

Особливості сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності

О.А. Філь

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

В.В. Корсакевич

старший викладач кафедри психології, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Стаття містить результати експериментального дослідження особливостей сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності.

Стаття содержит результаты экспериментального исследования особенностей восприятия конкуренции персоналом высшего учебного заведения частной формы собственности.

The article contains results from experimental research devoted to peculiarities of competition's perception by college's within private form of property personnal.

Ключові слова: конкуренція, сприйняття конкуренції, експериментальне дослідження, персонал вищого навчального закладу приватної форми власності.

Постановка проблеми

У нинішньому суспільстві конкуренція є глобальним явищем (Г.Л. Азоєв, М. Портер, [1; 6]) та невід'ємним фактом (О.О. Романовська [8]) у житті сучасної людини.

Особливої актуальності проблема конкуренції набуває серед освітян, адже вона є достатньо розповсюдженою та пронизує всі сфери їх життєдіяльності (О.А. Філь, 2010 [14]):

- професійну (конкуренція за можливість кар'єрного зростання серед учасників конкурсу на заміщення вакантної посади в організації/відділі; увагу керівництва; за хороші групи/класи; педагогічне навантаження; у ситуації кадрових ротацій, скорочення штату, зміни керівництва, підвищенні за посадою; між організаціями/відділами за клієнтів, винагороди та ін.);

- сімейну (між чоловіком і жінкою за підхід у вихованні дітей, матеріальний внесок у фінансове забезпечення родини; право користування матеріальними благами (машина, гроші та ін.); між батьками та дітьми за увагу до себе, пріоритет покупок; між дітьми за право бути найкращим, мати кращі речі);

- спортивну (за фаворитизм між ко-

мандами; всередині команд за статус кращого гравця та ін.);

- особисте життя (між чоловіками за жінку; між жінками за чоловіка; між друзями та ін.);

- інші сфери життя.

Як і будь-яке явище, конкуренція містить, як мінімум, дві наступні позиції (за О.А. Філь, 2009):

- позитивні сторони – розглядаються в «+» контексті:

• як рушійна сила розвитку суспільства;

• двигун прогресу;

• можливість розкрити свої потенції та здібності;

• рух уперед;

• стимул для вдосконалення і само розвитку та ін.

- негативні аспекти – розглядаються в «-» контексті:

• жорстка боротьба за право бути кращим;

• відвойовування своєї перемоги;

• важке змагання за отримання певних винагород (влади, переваги, привілеїв);

• боротьба за місце під сонцем;

• змагання за свій шмат пирога.

Як показують результати теоретич-

ного аналізу проблеми, власного досвіду емпіричних досліджень [3], на жаль, саме другий аспект превалює в літературі (здебільшого, до 2000-их рр.) та практиці.

Домінування негативного контексту конкуренції в сучасному суспільстві вже само по собі, на нашу думку, налаштовує людину на її сприйняття як жорсткої взаємодії, здебільшого з негативними проявами; формує агресивне ставлення до конкурентів та орієнтацію на використання жорстких засобів заради власної перемоги.

Відповідно, сформованість у суспільстві неоднозначного, як правило, негативного ставлення до конкуренції та певна психологічна неготовність до ситуації конкурентної взаємодії (боязкість конкуренції, неадекватна поведінка її учасників та ін.) обумовлює важливість підготовки особистості до здійснення ефективної конкуренції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми конкуренції розглядаються, здебільшого, в працях низки економістів, зокрема, Г.Л. Азоева [1], М. Портера [6], А. Сміта [9], Й. Шумпетера [15]; Д.Ю. Юданова [16] та інших науково-практичних розробках.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Суттєву увагу в контексті здійснення конкурентної взаємодії як важливої умови забезпечення конструктивних професійних відносин, як передумови більш ефективної співпраці в організації, слід, на нашу думку, приділити вивченню особливостей сприйняття конкуренції персоналом загалом і зокрема викладацьким складом вищого навчального закладу приватної форми власності.

Формулювання цілей статті

Метою статті є аналіз результатів експериментального дослідження особливостей сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності.

Виклад основного матеріалу дослідження

Для вивчення особливостей сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності доцільно, на нашу думку, особливу увагу приділити аналізу саме феномена «конкуренція» як однієї зі складових явища «конкурентоздатність».

Аналіз літератури дає можливість виокремити підходи, у рамках яких здійснюються дослідження феномена «конкуренція» (від пізньолатинського «concurrentia» – «стикатися»).

1. Економічний підхід, у межах якого конкуренція розглядається, наприклад, як боротьба між товаровиробниками за більш вигідні умови виробництва та збуту товарів, отримання щонайвищого прибутку [8]. Варто зазначити, що конкуренція і конкурентна боротьба є головним змістом функціонування економічної системи, яка базується на ринкових механізмах. Особливо важливим є факт бажаності конкуренції для ринку та вияви різноманітних позитивних ефектів конкурентної боротьби.

2. Біологічний підхід розглядає конкуренцію як боротьбу між особинами одного або різних видів за існування [8; 17].

3. Соціальний підхід аналізує конкуренцію як суперництво, боротьбу за досягнення кращих результатів на будь-якому терені [8].

4. Психологічний підхід, який був запропонований у лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України з 2002 року в рамках дослідження проблеми конкурентоздатності організацій [3; 7; 11-14]. Так, відповідно до цього підходу конкуренція розглядається як явище не лише з економічним підґрунтям, спрямоване на отримання найвищого прибутку або перемоги в спортивних змаганнях задля отримання призового фонду та інших виявах, а як явище з достатньо вагогим психологічним підґрунтям. Одним із можливих пояснень психологічної основи конкуренції Л.М. Карамушка та О.А. Філь [7] вбачають звернення до психологічних потреб

особистості, прикладом якої, як один із можливих варіантів, може виступати теорія психологічних потреб (за А. Маслоу). Відповідно до такого підходу можна говорити про те, що в основі конкуренції лежить необхідність суб'єктів (особистостей, груп, організацій та ін.) задовольняти власні потреби.

Таким чином, базуючись на вищевказаних аргументах, ми пропонуємо розглядати конкуренцію з точки зору психологічного підходу як психологічну взаємодію суб'єктів (особистість, група, організація, країна, континент), спрямовану на досягнення однаково/одночасно значущих цілей/власних потреб:

- фізіологічних;
- потреб у безпеці та захисті;
- соціальних;
- потреби в повазі;
- потреби в самовираженні.

Важливо при цьому говорити про те, що ідентифікація актуальних власних потреб та потреб інших учасників конкурентної взаємодії, а також пошук способів їх задоволення може значною мірою сприяти ефективності та результативності конкуренції для всіх її учасників.

З метою розуміння специфіки вияву конкуренції саме серед конкретних професійних категорій і в рамках конкретних типів організацій, а також, урахувавши практично повну відсутність реальних даних щодо її сприйняття, вияву та інших аспектів її життєдіяльності на вітчизняному просторі, вважаємо за необхідне саме експериментальним шляхом вивчити, насамперед, те, як на вербальному рівні представники науково-викладацького складу вищого навчального закладу приватної форми власності висловлюють власне ставлення до такого неоднозначного та багатовекторного явища, як конкуренція. Це є важливим також тому, що від власної установки працівника організації щодо конкуренції залежить активність або пасивність його професійної діяльності, а також ставлення до партнера по конкуренції, що значною мірою відображається

на певних типах професійних міжособистісних відносин, ефективності роботи ВНЗ та її корпоративної культури організації в цілому.

Організація дослідження. У рамках здійснення наукового дослідження психологічних особливостей конкурентоздатності персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності нами було проведено спеціальний пілотний експеримент в одному з приватних університетів м. Києва, спрямований на вивчення особливостей сприйняття конкуренції персоналом.

Вибірка. У дослідженні брали участь 67 представників науково-педагогічного складу, серед яких 20 осіб представляли різні рівні управління університету та 47 осіб – викладацький персонал.

Методика дослідження. У рамках наукового дослідження психологічних особливостей конкурентоздатності нами було розроблено спеціальний комплекс діагностичних методик (О.А. Філь, В.В. Корсакевич, 2011), серед яких одним із змістовних діагностичних блоків (усього 7) був блок «Конкуренція в діяльності організації». З нього в статті буде висвітлено відповіді учасників дослідження лише на одне із завдань. Для їх обробки було застосовано якісний метод – метод контент-аналізу. Як показали отримані дані, конкуренція розуміється як багатовекторне та неоднозначне явище.

Так, учасникам пропонувалося продовжити речення «Конкуренція для мене – це ...» (наведено висловлювання учасників дослідження):

- «виклик, стимул для змін, удосконалення»;
- «битва амбіцій, боротьба за першість»;
- «змагання»;
- «спосіб показати, на що ти здатен»;
- «це не для мене»;
- «такий стан, коли успіхи одного суб'єкта провокують іншого суб'єкта на досягнення такого ж або вищого рівня успіху»;
- «перемога»;
- «двигун роботи над собою»;

- «стимул (поштовх) для вдосконалення, саморозвитку, до дії» (7 визначень);
- «рух уперед»; «рівняння на кращих»;
- «боротьба, нікому не потрібне витрачання часу»;
- «суперництво»;
- «показати, у чому ти кращий»;
- «протиборство, яке знищує ефективність»;
- «ненормальні відносини для колективу»;
- «метод удосконалення»;
- «змагання, у якому виграє найкращий»;
- «коли людина краще виконує роботу»;
- «змагання, на яких фінішну стрічку може розірвати не одна особа»;
- «поштовх до самовдосконалення (якщо це тільки здорова конкуренція);
- «норма»;
- «бажання взяти краще від конкурентів»;
- «головний біль»;
- «необхідність удосконалення, робота над собою»;
- «можливість(?) підвищити свій професійний рівень»;
- «спосіб досягнення найкращого результату»;
- «профдіяльність, у якій успіхів досягає найкращий»;
- «намагання бути кращим, проявляти такі якості, які відсутні або недостатні у інших»;
- «спосіб змагання, так званий драйв, тобто рух у правильному напрямку»;
- «протистояння»;
- «спілкування та взаємодії в ході вирішення професійних цілей і завдань»;
- «стимул для змін, розвитку, але в межах людяності з боку конкурента»;
- «змагання, напруга, певна стресова ситуація, не завжди чесні методи з боку конкурентів»;
- «можливість ефективно реалізувати свої плани, прагнучи до самореалізації»;
- «спосіб завжди тримати себе в тонусі»;
- «змагання між підрозділами і пра-

цівниками з метою найкращого виконання поставлених завдань»;

- «заважає спокійній роботі»;
- «це страждання»;
- «стимул навчатися більше, працювати продуктивніше, бути креативною».

Так, з огляду на отримані результати, можна, вважаємо, виокремити типи сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності:

1) Вимушено-пасивний тип (пасивний суб'єкт), для якого характерним є, здебільшого, сприйняття конкуренції як невід'ємного факту й об'єктивної обставини життя людини, організації, суспільства та її активності на таких рівнях:

- суспільство («боротьба за життя в нелегкому світі», «ознака капіталістичного ладу: людина людині – вовк» та ін.);

- організація («протиборство, яке знищує ефективність спілкування та взаємодії в ході вирішення професійних цілей та завдань», «замість того, щоб конкурувати – краще об'єднатися та досягти більшого», «ненормальні відносини для колективу», «коли в присутності декількох успішних людей хвалять тільки їх, а на мою роботу зовсім не звертають увагу» та ін.);

- особистісний рівень («змагання, напруга, битва амбіцій, боротьба за першість», «витрачання часу, кожен може знайти свою нішу та бути в ній кращим», «головний біль», «страждання», «певна стресова ситуація» та ін.).

У рамках цієї групи слід, на наш погляд, одразу ж відініти домінування певною мірою негативних аспектів контексту сприйняття конкуренції, що свідчить про не завжди позитивний попередній досвід конкурентної взаємодії, небажаність та, можливо, відсутність або ж недостатню готовність людини до ситуації конкуренції. Зрозуміло, що кожен має право на власне ставлення до будь-якого явища у своєму житті. Однак хочемо привернути увагу саме до цієї категорії опитаних, бо аналіз наших попередніх досліджень

[13; 21] наявності конкуренції в житті особистості в системі освіти та державної служби показав практично 100% її констатацію. Адже таке сприйняття конкуренції може слугувати певною передумовою ігнорування конкуренції та уникання ситуацій конкурентної взаємодії – варіант, до певної міри, один із найпростіших, оскільки практично не вимагає жодних зусиль з боку особистості. Однак він не зовсім реальний, оскільки конкуренція є достатньо глобальним суспільним явищем (Г.Л. Азоєв, 1996; О.В. Данчева, Ю.М. Швалб, 1999; М. Портер, 1993; О.Б. Попова, 2002 та інші), відтак жодна особистість не спроможна заборонити конкуренції існувати в сучасному світі. Тому потрібно, вочевидь, вирішувати проблему психологічної підготовки освітян до ситуації конкурентної взаємодії, здорової конкуренції та пошуку адекватних, конструктивних підходів до задоволення потреб її учасників.

Проаналізуємо наступний тип сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності.

2) Розвивально-активний тип (активний суб'єкт), що характеризується сприйняттям людини як активного суб'єкта конкуренції та її активності на таких рівнях:

- суспільство («конкуренція розвиває економіку», «розвиток, прагнення до досконалості», «стимул для вдосконалення», «рівняння на кращих», «спосіб змагання, так званий драйв, тобто рух у правильному напрямку», «щоб було краще жити» та ін.);

- організація («розумний професійний підхід до підвищення якості освіти», «профдіяльність, у якій успіхів досягає найкращий», «змагання між підрозділами та працівниками з метою найкращого виконання поставлених завдань» та ін.);

- суб'єкт («досягнення успіху в житті», «індивід має прямувати до кращого, розвиватися, не стояти на місці»), («спосіб показати, на що ти здатен», «такий стан, коли успіхи одного суб'єкта провокують іншого на досягнення та

кого ж або вищого рівня», «можливість проявити себе на всі 100%, навіть якщо ти сам цього не знаєш», «хто ж, як не я? це постійний рух уперед», «поштовх до самовдосконалення (якщо це тільки здорова конкуренція)», «можливість підвищити свій професійний рівень», «бажання взяти краще від конкурентів», «стимул навчатися більше, працювати продуктивніше, бути креативною», «двигун роботи над собою», «стимул для змін, розвитку, але в межах ज्याності з боку конкурента» та ін.).

Із приємністю зазначаємо домінування другого типу сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності, що вказує, на наш погляд, на розвивальний фактор конкуренції як можливої основи формування позитивного ставлення до неї, основи для спрямування мотивів її учасників у конструктивне професійне русло. Підтримка в особистості «+» установок щодо конкуренції не як обов'язково ворожої, агресивної боротьби, а як цивілізованої психологічної взаємодії, на нашу думку, може сприяти збереженню фізичного, психічного та духовного здоров'я всіх її учасників, налагодженню конструктивної професійної діяльності персоналу організації та, у результаті, підвищенню конкурентоздатності всієї організації.

Отримані дані також вказують на важливість спеціальної підготовки всіх категорій персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності до ситуації конкуренції та реалізації конструктивних стратегій щодо задоволення власних потреб учасників конкурентної взаємодії, здійснення професійного управління цим процесом в організації.

Висновки

Відповідно до поставлених завдань статті встановлено типологію сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності, а саме вимушено-пасивний та розвивально-активний типи.

Отримані дані слід урахувати в

процесі формування психологічної культури конкуренції у персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності; керівництву організації варто звернути увагу на здійснен-

ня професійного управління процесом конкуренції з метою її спрямування на задоволення власних потреб учасників конкурентної взаємодії та підвищення конкурентоздатності всієї організації.

Список використаних джерел

1. *Азоев Г.Л.* Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г.Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.
2. *Должанський І.З.* Конкурентоспроможність підприємства / І.З. Должанський, Т.О. Загорна. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.
3. *Карамушка Л.М.* Формування конкурентоздатної управлінської команди на матеріалі діяльності освітніх організацій : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : Фірма «ІНККОС», 2007. – 268 с.
4. *Кривега Л.Д., Александрова О.С.* Сутність конкуренції та її роль в розвитку суспільства / Л.Д. Кривега, О.С.Александрова // Культурологічний вісник. – Випуск 9. – Запоріжжя, 2002. – С. 64–69.
5. *Митина Л.М.* Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. – М.; Воронеж, 2003. – 398 с.
6. *Портер М.Э.* Конкуренция / М.Э. Портер. – М.; СПб.; К. : Изд. дом «Вильямс», 2002. – 495 с.
7. Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організацій : тези VI науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (м. Керч, 25–27 червня 2009 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – 240 с.
8. *Романовська О.О.* Конкурентоздатність і проблема підготовки майбутніх фахівців до діяльності в ринкових умовах / Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. Харків: НТУ «ХПІ», 2009. – №4. – С. 36-43.
9. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народа: отд. главы / А. Смит. – Петрозаводск : Предприятие по торг. и изд. деятельности «Петриком», 1993. – 319 с.
10. *Философова Т.Г.* Конкуренция и конкурентоспособность / Т.Г. Философова, В.А. Быков. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 271 с.
11. *Філь О.А.* Технологія розвитку конкурентоздатності персоналу освітньої організації : навч.-метод. посіб. / О.А. Філь. – Біла Церква : КОІПОПК, 2008. – 52 с.
12. *Філь О.А.* Методичний інструментарій для комплексної психологічної діагностики рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій / Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць / за ред. Л.Л. Товажнянського, О.Г. Романовського. – Вип. 27 (31) : у 3-х ч. – Ч. 1. – Харків, НТУ «ХПІ», 2010. – С. 326-335.
13. *Філь О.А.* Психологічний аналіз стратегій конкуренції в сучасних освітніх організаціях // Інноваційна освітня діяльність: регіональні аспекти: тези Міжнародної науково-практичної конференції (14-15 квітня 2011 р., м. Біла Церква) / за наук. ред. В.В. Олійника, Н.І. Клокар, Л.М. Карамушки, В.В. Лапінського. – Біла Церква, 2011. – С. 199-201.
14. *Філь О.А.* Чи необхідна конкуренція майбутнім інженерам-технологам? // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. Тези доповідей XIX міжнародної науково-практичної конференції (01-03 червня 2011 р., м. Харків), Ч. III / за ред. проф. Л.Л. Товажнянського. – Харків, НТУ «ХПІ», 2011. – С. 330.
15. *Шумпетер Й.* Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер. – М. : Экономика, 1995. – 539 с.
16. *Юданов А.Ю.* Конкуренция: теория и практика / А.Ю. Юданов. – М. : Акалис, 1996. – 272 с.
17. Інтернет-ресурс <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/161898>
18. Інтернет-ресурс http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RBourujo,lxqg9!Qut qzwlto9

19. Інтернет-ресурс <http://www.zovem.ru/?event=6094>

20. *Fil, A.* Psychological analysis of civil servant' behavioural strategies in situations of competitive interaction // Abstracts of 15-th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology (Maastricht, Nederland, May, 25–28, 2011). – Maastricht, 2011. – P.484.

21. *Fil, A.* The problem of competition in work of organizations of the civil service system // Abstracts of Ukrainian-Polish Workshop: Psychological aspects of innovative changes in organization and organizational development (20-24 October 2010, Kyiv, Ukraine). – Pp. 20-21.