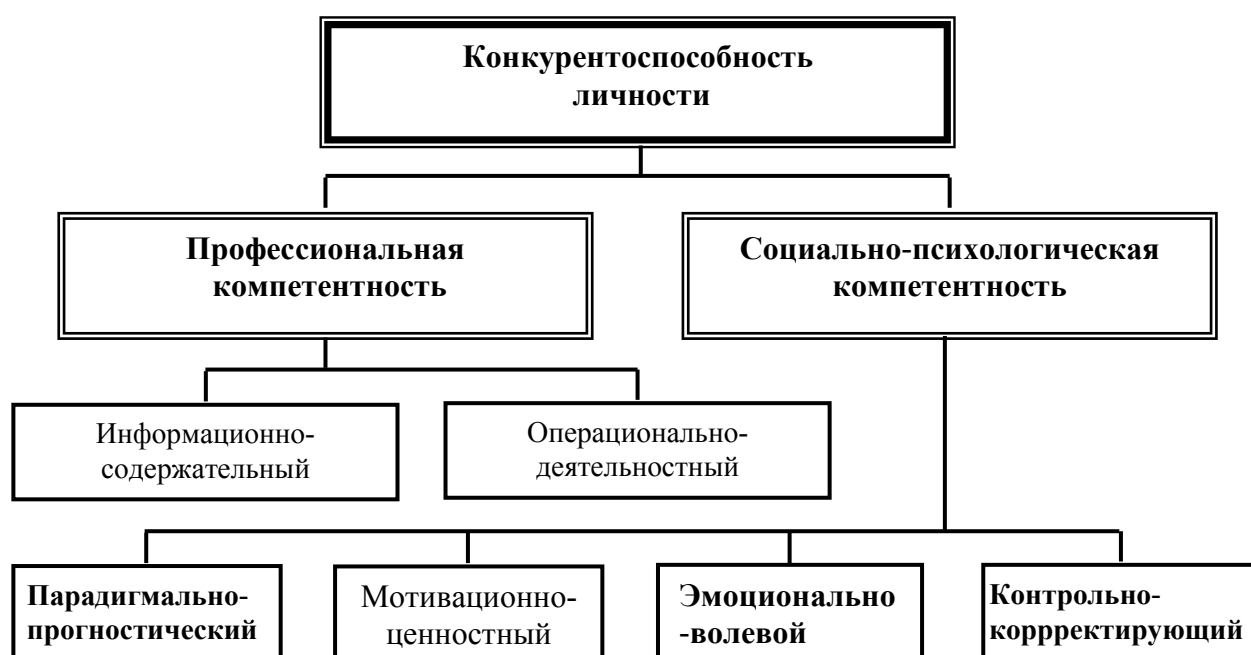


Рис. 1. Структурные составляющие конкурентоспособности руководителя

Парадигмально-прогностический компонент предполагает системный, многомерный подход к проектированию и исследованию конкурентоспособности руководителя в рамках и на основе существующих теорий, моделей, понятий и представлений современного менеджмента как новой парадигмы управления организациями, направленной на совершенствование управленческой деятельности в соответствии с идеальной моделью конкурентоспособного поведения и ее стратегической направленностью.

Информационно-содержательный компонент образует комплекс профессиональных знаний, а также сформированную на его основе так называемую *информационную основу деятельности*, непосредственно связанную с развитием *индивидуального способа* конкурентоспособного поведения руководителя (стратегия, тактика, стиль и пр. управления). Под информационной основой деятельности понимается совокупность информационных признаков, характеризующих предметные и субъективные условия деятельности и позволяющих организовать деятельность в соответствии с вектором «цель – результат». Эффективность профессиональной деятельности во многом определяется адекватностью, точностью и полнотой информационной основы деятельности (В.Д. Шадриков) [15]. Что касается отдельного содержательного компонента, то его можно

представить как совокупность знаний, умений и навыков, упакованную в систему профессиональных ценностей работника [16].

Операционально-деятельностный компонент составляют умения и навыки познавательного, коммуникативного, регулятивного и иного характера, определяющие успешность конкурентоспособного поведения. Данный компонент отражает развивающую и мировоззренческую функции руководителя и включает систему профессионально ориентированных знаний, на основе которых систематизируются и обобщаются результаты индивидуального опыта профессиональной деятельности, формируется готовность и стремление менеджера искать, получать, перерабатывать информацию и научно обоснованно ее использовать в профессиональной деятельности.

Мотивационно-ценностный компонент отражает ценностную, ориентационную, стимулирующую функции менеджера и включает систему личностных смыслов, ценностных ориентаций, мотивов и потребностей самоактуализации, самоутверждения, самовыражения и саморазвития, которые не только актуализируют целенаправленное использование менеджером своих профессиональных знаний, но также отражают его психологическую готовность к постановке новых задач, инновационной деятельности и стратегическому осмысливанию возможных перспектив.

Эмоционально-волевой компонент означает внутреннюю эмоционально окрашенную обусловленность принятия решений и предстоящих стратегий управленческих действий; характеризуется сознательным выбором цели и средств деятельности с учетом условий, необходимых для достижения планируемого результата; включает механизм опережающего отражения рыночной действительности; обеспечивается целенаправленной регуляцией меры волевых усилий по преодолению внешних и внутренних препятствий; в целом регулирует эмоционально-волевое упорядочение, совершенствование и преобразование профессиональных знаний и умений в профессиональную компетентность, превращая ее в личные взгляды и убеждения, нормы и способы управленческой деятельности, психологическую готовность к такой деятельности, способность управлять своим эмоциональным состоянием.

Контрольно-корректирующий компонент – отражает рефлексирующую, контролирующую, системообразующую функцию, обеспечивая взаимосвязь и действенность всех компонентов, и включает способы осуществления систематического самоконтроля, анализа результатов деятельности и ориентацию на адекватную самооценку, обеспечивающую самореализацию, самосовершенствование личности и гармонизацию отношений между ним, обществом и природой. Проявляется в осознанном отношении к своим действиям, соответствующей *рефлексии* каждого; является важным условием и объективной необходимостью конкурентоспособного поведения руководителя. Формирование рефлексивных умений имеет большое значение для руководителя при осуществлении управления персоналом:

- во-первых, рефлексия приводит к целостному представлению о целях, содержании, формах, способах и средствах управленческой деятельности;
- во-вторых, позволяет критически отнестись к себе и своей деятельности в прошлом, настоящем и будущем;
- в-третьих, делает человека субъектом своей активности (А.Н. Новиков) [17].

Особое значение имеет корректирующая функция контроля, связанная с теми уточнениями, которые вносятся в поведение на основе информации обратной связи.

Систематизация качеств конкурентоспособности – это задача не только теоретическая, но, главное, – практическая, касающаяся критериев профессионального развития и личностного (социокультурного) самосовершенствования каждого человека в отдельности.

Структурные составляющие, определяющие конкурентоспособность как комплексный показатель личности, можно конкретизировать в наборе определенных параметров, которые в формальном плане разделены на две группы: *показатели профессиональной компетентности* (что соответствует информационно-содержательному и операционально-деятельностному компонентам) и *показатели социально-психологической компетентности* (что соответствует парадигмально-прогностическому, мотивационно-ценностному, эмоционально-волевому и контрольно-корректирующему компонентам).

Показатели в своей совокупности позволяют представить степень выраженности (сформированности) конкурентоспособности в виде обобщенного интегративного индекса:

$$ОИИ_{кс} = F(P_{пк}; P_{спк}), \text{ или } ОИИ_{кс} = P_{пк} * P_{спк},$$

где $ОИИ_{кс}$ – обобщенный интегративный индекс конкурентоспособности (вероятность достижения успеха);

F – функциональная зависимость;

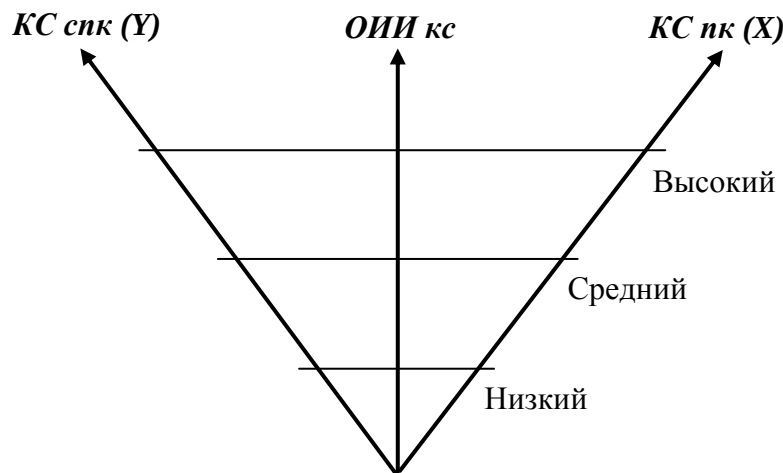
$P_{пк}$ – показатель профессиональной компетентности;

$P_{спк}$ – показатель социально-психологической компетентности.

Для практической оценки уровня конкурентоспособности предложена схема в виде двух векторов: вектора ПК (ось ординат) и вектора СПК (ось абсцисс) (рис. 2).

В целом конкурентоспособность руководителя – это системное качество, характеризующее жизнеспособную социальную архитектуру в вероятностно-неопределенной среде обитания (П.К. Анохин) и включающее такие составляющие, как гибкость (адаптивность), адекватная открытость, смысл жизни, ценностные ориентации и др.

Данное системное качество присуще человеку (руководителю) как компоненту определенной социальной системы. Социальная система не только формирует психологические новообразования (в нашем случае конкурентоспособность как интегративное свойство личности), но и определенным образом через многие подсистемы общества – социальную, экономическую, образовательную – влияет на динамику новообразований, подчиняя их развитие требованиям социума.



Где: $КС пк$ – конкурентоспособность в области профессиональной компетентности;

$КС спк$ – конкурентоспособность в области социально-психологической компетентности;

$ОИИ_{кс}$ – обобщенный интегративный индекс конкурентоспособности.

Рис. 2. Схема расчета обобщенного интегративного индекса конкурентоспособности руководителя ($ОИИ_{кс}$)

Содержательно два типа конкурентоспособности находятся в диалектической взаимосвязи и определяют общую конкурентоспособность руководителя. Общая конкурентоспособность – это интегральный показатель, учитывающий одновременно и уровень профессиональной компетентности, и уровень социально-психологической компетентности. Общая конкурентоспособность – это предполагаемый эффект от уровня сформированности профессиональной компетентности и уровня развития социально-психологической компетентности личности, которого может достигнуть конкретный руководитель.

Это можно представить графически, введя третий вектор, отображающий своим значением суммарный эффект от двух типов конкурентоспособностей. На рис. 2 он обозначен как вектор обобщенного интегрального индекса конкурентоспособности ($ОИИ_{кс}$).

Для численного расчета величины « $ОИИ_{кс}$ » проводится линия из точки «Х», соответствующей уровню конкурентоспособности в области профессиональной компетентности, в точку «У», соответствующую конкурентоспособности в области социально-психологической компетентности. Линия пересекает в некоторой точке вектор $ОИИ_{кс}$. Данная точка является результирующим значением показателя $ОИИ_{кс}$ (см. рис. 8). Математически $ОИИ_{кс}$ рассчитывается следующим образом: $ОИИ_{кс} = (1,41 * X * Y) / (X + Y)$,

где X – значение показателя конкурентоспособности в области профессиональной компетентности; Y – значение показателя конкурентоспособности в области социально-психологической компетентности.

Анализ компетентностных характеристик конкурентоспособности руководителя. Социально-психологическая компетентность. Современное общество осознает, что сами люди, их человеческий потенциал становятся не только главным конкурентоспособным стратегическим ресурсом любой организации, но и самым дорогостоящим. Многие организации, 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. Только люди способны освоить первичные ресурсы территории и трансформировать их в конкурентоспособные ресурсы более высоких порядков. Поэтому социально-психологическая 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.

А.И. Юрьев, продолжая мысль о человеческом потенциале как главном ресурсе организации, подчеркивает: любые ресурсы конкурентоспособной организации делает конкурентоспособным человек. Без человека никаких конкурентоспособных ресурсов не существует [18]. Конкурентоспособная организация стремится максимально продуктивно использовать социально-психологическую компетентность своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи сотрудников на работе и для интенсивного развития их конкурентоспособного потенциала.

Понятие социально-психологической компетентности, разрабатываемое в нашей работе, 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 [19].

Процесс формирования социально-психологической компетентности руководителя во многом детерминирован личностью работающего человека и прежде всего ее *трудовой социализацией* – процесса включения индивида в систему общественного производства, где ведущими социальными функциями являются трудовые. Трудовая социализация – процесс и результат усвоения и активного воспроизводства индивидом социального опыта – происходит как в условиях стихийного воздействия на личность различных обстоятельств жизни в обществе, так и в условиях воспитания, то есть целенаправленного формирования личности в производственной ситуации. Критерий воспитания, являющийся ведущим и определяющим началом формирующейся социализации, в гуманистической психологии выступает в таких параметрах личности, как самоактуализация и «Я-концепция». Таким образом, предполагается активное участие самого человека в освоении культуры человеческих отношений, в формировании определенных норм, ролей и функций. Сюда включаются процессы самооценки, саморегуляции, ценностной ориентации, переход от внешнего контроля (экстернальности) к внутреннему самоконтролю (интернальности) и т.д.

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 [17].

Учитывая специфику человека как «мягкой системы», невозможно четко изложить исчерпывающий свод требований, предъявляемых к социально-психологической 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». В целом современные условия предъявляют к конкурентоспособному руководителю следующие основные требования:

- надежность и ответственность за порученное дело;
- стратегическое мышление и стратегический ресурс успеха (ресурс возможностей работника в плане принятия решений, общения (коммуникации), мотивации, разрешения конфликтов, инноваций, творчества и т.д.);
- способность определять социальную ответственность организации (и свою личную) перед обществом (Л.Д. Кудряшова) [20];
- способность к разумному риску в нестандартных ситуациях (А.В. Карпов) [21];
- стремление к самосовершенствованию и гармоническому саморазвитию личности;
- использование социально-ориентированных технологий и оптимального поведения при разрешении конфликтов (В.И. Шаповалов [12]);
- высокий уровень духовной культуры, уважение и самоуважение;
- дух инноватики и творческой активности (К.Р. Роджерс) [19]) и др.).

Профессиональная компетентность. По нашему мнению, критерием подлинной профессиональной компетентности руководителя является превращение его профессиональных знаний в факт профессионального мировоззрения. Профессиональное мировоззрение выступает как адаптация духовных и профессиональных ценностей к целевым и функциональным требованиям этой деятельности как деятельности прежде всего социально-организованной. Профессиональное мировоззрение изменяет взгляды работника на окружающую действительность и отношение к ней в направлении адекватного формирования этой действительности и готовности к гибкой адаптации к ней (оптимальному использованию своих конкурентных преимуществ) с целью получения наилучшего лично и общественно значимого результата. В контексте нашей работы такой критерий характеризует личность как конкурентоспособную.

Профессиональная компетентность включает:

- способность правильно и четко поставить цель и сформулировать дерево целей;
- профессиональные (технические) знания и умения;
- готовность к жесткому нормативному поведению в ситуации стратегических неожиданностей;
- способность к оперативной и эффективной реализации конкретного задания;
- умение адекватно ситуации выбрать финансовую стратегию;
- способность к нововведениям;
- способность правильно определить маркетинговую стратегию организации и следовать ей и др.

Таким образом, выявлены основные компетентностные характеристики, которые в той или иной мере обуславливают формирование и развитие конкурентоспособности современного руководителя. По нашему мнению, ориентация современного общества на конкурентоспособную личность связана прежде всего с гуманистическим переосмыслением проблемы человеческого фактора и определением его роли как основополагающей в социуме. Действительно, в теории организации существует принцип «*слабейшего звена*», смысл которого заключается в том, что эффективность системы определяется его наиболее слабым звеном, то есть тем звеном, конкурентоспособность которого наименьшая. Конкурентоспособность руководителя обуславливается конкурентоспособностью ее

основных компетенций – социально-психологической и профессиональной (техническо-технологической). В наших условиях именно социально-психологическая компетентность, непосредственно связанная с человеческим фактором, является наиболее уязвимой в силу своей низкой конкурентоспособности. Сказанное означает: чтобы быть конкурентоспособной организацией, необходимо повышать прежде всего конкурентоспособность руководителя в области социально-психологической компетентности как фактора ее стратегического развития и процветания.

Примечания:

1. Кабушкин Н.И. Менеджмент : Учеб. пособие. Мн.: БГЭУ, 2009. 644 с.
2. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. М.: Финстатинформ, 2002. 360 с.
3. Портер М. Конкуренция / М. Портер. СПб.: Издательский дом «Вильямс», 2000. 608 с.
4. Шаповалов В.И. Конкурентоспособность личности в парадигме инновационного педагогического менеджмента // Ярославский педагогический вестник. 2003. № 4. С. 61–69.
5. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. М.: ИНФРА-М, 2000. 312 с.
6. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров. 3-е изд. М.: Сов. энциклопедия, 1985. 1600 с.
7. Акофф Р. Искусство решения проблем. М.: Мир, 1982. 224 с.
8. Алберти Р., Эммонс М. Самоутверждающее поведение / Пер. М.В. Горшкова. СПб.: Академический проект, 1998. 190 с.
9. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М.: Рус. яз., 1987. 750 с.
10. Лейтис Н.С. Умственные способности и возраст. М.: Педагогика, 1971. 160 с.
11. Андреев В.Д., Боков М.А., Матющенко Н.М., Романова Г.М., Шаповалов В.И. Теория и практика современного менеджмента / Под ред. В.И. Шаповалова. Сочи: РИЦ СГУТиКД, 2011. 264 с.
12. 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: СГУТиКД, 1999. С. 76-79.
13. Профессиональные компетенции руководителя [Электронный ресурс] : Корпоративный менеджмент // Режим доступа: <http://www.cfin.ru>.
14. Тюнников Ю.С. Логика педагогического проектирования и организации инновационного процесса как педагогической технологии // Экспериментальные педагогические технологии : Матер. краевой науч.-практ. конф. Краснодар, 1996. С. 18-231.
15. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М.: Изд. Корпорация «Логос», 1994. 320 с.
16. Казаков И.С. Проектные характеристики персонифицированной модели самопроектирования информационной компетентности будущих педагогов // Вестник СГУТиКД. 2010. № 4. С. 100-106.
17. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология. М.: СИНТЕГ, 2007. 668 с.
18. Юрьев А.И. Конкурентоспособность страны: ресурсы, структура и функции. Сайт : <http://www.rscip.ru/base/A2734821-4131969.html>.
19. Rogers C. Freedom to learn for the 80-s / C. Rogers. – Toronto – London – Sydney, 1983. 307 p.
20. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: Психология управленческой деятельности. Л.: Лениздат, 1986. 160 с.
21. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. М.: Юрист, 1998. 440 с.

Competence Characteristics of Manager's Competitiveness

Vladimir I. Shapovalov

Sochi State University, Russia
26a Sovetskaya Str., Sochi 354000
Dr. (Education), Professor

Abstract. The contribution considers two structural components of manager's competitiveness in the context of two parameters: professional competence and socio-psychological competence, which allowed to present the level of competitiveness intensity in the form of generalized integrated index and describe the scheme of its calculation. Meaningfully the competence characteristics of competitiveness are in dialectical correlation and determine the general competitiveness of manager.

Keywords: manager's competitiveness, structurally-functional approach, professional competence, socio-psychological competence.

UDC 82.17.29
