

# РАЗДЕЛ IV.

## ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ЭРГОНОМИКА

---

УДК 159.9: 001.5

DOI: 10.18384/2310-7235-2019-1-77-86

### КОНКУРЕНТНОСТЬ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КОЛЛЕКТИВИЗМ

**Евенко С. Л.**

*Московский государственный областной университет  
141014, Московская обл., г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, д. 24, Российская  
Федерация*

**Аннотация.** В статье решается исследовательская задача возможности соединения базового экономического фактора «конкурентность условий профессиональной деятельности» и социально-психологической парадигмы коллективизма. Определены психологические признаки конкурентности условий профессиональной деятельности и коллектива, в частности ценностное ориентационное единство, готовность работать в команде, сочетание личностных и групповых ценностей. Описана диагностическая процедура психологического исследования уровня конкурентности условий профессиональной деятельности и психологических компонентов, определяющих степень сформированности коллектива. Выявлен оптимальный уровень конкурентности условий профессиональной деятельности, позволяющий группе сохранить черты коллектива. Намечены возможности гуманистического развития рынка труда.

**Ключевые слова:** амбивалентность, профессиональная деятельность, конкурентность, коллектив, уровень конкурентности условий деятельности.

### THE COMPETITIVE CONDITIONS OF PROFESSIONAL ACTIVITY AND TEAMWORK

**S. Evenko**

*Moscow Region State University  
24 Vera Voloshina ul., Mytyshi, Moscow reg. 141014, Russian Federation*

**Abstract.** The article deals with the research problem of the possibility of combining the basic economic factor of «competitive conditions of professional activity» and the socio-

psychological idea of collectivism. Psychological signs of professional activity conditions competitiveness and a collective, in particular, valuable orientation unity, readiness to work in a team, a combination of personal and group values are defined. A diagnostic procedure for the psychological study of level of the professional activity conditions competitiveness and psychological components that determine the degree of formation of the team is described. The optimum level of competitiveness of the conditions of professional activity, allowing the group to keep the traits of the team, is also mentioned. The possibilities of humanistic development of the labor market are outlined.

**Keywords:** ambivalence, professional activity, competitiveness, team, level of professional activity conditions competitiveness.

### Постановка проблемы

В повседневной жизни у человека достаточно часто возникают ситуации, которые вызывают у него противоположные чувства, мотивы, суждения и пр. Такие противоречивые состояния принято называть амбивалентными.

Введённое в научный оборот Э. Блейлером понятие «амбивалентность» означает, что в психических свойствах и процессах существуют противоположности, которые, несмотря на свою антагонистичность и ситуативное проявление, формируют общую линию поведения человека [3].

Ситуации амбивалентности достаточно часто возникают и в социально-экономической сфере жизнедеятельности человека. Современное развитие России, её активная экономическая интеграция в мировое общество, востребовало обращение к переосмыслению старых научных идей развития страны и актуализировало поиск новых. Растущая конкуренция на внутреннем рынке заставляет руководителей поощрять конкурентные отношения между сотрудниками, что, в свою очередь, ведёт к формированию у них индивидуализма, поскольку конкуренция не предполагает дружеских и коллективистских отношений.

Являясь базой экономических концепций многих экономически развитых стран, принцип конкурентности условий профессиональной деятельности достаточно гармонично совмещается с основной их доминирующей научной парадигмой и социальной идеологией индивидуализма. Научные взгляды о пользе индивидуализма были заложены западными учёными-обществоведами (Х. Кинкейд, К. Р. Поппер, Ф. А. Хайек и др.) и в дальнейшем получили своё развитие в исследованиях психологов [14; 19; 21].

Зарубежные психологи в парадигме социальной обособленности выделяют определённые положительные черты: а) отсутствие конформизма и стремления к приспособленчеству (Д. Майерс и др.) [12], б) критический взгляд к господствующей точке зрения и наличие собственного мнения (Э. Кирхлер, Г. Лебон и др.) [8; 11], в) хорошо развитое критическое мышление, стремление к современным трендам (Л. Старки, Д. Халперн) [22; 20]. Все эти качества, по мнению учёных, обеспечивают приоритет в социально-экономическом развитии общества.

Несколько иные взгляды на социальное устройство жизни складывались в России. На протяжении многих

лет формировались прочные правила поведения не только в социальной и духовной сферах, но и в экономической (артель, товарищества, кумпанство, колхоз и пр.). Такие формы коллективной деятельности позволяли аккумулировать усилия в работе, легко переносить тяжёлые реформы и сопротивляться негативным обстоятельствам труда. В силу этих обстоятельств в отечественной психологии сложились собственные научные традиции исследования коллектива.

Методологической основой анализа системообразующих признаков коллектива выступили исследования отечественных психологов: а) наличие коллективных наследственных рефлексов (В. М. Бехтерев) [2]; б) общность ценностей и интересов, совместный труд и развитие (А. В. Петровский, Л. И. Уманский и др.) [13; 17]; в) влечение к сообществу и удовлетворённость трудом (Г. М. Андреева, С. Л. Рубинштейн и др.) [1; 16].

Несмотря на значительное расхождение методологических оснований зарубежных и отечественных психологов в изучении условий профессиональной деятельности (индивидуализм – коллективизм), можно отметить, что данные подходы имеют общий постулат – организация не только определяет социальный уклад жизнедеятельности своих сотрудников, но и в определённой мере зависит от особенностей каждого её члена.

Важной характеристикой субъекта труда выступает его стремление достичь успеха, желание выполнить профессиональные обязанности лучше, более качественно, чем это делает сослуживец. Такая активность может осуществляться в дихотомиче-

ских формах поведения – конкурентность / сотрудничество. Совершенно очевидным становится тот факт, что конкурентность может эффективно реализовываться в рамках идеологической парадигмы индивидуализма, а сотрудничество – в коллективистской теории.

Определённую динамику имеют исследования проблемы конкурентности условий профессиональной деятельности. Первые научные подходы в анализе данной проблемы были связаны с изучением организационно-технологических управленческих возможностей: а) актуализация экономических механизмов побуждения к деятельности, технологизация производственных процессов (А. Файоль и др.) [18]; б) формальное закрепление норм выполнения производственных задач (П. Друкер и др.) [6].

В современных исследованиях учёные акцентируют своё внимание на изучении конкурентности профессиональной среды через призму составительных паттернов профессиональных действий, которые повышают продуктивность и результативность труда [5; 7; 15].

Отечественными учёными заложена теоретико-методологическая база исследования конкурентности условий профессиональной деятельности через призму конкурентоспособности в парадигме психологии развития (А. Г. Гаврилова, О. А. Ключева, А. И. Коваленко и др.). В теоретических положениях данных исследований постулируется идея о том, что системообразующими свойствами личности, обеспечивающими конкурентность профессиональной среды, выступают высокий уровень профес-

сионализма, творческая направленность сотрудника [4; 9; 10].

Современное развитие социально-экономических условий жизнедеятельности актуализирует проявление конкурентных стилей поведения при реализации профессиональных задач. В данном случае наблюдается противоречие между востребованностью демонстрации сотрудниками конкурентных паттернов поведения в условиях профессиональной деятельности и исторически сложившейся в национальном самосознании россиян потребностью трудиться в коллективе.

### Научная задача

Обращение многих учёных к анализу и определению возможности при конкурентных условиях профессиональной деятельности сохранить товарищеские взаимоотношения между субъектами труда свидетельствует о наличии значимых противоречий в этой области психологической науки и практики, которые требуют своего разрешения. Выявленное противоречие между потребностью развития конкурентных условий профессиональной деятельности и существующей национальной парадигмой коллективизма актуализирует необходимость определения порога конкурентности условий труда, который бы не нарушил коллективной формы социального взаимодействия людей в процессе работы.

### Методический замысел исследования

*Цель* исследования заключалась в установлении уровня конкурентности условий профессиональной деятельности, который бы позволил сохранить коллективную форму профес-

сиональных усилий при достижении целей трудовой активности.

*Методики исследования.* Для выявления уровня сформированности коллектива были использованы методика «Ценностно-ориентировочного единства» (ЦОЕ) и экспертный опрос по определению важности выполняемой деятельности и степени вовлечённости сотрудников в её осуществление. Конкурентность условий диагностировалась при помощи экспертного опросника, который состоял из двух блоков вопросов: а) технократического (формализованная организация конкурентных трудовых отношений); б) психологического (непосредственное стремление человека к соперничеству). Опросник включает в себя 20 дихотомических шкал, в которых содержались полярные утверждения, выраженные в пятибалльной шкале. Результаты тестирования условий сформированности коллективных отношений психологическими методиками и опросниками были переведены в десятибалльную систему оценок – звезды.

*Выборочная совокупность.* Диагностические процедуры осуществлялись в трудовых коллективах ООО «Бёрнер Ист» и «ИТРЕНИНГ. РФ» г. Москвы. Всего в исследовании приняли участие 132 человека, которые были включены в структуры 12 производственных коллективов. Средний возраст испытуемых – 34,2 года. Средний стаж работы в коллективе – 5,5 лет.

*Гипотеза* исследования – коллективную форму социального взаимодействия людей в процессе работы возможно сохранить при среднем уровне конкурентности условий профессиональной деятельности.

### Результаты исследования и их обсуждение

Диагностика трудовых коллективов помогла выявить уровни выраженности конкурентности каждого из них. Полученные результаты диагностики позволили определить количественные значения рабочей части шкалы, которая варьировалась в диапазоне от 1,9 до 4,6 баллов. Разбиение рабочей части шкалы на три уровня позволило определить числовые значения каждого из них:

а) неконкурентные условия – от 1,9 до 2,7 баллов; б) конкурентные условия – от 2,8 до 3,6 баллов; в) гиперконкурентные условия – от 3,7 до 4,6 баллов.

Процентное соотношение выраженности уровней конкурентности условий профессиональной деятельности свидетельствует о том, что для большей части трудовых коллективов характерен средний уровень конкурентных отношений между сотрудниками – 55% (см. рис. 1).

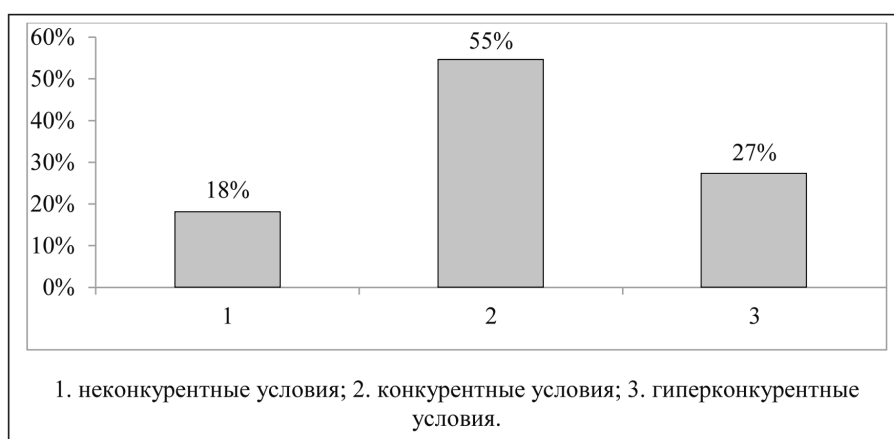


Рис. 1. Распределение уровней конкурентности условий профессиональной деятельности (в %)

На данном уровне конкурентности условий профессиональной деятельности сотрудники умеют совмещать в процессе работы личные и организационные цели, демонстрируют умения выполнять задания самостоятельно и трудиться в группе, проявляют умение отвечать не только за собственные действия, но и за работу коллектива.

Второй группой по численности являются гиперконкурентные условия профессиональной деятельности – 27%. Для сотрудников таких профессиональных групп характерно: преобладание личных целей над организационными,

стремление выполнять работу самостоятельно, а не в команде, дистанцирование от коллективной ответственности и готовность отвечать за последствия собственных действий.

Неконкурентная среда характеризуется преобладанием организационных ценностей над личностными, сотрудники предпочитают выполнять профессиональные обязанности в группе, готовы нести коллективную ответственность. Число таких коллективов составляет 18%.

Несмотря на то, что контуры эмпирического распределения повторяют

закон нормального, совершенно очевидно его смещение в сторону максимальных значений конкурентности (гиперконкурентные). Проверка значений смещения показала, что асимметрия обращена в область высоких числовых показателей конкурентности (правосторонняя асимметрия  $A_s = -1,32$ ) и не превышает трёхкратной ошибки (по Н. А. Плохинскому), т. е. картина распределения уровней конкурентности условий труда имеет высокую степень объективности и отражает реальную ситуацию, связанную с этим вопросом.

Для определения порога оптимального уровня конкурентности условий труда, который бы способствовал кол-

лективной форме социального взаимодействия людей в процессе работы, был применён кросстабуляционный анализ. Табуляции подверглись уровни конкурентности условий профессиональной деятельности и показатели, определяющие степень сформированности коллектива.

Сопряжение числовых значений позволило определить, что максимальное значение, отражающее коллективную форму социального взаимодействия людей в процессе труда, соответствует конкурентным условиям профессиональной деятельности -  $\bar{X}_k / y = 7,2$  (см. табл. 1).

Таблица 1. Распределение уровней конкурентности условий профессиональной деятельности и степени сформированности коллектива (в стенах)

№	Уровень конкурентности условий профессиональной деятельности	Степень сформированности коллектива
1	неконкурентные условия	5,2
2	конкурентные условия	7,2
3	гиперконкурентные условия	3,9

Полученные результаты степени сформированности коллектива позволяют сделать вывод, что минимальные его значения соответствуют неконкурентным и гиперконкурентным условиям труда ( $\bar{X}_n / y = 5,2$ ;  $\bar{X}_r / y = 3,9$  соответственно).

Такое распределение свидетельствует о том, что в условиях с низким уровнем конкурентных отношений между членами профессиональной группы отсутствуют сложные производственные задачи, требующие коллективных усилий сотрудников в процессе труда. Тогда как в условиях с высоким уров-

нем конкурентных отношений между членами профессиональной группы сложно сохранить товарищеские взаимоотношения, что не позволяет такое объединение называть коллективом.

Значимость различий в распределении степени сформированности коллектива по уровням конкурентности среды определялась при помощи критерия хи-квадрат Пирсона для уровня значимости  $P < 0,01$  (для «неконкурентных условий»  $\chi^2 = 15,4$ ; для «конкурентных условий»  $\chi^2 = 16,9$ ; для «гиперконкурентных условий»  $\chi^2 = 14,9$  при  $\chi^2 = 14,1$ ), т. е. полученные значения имеют существенные различия и

могут считаться особенностями распределения уровней конкурентности условий профессиональной деятельности и степени сформированности коллектива.

Таким образом, психологическое исследование позволило подтвердить гипотезу о том, что коллективная форма социального взаимодействия людей в процессе работы возможна при среднем уровне конкурентности условий профессиональной деятельности.

### Выводы

Теоретический анализ научной проблемы позволил обосновать научную гипотезу о возможности сочетания амбивалентных факторов «конкурентность условий профессиональной деятельности» и «коллективизм» в объяснении научных феноменов психологии труда. Совмещение данных амбивалентных факторов возможно, если они имеют среднюю выраженность, т. е. сбалансированные конкурентные отношения в процессе труда позволяют сохранить товарищеские взаимоотношения между членами коллектива, что

при необходимости может способствовать кооперации усилий субъектов труда для выполнения важной задачи, требующей большой вовлечённости сотрудников при её выполнении.

Базовыми характеристиками конкурентных условий труда, которые имеют среднюю выраженность, являются: ориентированность субъектов труда как на личные, так и на организационные цели в процессе работы, наличие навыков индивидуального и коллективного труда, совмещение формально заданных и собственных путей карьерного продвижения, проявление разумной инициативы и риска в работе.

Современное положение дел свидетельствует о том, что, несмотря на рост конкурентных отношений в различных сферах жизнедеятельности, отечественные производственные коллективы сохранили достаточно мощный потенциал для решения сложных и крупных задач, требующих большой степени кооперации и коллективных усилий.

*Статья поступила в редакцию 29.12.2018 г.*

### ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Г. М. Социальная психология сегодня: поиски и размышления. М., 2009. 160 с.
2. Бехтерев В. М. Коллективная рефлексология. 2-е изд., СПб., 2017. 444 с.
3. Блейлер Э. Аффективность, внушение, паранойя. М., 2008. 208 с.
4. Гаврилова А. Г. Психологические условия организации конструктивной конкурентной среды в системе трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2013. 23 с.
5. Гайдамашко И. В., Пугачева Е. В., Жемерикина Ю. И. Конкурентная среда – основной фактор влияния на процесс допрофессионального развития человека // Человеческий капитал. 2014. № 3 (63). С. 40–45.
6. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / пер. с англ. М. Котельниковой. М., 1998. 288 с.
7. Евенко С. Л. Социально-психологические типы образовательной среды российских вузов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2011. № 3. С. 45–48.

8. Кирхлер Э. Дизайн работ в организациях. Психология труда и организационная психология. Т. 3. М., 2010. 204 с.
9. Ключева О. А. Некоторые тенденции в понимании природы конкуренции и феноменологии конкурентоспособности // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2014. № 4. С. 25–34.
10. Коваленко А. И. Теоретические и методологические аспекты использования концепции конкурентоспособности в научных исследованиях // Современная конкуренция. 2013. № 42. С. 65–80.
11. Лебон Г. Психология народов и масс / пер. с фр. Э. Пименовой, А. Фридмана. М., 2017. 384 с.
12. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 2011. 800 с.
13. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. М., 1982. 255 с.
14. Поппер К. Р. Предположения и опровержения: Рост научного знания / пер. с англ. М., 2004. 638 с.
15. Посохова А. В. Психологические основания конкурентоспособности субъектов предпринимательской деятельности: автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2016. 43 с.
16. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб, 2015. 705 с.
17. Уманский Л. И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив: избранные труды. Кострома, 2001. 208 с.
18. Файоль А. Общее и промышленное управление / пер с фр. М., 1992. 345 с.
19. Хайек Ф. А. Индивидуализм и экономический порядок / пер. с англ. О. А. Дмитриевой; под ред. Р. И. Капелюшника. Челябинск, 2011. 394 с.
20. Халперн Д. Психология критического мышления. СПб., 2000. 512 с.
21. Kincaid H. Methodological Individualism/Atomism // The Handbook of Economic Methodology. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 1998. P. 294–300.
22. Starkey L. Critical thinking skills success. New York, 2004. 169 p.

#### REFERENCES

1. Andreeva G. M. *Sotsial'naya psikhologiya segodnya: poiski i razmyshleniya* [Social psychology today: searches and reflections]. Moscow, 2009. 160 p.
2. Bekhterev V. M. *Kollektivnaya refleksologiya* [Collective reflexology]. St. Petersburg, 2017. 444 p.
3. Bleuler E. *Affektivnost', vnushenie, paranoiya* [The affectivity, compulsion, paranoia]. Moscow, 2008. 208 p.
4. Gavrilova A. G. *Psikhologicheskie usloviya organizatsii konstruktivnoi konkurentnoi sredy v sisteme trudovykh otnoshenii: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Psychological conditions of constructive environment organization in the system of labor relations: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2013. 23 p.
5. Gaidamashko I. V., Pugacheva E. V., Zhemerikina Yu. I. [Competitive environment – the main factor of influencing the process of pre-professional human development]. In: *Chelovecheskii kapital* [Human capital], 2014, no. 3 (63), pp. 40–45.
6. Druker P. Effective management. Economic tasks and optimal solutions (Russ. ed.: Kotel'nikova M., transl. Effektivnoe upravlenie. Ekonomicheskie zadachi i optimal'nye resheniya. Moscow, 1998. 288 p.).
7. Evenko S. L. [Socio-psychological types of the educational environment of Russian universities]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology], 2011, no. 3, pp. 45–48.



8. Kirchler E. *Dizain robot v organizatsiyakh. Psikhologiya truda i organizatsionnaya psikhologiya. T. 3* [Design of work in organizations. Psychology of work and organizational psychology. Vol. 3]. Moscow, 2010. 204 p.
9. Klyueva O. A. [Some trends in understanding the nature of competition and the phenomenology of competitiveness]. In: *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika i psikhologiya* [Bulletin of Tver State University. Series: Pedagogy and psychology], 2014, no. 4, pp. 25–34.
10. Kovalenko A. I. [Theoretical and methodological aspects of the use of the concept of competitiveness in scientific research]. In: *Sovremennaya konkurentsia* [Modern competition], 2013, no. 42, pp. 65–80.
11. Lebon G. Psychology of peoples and masses (Russ. ed.: Pimenova E., Fridman A., transl. *Psikhologiya narodov i mass*. Moscow, 2017. 384 p.).
12. Myers D. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social psychology]. St. Petersburg, 2011. 800 p.
13. Petrovsky A. V. *Lichnost'. Deyatel'nost'. Kollektiv* [Personality. Activity. Team]. Moscow, 1982. 255 p.
14. Popper K. R. Assumptions and refutations: the growth of scientific knowledge (Russ. ed.: *Predpolozheniya i oproverzheniya: Rost nauchnogo znaniya*. Moscow, 2004. 638 p.).
15. Posokhova A. V. *Psikhologicheskie osnovaniya konkurentosposobnosti subektov predprinimatel'skoi deyatel'nosti: avtoref. dis. ... dokt. psikhol. nauk* [The psychological foundations of competitiveness of subjects of business activity: abstract of D. thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2016. 43 p.
16. Rubinshtein S. L. *Osnovy obshchei psikhologii* [Fundamentals of General psychology]. St. Petersburg, 2015. 705 p.
17. Umansky L. I. *Lichnost'. Organizatorskaya deyatel'nost'. Kollektiv* [Personality. Organizational activities. Team]. Kostroma, 2001. 208 p.
18. Fayol H. General and industrial management (Russ. ed.: *Obshchee i promyshlennoe upravlenie*. Moscow, 1992. 345 p.).
19. Hayek F. A. Individualism and economic order (Russ. ed.: Dmitrieva O. A., transl. *Individualizm i ekonomicheskii poryadok*. Chelyabinsk, 2011. 394 p.).
20. Halpern D. *Psikhologiya kriticheskogo myshleniya* [Psychology of critical thinking]. St. Petersburg, 2000. 512 p.
21. Kincaid H. Methodological Individualism/Atomism. In: *Handbook of Economic Methodology*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 1998. pp. 294–300.
22. Starkey L. Critical thinking skills success. New York, 2004. 169 p.

---

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Евенко Сергей Леонидович – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета;  
e-mail: slevenko@yandex.ru

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Sergey L. Evenko – Doctor of psychology, Associate Professor, Professor at the Department of psychology of work and organizational psychology, Moscow Region State University;  
e-mail: slevenko@yandex.ru

**ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ**

Евенко С. Л. Конкурентность условий профессиональной деятельности и коллективизм // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2019. № 1. С. 77–86.  
DOI: 10.18384/2310-7235-2019-1-77-86

**FOR CITATION**

Evenko S. L. The competitive conditions of professional activity and teamwork. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology*, 2019, no. 1, pp. 77–86.  
DOI: 10.18384/2310-7235-2019-1-77-86