

УДК 35.08-057.17

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗМЕРЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МЕНЕДЖЕРА КАК ФАКТОРА СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Шаповалов В.И., Шуванов И.Б.

*Сочинский государственный университет, Сочи,
e-mail: Shapovalov_vi@mail.ru, Schuvanov@rambler.ru*

В статье авторский подход к понятиям «экстремальная ситуация» и «социальная безопасность» позволяет определить ориентиры для представления и последующего формирования основных требований к руководителю и его действиям в экстремальной ситуации, обеспечивающих социальную безопасность коллектива. На основе принципов системности, детерминизма и синергизма предлагается гипотеза о конкурентоспособности менеджера как совокупности профессионально-важных качеств, с максимально высокой степенью формирующих готовность к адекватной деятельности организации в экстремальной ситуации. В практическом плане предлагается комплекс социально-ориентированных технологий оценки внутренних конкурентных преимуществ и комплекс показателей оценки уровня конкурентоспособности с учетом особенностей среды обитания или условий управленческой деятельности, непосредственно определяющих социальную безопасность организации.

Ключевые слова: экстремальная ситуация, социальная безопасность, конкурентоспособность менеджера, оценка конкурентоспособности

METHODICAL APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF MANAGERIAL COMPETITIVENESS AS A FACTOR OF SOCIAL SAFETY IN AN ORGANIZATION

Shapovalov V.I., Shuvanov I.B.

Sochi State University, Sochi, e-mail: Shapovalov_vi@mail.ru, Schuvanov@rambler.ru

In the article, the authors' approach to the two concepts, an extreme situation and social safety, allows for the determination of the guidelines to envision and subsequently form the basic requirements for a manager and his actions during an extreme situation to ensure the social safety for the organization's personnel. Based on the principles of systematization, determinism and synergism, the author proposes a hypothesis, which implies that managerial competitiveness is comprised of the set of professionally important qualities of a manager, which generate the highest degree of readiness for an adequate reaction of an organization during an extreme situation. In practical terms, the article offers a set of socially-oriented techniques to assess the internal competitive advantage of an organization and a set of indicators to evaluate the level of competitiveness (while taking into consideration the peculiarities of the surrounding environment and the unique circumstances that management faces) which directly determine the social safety of an organization.

Keywords: extreme situation, social safety, managerial competitiveness, evaluation of the level of competitiveness

Деятельность менеджера в условиях глобальных часто внезапных социально-экономических перемен всегда связана с кризисами, которые воспринимаются психикой человека как экстремальные ситуации. Экстремальная ситуация всегда относится к человеку и по своей сущности является социальным (личностным или групповым) феноменом. Поэтому правомернее говорить об адекватном отражении экстремальной ситуации, которое создает наиболее высокую вероятность социальной безопасности человека. Под социальной безопасностью будем понимать способность людей предвидеть и быть готовым преимущественно к рациональным (но, возможно, вопреки рациональным – к алогичным) действиям в экстремальной (чрезвычайной) ситуации, приводящим к выходу из экстремальной ситуации или элиминированию (устранению) ее последствий. Объектами социальной безопасности являются люди, их законные интересы (потребности), общности, отношения и пр. [8].

Действие в экстремальной ситуации (рациональное/иррациональное), выполненное в максимально короткий срок, – это результат продуманного решения на основе выбора, сравнения вариантов и учета многих факторов, имеющее четкую целевую направленность [9].

Экстремальность проявляет себя как «наискорейшее движение, проходящее по наикратчайшей линии» (Аристотель [11]).

А.М. Столяренко, исследовавший экстремальную ситуацию в рамках психологического подхода, считает, что экстремальными называются ситуации, ставящие перед человеком большие объективные и психологические трудности, обязывающие его к полному напряжению сил и наилучшему использованию личных возможностей для достижения успеха и обеспечения безопасности [14].

С нашей точки зрения, можно предложить следующее рабочее определение экстремальной ситуации в управленческой деятельности. Экстремальная ситуация –

резкий скачкообразный переход внешних (социальных, экономических, технологических, политических, экологических) или внутренних (личностных) параметров организации как системы из устойчивого состояния в неустойчивое, угрожающее распадом этой системы и требующее от руководителя:

– наивысшего психофизиологического напряжения (собранный до уровня «конечного порыва» – кратковременного повышения продуктивности за счет привлечения «неприкосновенных» психофизиологических резервов организма. Очевидно, что такой режим работы является экстремальным для организма и ведет, как правило, к переутомлению и хроническим заболеваниям [2];

– субъективной готовности к адекватной реакции на экстремальную ситуацию на основе природных данных и ранее приобретенных навыков, знаний, опыта (реагирования на такую ситуацию);

– объединения всех управленческих функций в единую интегративно функционирующую конкурентоспособную систему управленческой деятельности (на основе конкурентоспособной Я-концепции), действующую по принципу синергизма) [13].

Приведенные аргументы создают ориентиры для представления и последующего формирования основных требований к руководителю и его действиям в экстремальной ситуации, обеспечивающим социальную безопасность коллектива. Однако, какими бы мудрыми не были действия руководителя, достижение 100% результата остается проблематичным. И этому есть две причины.

Первая связана с известной аксиомой *потенциальной опасности* – утверждение, согласно которому ни в одном виде деятельности невозможно достичь абсолютной безопасности, любая деятельность потенциально опасна [12]. Следовательно, задача менеджера организовать выход из экстремальной ситуации с максимально возможным управленческим эффектом и минимально возможными потерями (люди, техника, оборудование и пр.).

Вторая причина связана с менее известным и учитываемым в практической психологии принципом относительной достоверности исследования профессиональных и социально-психологических свойств личности руководителя, в совокупности являющихся детерминантами будущего поведения. Т.е. невозможно достоверно измерить (в силу разнообразных причин) социально-психологические показатели руководителя. Речь может идти лишь о выявлении тенденции их проявления в настоящем и будущем.

В этом контексте справедливым является утверждение, что «свободного от риска поведения не существует», поэтому в реальной управленческой деятельности, особенно в экстремальной ситуации, всегда полярно существуют понятия «риск/надежность», «риск/опасность» и «опасность/надежность». Это говорит о том, что будущее управленческих решений не может быть известно в достаточной мере, но сознательное применение рискованных решений расширяет возможности рациональных действий [7].

В работе менеджера условия внешней среды (конкуренты, рынок, персонал и пр.) создают проблемные ситуации, которые он должен не только адекватно отражать, но и принимать соответствующие управленческие решения, от которых как минимум зависит ситуационный успех организации, как максимум – сам факт функционирования организации как системы. Условно управленческая деятельность менеджера вступает в конкурентные отношения с системой определенным образом взаимодействующих внешних факторов, являющихся коррелятами понятия «внешняя среда» и требующих образования адекватных субъект-объектных отношений: отражение менеджером объективно сложившихся условий деятельности в виде проблемной задачи. Из двух конкурирующих систем добивается своего «успеха» та, которая является более конкурентоспособной.

Внешняя среда воспринимается организацией (менеджером) одновременно и как система, содержащая благоприятные, и как система, включающая неблагоприятные факторы. Благоприятные параметры организация рассматривает как возможности развития, повышения эффективности и т.д., а неблагоприятные – как угрозы [4]. Наличие благоприятных и неблагоприятных факторов во внешней среде и их трудно предсказуемое, но имеющее место взаимодействие, а тем более влияние этого взаимодействия на эффективность работы организации образует в сознании функционирующего субъекта управления модель «стратегии природы» [11]. Представляется, что для успешного управления менеджеры должны уметь предугадывать и опережающе отражать стихийно формирующиеся и проявляющиеся в конкретной ситуации закономерности в образе действий конкурентов, рынка, внешних групп и организаций, т.е. «стратегию природы» и формировать на этой основе свою стратегию управления.

Философы утверждают, что для сохранения организации как системы «стратегии

Природы» должна противостоять конкурентоспособная «стратегия Разума», в упрощенном виде нацеленная на то, «чтобы выжить, чтобы стабилизировать свое существование» [15]. Действительно, продолжает автор, какой бы умственной деятельностью ни занимался человек..., его цель одна и та же: лучше понимать мир, чтобы защититься от его опасностей и достичь стабильной жизни. Стратегия разума всегда связана с целесообразным поведением, направленным на осознание и нахождение выхода из трудных ситуаций, на основе сообразительности, изобретательности, умения предвидеть будущие события.

В контексте менеджмента «стратегия разума» – представляет собой детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей. Следовательно, для обеспечения безопасного функционирования организации стратегия менеджера должна быть конкурентоспособной по отношению к «стратегии Природы».

Таким образом, для обеспечения социальной безопасности в непредсказуемо меняющихся условиях внешней среды менеджеру необходимо создать конкурентоспособную стратегию управления как коррелят «стратегии Природы». В контексте обсуждаемой проблемы надо помнить также правило – конкурентоспособность организации является функцией конкурентоспособности руководителя [9].

Из этого следует практическая психолого-педагогическая задача – с целью минимизации потерь от возможных неадекватных (спонтанных, нерегулируемых, стихийных) управленческих ситуаций необходимо подготовить (обучить, сформировать требуемые навыки) конкурентоспособного менеджера, гарантирующего надежное «выживание» организации в такого рода ситуациях [3, 10].

Для решения проблемы подготовки (обучения, формирования требуемых навыков) менеджера, обеспечивающего надежное «выживание» (преодоление) в условиях внезапно изменившихся параметров внешней или внутренней среды, предлагается перечень стержневых (базовых) качеств (свойств) личности руководителя, способных с высокой степенью вероятности обеспечить социальную и производственную безопасность вверенного ему коллектива, в том числе в экстремальных ситуациях.

На основе принципов системности, детерминизма и синергизма предлагается гипотеза о конкурентоспособности менеджера как совокупности профессионально

важных качеств, с максимально высокой степенью обеспечивающих готовность к адекватной деятельности организации в экстремальной ситуации.

Определение структуры конкурентоспособности предполагает упорядочивание качеств и параметров, ее характеризующих, в соответствующую теоретическую модель. Нами представлена модель, которая включает сущностные признаки и структурные компоненты конкурентоспособности и соответствующий набор параметров, конкретизирующих содержание структурных компонентов.

На основе анализа теоретических работ по психологии личности (А.Г. Асмолов, А.А. Бодалев, А.В. Брушлинский, Е.А. Климов, С.Л. Рубинштейн, Е.В. Шорохова и др.) в качестве сущностных признаков конкурентоспособности нами выделены: интеллектуальный потенциал, самоактуализация, адекватная самооценка, самообучение, коммуникабельность, интернальность, нравственный императив, способность принимать ответственные решения, ценностно-ориентированная адекватность, готовность к профессиональному самоопределению.

Для практической оценки уровня конкурентоспособности предлагается схема в виде двух векторов – вектора профессиональной конкурентоспособности (ось ординат) и вектора социальной конкурентоспособности (ось абсцисс) (рис. 1).

«Технико-технологическая конкурентоспособность» – поведение, ориентированное на получение конкретного результата (прибыли) на основе профессиональных (технических) знаний и умений; интересы человека на втором плане; преобладание рациональной детерминанты, отсутствие коммуникативной гибкости, пренебрежение к социальному опыту решения проблем.

«Социально-психологическая конкурентоспособность» – поведение, ориентированное на человеческий фактор в процессе выполнения задания, на стратегический успех; реализацию программы профессиональной деятельности, подчиненное, прежде всего, интересам работающего человека; преобладание гуманистической детерминанты.

«Оптимальная конкурентоспособность» – поведение, реализуемое на основе конкурентоспособности, разумно сочетающее интересы человека и обязательность получения запланированного результата, в любых условиях изменяющейся внешней среды. Такое поведение отличается мобильностью – при необходимости быстро

определяются приоритеты, и переключаются внимание и усилия на решение производственных проблем или проблем человека.

Преобладающая детерминанта регулируется ситуацией и существующей потребностью группы в безопасности.

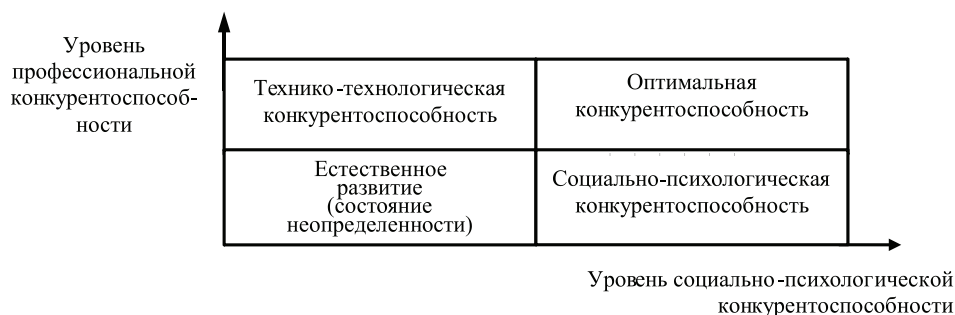


Рис. 1. Модель конкурентоспособности

«Естественное развитие» – поведение в ситуации неопределенности, осуществляющееся без какой-либо внутренней стратегии; элементы саморегуляции минимальны; преобладающая детерминанта стохастична. Безопасность на низком уровне.

В целом конкурентоспособность – это системное качество, характеризующее жизнеспособную (с максимальной степенью безопасности) *социальную архитектуру личности* в вероятностно-неопределенной среде обитания и включающее такие составляющие как эффективность, направленность на результат, совместимость (производственную и личностную) гибкость (адаптивность), адекватную открытость, культуросообразность, ценностные ориентации и др. [13].

Структурные составляющие конкурентоспособного поведения можно конкретизировать в наборе определенных параметров, которые в формальном плане разделены на две группы: показатели надежности профессиональной конкурентоспособности и показатели надежности социально-психологической конкурентоспособности.

Параметры в своей совокупности позволяют представить степень выраженности конкурентоспособности в виде обобщенного интегративного индекса.

Оценку конкурентоспособности руководителя в менеджменте можно осуществлять, исходя из его конкурентных преимуществ, которые подразделяются на внутренние и внешние по отношению к управленцу. Внутренние конкурентные преимущества могут быть наследственными и приобретенными – это совокупность личностных свойств, которые в целом определяются как человеческий фактор управленческой деятельности [5]. Внешнее конкурентное преимущество менеджера определяется главным образом адекватным отражением совокупности показателей внешней среды: привычность событий (ПС), темп изменений событий (ТИ) и предсказуемость будущего (ПБ) [1].

Внутренние конкурентные преимущества – это взаимосвязанные субъективные свойства личности, которые определяют конкурентоспособность с некоторой степенью вероятности. Задача исследователя заключается в том, чтобы выявить по возможности большую совокупность значимых свойств, которые являются наиболее важными с точки зрения формирования адекватной конкурентоспособности руководителя. С позиции факторного анализа конкурентоспособность выступает фактором, образованным на основе корреляции, существующей между отдельными переменными (свойствами личности). В основе такой интерпретации лежит предположение, что большое разнообразие поведения руководителя в управленческой деятельности может быть описано и объяснено при помощи ограниченного числа основных свойств, факторов или способностей [6].

В практическом плане разработаны следующие методики оценки внутренних конкурентных преимуществ, непосредственно определяющих социальную безопасность организации.

1. Методика оценки профессионального самоопределения, направленная на определение профессиональных предпочтений. На основе результатов разработан *индекс профориентационной конкурентоспособности (ПКС)*.

2. Методика оценки уровня самоактуализации личности руководителя, которая в интегративном виде всю совокупность составляющих самоактуализации руководителя представляет в виде *индекса личностной конкурентоспособности (ЛКС)*.

3. Методика оценки ценностных ориентаций и разработка на этой основе *индекса жизненной конкурентоспособности (ЖКС)* как суммы разностей между рангами представляемых ценностей и рангами, характеризующими реальное стремление достичь этих ценностей в жизни.

4. Методика оценки направленности личности «на себя», «на взаимодействие»

и «на задачу» и разработка *индекса мотивационной конкурентоспособности (МКС)*.

5. Методика оценки коммуникативной направленности личности и разработка на этой основе *индекса коммуникативной конкурентоспособности (ККС)*.

6. Методика измерения уровня синергизма совместной деятельности и разработ-

ка на этой основе *индекса групповой конкурентоспособности (ГКС)*.

7. Методика исследования уровня субъективной локализации контроля и определение *индекса интернальной конкурентоспособности (ИК)*.

Индекс *общей конкурентоспособности (ОКС)* определяется как функция, имеющая следующий вид:

$$ОКС = F(ПКС, ЛКС, ЖКС, МКС, ККС, ГКС, ИК).$$

Внешние конкурентные преимущества. Для измерения индекса конкурентоспособности предлагается три показателя, характеризующие конкурентоспособность руководителя в конкретных условиях его функционирования (рис. 2) [1]. Учитывая, что внешние условия являются одним из главных факторов, детерминирующих уровень конкурентоспособности, становится

очевидным, что один и тот же руководитель в разных условиях будет иметь разный индекс конкурентоспособности и разную возможность в обеспечении безопасности организации. Таким образом, вводимые показатели направлены на измерение уровня конкурентоспособности с учетом особенностей среды обитания или условий управленческой деятельности.

| Требуемые действия / Показатели | Стабильность | Реакция на проблемы | Исследование | Творчество |
|--------------------------------------|--|---|--|--|
| Привычность событий (ПР) | Привычные | В пределах экстраполяции опыта | Неожиданные, но имеющие аналогии в прошлом | Неожиданные и совершенно новые |
| Темп изменений (ТИ) | Медленнее, чем реакция руководителя (системы управления) | Сравнимый с реакцией руководителя (системой управления) | В пределах разброса реакции | Быстрее, чем реакция руководителя (системы управления) |
| Предсказуемость будущего (ПД) | По аналогии с прошлым | Путем экстраполяции | Предсказуемые серьезные проблемы | Частичная предсказуемость |

Конкурентоспособность: 5 ————— 4 ————— 3 ————— 2 ————— 1
 Высокая ————— Низкая

Рис. 2. Шкала конкурентоспособности руководителя

Степень привычности измеряет то, насколько привычны для менеджера (системы управления) организации внешние изменяющиеся события (задачи, проблемы). Высокому уровню конкурентоспособности соответствуют привычность событий, то есть руководитель свободно справляется с проблемами и задачами, которые ему преподносит среда и которые ему предстоит решить. Уровню низкой конкурентоспособности соответствует такое состояние менеджера, когда все или большинство новых проблем и задач для него выступают как неожиданные и совершенно новые, которые он не в состоянии решить сам обычными методами.

Темп изменений характеризует, насколько руководитель (система управления) способен вовремя реагировать на новые проблемы и задачи. Высокий уровень конкурентоспособности сохраняется до тех пор, пока реакция руководителя на внешние изменения

быстрее, чем сами внешние изменения. То есть конкурентоспособность руководителя позволяет ему надежно реагировать по темпу на появление новых проблем и задач.

Низкий уровень конкурентоспособности наступает, когда реакция руководителя на внешние события и проблемы медленнее, чем изменения самих событий, то есть по своим действиям он не успевает за их появлением и изменением, у него возникают затруднения в решении предъявляемых ему задач и проблем.

Предсказуемость будущего показывает, насколько руководитель способен адекватно предсказать будущее состояние организации.

Высокий уровень конкурентоспособности обеспечивается умением управленца предсказывать будущее без проблем и с большой степенью определенности, либо по аналогии с прошлым, либо, реализуя инновационные стратегии принятия решений.

К низкому уровню конкурентоспособности приводит затруднение руководителя адекватно предсказывать будущее организации или предсказывать с малой степенью определенности.

В верхней строке рисунка даны обозначения требуемых действий менеджера в зависимости от уровня конкурентоспособности.

В контексте нашего исследования важно понять, что высокий или низкий уровень конкурентоспособности приводит соответственно к высокому или низкому уровню безопасности функционирования как руководителей, так и организации в целом.

Для измерения уровня конкурентоспособности (КС) необходимо, пользуясь таблицей (рис. 2), определить для выбранных условий и с учетом индекса общей конкурентоспособности (ОКС), характеризующего внутренние возможности руководителя, уровень привычности событий, темп изменений и предсказуемость будущего. Затем, рассчитав среднее значение, мы получаем ожидаемое значение уровня конкурентоспособности.

$$КС = \frac{\sum_{i=1}^n (ПС + ТИ + ПБ)}{n}$$

Если уровень конкурентоспособности находится в пределах 1,5–2,5 по шкале, то можно ожидать, что для руководителя предъявляемые ему проблемы и задачи будут неожиданными, не имеющими аналога решения в прошлом или совершенно новыми, его обескураживающими; изменения во внешней обучающей среде будут идти либо в пределах разброса его возможной реакции на эти изменения, либо быстрее, чем руководитель сможет на них реагировать; руководитель окажется в состоянии предсказывать события (ориентироваться во внешней социально-экономической среде) только частично.

Итак, изменения во внешней среде приводят к изменению уровня конкурентоспособности руководителя, а следовательно, создают опасность неверных (ошибочных) действий, а это в свою очередь требует дополнительных сил (использования внутреннего потенциала) для адаптации к изменяющимся условиям среды с целью повышения уровня конкурентоспособности, то есть приведения системы управленческой деятельности в соответствие с определенной объективной закономерностью, с требованиями среды, с требованиями безопасного функционирования.

Список литературы

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Волков В.Г., Машкова В.М. Методы и устройства для оценки функционального состояния и уровня работоспособности человека – оператора. – М.: Наука, 2005. – 206 с.
3. Казаков И.С. Информационная компетентность как объект педагогического проектирования // Известия

Сочинского государственного университета. – 2013. – № 1 (23). – С. 98.

4. Лапыгин Ю.Н., Лапыгин Д.Ю. Электронная книга «Управленческие решения». – М.: Эксмо, 2009.
5. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
6. Окунь Я. Факторный анализ. – М.: Статистика, 1974.
7. Разумов П.В. Развитие инновационных методов финансирования совместных инвестиционных проектов. – М.: Высшая школа, 2008.
8. Словарь чрезвычайных ситуаций // Режим доступа: <http://enc-dic.com/mchs/Chs-2319/>, свободный.
9. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 494 с.
10. Тюнников Ю.С. Базовые конструкты содержания дополнительного профессионального образования: методологические вопросы // Вестник Сочинского государственного университета туризма и курортного дела. – 2010. – № 2. – С. 7–16.
11. Философский словарь // Режим доступа: http://dic.academic.ru/contents.nsf/dic_new_philosophy, свободный.
12. Хван Т.А., Хван П.А. Безопасность жизнедеятельности. – М.: Феникс, 2012. – 448 с.
13. Шаповалов В.И., Шуванов И.Б. Конкурентоспособность как составляющая безопасности личности в современном обществе // Вестник СГУ. – 2012. – № 4. – С. 63–71.
14. Энциклопедия современной юридической психологии / под общ. ред. профессора А.М. Столяренко, 2002.
15. Oesterle Otto. Goldene Mitte – unser einziger Ausweg. Vom zersplitterten zum ganzheitlichen Wissen. – Schweiz, 1997.

References

1. Ansoff I. Strategisches Management. M.: Ekonomika, 1989. 519 p.
2. Volkov V.G., Mashkova V.M. Metody i ustroystva dlya otsenki funktsionalnogo sostoyaniya i urovnya rabotosposobnosti cheloveka-operatora. M.: Nauka, 2005. 206 p.
3. Kazakov I.S. Informatsionnaya kompetentnost kak obekt pedagogicheskogo proektirovaniya. Izvestiya Sochinskogo gosudarstvennogo universiteta. 2013. no. 1 (23) 98.
4. Lapygin Yu.N., Lapygin D.Yu. Elektronnaya kniga «Upravlencheskie resheniya». M.: Eksmo, 2009.
5. Lomov B.F. Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psikhologii. M.: Nauka, 1984. 444 p.
6. Okun Ya. Faktornyy analiz. M.: Statistika, 1974.
7. Razumov P.V. Razvitie innovatsionnykh metodov finansirovaniya sovmestnykh investitsionnykh projektov. M.: Vysshaya shkola, 2008.
8. Slovar chrezvychaynykh situatsiy // Rezhim dostupa: <http://enc-dic.com/mchs/Chs-2319/>, svobodnyy.
9. Sovremennyy ekonomicheskyy slovar / B.A. Rayzberg, L.Sh. Lozovskiy, E.B. Starodubtseva. M.: INFRA-M, 2006. 494 p.
10. Tyunnikov Yu.S. Bazovye konstruktivy soderzhaniya dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya: metodologicheskie voprosy // Vestnik Sochinskogo gosudarstvennogo universiteta turizma i kurortnogo dela. 2010. no. 2. pp. 7–16.
11. Filosofskiy slovar // Rezhim dostupa: http://dic.academic.ru/contents.nsf/dic_new_philosophy, svobodnyy.
12. Khvan T.A., Khvan P.A. Bezopasnost zhiznedeyatel'nosti. M.: Feniks, 2012. 448 p.
13. Shapovalov V.I. Konkurentosposobnost kak sostavlyayushchaya bezopasnosti lichnosti v sovremenom obshchestve // V.I. Shapovalov, I.B. Shuvanov // Vestnik SGU. 2012. no. 4. pp. 63–71.
14. Entsiklopediya sovremennoy yuridicheskoy psikhologii / Pod obshchey redaktsiyey professora A.M. Stolyarenko, 2002.
15. Oesterle Otto. Goldene Mitte – unser einziger Ausweg. Vom zersplitterten zum ganzheitlichen Wissen. Schweiz, 1997.

Рецензенты:

Боков М.А., д.э.н., профессор, декан экономического факультета Сочинского государственного университета, г. Сочи;

Енгальчев В.Ф., д.псих.н., профессор, заведующий кафедрой общей и юридической психологии Калужского государственного университета, г. Калуга; профессор кафедры общей психологии и социальных коммуникаций Сочинского государственного университета, г. Сочи.

Работа поступила в редакцию 29.11.2013.