

РАЗДЕЛ III. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9.078: 316.47

DOI: 10.18384/2310-7235-2016-3-88-97

ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О КОНКУРЕНТОСПОСОБНОМ РАБОТНИКЕ

Веревкина Ю.В., Филинкова Е.Б.

*Московский государственный областной университет
105005, Москва, ул. Радио, д.10А, Российская Федерация*

Аннотация. В статье представлен концептуальный подход к исследованию представлений о конкурентоспособном работнике. Центральным понятием данного подхода является категория «социальные представления». Показано, что представления о конкурентоспособности складываются из представлений о необходимости данного качества у человека, представлений о личности конкурентоспособного работника, о его деятельности. Выявлено, что конкурентоспособность работника является неотъемлемой частью трудовых отношений и в большей степени обусловлена его личностными качествами и характеристиками деятельности.

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентоспособный работник, социальные представления, представления о конкурентоспособном работнике.

PROGRAM FOR THE STUDY OF SOCIAL REPRESENTATIONS ON A COMPETITIVE EMPLOYEE

Yu. Verevkina, E. Filinkova

*Moscow State Regional University
10 A Radio Street, Moscow, 105005, the Russian Federation*

Abstract: This paper presents a conceptual approach to the study of representations on a competitive employee. The central concept of this approach is the category of "social representations". It is shown that the notions of competitiveness arise from the views about the necessity of having such quality as competitiveness, the ideas of a competitive employee's personality and his activities. It is identified that competitiveness is an integral part of the employment relationship. Besides, competitiveness of a worker is to a greater degree conditioned by his personal qualities and characteristics of his activities.

Key words: competitiveness, competitive employee, social representations, perceptions of a competitive employee.

© Веревкина Ю.В., Филинкова Е.Б., 2016.

Постановка проблемы

Происходящие социально-экономические изменения, обусловленные сменой планового социалистического хозяйства на рыночные отношения, имеют своим результатом не только ценностные изменения, но и изменения в поведении людей, не связанные с трансформацией ценностей – во всех сферах общественной жизни нарастает конкуренция, связанная с борьбой за ограниченные ресурсы. Широкое распространение конкуренции и усиление ее влияния как на экономическое поведение, так и на экономическое сознание людей обуславливает необходимость пристального внимания разных научных дисциплин к данному феномену.

Для психологии важно изучение феномена конкуренции не как стратегии достижения результата (на этом аспекте традиционно сосредоточена экономическая наука), но как детерминанты соответствующего поведения. С этой точки зрения значимым понятием является не «конкуренция», а тесно связанная с ней «конкурентоспособность».

Экономический подход к конкурентоспособности персонала определяет ее как характеристику рабочей силы, отражающую способность к эффективной профессиональной деятельности. Эффективность труда, а следовательно, и конкурентоспособность работника связывается с его социально-демографическими особенностями и профессиональными навыками и умениями, личностные свойства, если и включаются в структуру конкурентоспособности, то не в системе, а по отдельности, в зависимости от профессиональной принадлежности работника.

Подход, который можно назвать психолого-педагогическим (исследования в рамках педагогической психологии, психологии развития, акмеологии и педагогики), напротив, ориентирован скорее на изучение психологических особенностей конкурентоспособного работника, что подчеркивается использованием термина «конкурентоспособная личность». Внутри психологического подхода существует два основных направления изучения конкурентоспособности. Во-первых, изучение *психологических условий и стратегий развития* конкурентоспособности специалиста (Е.А. Подосинникова, Е.А. Токарева, Д.С. Котикова, Г.К. Максимов, А.В. Плугарева, С.В. Евецкая и др.); во-вторых, изучение *процесса формирования* конкурентоспособности в процессе обучения (Д.С. Котикова, В.И. Шаповалов и др.).

Анализ работ, выполненных в рамках психолого-педагогического подхода, показывает, что конкурентоспособность работника описывается через два основных параметра – личность и деятельность. *Характеристики личности* работника, которые имеют отношение к его конкурентоспособности, можно подразделить на:

– *общие*, т.е. не связанные напрямую с профессиональной деятельностью: пол, возраст, уровень образования – то, что в экономической науке называется трудовым потенциалом (Т.В. Хлопова, А.В. Шабурова, В.Н. Лазарев, Е.В. Пирогова и др.), уровень интеллектуального развития (Г.К. Максимов, Е.Л. Холодцева), направленность на достижение целей (А.В. Плугарева), личностная готовность к изменениям (А.В. Плугарева), психологическая готовность к дея-

тельности (Е.Л. Холодцева), лидерские качества (Д.С. Котикова), склонность к риску (Д.С. Котикова), самоэффективность (Е.В. Токарева);

– *профессионально важные*, прямо влияющие на профессиональную деятельность, например, мотивация труда, профессиональные навыки и умения и т.п. (С.В. Евецкая, Л.А. Емельянова, Г.К. Максимов, А.В. Плугарева, Е.Л. Холодцева и др.).

К психологическим *характеристикам деятельности* конкурентоспособного работника мы отнесли две переменные: удовлетворенность результатами труда (Е.А. Подосинникова) и успешность деятельности (Ж.Б. Шаймакова).

Понимание конкурентоспособности как интегрального свойства личности, отражающего ее успешность в конкурентной борьбе, несмотря на широкую распространенность, является ограниченным. Трудовая деятельность работника протекает не иначе как в социуме, точнее, в конкретных малых и средних группах. Соответственно, конкурентоспособность как условие успешности в борьбе за ресурсы определяется не только личностными особенностями, но и *социальными отношениями, позицией* работника в социальном взаимодействии. Социальный аспект конкурентоспособности личности, детерминированный ее включением в социальную среду (взаимодействие с коллегами, руководством, соперниками-конкурентами на рынке труда и т.п.), изучен недостаточно, что обуславливает новизну и актуальность настоящего исследования, **объектом** которого является феномен конкурентоспособности личности.

Обратим внимание еще на один аспект изучения конкурентоспособности: исследователи при рассмотрении данного феномена опираются на собственное, индивидуальное его понимание. Объективная сложность самого феномена конкурентоспособности, а также различия в субъективных подходах к нему обуславливают огромное разнообразие личностных качеств, которые разные авторы включают в конкурентоспособность как интегральную характеристику личности. Перечень личностных свойств настолько обширен, что пересечений между позициями авторов совсем немного. Это, в свою очередь, не позволяет вычлнить главные, центральные личностные свойства, которые являются ядром конкурентоспособности.

На наш взгляд, продуктивным в этом отношении является подход с позиции социальных представлений: содержащиеся в коллективном мнении характеристики будут более объективизированы (будут точнее отражать этот феномен). Однако важнее оказывается тот факт, что конкурентное поведение людей и внутри организации, и на рынке труда обуславливается не только их собственными имплицитными теориями конкурентоспособности, но и общественными *представлениями* о ней. Социальные представления являются инструментом именно группового (не индивидуального) социального познания, поскольку вырабатываются на основе опыта, деятельности группы, апеллируя к почерпнутым в этом опыте житейским соображениям [3]. Социальные представления, кристаллизуясь в специфических социальных структурах, оказывают *принудительное воздействие*, распро-

страняющееся на всех членов данного сообщества [4]. Соответственно, представления о конкурентоспособном работнике, возникающие первоначально в производственной группе и организации и далее распространяющиеся в обществе, определяют в итоге содержание феномена конкурентоспособности работника.

Таким образом, **целью** настоящего теоретического исследования является разработка программы изучения социальных представлений о конкурентоспособном работнике. **Предмет** исследования – социальные представления о конкурентоспособном работнике. **Задачи** исследования: 1) разработка концептуальной основы изучения социальных представлений о конкурентоспособном работнике; 2) выделение структурных компонентов социальных представлений о конкурентоспособном работнике; 3) разработка стандартизированного интервью; 4) апробация программы.

Основная гипотеза исследования: представления о конкурентоспособности работника можно структурировать, выделив три компонента: отношение к конкурентоспособности и представления о характеристиках личности и деятельности работника.

Концептуальный подход к изучению социальных представлений о конкурентоспособном работнике

Как следует из вышесказанного, центральным понятием нашего концептуального подхода является категория «социальные представления», понимаемая как обыденные представления какой-либо группы о тех или иных социальных явлениях, т.е. способ интерпретации и осмысле-

ния повседневной реальности [3]. В структуре социальных представлений традиционно (С. Московичи, Г.М. Андреева, Е.А. Гайдукова) выделяется три компонента: аттитюд (установка – отношение субъекта к объекту представления), информация (определенный уровень информированности – сумма знаний об объекте исследования) и поле представления (иерархизированное единство элементов, отражающих образные и смысловые свойства представлений).

Трудности с выделением отдельных компонентов, предложенных С. Московичи, привели к большей распространенности исследований, основанных на структурном подходе Ж.-К. Абрика, который выделял в качестве основных элементов социального представления центральное ядро (стабильное и устойчивое, связанное с коллективной памятью и историей группы) и периферическую систему (динамичную и изменчивую, обеспечивающую интеграцию индивидуального опыта каждого, позволяющую человеку адаптироваться к конкретной реальности) [5]. С точки зрения данного подхода возможно определить то, что остается неизменным в структуре представлений о конкурентоспособности, и то, что претерпевает изменения и зависит от пола, возраста и профессионального статуса респондентов.

Принимая во внимание позицию С. Московичи, мы считаем, что исследование социальных представлений должно включать два основных компонента: отношение к конкурентоспособности и содержательное наполнение феномена конкурентоспособности. Отношение представителей разных социальных групп к конкурен-

тоспособности, на наш взгляд, наилучшим образом выражается в ее *значимости*, которую можно раскрыть через такие составляющие, как: 1) необходимость конкурентоспособности для разных сфер бытия человека: повседневной жизни, деловых взаимоотношений, трудовой деятельности и 2) функции, которые выполняет конкурентоспособность в производственной жизни человека.

Содержание представлений о конкурентоспособности работника должно отражать тот факт, что конкурентоспособность в данном случае есть свойство *работающего* человека, т.е. представления должны раскрывать два главных аспекта феномена конкурентоспособности работника: во-первых, то, что работник – личность, во-вторых, что он занят производственной деятельностью.

Социальные *представления* о личности не могут не соответствовать в той или иной степени научному знанию, описывающему *личность* конкурентоспособного работника, поэтому, раскрывая содержание данных социальных представлений, мы будем опираться на экономические и психологические исследования личностных свойств конкурентоспособного работника. Личность специалиста, способного выдержать конкуренцию за трудовой пост, в экономической теории раскрывается при помощи понятия «трудовой потенциал» (С.В. Рачек, Н.И. Шаталова, Т.В. Хлопова, Л.Г. Ивановская, О.Г. Кириллова, Ю.Г. Одегов, А.В. Шабурова и др.), отражающего совокупность социологических (пол, возраст), профессионально-квалификационных (уровень образования и стаж работника) характеристик ра-

ботника и его отдельных личностных качеств.

Действительно, нельзя не видеть, что конкурентоспособность мужчин и женщин может быть связана с разными областями деятельности, мужчины могут быть более успешными, а значит, способными к конкуренции в одном деле, а женщины – в другом. Стаж работы так же, как и уровень образования, связан с компетентностью работника, являющейся основой конкурентоспособности [2]. От возраста зависит успешность в тех видах деятельности, где требуется высокое напряжение, выносливость и энергия в работе (например, в работе брокера биржи). Следовательно, социальные представления о конкурентоспособном работнике должны включать в себя данные социально-демографические характеристики и кроме того дополняться переменной «семейное положение». Включение параметра «наличие-отсутствие семьи» обусловлено существующей скрытой дискриминацией на рынке труда: не секрет, что некоторые предприятия не берут на работу молодых замужних женщин (особенно с маленькими детьми), а другие, напротив, ограничивают число неженатых мужчин среди персонала.

Анализ психологических и экономических исследований позволяет констатировать многообразие личностных особенностей конкурентоспособного работника [1]. Изучение представлений о личностных качествах возможно двумя путями. Во-первых, следует создать портрет конкурентоспособного работника, существующий в массовом сознании. Этот портрет должен включать в себя не только представления о свойствах

характера, но и представления о мотивационной направленности конкурентоспособного работника в труде. Дополнительные штрихи к портрету возможно получить, изучив, по каким поведенческим проявлениям коллеги и руководство могут судить о конкурентоспособности того или иного специалиста. Во-вторых, конкурентоспособность – характеристика динамичная, что подразумевает ее возможный рост или, наоборот, снижение. С учетом этого следует изучать не только представления о стабильных личностных свойствах, составляющих базовый образ конкурентоспособного работника, но и детерминанты, в том числе психологические, влияющие, по мнению большинства, на уровень конкурентоспособности работника.

Восприятие конкурентоспособности работника внутри организации невозможно в отрыве от его организационного поведения, взаимодействия с коллегами, руководством и т.п. С этой точки зрения необходимо рассмотреть такие аспекты, как функции, выполняемые работником в группе, отношения соперничества-кооперации с коллегами и руководством, конфликтность, отношение работника к нормам морали и права, отражающее, на что готов пойти работник ради повышения своей конкурентоспособности и карьерного роста.

Результаты пилотажного исследования, посвященного изучению представлений москвичей об особенностях конкурентоспособного работника, демонстрируют устойчивое мнение о том, что конкурентоспособный работник любит конкуренцию и охотно вступает в борьбу [2]. Социальные представления об отношении конку-

рентоспособного работника к своей деятельности будут не полными, если нет ответа на вопрос о том, всегда ли ради повышения собственной конкурентоспособности работник готов идти на риск (будь то финансовые потери, неоправданные ожидания, потеря доверия в глазах других), каков уровень успешности его деятельности, а также в чем проявляется эта успешность, и каков уровень удовлетворенности трудом. Перечисленные выше характеристики (отношение к конкуренции, риску в деятельности, успешность и удовлетворенность трудом) отражают особенности *деятельности* конкурентоспособного работника, т.е. тот факт, что он является производственной единицей.

Представленное выше концептуальное понимание исследования представлений о конкурентоспособности было реализовано в разработанной нами программе опроса, содержащего три основных блока: «Представления о необходимости конкурентоспособности»; «Представления о личности конкурентоспособного работника» и «Представления о деятельности конкурентоспособного работника».

В блок «Представления о необходимости конкурентоспособности» вошли переменные, исследующие необходимость конкурентоспособности в повседневной жизни, в деловых отношениях и в труде (1)¹; цели повышения работником собственной конкурентоспособности (2); качества, необходимые конкурентоспособному работнику в различных сферах деятельности (3); социальное значение конкурентоспособного работника (5).

¹ Здесь и далее в скобках указаны номера вопросов в анкете.

В блок «Представления о личности конкурентоспособного работника» вошли переменные: признаки конкурентоспособного работника (6); представления о факторах повышения-понижения конкурентоспособности (10), социально-демографических характеристиках конкурентоспособного работника (7, 8, 9, 11, 12), его отношении к закону (17), нормам морали (18); представления о личностных особенностях (13, 14, 21, 22); об отношениях конкурентоспособного работника с коллегами (23) и руководством (19); функциях, выполняемых в коллективе (25).

В блок «Представления о деятельности конкурентоспособного работника» вошли переменные, изучающие отношение конкурентоспособного работника к внутрифирменной конкуренции (20), риску, связанному с повышением собственной конкурентоспособности (15, 16); успешность деятельности (27) и востребованность (4) такого работника; оценки его самоэффективности (24, 29) и удовлетворенности деятельностью (26, 28).

Основные результаты исследования. В исследовании социальных представлений о конкурентоспособном работнике приняли участие 291 человек в возрасте от 17 до 54 лет, из которых 138 мужчин и 153 женщины.

Практически все опрошенные полагают, что наличие конкурентоспособности необходимо человеку в деловых отношениях и в труде, менее половины ответивших (44,3 %) связывает конкурентоспособность с личным общением людей. Повышать собственную конкурентоспособность необходимо для того, чтобы иметь возможность лучше трудоустроиться,

продвигаться по службе, реализовать свои знания, умения и навыки, поскольку люди конкурируют за продвижение по карьерной лестнице (59,1 %), получение большего заработка (57 %) и определенной должности (44,7 %). В наименьшей степени конкурентоспособного работника привлекает возможность быть известным (ответ выбрали 5,8 % опрошенных).

Единого мнения о значении конкурентоспособного работника для общества не выявлено. Примерно равные количества участников опроса (по одной трети) придерживаются трех различных точек зрения: конкурентоспособность работает только на самого индивидуума, на его коллег (путем создания позитивного примера) и на предприятие и общество в целом.

Конкурентоспособность работника, по мнению респондентов, только отчасти связана с его социально-демографическими характеристиками: возрастом, полом, образованием: данные характеристики считают значимыми не более половины респондентов. Наличие семьи оказалось еще менее значимым фактором конкурентоспособности.

В коллективном сознании нет единства о направленности конкурентоспособного работника: по мнению половины (56 %) опрошенных конкурентоспособный работник в равной степени нацелен на личные и на производственные интересы. Вторая по численности группа (пятая часть) склоняется к тому, что работник удовлетворяет скорее личные интересы.

Наблюдается значительное сходство мнений относительно отдельных качеств, которыми должен обладать конкурентоспособный работник: это

активный (1,61 – средний балл по 5-ти бальной шкале от -2 до +2), трудолюбивый (1,58), прогрессивный (1,1), ответственный (1,63), стрессоустойчивый (1,52), креативный (1,23), компетентный (1,58), уверенный в себе (1,63), инициативный (1,48), уважаемый в коллективе (1,13), быстрый (1,2), амбициозный (1,17) и приятный (1,13) человек, при этом, скорее, лидер чем ведомый (1,33).

На возможность повышения конкурентоспособности работника в борьбе за определенное место в организации, по мнению ответивших, влияют рост профессиональной компетентности (50,2 % выборки), получение дополнительного образования (49,5 %) и постоянное саморазвитие (45,7 %). Основными факторами снижения конкурентоспособности выступают узкая специализация (43,5 % ответивших), отсутствие саморазвития (42,6 %) и снижение заинтересованности в результате (40,9 %).

Конкурентоспособность работника связана с социально-психологическими характеристиками, однако не все переменные, заложенные в нашу программу исследования, нашли свое отражение в массовом сознании. В частности, близкими оказались представления участников опроса о положительном отношении конкурентоспособного работника к закону (81,1 % всех ответивших) и нормам морали (62,5 %), а также об отношении работника к руководителю: конкурентоспособный работник поддерживает руководителя и стремится обратить на себя его внимание (по 77 % ответов на каждую переменную), признает авторитет руководителя (71,1 %), считает его компетентным в определенных вопро-

сах (66,3 %), предпочитает быть близок к руководителю (65,9 %).

В то же время мнения наших респондентов оказались противоречивыми относительно взаимоотношений работника с коллегами, прежде всего, это касается типовых стратегий взаимодействия. Единственной общей для большинства опрошенных в данной группе переменных характеристикой явилось представление, что конкурентоспособный работник старается быть полезным коллегам по работе (80,1 %). Совершенно разошлись во мнении наши респонденты относительно конфликтности конкурентоспособного работника: диапазон мнений варьировал от «провоцирует конфликты» до «старается избегать конфликтов».

Общими характеристиками представлений о деятельности конкурентоспособного работника являются: представления о высоком уровне его самооффективности в сфере предметной деятельности и удовлетворенности трудом (69,1 %). В массовом сознании конкурентоспособность связана с успешностью. Успешность конкурентоспособного работника проявляется в трудоустройстве (83,8 %), в получении высокого заработка (70,4 %), в карьере (80,1 %), в самореализации (71,4 %), в повышении собственной компетентности, профессионализма (84,2 %) и в работе в целом (81,1 %).

Таким образом, результаты проведенного исследования подтвердили наше предположение, что представления о конкурентоспособности работника можно структурировать по трем компонентам: 1) отношение к конкурентоспособности, 2) представления о характеристиках личности и 3) представления о деятельности работника.

В массовом сознании конкурентоспособность лишь отчасти связана с социально-демографическими характеристиками работника, в большей степени конкурентоспособность обусловлена его личностными качествами и характеристиками деятельности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Веревкина Ю.В. Конкурентоспособный работник: становление понятия // Вестник современной науки: научно-теоретический журнал. Спецвыпуск по итогам II Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы педагогики и психологии: теория и практика». Волгоград, 2015. С. 12–16.
2. Веревкина Ю.В. Представления москвичей о психологических особенностях конкурентоспособного работника // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2015. № 3. С. 12–16.
3. Донцов А.И., Емельянова Т.П. Концепция социальных представлений в современной французской психологии. М., 1987. 128 с.
4. Москвичи С. Социальное представление: исторический взгляд // Психологический журнал. 1995. Т. 16. № 1. С. 3–18
5. Abric J.-Cl. Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations // Papers on social representations. 1993. V. 2. № 2. P. 75–78.

REFERENCES

1. Verevkin YU.V. Konkurentosposobnyi rabotnik: stanovlenie ponyatiya [Competitive Employee: the Formation of Concepts] Vestnik sovremennoi nauki: nauchno-teoreticheskii zhurnal. Spetsvypusk po itogam II Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Aktual'nye problemy pedagogiki i psikhologii: teoriya i praktika» [Herald of Modern Science: Scientific-Theoretical Journal. Special Issue on the Results of the II International Scientific-Practical Conference "Actual Problems of Psychology and Pedagogy: Theory and Practice"]. Volgograd, 2015. Pp. 12–16.
2. Verevkin YU.V. Predstavleniya moskvichei o psikhologicheskikh oso-bennostyakh konkurentosposobnogo rabotnika [Moscovites' Representations on the Psychological Specificities of a Competitive Employee] // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki. 2015. no. 3. Pp. 12–16.
3. Dontsov A.I., Emel'yanova T.P. Kontseptsiya sotsial'nykh predstavlenii v sovremennoi frantsuzskoi psikhologii [The Concept of Social Representation in Modern French Psychology]. M., 1987. 128 p.
4. Moskvichi S. Sotsial'noe predstavlenie: istoricheskii vzglyad [Social Representation: a Historical View] // Psikhologicheskii zhurnal. 1995. no. T. 16. № 1. Pp. 3–18.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Веревкина Юлия Владимировна – аспирант кафедры социальной психологии Московского государственного областного университета;
e-mail: Jane421@yandex.ru

Филинкова Евгения Борисовна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной психологии Московского государственного областного университета;
e-mail: Jane421@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Verevkina Yulia V. – Postgraduate student of the Department of Social Psychology, Moscow State Regional University;

e-mail: Jane421@yandex.ru

Filinkova Eugenia B. – PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Psychology, Moscow State Regional University;

e-mail: Jane421@yandex.ru

БИБЛИОГРАФИЧЕСКАЯ ССЫЛКА

Веревкина Ю.В., Филинкова Е.Б. Программа исследования социальных представлений о конкурентоспособном работнике // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2016. № 3. С. 88–97.

DOI: 10.18384/2310-7235-2016-3-88-97

BIBLIOGRAPHIC REFERENCE

Yu. Verevkina, E. Filinkova. Program for the study of social representations on a competitive employee // Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Psychology. 2016. no 3. Pp. 88–97.

DOI: 10.18384/2310-7235-2016-3-88-97