

## РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

---

УДК 159.9:316.6

DOI: 10.18384/2310-7235-2015-3-12-16

**Веревкина Ю.В.**

*Московский государственный областной университет*

### ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МОСКВИЧЕЙ О ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЯХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО РАБОТНИКА

*Аннотация.* Статья посвящена изучению представлений о современном конкурентоспособном работнике. В тексте продемонстрированы результаты проведенного эмпирического исследования, в котором приняли участие жители города Москвы. Итоги опроса показали, что необходимость вступать в конкурентную борьбу порождена соперничеством за нематериальные ресурсы (должность, социальный статус и т.д.) и что конкурентоспособного работника в представлениях москвичей отличает синтез волевых, коммуникативных и когнитивных качеств, а также особое отношение к труду.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность, конкурентоспособный работник, психологические особенности конкурентоспособного работника.

**Yu. Verevkina**

*Moscow State Regional University*

### MUSCOVITES' UNDERSTANDING OF A COMPETITIVE EMPLOYEE'S PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS

*Abstract:* The article is devoted to the study of a modern competitive worker concept. The article presents the results of an empiric study preformed among the residents of Moscow. The results of the public opinion poll show that it is the rivalry for non-material resources (a post, social status and so on) that makes people conquer. According to the Muscovites a competitive employee should have a synthesis of volitional, cognitive and communicative qualities, as well as special attitude to work.

*Key words:* competitiveness, competitive worker, competitive employee's psychological characteristics.

В последнее десятилетие приобретает особый интерес проблема конкурентоспособности субъекта профессиональной деятельности [1; 4; 5]. Постоянно меняющиеся социально-экономические условия бытия накладывают сильный отпечаток на перечень требований, предъявляемых к современному работнику. Данные

© Веревкина Ю.В., 2015.

императивы применимы не только к профессиональной подготовке специалиста, но и к его психологическим особенностям, позволяющим вступать в конкурентную борьбу за ограниченные ресурсы. Объединить такие особенности позволяет понятие конкурентоспособности работника.

Характер взаимодействия работников в организации во многом опирается на механизмы социальной перцепции. Работник, обладающий конкурентоспособностью, подвергается особо пристальному вниманию коллег и воспринимается ими с позиции собственных представлений (имплицитных теорий) о конкурентоспособности. Представления о конкурентоспособности являются важным фактором формирования организационного поведения, что и обуславливает актуальность настоящего исследования. Данная проблема изучалась нами в рамках программы исследования психологии социального взаимодействия, реализуемой на кафедре социальной психологии МГОУ [2; 3; 6; 7].

**Цель** исследования: изучение представлений москвичей об особенностях конкурентоспособного работника. **Объект**: представления о конкурентоспособности. **Предмет** исследования: представления москвичей о личности конкурентоспособного работника.

Цель исследования реализуется при помощи следующих задач.

1. Изучение представлений о применимости понятия «конкурентоспособность» к различным объектам.

2. Изучение представлений москвичей о психологических особенностях конкурентоспособного работника.

**Эмпирическая база** исследования: в нашем исследовании принял участие

41 житель г. Москвы в возрасте от 20 до 59 лет.

Для выполнения поставленных задач нами в соавторстве с кандидатом психологических наук Е.Б. Филинковой была разработана программа опроса.

Первоначально мы хотели понять, с чем или с кем, по мнению москвичей, связано понятие конкурентоспособности. Оказалось, что данное понятие наиболее применимо к таким категориям, как товар (73,2 % ответивших), предприятие (58,5 %), работник (39 %). Данные категории наиболее понятны простым людям, так как они довольно часто транслируются средствами массовой информации. В наименьшей степени с конкурентоспособностью в сознании москвичей связаны понятия «нация» и «государство».

Респонденты полагают, что наличие конкурентоспособности абсолютно необходимо человеку в труде (так думают 90,2 % ответивших), поскольку конкурентоспособность работника и эффективность его деятельности – это взаимосвязанные понятия (75,6 %). Большинство респондентов (80,5 % ответивших) признаются, что встречали человека, обладающего такой чертой. При восприятии работника как конкурентоспособного москвичи опираются на следующие его характеристики (табл. 1):

– отдельные черты личности (55,8 %);

– компетентность работника (28,5 %);

– его успешность (7 %);

– работа (нахождение) в конкурентной среде (1,8 %).

Сложность самого феномена конкурентоспособности обуславлива-

Таблица 1

**Параметры восприятия москвичами конкурентоспособного работника**

Категория		Доля от общего кол-ва (в %)	
Восприятие отдельных черт личности	Волевые качества	16,2	55,8
	Когнитивные особенности	3,6	
	Коммуникативные качества	9	
	Лидерские качества	3,6	
	Умения	5,4	
	Другое	18	
Компетентность		28,5	
Успешность		7	
Работа в конкурентной среде		1,8	
Целостное восприятие		7	

ет существование заметной группы (7 % выборки), члены которой затруднились с выделением конкретных признаков конкурентоспособного человека, заявляя, что определяют конкурентоспособность в результате общения и целостного восприятия человека.

Восприятие отдельных черт личности, в свою очередь, включает представления о волевых качествах такого человека, основное место среди которых занимают целеустремленность и напористость и коммуникативных качествах, описывающих манеру обще-

ния такого человека, прежде всего его умение влиять, отстаивать свои интересы, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость. В наименьшей степени восприятие москвичей опирается на когнитивные особенности такого работника и его лидерские качества.

Конкурентоспособный работник в представлении москвичей любит конкуренцию и охотно вступает в борьбу (78 % ответивших). Предметом конкуренции такого работника выступают материальные и нематериальные ресурсы (табл. 2). При этом нематериальные ресурсы включают различ-

Таблица 2

**Представления москвичей о предмете конкуренции работников**

Предмет конкуренции			Доля от общего кол-ва (в %)		
Материальные ресурсы (доход)			7,3		
Нематериальные ресурсы	Награда	Должность	18,2		
		Привилегии (поощрения)	7,3	58,1	
		Карьера	9		
		Самореализация	9		
		Успешность	5,5		
		Статус	В группе		11
			В социуме		14,5
Востребованность	1,8	76,3			
Недифференцируемые ресурсы («всё», «место под солнцем» и т.п.)			16,5		

ные виды наград (58,1 %) и получение определенной должности (18,2 %). Наиболее желанными наградами являются (в порядке уменьшения значимости): социальный статус, карьерный рост, самореализация и различного рода привилегии.

Что отличает конкурентоспособного работника? По мнению наших респондентов, работник, обладающий конкурентоспособностью, отличается от коллеги, не обладающего такой чертой, по нескольким психологическим составляющим. В первую очередь, конкурентоспособный работник нацелен на результат (52,5 %), что проявляется в стремлении к достижению, активности, целеустремленности, упорстве в достижении цели, амбициозности и инициативности.

Второй по значимости характеристикой конкурентоспособного работника является его успешность (31,5 %). Успешность проявляется не только в достижении поставленной цели, но и в востребованности человека на производстве, на рынке труда и, соответственно, в высоком статусе в коллективе, а также в качестве его работы.

Следующее отличие работников, обладающих конкурентоспособностью и от не обладающих ею, пролегает в области личностных свойств, не связанных напрямую с нацеленностью на результат (16,5 %). Конкурентоспособностью обладают люди, характеризующиеся трудолюбием, коммуникабельностью, постоянным стремлением к развитию, уверенностью и готовностью к риску.

Примерно такие же ответы были получены нами при ответе респондентов на вопрос, какие психологические особенности делают человека конкурентоспособным (табл. 3).

По мнению москвичей, конкурентоспособного человека отличает синтез волевых (целеустремленность, упорство, ответственность, пунктуальность, всего 26,1 % высказываний), коммуникативных (общительность, умение произвести первое впечатление, соответствующий внешний вид; всего 12,6 %) и когнитивных качеств. Человек, способный выдержать конкуренцию, характеризуется особым отношением к труду (18 %). К данной группе высказываний мы отнесли: способность и готовность к самораз-

Таблица 3

### Представления москвичей о качествах, характеризующих конкурентоспособную личность

Категория		Доля от общего кол-ва (в %)	
Волевые качества		26,1	
Отношение к труду; развитие		18	
Коммуникативные качества		12,6	
Когнитивные качества		7,2	
Лидерские качества		5,4	
Нравственные качества	Положительные	1,8	3,6
	Отрицательные	1,8	
Стрессоустойчивость		1,8	
Темпераментальные особенности		1,8	

виту, стрессоустойчивость, креативность, развитые трудовые навыки и умения, компетентность и профессионализм. Конкурентоспособность личности придает также высокая активность, уверенность в себе, высокий уровень притязаний, что в трудовой деятельности проявляется в существовании карьерных установок.

В заключение сформулируем два основных вывода:

1. Понятие конкурентоспособности, по мнению москвичей, наиболее применимо к таким категориям, как товар, предприятие и работник. Стимулирует стремление работника вступать в конкуренцию ограниченность ресурсов. Поэтому, по мнению москвичей, наличие у человека конкурентоспособности в труде абсолютно необходимо и рассматривается в единстве с эффективностью его деятельности.

2. Работника, обладающего конкурентоспособностью, отличают, во-первых, личностные особенности, способствующие достижению успеха, во-вторых, сама успешность и, в-третьих, некоторые свойства, напрямую не связанные с результативностью: трудолюбие, коммуникабельность, стремление к развитию, уверенность и готовность к риску. Респонденты считают, что конкурентоспособным работника делают волевые, коммуникативные и когнитивные качества, а также особое отношение к труду.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Ключева О.А. Проблема конкурентоспособности личности в современных социально-экономических условиях (психологический аспект) // Психология человека в современном мире. Т. 5: Личность и группа в условиях социальных изменений. М., 2009. С. 333–337.
2. Орлова О.В. Понятие «отношение» в современной отечественной психологии и других социально-гуманитарных науках // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2011. № 2. С. 27–34.
3. Плахотникова И.В., Зотова Л.Э. Особенности личности преподавателя высшей школы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2011. № 2. С. 146–156.
4. Подосинников С.А. Психология конкурентоспособности профессионала. Астрахань, 2008. 84 с.
5. Токарева Е.В. Исследование конкурентоспособности личности как особой формы реализации потенциала человека в профессиональной деятельности // Человек – образование – профессия : V межд. науч.-практ. конф. 06-08.07.2009 / ред. Л.М. Митина. М., 2009. С. 160–163.
6. Филинкова Е.Б. Некоторые социально-психологические характеристики современных исполнителей // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2010. № 2. С. 52–66.
7. Филинкова Е.Б., Князева И.А. Представления учителей о деятельности директоров школ // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2014. № 1. С. 83–92.