УДК 159.9

Конкурентоспособность как составляющая безопасности личности в современном обществе

[1] Владимир Иванович Шаповалов
[2] Игорь Борисович Шуванов

[1] Сочинский государственный университет, Россия
Доктор педагогическтих наук, профессор
E-mail: shapovalov_vi@mail.ru
[2] Сочинский государственный университет, Россия
Кандидат психологических наук, доцент
E-mail:schuvanov@rambler.ru

Аннотация. В статье рассматривается экономическая и социокультурная обусловленность конкурентоспособности личности как необходимой составляющей безопасности работника в постиндустриальном обществе.

Ключевые слова: безопасность личности; конкурентоспособное поведение; факторы безопасности субъекта деятельности; человеческий фактор.

Введение. В условиях становления рыночной экономики и демократизации общественных отношений в нашей стране особую остроту приобретают проблемы безопасного для личности функционирования организаций и предприятий различных форм собственности [1, 2]. 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 [3].

Обсуждение. В современном менеджменте проблему безопасности связывают с понятием конкурентоспособности организации и конкурентными преимуществами отдельных субъектов деятельности. Речь идет о том, что для обеспечения безопасного 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 конкурентоспособное поведение и связанная с ним необходимость обеспечения безопасности личности работника в значительной мере обусловлена спецификой экономических и социокультурных факторов современного этапа развития нашей страны.

К экономическим факторам относятся: (1) *изменение производственной ориентации в современном постиндустриальном обществе;* (2) *появление конкурентной рыночной среды;* (3) *научно-технический прогресс и гуманизация производственной сферы;* (4) *информатизация общества;* (5) *требование организационных изменений в сфере управления производством и людьми.*

Изменение производственной ориентации в современном постиндустриальном обществе. В современном постиндустриальном обществе существенные изменения в структуре общества связаны в первую очередь с изменением роли знания, которое непрерывно растет и видоизменяется, и его носителя в обществе – человека. Главным источником развития общества и прогресса становится т.н. субъективный фактор (человеческий фактор), и прежде всего, совокупность специально организованных социально-психологических характеристик составляющих его субъектов.

Проблема формирования безопасности личности является наиболее актуальной в условиях складывающихся рыночных отношений в стране в связи с тем, что на современном рынке, помимо рынка товаров, начинает активно действовать и *рынок личностей* [2]. Персональный успех конкретного работника в рыночных отношениях все в большей мере определяется тем, насколько выгодно удается «продать» себя на рынке личностей. А это зависит от того, насколько он окажется подготовленным к профессиональной деятельности, компетентным в решении жизненных проблем, коммуникабельным и т.д., то есть в целом

конкурентоспособной личностью, которая обеспечит его безопасность: профессиональную и социальную. Для специалиста, незнакомого с современными научными знаниями, сохраняется опасность достижения успеха в его практической деятельности [4].

Поэтому *осознанное отношение к своим действиям, соответствующая рефлексия каждого становятся условием безопасного выживания* всех, то есть приобретает характер вынужденно индивидуального безопасного поведения [5].

Результаты. Постиндустриальное общество, реализуя новый подход к пониманию места и роли человеческого фактора в производственной деятельности, требует формирования профессионального работника в парадигме безопасного поведения, с позиции которой важен не только сам факт способности к творческому мышлению, но, в большей мере, важна социально-психологическая подготовленность к реализации творческого потенциала в нужном для получения позитивного эффекта направлении с минимальной опасностью для собственного выживания.

Существенные различия в требованиях, предъявляемых к безопасности «рационально организованному работнику» в индустриальном обществе и к конкурентоспособной личности – в постиндустриальном, связаны с рядом различий в характерных чертах профессиональной деятельности в этих общественных структурах (см. табл. 1).

Если «рационально организованный работник» был подчинен организации, то конкурентоспособная личность почти независима от нее. Если «рационально организованный работник» был лишен подвижности в целях экономической безопасности, то конкурентоспособная личность все больше считает ее само собой разумеющейся. Если «рационально организованный работник» боится и избегает риска, то конкурентоспособная личность открыта навстречу ему (зная, что в текучем и быстроменяющемся обществе даже неудача является временной). Если «рационально организованный работник» был иерархически подчинен, добиваясь статуса и престижа внутри организации, то конкурентоспособная личность с риском для себя добивается этого вне иерархии.

Если «рационально организованный работник» занимал предопределенное ему место, то конкурентоспособная личность передвигается с места на место в комплексной структуре преимущественно по собственному желанию. Если «рационально организованный работник» посвящал себя решению рутинных проблем в соответствии с четко определенными правилами, исключая любое проявление неортодоксальности и творчества, то конкурентоспособная личность, сталкиваясь с неизвестными проблемами, стремится к инновации. Если «рационально организованный работник» подчинил свою индивидуальность «командной игре», то конкурентоспособная личность осознает, что команда сама по себе изменяема. Он может субординировать свою индивидуальность на время на тех условиях, которые он сам выбирает, но это никогда не будет перманентной субординацией.

Таблица 1

Характерные черты профессиональной деятельности в индустриальном и постиндустриальном обществе

Индустриальное общество	Постиндустриальное общество
1. Физическая активность 2. Манипулирование материальными объектами 3. Функции детерминированы узким кругом предопределенных задач и рутинных действий с четко специфицированными целями и последовательными шагами 4. Время и место профессиональной деятельности строго определены, за их пределами индивид полностью свободен от решения профессиональных вопросов 5. Человек является придатком машины: машина определяет, что, как и в каком	1. Умственная активность 2. Сбор информации и решение проблем 3. Функции четко не определены, работа осуществляется в условиях вероятностной неопределенности 4. Время и место профессиональной деятельности определены не строго, люди с трудом отделяют одну сферу своей общественной деятельности от другой 5. Человек сам определяет, что, как и в каком ритме должно быть произведено; машина служит лишь инструментом 6. Удовлетворенность достигается человеком благодаря чувству мастерства

ритме должно быть произведено 6. Удовлетворенность достигается человеком благодаря чувству завершенности труда, исполненного долга (т.е. не в процессе, а лишь после «освобождения» от труда) 7. Функции работника не меняются 8. Малое число контактов даже руководителей, работающих с людьми	(т.е. в процессе труда) 7. Функции работника постоянно и существенно меняются 8. Большое число контактов

Таким образом, на арену социально-экономических отношений выходит конкурентоспособная личность, которая сама способна вершить свою карьеру, получая удовлетворение (от работы в максимизации здоровых личностных амбиций) (как самоутверждающаяся личность), но при этом неизменно увеличивая уровень риска и собственную социальную и экономическую незащищенность (безопасность). И именно на такую личность в большей степени ориентируется современное постиндустриальное общество, стремясь обеспечить для себя социальную и производственную стабильность.

Появление конкурентной рыночной среды. Становление рыночных отношений в России проходит на фоне кардинальных перемен в обществе и сознании каждого человека. При преимущественно административной экономике не существовало понятие риска, а значит и опасности реализации произведенных товаров, так как конкуренция между производителями отсутствовала.

Конкурентная среда требует от работников постоянного повышения качества продукции и производительности труда. Как правило, эти задачи решают путем внедрения современного высокотехнологического оборудования. При этом нередко упускается из виду, что на таком оборудовании должен работать высококвалифицированный специалист, так как эффективное и безопасное, с точки зрения получения планируемого результата, функционирование систем «человек–техника», «человек–организация» зависит, прежде всего, от качества работы человека, его мотивации, интеллекта, профессиональной готовности, способностей своевременно принимать соответствующие решения и др. и предъявляет повышенные требования к самому человеку. Из психологии известно, что человек является совершенной, но множественно детерминированной системой, что приводит к опасным рискованным действиям и снижению безопасности труда.

Анализ современного состояния рынка труда в контексте безопасности трудовой карьеры человека выявил следующие ключевые проблемы российского рынка труда:

– несбалансированность спроса и предложения рабочей силы в целом и на региональных рынках труда;

– недостаточная адаптированность системы профессионального образования к требованиям рынка труда, вследствие чего значительное количество выпускников не трудоустраивается по полученной профессии;

– низкая конкурентоспособность молодежи, не имеющей профессионального образования, и лиц, нуждающихся в социальной защите;

– недостаточное развитие внутрифирменного обучения персонала, вследствие чего сдерживается рост профессионального мастерства, мобильность рабочей силы и увеличивается безработица;

– высокий удельный вес технически слабооснащенных рабочих мест.

Научно-технический прогресс и гуманизация производственной сферы. В. Зотов, характеризуя опасную тенденцию в западном менеджменте, отмечает, что в развитых странах численность работников непроизводственной сферы, основную качественную часть которой составляет менеджерский корпус, давно и намного превышает численность работников, занятых производством материальных благ. Согласно прогнозам, изменение профессиональной структуры занятости в развитых странах, при сохранении в сфере производства нынешней тенденции к вымыванию машинно-ручного труда, в начале XXI века для выпуска возросшего объема товаров и услуг, возможно, потребует не более 10 % настоящей численности производственного персонала. Главным источником рабочих мест станет сфера управления, образования и психологического обеспечения человека. Уже в 1980 году в США на промышленное производство приходилось менее 1/3 общего числа

занятых; позднее эта величина продолжала неуклонно падать. Таким образом, в структуре занятости населения происходят необратимые изменения, при которых все больше рабочих мест «смещается» на более высокие интеллектуальные «этажи», где к конкурентоспособности работников предъявляются более высокие «интеллектуальные и моральные требования» [6].

Дело не в том, что надо считать производительным характер многих категорий непроизводственного персонала, например инженерно-технического и управленческого. Необходимо осознать системно-интегральный характер производительности современного производства. Продукт современного производства – сложное динамическое единство «материальных» и «нематериальных» (сугубо человеческих) свойств, которое обеспечивается организационно и профессионально сбалансированной работой многочисленных групп специалистов из самых различных областей. *Перекос в сторону одной из них создает опасность разрушения этой целостности* с потерей потребительских качеств, престижа и имиджа данной производственной системы. Именно поэтому оценки производительности должны носить интегрально-факторный характер, позволяющий учесть роль всех сторон процесса производства. И здесь концепция факторной производительности могла бы принести пользу, ибо подразумевает оценку вклада отдельных факторов в общую конкурентоспособность системы. В этом контексте особенно важна разработка показателей, отражающих своеобразие роли человеческого фактора в общей производительности и в то же время позволяющих формировать общую оценку.

Информатизация общества. В социальном плане появление новых информационных Интернет-технологий и внедрение их в информационную образовательную, а затем и производственную среды приводит к тому, что для безопасного (комфортного) функционирования человека в новом информационном поле требуются новые умения работать с базами данных, способность генерировать новое знание, что становится важным источником социального признания и необходимым условием включенности человека в состав доминирующих социальных групп.

Новые информационные технологии изменяют общество, экономику, образование и культуру, что приводит к изменению самих основ жизни. Именно новые информационные и телекоммуникационные технологии трансформируют социальный мир, полностью перестраивают организацию деятельности человека. С одной стороны, гибкая и интерактивная архитектура этих технологий обеспечивает информацией, а значит и высоким уровнем конкурентоспособности тех, кто находится на ее передовых рубежах. С другой – безопасность личностной карьеры во все большей степени зависит от способности индивида контролировать информацию, эффективно использовать информационные ресурсы.

Организационные изменения в сфере управления производством и людьми. Новая парадигма управления состоит в том, что любая организация рассматривается как открытая социотехническая система, действующая в рамках «ситуационного» подхода. В качестве отправной предпосылки принимается положение о взаимосвязанности внешних переменных организации (социально-экономические условия среды, потребители, поставщики, конкуренты, налоговая служба, технологии и т.д.) и внутренних переменных (цели, задачи, организация, человеческий ресурс, информационное обеспечение и т.д.) [7].

Одно из основных положений современной парадигмы управления заключается в том, что внешняя среда, окружающая организацию, постоянно меняется и своим изменением требует изменения (подстраивания) системы управления и всего персонала к этой среде [8]). Чтобы обеспечить свою профессиональную безопасность, работник постоянно должен быть готов к перестройке в системе профессиональной деятельности так, чтобы соответствовать требованиям окружающей среды, то есть к организационным изменениям (как в системе организации, так и в личностном плане).

Приспособление работников к новшествам через механизм организационных изменений для достижения профессиональной безопасности занимает центральное место среди новых требований к современным специалистам. В этой связи возникает задача формирования нового контингента работников (управляющих), способных активно вмешиваться в эволюцию рынка, для того чтобы найти наилучшее сочетание производства и сбыта продукции – основную гарантию получения максимальной прибыли.

В условиях ситуационного подхода формы, методы, стили управления и работы должны существенно варьироваться в зависимости от объективных условий внешней и внутренней среды, приближаясь то к идеалам «технократической модели» (в условиях высокой степени неопределенности и нестабильности), то к принципам демократического («гуманистического») подхода (в условиях высокой степени определенности).

К числу социокультурных факторов, в современных условиях детерминирующих процессы личностной безопасности, следует отнести: (1) *объективное возрастание роли человеческого фактора в условиях рыночных отношений;* (2) *потребности социума в конкурентоспособном кадровом потенциале;* (3) *возрастание потребности современного работника в социально-профессиональном статусе;* (4) *стремление работников к самоактуализации.*

Возрастание роли человеческого фактора в условиях рыночных отношений. Прежде всего необходимо отметить, что развивающаяся в России новая парадигма в управлении обществом направлена на преобразование административно-командной системы, в основе которого в качестве неоспоримого приоритета находится человек, его ценности, социальные и смысложизненные ориентации, мотивация, культура и другие ментальные детерминанты. То есть все то, что многие авторы называют *человеческим фактором* [9, 10].

Рыночная экономика внесла рыночные элементы и в систему человеческих отношений. Последние стали носить признаки открытой справедливой конкуренции. На рынке труда только конкурентоспособная личность может рассчитывать на выход за пределы конкурентных конфликтов и обеспечить себе профессиональную и трудовую безопасность.

В сложившейся экономической ситуации для обеспечения своей безопасности в трудовой деятельности необходимы такие составляющие человеческого фактора, как системное мышление, умение прогнозировать ситуацию, умение эффективно функционировать в группе, способность принимать решения в условиях риска и нести за это ответственность, умение функционировать по принципу синергизма; мотивация к достижению результата; стремление к самоутверждению, лидерству и др.

Однако знание качеств личности, обеспечивающих достижение высоких результатов, не гарантирует успеха. Если технико-технологические задачи можно в той или иной степени точности, вероятности и надежности формализовать и просчитать, то значительно сложнее дело обстоит с человеческим звеном производственного процесса. Специфика управления коллективом, особенно в свободных рыночных отношениях, состоит в том, что здесь многое не поддается прямым измерениям, точным количественным оценкам, значительная часть причинно-следственных связей скрыта за внешними проявлениями и поступками людей. Это создает дополнительную неопределенность и риск в управлении организациями. К тому же технологические, экономические и социальные условия работы одного коллектива подчас разительно отличаются от другого.

Переход от одного общества – индустриального к другому – постиндустриальному сопровождается радикальными изменениями и в сфере образования людей.

Потребности социума в конкурентоспособном кадровом потенциале. Конкурентоспособная среда обусловливает необходимость формирования и развития конкурентоспособного кадрового потенциала (управленцев и специалистов). Конкурентоспособный кадровый потенциал совместно с технико-технологическим потенциалом обеспечивает безопасное функционирование организации на рынке товаров или услуг.

Рыночная среда повысила требования к современному работнику: к его профессиональной компетенции, стилю деятельности, личностным качествам, культуре и, в целом, мировоззрению [3].

Конкурентоспособность, а следовательно, и новое качественное состояние специалиста можно отнести к числу стратегических ценностей, которые способствуют преодолению индивидуального психологического барьера, подавленности, пессимизма, неопределенности в жизненной перспективе, упорядочивают всю систему жизнедеятельности в условиях перехода к новым ценностям.

Конкурентоспособному работнику требуется такая подготовка, которая дает ему возможность *опережать* предъявляемые к нему требования в каждый момент времени путем общего и профессионального саморазвития. При этом существенным моментом

является то обстоятельство, что современное, а тем более нарождающееся производство требует подобного развития всего контингента работающих, а не только отдельных его категорий.

В современных исследованиях проводится мысль о системной связи двух основных составляющих деятельности современного предприятия – управления производством и управления персоналом. Причем эта связь организовывается *по принципу «симбиоза»* (системной взаимосвязи и взаимообусловленности) [2; 11]. Такой подход позволяет сконцентрировать внимание на проблеме подготовки и переподготовки кадрового потенциала страны как наиболее важной детерминанты процесса эффективного безопасного функционирования современного работника в условиях современного производства. В этой связи в разрабатываемой отечественной концепции подготовки специалистов конкурентоспособность рассматривается главным образом в четырех основных аспектах

– как интегральное качество развития рыночных отношений;

– как наиболее важный фактор управления персоналом в условиях рынка;

– как важный гарант экономической безопасности;

– как важное качество работника, характеризующее его способности достигать наилучших результатов в своей профессиональной деятельности [12].

Таким образом, осмысление актуальных проблем формирования кадрового потенциала нашего общества и развития личности как полноценного субъекта рыночных отношений непосредственно связано с категорией безопасности, а проблема формирования безопасной личности является одной из приоритетных задач эффективного управления персоналом.

Возрастание потребности современного работника в социально-профессиональном статусе как социокультурный фактор его профессиональной безопасности имеет две формы проявления. Во-первых, работник стремится повысить собственную профессиональную и личностную конкурентоспособность, которая выступает для него как фактор профессиональной безопасности, а значит уверенности в стабильности своей профессиональной карьеры. Как известно, потребность в безопасности является наиболее значимым мотивом для человека при организации своей деятельности и карьерного роста. Для современного работника как специалиста важно знать свой реальный конкурентоспособный уровень для того, чтобы планировать свое будущее и при необходимости корректировать процесс собственного формирования и развития (обучения, самообучения).

Во-вторых, для работника важна конкурентоспособность организации, в которой он осуществляет свою профессиональную деятельность, и конкурентоспособность общества (например, экономическая) в целом как стратегический фактор общественного благополучия и производственной стабильности. Например, снижение производственной деятельности приводит к безработице, к экономической и социальной дестабилизации, в целом снижает конкурентоспособность организации и, как следствие, повышает вероятность увольнения работника и приводит к повышению требований к его конкурентоспособности.

Чтобы «выжить» в новых для России условиях и отвечать всем требованиям и критериям, предъявляемым социальной ситуацией к процессу управления, организациям, предприятиям, фирмам необходимо постоянно приспосабливаться к изменяющейся среде и через инновационную деятельность адаптироваться к этим изменениям.

Стремление работников к самоактуализации. Данный фактор указывает на естественную внутреннюю потребность работника, проистекающую из его отношения к собственной деятельности и к ее результату. Только самоактуализирующаяся личность в наибольшей степени определяет интенсивность, эффективность и качество труда, инициативность «человеческого фактора» в экономической и управленческой деятельности организаций и предприятий. Самоактуализация как полноценное раскрытие личностного потенциала работника выступает фактором успешности производственной деятельности и фактором его конкурентоспособного поведения.

Анализ социально-экономических условий рыночных отношений позволяет говорить о необходимости формирования безопасности, во-первых, *как основы стабильности личности*, уверенной в завтрашнем дне, стремящейся к личностной самореализованности, признанию со стороны окружающих, сознанию достижения своих целей законными

способами и т.д.; во-вторых, *как основы стабильности общества*, т.к. стабильность общества основана не на усилиях правоохранительных органов, а на сознательном подчинении личности нормам и требованиям культуры, поскольку оно, это подчинение, выгодно для личности [13].

Учитывая специфику человека как «мягкой системы», невозможно четко изложить исчерпывающий свод требований, обеспечивающих безопасность работника. Дело в том, что безопасность – это личностное субъективное психологическое образование, в терминах психологической науки – системное качество, формирование которого во многом детерминируется внутренними как осознанными, так и неосознанными механизмами «мягкой системы». В целом современные условия предъявляют к безопасной личности 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 [14];

– способность к разумному риску в нестандартных ситуациях;

– стремление к самосовершенствованию и гармоническому саморазвитию личности;

– использование социально-ориентированных технологий и оптимального поведения при разрешении конфликтов [15];

– высокий уровень духовной культуры, уважение и самоуважение;

– дух инноватики и творческой активности [16].

Заключение. Таким образом, выявлены основные факторы, которые в той или иной мере обусловливают формирование и развитие безопасности современного работника. По нашему мнению, ориентация современного общества на безопасную 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 социотехнической системы обусловливается конкурентоспособностью ее основных подсистем – социальной и технической. В наших условиях именно социальная подсистема, непосредственно связанная с человеческим фактором, *является наиболее уязвимой в силу своей низкой конкурентоспособности*. Сказанное означает: чтобы обеспечить безопасность страны, необходимо повышать конкурентоспособность работника (и кадрового потенциала страны в целом) как фактора развития и процветания общества сегодня и в стратегическом будущем.

Примечания:

1. Кабушкин Н.И. Менеджмент: Учеб. пособие [Текст] / Н.И. Кабушкин. Мн.: БГЭУ, 1999. 644 с.

2. Мескон М.Х. Основы менеджмента [Текст] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. М. : Дело, 2007. 702 с.

3. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами [Текст] / Ю.М. Забродин. М. : Финстатинформ, 2002. 360 с.

4. Кураков А. Экономическая психология [Текст] / А. Кураков // Развитие личности. 2007. № 1. С. 195-207.

5. Новиков А.М. Методология [Текст] / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. М.: СИНТЕГ, 2007. 668 с.

6. Производительность труда «белых воротничков» [Текст] / Общ. ред. и вступит. ст. В.В. Зотова; пер. с англ. М.: Прогресс, 1989. 248 с.

7. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. М.: Гардарика, 2008. 416 с.

8. Русинов Ф.М. Менеджмент и самоменеджмент [Текст] / Ф.М. Русинов, Л.Ф. Никулин, Л.В. Фаткин. М.: ИНФРА-М, 1996. 352 с.

9. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. М.: Наука, 1984. 444 с.

10. Шадриков В.Д. Деятельность и способности [Текст] / В.Д. Шадриков. М.: Изд. Корпорация «Логос», 1994. 320 с.

11. Шуванов И.Б., Шаповалов В.И. Конкурентоспособность в системе безопасности подростка [Текст] / И.Б. Шуванов, В.И. Шаповалов // Ярославский педагогический вестник. 2012. №5. Том 2. С. 71-74.

12. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности [Текст] / Л.М. Митина. М.: Московский психолого-социальный институт. Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2002. 400 с.

13. Гарафутдинова Н.Я. Конкурентоспособность будущего специалиста высшей квалификации как показатель качества его подготовки [Текст] / Н.Я. Гарафутдинова // Вестник Омского университета. 1998. Вып. 1. С. 76-78.

14. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: Психология управленческой деятельности [Текст] / Л.Д. Кудряшова. Л.: Лениздат, 1986. 160 с.

15. Шаповалов В.И. Теоретико-методологические вопросы личностной детерминации конкурентоспособности руководителя [Текст] / В.И. Шаповалов // Фундаментальные исследования. 2012. № 6. Часть 3.

16. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека [Текст] / К.Р. Роджерс. М.: Изд. группа «Прогресс», «Универс», 1994. 480 с.

UDC 159.9

Competitiveness as a Component of Human Security in Modern Society

[1] Vladimir I. Shapovalov
[2] Igor' B. Shuvanov

[1] Sochi State University, Russia
26a, Sovetskaya street, Sochi city, 354000
Dr. (Pedagogy), Professor
E-mail: shapovalov_vi@mail.ru
[2] Sochi State University, Russia
26a, Sovetskaya street, Sochi city, 354000
PhD (Psychology)
E-mail:schuvanov@rambler.ru

Abstract. The article is focused on economic and socio-cultural conditioning of person competitiveness as an integral component of employee's security in post-industrial society.

Keywords: human security; competitive behaviour; factors of business entity security; human factor.