

КАК ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ СТУДЕНТОВ В ПОВЫШЕНИИ СВОЕЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

HOW TO INTEREST STUDENTS IN IMPROVING THEIR COMPETITIVENESS

*G. Vasyuk
A. Pismennaya*

Annotation

The article discusses specificity of modern requirements for graduated students and those education technologies that can be used to enhance students' competitiveness in the labor market, primarily due to the forming of competence development. It analyzes the usefulness of the researches, as training technology. Gives concrete examples of efficient delivered by the researches. Touches upon the method used in the study program of researches for Master and forms of use.

Keywords: competence, education, research, competitiveness.

Власюк Галина Викторовна

*К.соц.н., доцент,
Московский государственный
университет путей сообщения
Письменная Анна Борисовна
Д.эк.н., профессор,
Московский государственный
университет путей сообщения*

Аннотация

В статье рассматриваются особенности современных требований к выпускникам ВУЗов и те образовательные технологии, которые могут быть использованы для повышения конкурентоспособности студентов на рынке труда в первую очередь за счет формирования компетенций развития. Анализируется целесообразность проведения исследовательских работ, как технология обучения. Приводятся конкретные примеры действенности выполнения исследовательских работ. Рассматривается методика используемых в программе обучения магистров исследовательских работ, формы ее использования.

Ключевые слова:

Компетенция, развитие, исследовательская работа, конкурентоспособность.

Инновационное развитие экономики, важность которого для России понимается сегодня на всех уровнях, связано не только с созданием и внедрением передовых технологий, но и с формированием у каждого члена общества соответствующих компетенций. Бесмысленно рассматривать и намечать планы инновационного развития без привязки к человеческому фактору. Значению роли человека в развитии инновационной сферы посвящено большое количество научных исследований. Так, А.Б.Письменная и Т.В.Ярковская указывают, что интеллектуальный капитал организации в современном понимании – это, прежде всего, знания, которыми обладают ее сотрудники. Именно люди являются носителями "знаний", создающих конкурентное преимущество организации. Причем их знания дополняются навыками, опытом, различными умениями, а также соответствующей организационной структурой, обеспечивающей их эффективное использование. [1] Согласно ресурсной концепции персонализированные знания, навыки и опыт могут быть определены как компетенции. [2]

Так, проведенный Аналитическим центром при Пра-

вительстве Российской Федерации при взаимодействии с Торгово-промышленной палатой Российской Федерации с 3 марта по 15 апреля 2015 года онлайн-опрос "Оценка состояния конкурентной среды в России" (N=650), позволяет утверждать, что 48 % предпринимателей связывают повышение своей конкурентоспособности с обучением персонала. При этом 32 % представителей российского бизнеса считают, что наиболее негативное влияние на российский рынок оказывает отсутствие квалифицированных кадров, [3] т.е. наличие у имеющих и потенциальных сотрудников организационно значимых компетенций.

Следует отметить, что сегодня в понятие "организационно значимые компетенции", то есть востребованные бизнесом, входят не только профессиональные знания, умения и навыки. Так, специалисты HeadHunter, проанализировав размещенные на портале объявления, сделали вывод, что наиболее востребованным качеством, которым должен, по мнению работодателей, обладать соискатель, является ответственность. Это требование к кандидату встречается в 28,6 процента вакансий. Вторым по

значимости личным качеством соискателя является коммуникабельность. Она упоминается в каждом пятом объявлении, или в 19,7 процентах случаев. На третьем месте предпочтений работодателей – грамотность (14,6% объявлений о вакансиях). Кроме того, многократно выдвигаемым требованием работодателей к соискателю является стрессоустойчивость (8,1 % объявлений). Помимо этого, по мнению работодателей, соискатель должен быть пунктуальным (7,5 % объявлений). В тоже время специалисты HeadHunter подчеркивают значимость для многих работодателей таких компетенций кандидатов, как способность к командной работе (заявлено в 5,9 % объявлений о вакансиях), нацеленность на результат (3,7 % объявлений), энергичность (3,6 % % объявлений), креативность (3,2 % объявлений), честность (2,9 % объявлений), доброжелательность (2,7 % объявлений), организованность (2 % объявлений), дисциплинированность (1,8 % объявлений), а также желание зарабатывать (1,8 % объявлений), аналитический склад ума (1,7 % объявлений) и быстрая обучаемость (1,2 % объявлений). [4] В целом можно говорить о выраженной значимости для работодателей "социальных" компетенций, [5] отражающих как личностные характеристики кандидатов, так и их персональные компетенции, ориентированные на обеспечение успешности взаимодействий.

Причем материалы социологических исследований, проведенных в 2015 году А.С.Бердиевой, доказывают, что "социальные" компетенции, представляются работодателям важными, не только для специалистов, ориентированных на работу с людьми, но и представителей технических специальностей. [6]

Одним из важнейших социальных институтов общества, позволяющих развивать значимые компетенции, является институт высшего образования, который традиционно рассматривался как платформа получения теоретических знаний. В условиях динамически развивающегося общества и в связи с новыми запросами, предъявляемыми к специалисту в современном мире, именно институт высшего образования призван обеспечить формирование таких значимых для современного человека компетенций, как способность к самопознанию, саморазвитию, самосовершенствованию, позволяющих адаптироваться к изменениям ситуационных параметров.

Это позволяет утверждать, что работодателями сегодня затребованы те компетенции, которые должны помочь выпускнику не только в получении профессионального опыта, но и в социальной адаптации к коллективу, производству. Работодатели заинтересованы, чтобы выпускник вуза без раскочки и доучивания мог включиться в работу компании, адаптироваться к особенностям её деятельности и культуры, в том числе за счет использования личных качеств и персональных социальных ком-

петенций. Это ставит вопрос о необходимости работы образовательных учреждений над формированием и развитием таких компетенций.

На X Международном железнодорожном бизнес форуме "Стратегическое партнёрство – 2015" ректор МГУПС (МИИТ) Б.А. Лёвин отметил, что "транспортную отрасль будут развивать люди, обладающие качественными фундаментальными и профессиональными знаниями, практическими умениями, разносторонней эрудицией, корпоративной и общечеловеческой культурой, владеющие межтранспортными компетенциями, способные осваивать новое, умеющие адаптироваться к сложным ситуациям, преданные профессии, корпорации и отрасли". [7]

Исходя из этого, в рамках института высшего образования должен формироваться такой спектр компетенций, которые, с одной стороны, гарантируют высокий уровень профессиональной подготовки кадров для выполнения поставленных задач, а, с другой, обеспечивают возможность развития личности, исходя из требуемых ситуационных условий. Тогда, с одной стороны, современное высшее образование должно включать в себя получение знаний, умений и навыков, основой которых являются фундаментальные знания (традиционный подход), а, с другой, быть ориентировано на наращивание потенциала студента в процессе реализации, поддержки и развития его способностей (компетентностный подход). Предполагается, что в совокупности все эти компоненты формируют поведенческие модели – когда выпускник способен, как минимум, самостоятельно сориентироваться в ситуации и квалифицированно решать стоящие перед ним задачи, и, как максимум, способен ставить и решать новые задачи, соответствующие ситуации.

При этом в условиях непростых экономических реалий сегодняшнего дня значимыми становятся компетенции, связанные со способностью к самостоятельным активным действиям, анализу ситуаций и принятию решений в постоянно изменяющихся условиях.

Американские исследователи установили единицу устаревания знаний специалиста – "период полураспада компетентности", то есть продолжительность времени со дня окончания ВУЗа до дня, когда компетентность выпускника снижается на 50 % в связи с появлением новой научно-технической информации.[8] Этот период в современном быстроменяющемся мире стремительно сокращается и, по оценкам экспертов, составляет 5 лет. Поэтому ВУЗ призван, по нашему мнению, прежде всего, способствовать профессионально-личностному росту студента, формированию в будущем специалисте стремления к постоянному саморазвитию.

Важно подчеркнуть, что факт разработки модели ком-

петенций, требуемых для той или иной должностной позиции, программы их развития, не является гарантией формирования нужного спектра компетенций. Доказано, что развитие компетенций, как и усвоение знаний, является двусторонним процессом, с одной стороны, связанным с качеством работы по обучению, а, с другой, с внутренней мотивацией обучаемого к усвоению знаний или развитию компетенций. В связи с этим, вопросы повышения уровня заинтересованности студента в достижении результата становятся особенно важными. Причем одним из инструментов стимулирования заинтересованности студентов в результате деятельности, способствующей развитию компетенций, может выступать именно реальная практическая значимость предлагаемой задачи.

Исходя из существующего запроса, компетентностный подход в образовании предусматривает иную роль студента в учебном процессе, в основе которого умение работать с информацией, моделирование ситуаций, навык поиска их решения. В результате студент должен уметь не просто воспроизводить информацию, а самостоятельно мыслить и быть готовым к реальным жизненным ситуациям.

Практика работы со студентами преподавателей кафедры "Менеджмент и управление персоналом организации" МГУПС (МИИТ) показывает, что наибольшее развитие компетенций связано с реализацией конкретных заданий и проектов. Так, в рамках работы над исследовательским проектом "Повышение конкурентоспособности организации на основе оптимизации внутриорганизационных связей" (руководитель проекта Письменная А.Б., ответственный исполнитель – Власюк Г.В.), поддержанным грантом Российского гуманитарного научного фонда, был проведен ряд научных исследований с привлечением студентов и магистрантов кафедры, как заявленных для участия в проекте, так и присоединившихся к научной работе в процессе выполнения гранта. Всем студентам, задействованным в исследовательской работе, при условии выполнения поставленных задач, гарантировались публикации в сборниках материалов конференций и журналах РИНЦ с пофамильным перечислением участников. В процессе исследовательской работы над проектом были получены результаты, которые позволили подготовить ряд публикаций, в том числе в журналах, входящих в перечень ВАК.

По мнению преподавателей – участников гранта, публикация, как признание значимости проведенной работы, существенно повышает заинтересованность студентов в предлагаемой исследовательской работе.

Следует отметить, что в результате работы над проектом, каждый из участников получил определенные знания в зоне выполненной работы, персонально значимые, потенциально важные для последующей практической дея-

тельности, которые, тем не менее, могут характеризоваться как узко специфичные.

Так в рамках работы над проектом под руководством Письменной А.Б. проведено теоретическое исследование, в котором принимали участие студенты 3 курса Новосельцева Е.В. и Иванов Я.Г. [9] Был рассмотрен вопрос организационной эффективности для практической деятельности компаний. Доказано, что в отличие от производственных, технологических структур организационные структуры являются более гибкими и относительно легко изменяемыми, и, как следствие, в них сосредоточен существенный потенциал повышения эффективности организации в целом. Проанализированы критерии эффективности структур для различных типов организаций. При этом каждый из участников, а одной стороны, приобрел опыт систематизации и анализа теоретических источников, а, с другой, полученное задание, связанное с коллективной работой, развивает навык работы в команде.

В исследовательском блоке работы над грантом под управлением Г.В.Власюк проводился сбор эмпирических данных по разным направлениям. При этом каждый из участников приобрел опыт сбора эмпирических данных, их систематизации и анализа, интерпретации и прогнозирования.

Так, дипломница С.Е.Груздева исследовала способность предприятия обеспечить создание конкурентоспособного предложения, отвечающего динамически изменяющимся запросам бизнеса и населения. На основе данных проведенного опроса были проанализированы особенности функционирования современного предприятия производственной сферы, проведен прогноз проблем, с которыми может столкнуться организация по мере дрейфа ситуации. Доказана взаимосвязь и взаимозависимость создания качественной организационной структуры и конкурентоспособного предложения по мере дрейфа ситуации. Выявлено, что поддержание конкурентоспособности предложения может быть обеспечено только при условии непрерывной работы по совершенствованию человеческого ресурса предприятия. В работе акцентируется внимание на том, наличие в настоящем конкурентоспособного предложения, при отсутствии должного внимания к развитию предприятия, его адаптационных способностей, позволяет говорить о временной ограниченности конкурентоспособности компании.[10]

Студентка Е.В.Новосельцева смогла доказать, что потенциал конкурентоспособности организации связан с формированием таких мотивационных стимулов, которые соответствуют запросам коллектива, созданием такой микросреды, которая позволяет реализовать ресурсные потенциалы агентов. Такая организация характеризуется, с одной стороны, общностью цели, а с другой, го-

товностью агентов сотрудничать для ее достижения. При этом эффективность ресурсных вложений отдельных агентов определяет конкурентоспособность организации. [11]

Магистрантка А.А.Бестемьянова провела комплексный анализ инновационного потенциала организации, ориентированной на создание передовых научных разработок. Она рассмотрела различные формы интеллектуального капитала организации, проанализировала их значимость для инновационного потенциала организации. Рассмотрение траектории развития предприятия, его современного состояния позволило выявить причины снижения инновационного потенциала. Кроме того, были исследованы инструменты стимулирования персонала к развитию в интересах организации, причины его мобильности относительно компании, вопросы удержания персонала и интенсификации его ресурсных вложений, причины, препятствующие этому. [12]

Студент Я.Г.Иванов смог доказать, что в организации, ориентированной на работу "вместе", большинство сотрудников которой лояльны к руководству, но не консолидированы с ней, возникают зоны неоднородности, отрицательно отражающаяся на суммарной эффективности. Существенное влияние на организационную эффективность зон неоднородности, эмпирически обнаруженных в данной работе, подтверждается анализом с использованием моделирования структуры организации как системы взаимодействующих агентов. [13] Анализ показывает, что подобные зоны неоднородности, состоящие из менее эффективных (по различным причинам) сотрудников приводят к существенному изменению организационной эффективности как в иерархических, так и в матричных структурах. При этом можно говорить о снижении конкурентоспособности формируемого организацией в целом предложения относительно того уровня, который может быть достигнут при устранении такой неоднородности. Причем стимулы-связи, предлагаемые организацией своим сотрудникам, можно охарактеризовать как удовлетворительные. Это позволяет утверждать, что потенциал повышения эффективности работы организации связан с изменением комплекса стимулов-предложений. При этом, максимализация эффективности связана с усилиями по консолидации коллектива и, следовательно, требует существенных ресурсных вложений руководства. [14]

Магистрантка Кургузова А.В. рассматривала внутриорганизационные отношения как показатель эффективности целеполагания и целедостижения. Она выявила, что конкурентоспособность организации определяется не только правильным видением бизнес-процессов, но и умением менеджмента организовать достижение целей, заявляемых руководством. При этом управление социальной системой, которой по сути своей является любая

организация, сложнейшая задача, успешность которой зависит как от способов трансляции устанавливаемых целей, так и системы сбора обратной связи, позволяющей своевременно корректировать или изменять устанавливаемые подсистемам задачи, обеспечивая их управляемость. Залогом достижения целей является совокупность технологий управления, используемых менеджментом организации. При этом "искусственные закономерности управления" определяют "естественные закономерности управляемости". [15]

В тоже время, можно утверждать, что, помимо приобретения персональных узко специфичных знаний, каждый из участников проекта имел возможность развить ряд практически значимых социальных компетенций широкого применения. Так, по мнению преподавателей – участников работы над проектом, совместная научная работа со студентами показала значительный рост общекультурных, учебно-познавательных, социально-трудовых, коммуникативных компетенций, а также стремление к личностному самосовершенствованию. По мнению преподавателей этому способствовала ориентированность на достижение конкретного результата.

Преподаватели – участники работы над проектом, отмечают, что в ходе работы над грантом у студентов и магистров сформировался следующий комплекс исследовательских умений и навыков, составляющих основу компетенций:

- ◆ владение культурой научного поиска и получения научных результатов,
- ◆ владение приемами целеполагания и планирования деятельности,
- ◆ развитие понятийного мышления,
- ◆ познавательная активность, потребность в приобретении дополнительных знаний,
- ◆ выявление закономерностей, причин, сущности тех или иных явлений,
- ◆ устойчивость к неопределенности, неоднозначности,
- ◆ навык принятия решений,
- ◆ признание ценности самостоятельности в решениях,
- ◆ признание значимости собственной активности,
- ◆ готовность преодолевать трудности,
- ◆ навык интерпретации полученных результатов,
- ◆ признание значимости достижения и новизны,
- ◆ умение объективно оценивать собственную исследовательскую деятельность в развитии общей деятельности исследовательской группы.

По сути, речь идет о формировании исследовательских компетенций, как основы общих компетенций, востребованных сегодня во многих отраслях. Такие компетенции по нашему мнению могут характеризоваться как "компетенции развития".

Отмечается, что уровень таких компетенций у студентов, занятых работой над проектом значительно выше, чем у их однокурсников, ограниченных рамками традиционного курса. В частности уровень проблем, рассматриваемых в дипломных проектах, детальность проработанности материала и качество практических рекомендаций у студентов, принимавших участие в проекте, положительно отличаются от остальных. Так, например, в рамках выпускной квалификационной работы бакалавра Я.Г.Иванова "Разработка системы мотивации и стимулирования для работников Ситуационного центра мониторинга и управления чрезвычайными ситуациями – структурного подразделения ОАО "РЖД"", посвященной разработке практических рекомендаций по повышению уровня мотивации работников Ситуационного центра, было проведено исследование среди 54% штатной численности персонала Ситуационного центра. В ходе данного исследования были выявлены основные проблемные зоны в области системы мотивации и стимулирования в Ситуационном центре, которые включали в себя недостатки в рамках справедливости и понимания системы начисления квартальной премии, зависимости оплаты труда от результатов работы, справедливости оценки результатов труда, а также недостаточно используемых элементов комплекса нематериального стимулирования. Для повышения мотивации работников Ситуационного Центра, улучшения социально-психологического климата в коллективе снижения уровня напряженности, оптимизации внутриорганизационных связей был предложен ряд мероприятий по преодолению существующих проблемных зон в рамках системы мотивации и стимулирования. Результаты исследования частично опубликованы. [16]

В рамках выпускной квалификационной работы бакалавра Е.В.Новосельцевой был проведен комплексный анализ деятельности и внутриорганизационных связей отдела Управления персоналом и социального развития Московской дирекции управления движением, по результатам которого студентка смогла предложить ряд мероприятий по повышению организационной эффективности отдела путем усовершенствования внутриорганизационных взаимодействий. Основные результаты исследования также были опубликованы. [17]

Все сказанное позволяет говорить о высокой эффективности привлечения студентов и магистров к работе над исследовательскими задачами и, следовательно, целесообразности применения таких видов работ. Причем по нашему мнению в этом случае можно говорить о формировании блока "компетенций развития".

Следует отметить, что практика ведения образовательной деятельности кафедры "Менеджмент и УПО" МГУПС (МИИТ) показывает, что задания с элементами самостоятельных исследований вызывают особый инте-

рес учащихся всех уровней: бакалавров, специалистов, магистров. Важно подчеркнуть, что, по мнению Х.Хекхаузена, именно интерес является основой внутренней мотивации. [18] В тоже время, немаловажным является тот факт, что использование элементов исследовательской работы в рамках выполнения курсовых проектов гарантирует оригинальность предлагаемых к проверке работ. При этом, полученные в ходе образовательного процесса навыки исследований, могут быть использованы учащимися в процессе обучения, при работе над квалификационными и дипломными работами, в практической деятельности.

Исследовательская работа призвана инициировать те компетенции студентов, которые сегодня востребованы на рынке труда, в частности способность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала. Следует отметить, что эта компетенция согласно стандарту подготовки магистров 3+ является одной из основных, требуемой к реализации практически во всех дисциплинах курсов. [19] Учитывая, что участие студентов в работе над грантами, как технология обучения, не всегда организационно осуществимо, с целью развития навыков исследовательской работы у всех студентов, обучающихся на кафедре, Г.В.Власюк разработана методика проведения исследовательских работ в рамках традиционного курса обучения.

Под исследовательской деятельностью творческая работа с заранее не известным решением. Она предполагает следующий алгоритм:

1. Постановка проблемы.
2. Изучение теории.
3. Практическое исследование
 - ◆ подбор и разработка методик эмпирического исследования,
 - ◆ сбор эмпирического материала,
 - ◆ анализ и обобщение эмпирического материала
4. Собственные выводы.

Ориентированность программы магистратуры на исследовательскую работу определила тот факт, что апробация технологии обучения с использованием исследовательских работ намечена в курсе магистратуры. Предполагается, что исследовательская работа может стать базой для будущих публикаций магистров, их выступлений на конференциях.

Как правило, магистранты совмещают обучение в магистратуре с работой, что, бесспорно, имеет негативные последствия: перегруженность магистрантов, сложность совмещения работы и занятий, проявление противоречий между стремлением к освоению теории и получению практических навыков. В тоже время составление распи-

сания таким образом, чтобы работающие магистранты могли совмещать работу и учебу, дает возможность обогащения учебного процесса. С одной стороны, у магистрантов формируются необходимые профессиональные компетенции. С другой стороны, появляется возможность закрепления теоретических знаний, путем практического применения получаемых знаний и технологий.

Практика кафедры "Менеджмент и УПО" МГУПС (МИИТ) показывает, что обязательная увязка заданий на самостоятельную работу, научно-исследовательскую деятельность, тем проектов и магистерских диссертаций с реальной профессиональной деятельностью магистрантов ведет к повышению заинтересованности, ответственности к выполнению заданий. Причем такая увязка позволяет обеспечить сбор эмпирических данных для исследовательской работы не только методом опроса, но и включенного наблюдения. При этом появляется возмож-

ность не только теоретической исследовательской работы, анализа вторичных данных, но и сопоставление их с результатами эмпирических исследований по конкретным предприятиям. По сути, увязка самостоятельной и научно-исследовательской работы с профессиональной деятельностью позволяет магистрантам уже в процессе обучения получить признание повышения своего профессионального уровня в виде изменения должности или категории благодаря публикации статей или участию в конференции с выступлениями по результатам своей учебной работы, связанной с профессиональной деятельностью.

Таким образом, самостоятельное решение исследовательских задач, вовлеченность в научно-исследовательскую работу в целом и в совместную научную работу с преподавателем, в частности, является инструментом повышения конкурентоспособности студентов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Письменная А.Б., Ярковская Т.В. Оценка интеллектуального капитала организации // Мир транспорта, 2014, № 5 (54), с. 106–111
2. Власюк Г.В. Конкурентоспособность. Социологический аспект. – М.: Научные технологии, 2013, с. 63
3. Оценка состояния конкурентной среды в России. Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/5623.pdf>
4. Эксперты назвали самые востребованные качества соискателей работы. Режим доступа: <http://todaynews.kz/eksperty-nazvali-samye-vostrebovannyye-kachestva-soiskatelej-raboty/>
5. Власюк Г.В. Ресурсы социальной организации. М.: АСВ, 2010.
6. Власюк Г.В. Социальные навыки как резерв организационной эффективности // Современная наука: актуальные вопросы теории и практики. 2015. №5–6.
7. <http://miit.ru/> Официальный Сайт Московского государственного университета путей сообщения/
8. Пиралова О.Ф. Особенности обучения в магистратуре современных вузов. // Успехи современного естествознания. 2010. № 5
9. Иванов Я.Г., Новосельцева Е.В., Письменная А.Б. Количественные характеристики организационной эффективности и их связь с видами организационных структур. Сборник научных статей "Инновационные преобразования, приоритетные направления и тенденции развития в экономике, проектном менеджменте и др" по материалам конференции 29–30 апреля 2014 года, г. Санкт-Петербург. С. 67–69
10. Власюк Г.В., Груздева С.Е. Конкурентоспособность предложения как фактор конкурентоспособности организации // Тренды и управление, 2014 № 1 (5), с. 62–73
11. Власюк Г.В., Новосельцева Е.В. Конкурентоспособность организации с позиций организационной эффективности. Сборник научных статей "Инновационные преобразования, приоритетные направления и тенденции развития в экономике, проектном менеджменте, образовании, юриспруденции, языкознании, культурологии, экологии, зоологии, химии, биологии, медицине, психологии, политологии, филологии, философии, социологии, градостроительстве, информатике, технике, математике, физике", о материалах конференции 29–30 сентября 2014 года, г. СПб. – СПб.: Изд-во "КультИнформПресс", 2014, с. 30–33
12. Бестемьянова А.А., Власюк Г.В. К вопросу о конкурентоспособности инновационных предприятий // Инновации и инвестиции, 2014 № 4, с. 32–37
13. Письменная А.Б. Влияние характеристик неоднородности внутриорганизационных взаимодействий на эффективность различных видов компаний. // Инновации и инвестиции. № 6. 2014 – С. 22 – 25
14. Власюк Г.В., Иванов Я.Г. Построение эффективных внутренних связей как основа конкурентоспособности организации // Образование и наука", № 5, 2014, с. 257–262
15. Власюк Г.В. Кургузова А.В. Анализ особенностей целеполагания и целедостижения через призму внутриорганизационных отношений // Современная наука, 2014 № 5–6, с 65–73.
16. Иванов Я.Г. Механизм роста конкурентоспособности организации за счет соответствия системы мотивации организационной структуре и культуре // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2015. – № 7–8.
17. Новосельцева Е.В., Письменная А.Б. Влияние неформализованных внутриорганизационных взаимодействий на организационную эффективность // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2015. – № 9–10.
18. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х.Хекхаузен. – М.: Педагогика, 1986. – Т.1.
19. ФГОС ВПО третьего поколения (магистратура). Режим доступа: <http://window.edu.ru/recommended/44>