

СОКОНКУРЕНЦИЯ И КОНКУРЕНЦИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Цветкова Галина Евгеньевна

Аспирант, Санкт-Петербургский государственный
университет
nwrgea@mail.ru

CO-OPETITION AND COMPETITION IN THE ACTIVITIES OF THE MANAGER

G. Tsvetkova

Summary. The article presents the main results of the dissertation research of co-opetition as a career factor of heads of medical institutions. The study took part 150 medical staff. It is defined that activity of heads is directed to the co-opetition which is characterized by positivity and efficiency of actions. It is shown that competitive behavior is a co-opetitive advantage of managers and promotes career achievements..

Keywords: competition, co-opetition, career, managers.

Аннотация. В статье представлены основные результаты диссертационного исследования феномена соконкуренции как фактора карьеры руководителей медицинских учреждений. В исследовании приняли участие 150 медицинских сотрудников. Определено, что деятельность руководителей во многом определяется направленностью на соконкуренцию, которая характеризуется личностной и социальной составляющей. Показано, что соконкурентное поведение является конкурентным преимуществом руководителей и способствует карьерным достижениям.

Ключевые слова: конкуренция, соконкуренция, карьера, руководители.

Введение

Соконкуренция — это новое понятие в психологии, изучением которого изначально занимались в экономических науках. Термин «соконкуренция» (анг. co-opetition) включает в себя понятия конкуренции и сотрудничества. Этот феномен подразумевает тип взаимодействия, основанный на стремлении достичь своей цели, но в позитивном взаимодействии со своими конкурентами [1, С55]. При таком способе отношений между людьми или организациями не происходит ситуаций причинения ущерба конкуренту, что отражается в сотрудничестве, направленном на взаимовыгодные условия, но с целью достижения своих целей. То есть, соконкурентное поведение, которое сейчас все шире стало рассматриваться в психологических науках, является интересным объектом анализа, позволяющим обсуждать конкуренцию в позитивном ключе, а не в традиционном понимании ее как некоего противоборства и конфликта.

Успешная карьера в современном обществе не только дает возможность достичь материальных целей, но и позволяет человеку чувствовать свою значимость, важность и причастность к общему делу. Более того, успех в карьере позволяет удовлетворить актуальные потребности и мотивы и получить удовольствие от своей деятельности. Таким образом, карьеру можно рассматривать как способ реализации «личностного и профессионального потенциала» [4, С. 196]. Объективным показателем успеха в карьере является общественное признание и должностной статус, а субъективным показателем — личная удовлетворенность человека своей карьерой [5, С. 330].

Построение карьеры, несомненно, затрагивает вопросы профессиональной и личностной конкурентоспособности. Конкурентоспособность это «совокупность личностных качеств, которые позволяют специалисту быть более успешным в профессиональной среде, по сравнению с конкурентами» [3, С. 115]. Это отражается как в более выдающихся профессиональных знаниях и умениях, личностных качествах, так и в способах взаимодействия с окружающими людьми и в трудовой группе. Долгое время считалось, что жесткая конкуренция в профессиональной среде является неотъемлемым составным элементом любой организации и умение устранить соперника, причинить ему вред, опередить и нанести урон или обмануть позволят достичь своей цели, а также целей организации. При этом не учитывались цели и интересы конкурента, что провоцировало ответные действия с его стороны. Таким образом, конкурентные отношения приводили к тому, что достижение целей одного участника процесса, автоматически становились проигрышем и вынужденным отказом от своих целей другого участника. Это способствовало не только накалу отношений, неврозу и расстройству чьих-то ожиданий, но и отрицательно сказывалось на взаимоотношениях с коллегами.

С другой стороны, отношения в профессиональной среде, основанные только на сотрудничестве, не могут долго служить способом достижения целей и высоких результатов. Любой прогресс в обществе, как и в природе в целом, происходит путем разрушения старых парадигм взаимодействия и построения новых, что невозможно без ситуаций, которые в той или иной мере приведут к нарушению чьих-то планов и ожиданий, провоцируя конкуренцию. То есть,

стратегия, сочетающая в себе и конкуренцию, и сотрудничество, является наиболее оптимальной и позволяет достичь лучших результатов [2, С. 11–12]. Наше эмпирическое исследование было направлено на изучение соконкуренции, как феномена, который включает в себя стратегии конкуренции и сотрудничества.

Дизайн исследования

Целью эмпирического исследования было изучение соконкуренции как фактора карьеры руководителей. Предмет исследования — соконкурентное поведение. В исследовании приняли участие 150 сотрудников здравоохранения. Из них — 76 руководителей и 74 рядовых сотрудника. Основная гипотеза заключалась в том, что объективный успех в карьере связан с ориентацией личности на соконкурентное поведение. Одна из главных эмпирических задач заключалась в изучении феномена соконкуренции и конкуренции на примере руководителей медицинских учреждений. Основными методами исследования были: 16 — факторный личностный опросник Р. Кеттелла (адаптация А. Н. Капустиной, Л. В. Мургулец и Н. Г. Чумаковой); тест описания поведения в конфликтах К. Томаса — Р. Килманна (адаптация Гришиной Н.В); методика изучения социально-психологического уровня развития группы «Пульсар» (Л. Г. Почебут); авторская анкета по изучению психологической атмосферы в рабочей группе и конкурентных отношений в ней.

Результаты исследования

Анализ результатов показал, что и женщины, и мужчины-руководители, в большой степени ориентированы на соконкурентный тип отношений. Так, согласно результатам корреляционного анализа, где в качестве системообразующего признака анализировался показатель «Конкуренция» по методике К. Томаса — Р. Килманна, показано, что для мужчин-руководителей готовность к конкуренции характеризуется связью с определенными личностными чертами. Отмечена положительная корреляция со шкалой опросника Р. Кеттелла L+ ($p \leq 0,01$) — «Настороженность» и отрицательная — со шкалами Q1⁻ ($p \leq 0,01$) — «Консерватизм», I⁻ ($p \leq 0,01$) — «Жесткость» и MD⁻ ($p \leq 0,01$) — «Невысокая самооценка». Выявлена положительная корреляция с показателем «Активность» ($p \leq 0,05$) по тесту «Пульсар» и отрицательная со стратегией «Избегание» ($p \leq 0,01$) по тесту К. Томаса — Р. Килманна. То есть, мужчины-руководители реалистично смотрят на жизненные ситуации, критичны к себе и своим качествам, имеют логический склад ума, насторожены по отношению к людям, склонны к конкуренции и активности в достижении поставленных целей. В групповом взаимодействии их характеризует сотруд-

ничество, которое проявляется в социальной активности и желании реализовать свой потенциал в референтной группе.

Для женщин-руководителей уровень готовности к конкуренции характеризуется следующим комплексом личностных черт по шкалам опросника Р. Кеттелла: стремление к лидерству (шкала E+ ($p \leq 0,01$)), настороженность (шкала L+, ($p \leq 0,01$)) и невысокая самооценка (шкала MD⁻, ($p \leq 0,05$)). Руководители, готовые конкурировать проявляют нежелание жертвовать своими интересами ради других («Компромисс», $p \leq 0,01$), приспособляться («Приспособление», $p \leq 0,05$) и сотрудничать («Сотрудничество», $p \leq 0,01$) (показатели теста К. Томаса — Р. Килманна). О их направленности на сотрудничество говорит положительные корреляции со шкалой опросника Р. Кеттелла A+, ($p \leq 0,01$) — «Общительность» и положительной оценкой психологической атмосферы трудовой группы по авторской анкете «Изучения психологической атмосферы и конкурентных отношений» («Климат», $p \leq 0,01$). Установлено, что увеличение стажа работы по профессии (Стаж по профессии, $p \leq 0,05$) и возраста (Возраст, $p \leq 0,05$) отрицательно коррелирует с готовностью вступать к конкурентные отношения.

Выводы

Таким образом, полученные нами результаты, подтвердили основную гипотезу о том, что успех в карьере связан с ориентацией личности на соконкурентное поведение. Направленность на соконкурентное поведение мужчин и женщин-руководителей определяется как готовностью к конкуренции, так и позитивностью действий, выражающихся в сотрудничестве с членами трудового коллектива. Готовность к сотрудничеству у мужчин-руководителей проявляется в социальной активности и открытости в профессиональной группе, а у женщин — руководителей она связана с увеличением профессионального стажа и возраста, а также общительностью с коллегами.

Заключение

Соконкуренция — это стратегия поведения, которая характеризуется сочетанием двух самых распространенных стратегий при взаимодействии людей — конкуренции и сотрудничества. Соконкурентное поведение не только обладает большей позитивностью и конструктивностью по сравнению со стратегией конкуренции, но также более результативно и продуктивно по сравнению со стратегией сотрудничества, что позволяет специалистам реализовать свои цели и задачи в рамках профессионального взаимодействия при построении успешной карьеры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бранденбургер А., Нейлбафф Б. Co-opetition. Конкурентное сотрудничество в бизнесе: пер. с англ. — М.: ООО Кейс., ООО Омега — Л., 2012. — 352 с.
2. Диксит А., Нейлбафф Б. Теория игр. Искусство стратегического мышления в бизнесе и жизни. пер. с англ. Н. Яцюк. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015—464 с.
3. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. — М.: Московский психолого-педагогический институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2002. — 400с.
4. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: учебное пособие. — СПб. Из-во «Речь», 2002. — 298 с.
5. Чикер В. А. Профессиональная карьера. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2001. — 448 с. — Занятие 40. — С. 330—342

© Цветкова Галина Евгеньевна (nwrgea@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Санкт-Петербургский государственный университет