

Осташев В.В. ©

Доктор физико – математических наук, профессор кафедры «Технология обработки материалов», Псковский государственный университет

КОМПЕТЕНТОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРАКТИКЕ КОГНИТИВНОГО И ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация

Статья посвящена разработке теоретических основ моделирования компетентностного подхода (КП) в менеджменте на основе идей конструктивистской экономики в формате современной системной парадигмы. В качестве конкретного способа реализации общих положений системного подхода в данной работе используется «алгоритм системного исследования»[1]. Рассмотрены основные этапы алгоритма (метасистемный, (онтологический), структурный, функциональный, генетический, интегративный) в контексте разработки принципов КП.

Ключевые слова: системный анализ, конструктивизм, компетентностный подход, компетентность, компетенция, аутопоэзис, самореферентность.

Понятие «компетентностный подход в бизнесе» появилось в середине XX века, когда впервые этот термин был использован для описания особенностей, связанных с квалифицированным выполнением работы и высокой мотивацией отдельных лиц на основе знаний, эффективной саморегуляции, самосознания и развитых социальных навыков [7].

В настоящее время общая тенденция такова, что при исследовании компетентностного подхода (КП), как сферы практической деятельности в менеджменте, все больший вес приобретает теоретическая база, основанная на междисциплинарных знаниях философии, культурологии, социологии, психологии для того, чтобы совместными усилиями сформировать новые синтетические направления теоретического и практического дискурса. С точки зрения весового содержания КП в когнитивном и инновационном менеджменте, как инструмента и механизма их реализации, КП с позиций институциональной экономики представляется обобщенной управленческой категорией, в которой, по определению, заложена идея функционального объединения всех типов менеджмента. КП рассматривается как вторичный феномен, позволяющий установить однозначную трактовку управленческих функций менеджмента, как полномасштабный социальный институт, позволяющий объединить их на основе общей управленческой стратегии.

В данной работе КП, когнитивный и инновационный менеджмент представляются с позиций институциональной конструктивистской экономики, подчеркивается принципиальное различие компетенции и компетентности, хотя они всегда являются понятиями, за которыми скрываются разные образы одной и той же профессиональной деятельности. Важность и актуальность исследования указанных проблем состоит в том, что в социальных науках, в отличие от естественных, теории способны менять характер функционирования системы, поскольку сам способ организации эмпирического материала всегда является функцией базовых теоретических принципов, принятых изначально. Экономический институциональный конструктивизм здесь означает сознательное конструирование экономических отношений в соответствии с ценностными предпочтениями социального (индивидуального и коллективного) субъекта, динамизм, функционирование и развитие которых, как целостной системы, обеспечивается рядом системных принципов - аутопоэзис, самореферентность, циклическая причинность, операциональная замкнутость, иерархичность[2]. Аутопоэзис определяется как способность системы к автономному поддержанию целостности, образованию новых компонентов и свойств через сеть взаимодействий собственных компонентов.

Самореферентность - процесс субъективного сопоставления внешнего мира с внутренними аналогами как построение собственного мира наблюдаемых явлений. Определение этих терминов производится один через другой рекурсивным образом.

Представление КП социальным институтом на основе принципов радикального конструктивизма соответствует известному определению [6]: «Институт – это относительно устойчивый, встроенный в структуры смыслов и средств набор правил и организованных практик, который обладает относительной независимостью от смены персоналий и относительным сопротивлением к специфическим индивидуальным предпочтениям и ожиданиям, а также к меняющимся внешним обстоятельствам». В рамках институционального подхода КП рассматривается как определенная институциональная система, охватывающая законы, стандарты предметной области, как определенный тип поведения, отношений и связей. В соответствии с данными представлениями формулируем определения понятий КП, компетенция, компетентность. **Компетентостный подход** определим на основе структурного и параметрического сопряжения его центральных категорий компетенции и компетентности:

- в когнитивном менеджменте - как процесс преобразования социальных и информационных ресурсов общества, стандартов технологической культуры в каждой предметной области, вызовов и требований рынка в интеллектуальную собственность организации;

- в инновационном менеджменте - как процесс трансформации компетентности и компетенции в новые знания и технологии с целью достижения и реализации конкурентных преимуществ.

Степень и полнота такого преобразования, как мера эффективности КП, определяется характером коммуникационных процессов и структурой, лежащих в основе преобразования. Основным механизмом эффективного сопряжения компетенции и компетентности является коммуникация.

Компетенция (К) как корпоративная характеристика организации иерархически может быть представлена тремя составляющими:

- информационным потенциалом и уровнем технологической культуры общества, необходимых для эффективной профессиональной, социальной деятельности организации и личностного развития персонала, организованных в виде устойчивых трансляций алгоритмов деятельности, норм поведения, стандартов;

- транзакционной составляющей – роль и важность компетенции определяется теоремой Коуза, регламентирующей права и обязанности участников транзакции при равенстве нулю транзакционных издержек [4];

- институциональным уровнем заказчика (эксперта), ориентирующего организацию на модель деятельности с диапазоном оценочных характеристик, которые способствуют своевременному распознаванию потребностей потребителей, гибкому реагированию на изменение рыночной позиции брендов организации, что создает фирме прочную платформу для формирования и развития долгосрочных конкурентных преимуществ.

Компетентность (Q), представляется как модель и пространство управленческой деятельности, отражающая существенные стороны когнитивного и инновационного менеджмента, характерного для самого субъекта управления с последующей трансформацией в корпоративные ценности, рассматривается как когнитивный конструкт, как характеристика сформированности результатов в процессе коммуникационного взаимодействия, в рамках деятельности организации во внешней и внутренней среде, представленных в образе интеллектуального ресурса.

Когда мы говорим о конструировании когнитивных структур на корпоративном и субъектном уровне, то прежде всего имеем ввиду два существенных момента:

- компетентность — соответствие человека неким системным требованиям, позволяющее добиваться совместного результата путем конструирования своей деятельности по всем понятному алгоритму;

- компетентность — это не только содержание знаний, но и некий стандарт взаимодействия между работниками. Степень согласованности усилий и совместность действий

зависят не от знаний каждого, а от того, насколько эффективно люди взаимодействуют между собой, превращая знания индивидуальные в корпоративные. Обобщая, можно сказать, что компетентности выступают как совокупное проявление освоенных работником компетенций в соответствующей области практики.

В качестве конкретного способа реализации общих положений системного подхода в данной работе используется «алгоритм системного исследования», сформулированный в терминах методологии системности [1]. Основные этапы алгоритма: метасистемный (онтологический), структурный, функциональный, генетический, интегративный.

Метасистемный этап. В нашем представлении КП является составляющей замкнутой целостной системы управления организацией - «когнитивный менеджмент – инновационный менеджмент – компетентостный подход», построенной по гетерархическому принципу, представляющей собой сложную систему разноуровневых процессов и механизмов управления. Суть принципа гетерархии заключается в том что, что система организуется, координируется и управляется не одним, а несколькими паритетными «управляющими центрами», когда ни за одним из них не закреплена постоянная роль ведущего и допускается коалиционное объединение высших и низших уровней в единую систему действия на основе представления КП особым видом системы с встроенным метасистемным уровнем [1].. «Она (метасистема) получает внутреннюю локализацию и обуславливает возникновение особого, качественно специфического уровня организации самой системы». Такая функциональная и структурная организация КП приводит к ряду теоретических трудностей, противоречий, отчасти даже парадоксов.

1. Совершенно очевидно, что КП – это образование, имеющее свои функции, структуру и организацию, состав и содержание, что он – именно система. Особенность нашего подхода состоит в том, что КП реально включен не в одну, а в несколько метасистем – когнитивный менеджмент, инновационный менеджмент, технологический менеджмент. Включаясь в различные метасистемы, КП встраивает в свою функциональную и организационную структуру особенности и специфические качества соответствующих метасистем, обеспечивая гетерархические взаимодействия между всеми составляющими. Благодаря метасистемному уровню, как уровню одновременно локализованному внутри системы и вне ее, КП обретает свойство аутопоэтичности (посредством выхода на этот, внешний по отношению к ней, уровень) делать себя объектом своего же собственного воздействия, управления, своей собственной организации. Задачей встроенного метасистемного уровня является построение когнитивной системы, функционально обеспечивающей деятельность трех составляющих:

- когнитивного агента как познающего индивида с индивидуальной познавательной деятельностью;
- когнитивного сообщество как совокупность индивидов, производящих, репрезентирующих и транслирующих знание;
- самой системы знаний как результат когнитивной деятельности.

Принципиальное отличие их состоит в отображении категории знание в терминах классической эпистемологии и радикального конструктивизма. В традиционных учениях под знанием понимается некая совокупность представлений субъекта об окружающей его действительности, которое сообщается ему путем прямой инструкции и отображается в его сознании. Конструктивистская интерпретация предполагает, что знания порождаются только субъектом, принадлежат только ему, возникают как результат интеллектуальной активности, его рефлексии под своим личным опытом – знание конструируется в когнитивном поле самого субъекта и является его внутренним когнитивным конструктом. Конструктивисты максимально подчеркивают значение организационного устройства познающей системы, когда в качестве цели познающих систем рассматриваются корпоративные или коллективные знания.

2. Многие образования, традиционно считающиеся компонентами КП имеют двойную принадлежность – обладают двойственной социальной природой: с одной стороны КП с позиций институциональной экономики представляется обобщенной управленческой категорией, в которой, по определению, заложена идея функционального объединения всех типов менеджмента, с другой, в собственно содержательном плане, такие функции КП как

функция закрепления и воспроизводства общественных отношений, интегративная, регулятивная, транслирующая функции должны интерпретироваться как особенности, черты, свойства и качества КМ и ИМ.

Сопряжение основных категорий КП (компетенция и компетентность) на основе коммуникационных процессов создает институциональное поле, определяющее структуру и содержание трансформационных и трансакционных издержек: трансформационных - через применяемую технологию, трансакционных - ввиду непосредственной связи между этим типом издержек и институтами КМ и ИМ, и которое является наиболее продуктивной средой для реализации управляющих функций когнитивного и инновационного менеджмента. Рыночные и внутрифирменные трансакции в данном случае образуют единое целое, а компетенции на основе трансакций, по определению, опосредуют движение любого хозяйственного процесса и составляют необходимые предпосылки нормального протекания каждого из них, в качестве упорядочивающих их регуляторов.

КП, как социальный институт, формирует, активизирует, управляет функциями когнитивного и инновационного менеджмента. Когнитивная технология в такой постановке должна представлять собой единое целое с инновационной организацией в виде встроенной метасистемы и рассматривается как некоторый формирующий фильтр процессов структурообразования в системе управления организацией в виде КП.

3. Существует внутреннее противоречие в самом КП - с одной стороны совершенно ясно, что личность, компетенция, компетентность - не тождественные сущности, с другой стороны, в широком операциональном смысле они фактически отождествляются. В общем случае, как КП в целом, так и его основные составляющие - компетенция и компетентность, определенные выше, тоже организованы на основе метасистемного принципа и представляют собой системы со «встроенным» метасистемным уровнем. Каждый из компонентов профессиональной компетентности специалиста входит в структуру наполняющих её компетенций, раскрывающихся через мотивационно-ценностный, когнитивный, конструктивно-деятельностный, креативный и рефлексивно-оценочный компоненты [3]. Тем самым «целое» (КП) как бы повторяет (мультиплицирует) себя в своих «частях»; они, свою очередь, воспроизводят в себе базовые принципы архитектоники «целого».

Структурный этап. В любой сложной системе можно, следуя теории автопоэзиса, выделить две сущности: организацию и структуру. Организация – это главные отношения между компонентами и главные принципы, которые конституируют систему, придают ей идентичность и смысл, принадлежность к определенному классу. Структура – это конкретные пространственно-временные связи конкретных компонентов системы, которые реализуют организацию.

Обобщая предыдущий раздел, можно сказать, что КМ и ИМ, будучи структурированы по гетерархическому принципу, включают в себя КП именно как один из уровней, как свою составляющую, выступая по отношению к нему как метасистемный уровень организации. С другой стороны КП являясь формально соподчиненным, не высшим уровнем организации КМ и ИМ, оказывается ведущим, главным уровнем в детерминации их поведения и деятельности. В свою очередь, исходя из данных предпосылок, формализуем структурное определение КП в бизнесе. В общем виде это многоуровневая конструкция из взаимодействующих элементов конкретной предметной области, объединенных в подсистемы пяти уровней для достижения единой цели (целевой функции), высшим из которых является метасистемный уровень. По аналогии с [1] пять уровней (элементный, компонентный, субсистемный, системный, метасистемный) носят общий характер и именно на них целостность КП обладает наиболее различающимися качественными «измерениями».

На элементном уровне представлены образования, которые, хотя и объективно необходимы для формирования установок, отношений в КП и ролевого поведения субъекта, но сами по себе еще недостаточны для этого, это подбор элементного состава в виде индикаторов компетенции и компетентностей, которые объективно и на рациональной основе отражают потребности субъекта, его мотивы, способность к продуктивной деятельности, готовность к инновациям, коммуникативные способности, ресурсы субъекта, условия жизнедеятельности.

Такие индикаторы представлены в Международных требованиях по компетентности специалистов (ICB, International Competence Baseline), разработанных Международной ассоциацией управления проектами (IPMA, International Project Management Association).

Сущность компонентного уровня состоит в том, что на нем локализованы отдельные качества, установки, отношения субъекта. Компоненты КП мыслятся как сложные подсистемы, например, компетенции и компетентности, или компетентностная модель специалиста, которая оказывается достаточно сложным многоуровневым образованием, где отдельным знаниям – сопоставлены объекты, критериям практической подготовки – конкретные материализованные свидетельства, а личностным и профессиональным аспектам – данные психологических тестов, собеседований и др., то есть часть сама начинает мыслиться как система, а взаимосвязь их как сложная сеть прямых и обратных связей.

Субсистемный уровень отдельных подсистем формируется для обеспечения различных функциональных проявлений КП как системы. Он образован категориями экономической социализации субъекта, представлен как единство экономического сознания и экономического поведения, представляет собой совокупность действий, направленных на приобретение необходимой компетенции в соответствии с требованиями организации, которые определяются путем сравнения потребностей предприятия с наличными ресурсами, выявления дисбаланса между тем, что фирма может делать и что ей требуется. Основное внимание уделяется формированию элементов различия и общности компетенции и компетентности, включающих в себя описание, зоны идентификации, фокус сосредоточения, показатели, область применения, уровень анализа и др. Компетенция и компетентность понятия, неравнозначные ни по объёму, ни по структуре, ни по форме, но при этом, имея общую основу, не могут существовать и развиваться друг без друга. Их диалектика представляется категорией операциональной замкнутости, где компетентность, определяемая конкретной ситуацией, каждый раз несколько новая, и компетенция, реализуясь в виде компетентности, каждый раз модифицируется.

Системный уровень. С точки зрения радикального конструктивизма при реализации принципов инновационного и когнитивного менеджмента КП следует понимать как процесс с одной стороны социального, с другой индивидуального конструирования, то есть восприятие социального мира в компетентностном подходе построено на принципах двойного структурирования. На объективном уровне: компетенция, интерпретируемая в различных видах и формах, возникает и существует в обществе, детерминируется социальными причинами и поэтому по своей природе является категорией социально структурированной. На субъективном уровне: компетентность, как психическое явление в большей мере определяется с точки зрения характеристик носителя ее свойств и детерминируется принципами радикального конструктивизма (циклическая причинность, операциональная замкнутость, самореферентность).

В основе системного уровня КП лежит понятие «система», основанное на принципах радикального конструктивизма, кардинально отличное от традиционного [5]. Н. Луман предлагает понимать под системой «не определенные сорта объектов, а определенное различие, а именно: различие системы и окружающей среды». Система определяется на основе дифференциации – это процессы системообразования, происходящие внутри самой системы и позволяющие провести границу между системой и средой. «Система сама определяет свои границы, она сама вычленяет себя и тем самым конституирует окружающую среду как то, что лежит по другую сторону от ее границы. В этом смысле окружающая среда не является самостоятельной системой и даже влияющим элементом, а только тем, что в качестве совокупности внешних обстоятельств сокращает произвольность морфогенеза систем и прерывает их эволюционную селекцию»[5]. Это означает, что социальная система может быть описана как операционально замкнутая целостность, воспроизводящая свои элементы. По мере дифференциации системы в ней возникают подсистемы, которые становятся автономными, воспроизводя себя аутопоэтически.

Подобное определение системы приводит к изменению содержания понятия структуры – это не отношение элементов, а определенная внутренняя программа, ограничивающая число

допустимых в системе отношений, и как следствие, КП на всех структурных уровнях в этой интерпретации представляет собой своеобразную совокупность коммуникаций, а действие (событие) — это своеобразное проявление самой коммуникации. «Социальные системы используют коммуникации (общение) в качестве специфического способа автопоэтического воспроизводства. Их элементы суть коммуникации, которые рекурсивно воспроизводятся коммуникативной сетью и не могут существовать вне ее»[5].

Функциональный этап. Основное условие состоит в том, что при исследовании системы «когнитивный менеджмент – инновационный менеджмент – компетентностный подход» необходимо анализировать и определять функциональное строение системы, видеть не только элементы и их связи, но и функциональное содержание каждого из элементов как составляющей логической цепочки проблема → цель → функция → управленческое решение на всех, выше рассмотренных, системных уровнях. В соответствии с определением различают два основных типа функций КП – функция субъекта управления и функция объекта управления. Для того чтобы между двумя типами существовала управленческая связь и соответственно осуществлялось управленческое взаимодействие, необходимо, чтобы между этими субъектами существовали отношения управления – это обобщенная функция КП.

Функции субъекта управления представляют собой вид деятельности, выражающий направление воздействия на отношения людей в хозяйственном цикле:

- функция закрепления и воспроизводства общественных отношений. КП, как институт, по определению содержит систему правил и норм, закрепляющих, стандартизирующих поведение своих составляющих и делающих это поведение предсказуемым в виде компетенций. Тем самым КП обеспечивает устойчивость как своей собственной системы, так и в целом социальной структуры организации;

- регулятивная функция. КП обеспечивает формирование общих социально - практических целей, единства деятельности, подготовку профессионалов и формирование необходимых материальных ресурсов и нематериальных активов для решения поставленных задач. В результате деятельность субъекта на корпоративном уровне получает предсказуемую, желательную для организации направленность;

- динамическая функция. В процессе взаимодействия на системных уровнях элементы компетенции отбираются и структурируются при переходе в компетентность в соответствии с целью и типом конкретной ситуации, что предполагает циклическую смену позиций управляемой и управляющей роли между компетенцией и компетентностью – принцип циклической причинности. В системном представлении это находит свое выражение в требовании к управляющей системе на каждом системном уровне: она должна быть более высокого уровня системной организации чем управляемая система, т.е. модельный мир управляющего субъекта должен иметь более высокий иерархический уровень чем модельный мир управляемого субъекта.

Основная функция КП как объекта управления – коммуникативная. Специфика нашего подхода в контексте радикального конструктивизма состоит в том, что коммуникативная функция встроена в реализацию всех управленческих процессов, выступает средством их реализации, представляет собой классический тип системы аутопоэтической и самореферентной.

4. Генетический этап предполагает установление закономерностей КП, связанных с особенностями его развития. Несмотря на достаточно интенсивную исследовательскую практику, теория КП как в бизнесе, так и в образовании до сих пор не является устоявшейся, существуют различные трактовки как содержания ключевых понятий (компетенция, компетентность), так и структуры явлений, которые эти понятия охватывают.

Серьезные противоречия между стереотипами традиционной модели КП и принципами экономического конструктивизма в общем случае сводятся к совокупности проблем и принципов:

- концептуального характера, включающих в себя дидактическое, психологическое, социальное обоснование понятий « система, система управления, информация, знания, компетенция, компетентность» и теоретическую интерпретацию результатов эмпирического

исследования динамики развития отношения «когнитивный менеджмент – инновационный менеджмент – компетентостный подход»;

– системного характера, основанных на принципах структурирования КП с учетом метасистемных представлений и принципов экономического конструктивизма.

– технологического характера, определяемых целями, содержанием, организацией КМ, ИМ и КП, принципами и приемами их оптимизации и, гарантирующими достижение нормируемого результата.

На наш взгляд наиболее перспективным инструментом исследования комплекса проблем, связанных с эффективной совокупной реализацией компетентостного подхода, КМ и ИМ, является теория коммуникаций на основе принципов радикального конструктивизма.

Традиционное понимание коммуникации – это процесс передачи информации, основанный на гипотезе корреспондентности и ориентированный на концепцию бихевиоризма, когда процесс коммуникации определяется как серия стимулов и следующих за ними реакций, передаваемых на вербальном и невербальном уровне, описываемых в терминах теории информации Шеннона. Формула коммуникации, считающаяся классической, цитируемая во всех учебниках по теории коммуникаций выглядит следующим образом: Who says what to whom in which channel with what effect? Кто кому что передал, по какому каналу, с каким эффектом?

Теория информации Шеннона хорошо работает в технических и естественных науках как теория сигналов, но в приложении к социальным наукам подход к пониманию коммуникации теоретиков радикального конструктивизма входит в противоречие с идеей коммуникативного канала Шеннона. С точки зрения эволюции сложных систем не существует «переданной информации», которая зарождается в определенной точке, затем распространяется по каналу связи и поступает к реципиенту на другом его конце. Результат определяется не возмущающим агентом, а собственной структурной динамикой системы.

Теоретики РК определяют коммуникацию как тройственный селективный процесс[5]: **информация** – это конкретный выбор из множества возможностей; **сообщение** – подразумевает множественность способов передачи информации; **понимание** – это также определенного рода селекция, т.к. сообщаемая информация может быть по-разному понята. В такой постановке триада – информация, сообщение, понимание рассматривается как управляющее звено любой аутопоэтической системы, а селективное различие между информацией и сообщением через элементарный коммуникационный акт определяет элемент компетентности (корпоративной или субъектной). Передача знания, понимание, общение – это вторичные феномены, возникающие при совпадении процессов конструирования у контактирующих субъектов. Коммуникативная функция, то есть ее понимание, приемлемость для исполнителей, позволяет ей выполнять управленческую функцию.

5. Интегративный этап, определяемый не как достижение целостности и единства объекта, а обеспечение координированных действий участников процесса управления, не раскрытие реальной целостности объекта, а поиск объединяющих начал для субъектов деятельности. Так, если рассматривать интегративные свойства системы «когнитивный менеджмент – инновационный менеджмент – компетентостный подход», то можно сказать, что КП органически содержит в себе два инициативных источника инновационного процесса (ИП):

- если ИП инициирован в результате внутренней логики развития интеллектуальной базы организации, то такой процесс описывается моделью «технологического толчка» (technology – pull model), и в общем случае может быть представлен как реализация компетентности, считая при этом, что процесс когнитивно обработан;

- если источником ИП служит запрос со стороны общества, рынка, характеризуя их потенциальный уровень, проявляется как социальный диктат в виде определенных технологических, потребительских, эргономических и др. норм, стимулируя развитие ИП в организации – это модель «социально-рыночного вызова» (social&market – pull model). При этом мы подразумеваем реализацию компетенции, которая после когнитивной обработки превращается в компетентность на уровне организации.

В заключение скажем, что онтологическая проблема представления КП в системе «когнитивный менеджмент – инновационный менеджмент – компетентостный подход» состоит в том, каким образом множество подсистем, разнесенных по времени, месту и способу реализации, каждая из которых преследует конкретные, иногда противоречивые, цели, использует собственные методики, становится коллективным субъектом деятельности, поскольку макрообъектная онтология КП определяет возможные пути концептуализации управления организацией, совместимые с этой онтологией – это решение в рамках эволюционного и деятельностного подхода, основанное на эволюционной эпистемологии К.Поппера, радикальном конструктивизме Э. Глазерсфельда, теории познания Ф.Варелы и У.Матураны, социальном конструктивизме Н. Лумана.

Литература

1. Карпов А.В. Метасистемная организация уровневых структур психики. М.: Институт психологии РАН, 2004. 562 с.
2. Попков В.В. Концептуально – теоретические основы экономического конструктивизма. Препринт # IBI/2/2010 INTERNATIONAL A. BOGDANOV INSNINUNE (IBI), Екатеринбург, 2010 г.
3. Осташев В.В. Математическое моделирование компетентостного подхода в профессиональном образовании. Философия образования №5 (50), 2013, Новосибирск С.135 – 147..
4. Coase, Ronald H. “The Problem of Social Cost”, *Journal of Law and Economics* 3 (1960), 1–44.
5. Luhmann N. Meaning as Sociology’s Basic Concept // Luhmann N. *Essays on Self-Reference*. N.Y.: Columbia University Press, 1990.
6. March J.C., Olsen J.P. Elaborating the “New Institutionalism” / R.A.W. Rhodes, S.A. Binder, B.A. Rockman (Eds.) *The Oxford Handbook of Political Institutions*. N.Y. , 2006. P . 3.
7. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence // *Psychol. Rev.* 1959. V. 66. P. 297-333.