

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 378(076):151.8(076)

DOI: 10.17853/1994-5639-2019-2-132-154

ОБЩЕСОЦИАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР ЛИЧНОСТНОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Е. В. Евпова

*Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет,
Челябинск, Россия.*

E-mail: ekaterina@evpova.ru

Аннотация. *Введение.* Конкуренция между людьми существует в разных сферах жизнедеятельности человека, в том числе в области профессионального образования. Повышенное внимание к аспектам конкурентоспособности как организаций, так и отдельных специалистов и рост конкуренции на рынке труда обусловили появление такого научного направления, как конкурентология, занимающаяся выявлением законов, принципов и правил, на которые следует опираться в процессе обучения и воспитания конкурентоспособной личности и непосредственно в конкурентной борьбе, чтобы добиться поставленных целей законными и добросовестными способами.

Цели изложенного в статье социологического исследования – выяснение влияния конкуренции на развитие индивида, определение положительных и отрицательных аспектов этого влияния и сравнительная характеристика двух видов конкурентоспособности – личностной (индивидуальной) и корпоративной (групповой).

Методы и методики. На теоретическом этапе работы анализировалось содержание научных источников в рамках заявленной темы. На эмпирическом этапе по авторской методике с помощью сайта ianketa.ru проводился анкетный опрос (n = 210 человек, средний возраст – 30 лет) с закрытыми и открытыми типами вопросов и обрабатывались его результаты.

Результаты и научная новизна. Сформулированы общесоциальные признаки и продемонстрированы сходства и различия личностной и корпоративной конкурентоспособности будущего специалиста. Если первая достига-

ется исключительно за счет собственных способностей в процессе соперничества с другими индивидами или группами коллег, то вторая выражается в признании человеком приоритетности интересов коллектива для более полного удовлетворения своих потребностей в будущем.

В ходе организованного социологического опроса обнаружилось, что у двух третей респондентов (76,2%) преобладают проявления личностной конкурентоспособности и более половины участников исследования (56%) заявили о том, что им комфортнее работать автономно (индивидуально). При фиксировании отношения респондентов к конкуренции устанавливалось, в какой мере она присуща каждому человеку, как трактуется это понятие, имеет ли данное явление гендерный характер, как конкуренция воздействует на личностные качества и поведение испытуемых и насколько они готовы к ней. Обобщение полученных данных позволяет сделать выводы о том, что состязательность – естественная форма взаимоотношений между людьми, а формирование конкурентоспособности личности в современном мире – насущная потребность, которая должна стать приоритетом профессионального образования XXI века. Прогнозируется, что научные знания в области конкурентологии в ближайшие годы будут активно накапливаться и благодаря их практическому приложению смежные науки, прежде всего педагогика и психология, получат новый импульс в своем развитии.

Практическая значимость. Материалы публикации могут быть полезны исследователям, занимающимся проблемами становления и усиления личностной и корпоративной конкурентоспособности специалиста; педагогам средней и высшей ступеней профессионального образования; студентам, интересующимся саморазвитием и планированием собственной карьерной траектории.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентология, личностная конкурентоспособность, корпоративная конкурентоспособность, будущий специалист и др.

Благодарности. Автор выражает благодарность анонимным рецензентам, а также всем тем, кто участвовал в исследовании, отвечая на вопросы разработанной нами анкеты.

Для цитирования: Евплова Е. В. *Общесоциальный характер личностной и корпоративной конкурентоспособности будущего специалиста: результаты исследования* // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 2. С. 132–154. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-2-132-154

SOCIAL CHARACTERISTICS OF PERSONAL AND CORPORATE COMPETITIVENESS OF FUTURE SPECIALISTS: RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

E. V. Evplova

*South Ural State Humanitarian Pedagogical University,
Chelyabinsk, Russia.*

E-mail: ekaterina@evplova.ru

Abstract. *Introduction.* The competitiveness between people covers different areas of human life, including vocational education. The increased competitions in labour market and special attention of both organisations and certain experts to the aspects of competitiveness have given rise to the emergence of such scientific direction as competitionology. Competitionology is focused on identifying and understanding existing laws, principles and rules, which should be used in the course of education of a competitive person and directly in competition in order to achieve goals under legal and faithful conditions.

The *aims* of the present sociological research were the following: to clarify the impact of competition on personal development, to determine the positive and negative impact of competition on personal development and to compare two types of competitiveness – personal (individual) and corporate (group).

Methodology and research methods. At the theoretical stage, various scientific and expert publications within the framework of the research were analysed. At the empirical stage of work, the survey was conducted through the website ianketa.ru, followed by processing and analysis of the collected data. The survey (n = 210 respondents, average age – 30 years) consisted of close-type and open-type questions.

Results and scientific novelty. Social characteristics are formulated; similarities and differences in personal and corporate competitiveness of future experts are demonstrated. Personal competitiveness is entirely obtained by own abilities in the course of competition with other individuals or groups of colleagues. Corporate competitiveness is reflected in the personal recognition of the staff priority interests to fully satisfy own needs in the future.

In the course of the sociological survey, it was revealed that two thirds of the respondents (76.2%) show personal competitiveness and over half of the participants (56%) feel more comfortable when working individually. To better understand respondents' perception, the following aspects were analysed: degree of competitiveness, understanding of the concept of competitiveness, possible gendered nature of this phenomenon, competitive effects on personal traits and behaviour of examinees and their level of preparedness to be competitive. The results of the survey led to the conclusion that competitiveness is a natural form of relationships between people. Building personal competitiveness on today's world is

the urgent need, which will have to be given priority in vocational education of the 21st century. It is expected that scientific knowledge in the field of competitionology will be actively accumulated in the coming years. Therefore, interdisciplinary sciences such as pedagogy and psychology will gain a new impetus to further development through practical application of competitionology.

Practical significance. The research materials might be useful to researchers, who are interested in the problems of development and formation of personal and corporate competitiveness of future specialists; to teachers of secondary and higher vocational education; to students interested in self-development and personal career planning.

Keywords: competitiveness, competitionology, personal competitiveness, corporate competitiveness, future specialist.

Acknowledgements. The author would like to thank the anonymous reviewers and all the respondents, who took part in the survey conducted by the author of the research.

For citation: Evplova E. V. Social characteristics of personal and corporate competitiveness of future specialists: Results of sociological research. *The Education and Science Journal*. 2018; 2 (21): 132–154. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-2-132-154

Введение

Конкуренция между людьми охватывает все стороны общественной жизни, все элементы процесса труда и жизнедеятельности человека.

Конкурентная активность осуществляется в любой сфере, где присутствует соревновательность и / или создана состязательная среда. Соревновательство возникает тогда, когда есть более одного претендента на обладание чем-то желаемым, представленным в ограниченном количестве. Так, сотрудники предприятий и организаций стремятся превзойти коллег в профессиональном отношении; соискатели работы хотят на собеседованиях обойти конкурентов и занять должность; номинанты на право получения гранта пытаются продемонстрировать преимущества своих исследований и т. д.

Элементы конкуренции проникли и в область получения знаний и профессии, в связи с чем возникла потребность в формировании конкурентоспособности на этапе взросления подрастающего поколения.

Сегодня выпускникам вузов недостаточно уметь продуктивно выполнять свои трудовые функции, они должны быть способны выдержать конкуренцию при приеме на работу и в процессе профессиональной деятельности.

Ученые, педагоги и сами студенты активно используют такие понятия, как «соперничество», «конкуренция», «конкурентология», «конкурент», «соперник», «конкурентоориентированность», «конкурентоспособная личность и специалист», «конкурентная образовательная/учебная среда» и др.

Больше того, актуальность темы на всех уровнях обусловила появление отдельного научного направления – конкурентологии, основателем которого стал доктор педагогических наук, профессор, академик Российской академии образования В. И. Андреев. Ученый определяет данное направление как науку о закономерностях конкурентной деятельности, самореализации человека как конкурентоспособной личности, формирования или саморазвития конкурентоспособности специалиста [1].

Практическая составляющая конкурентологии позволяет найти ответы на следующие вопросы:

1) На какие законы, принципы, правила следует опираться в процессе обучения, воспитания и жизнедеятельности человека, чтобы состоялось становление конкурентоспособной личности или специалиста?

2) На какие законы, принципы, правила следует опираться в конкурентной борьбе, чтобы добиться поставленных целей законными и добросовестными способами? [Там же].

Целесообразность организации образовательной деятельности, ориентированной на формирование конкурентоспособности студентов, должна подтверждаться специальными исследованиями. В статье представлены результаты одного из них, целями которого были сравнительная характеристика двух видов конкурентоспособности – личностной (индивидуальной) и корпоративной (групповой), и обобщение данных, полученных в ходе проведенного автором социологического опроса по поводу влияния конкуренции на развитие личности.

Обзор литературы

В психолого-педагогической научной нише изучение законов конкуренции – относительно новое направление. Категории личностной и корпоративной конкурентоспособности вошли в научный обиход благодаря работам зарубежных научных деятелей – Дж. Грейсона, К. О'Делла¹, Дж. Дьюи [2], Р. Мартина², Г. Олпорта [3], К. Роджерса³ и др.

¹ Грейсон Дж К., К. О'Делл Американский менеджмент на пороге XXI в. Москва: Экономика, 1991. 319 с.

² Мартенс Р. Социальная психология и спорт. Москва, 1979. 176 с.

³ Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. Москва: Прогресс: Универс, 1994. 480 с.

С середины 90-х гг. XX в. конкурентология начала вызывать интерес и у российских психологов и педагогов. С переходом страны на рыночную экономику успех организаций и отдельных специалистов в той или иной сфере занятости стал зависеть от их умений вести конкурентную борьбу. Спустя непродолжительное время формирование конкурентоспособности стало одной из приоритетных педагогических задач, требующих срочного решения¹.

В педагогической области исследования конкурентоспособности можно условно разделить на три группы:

1) психология конкурентоспособной личности (В. И. Андреев [1], Л. М. Митина [4] и др.);

2) конкурентоспособность студентов (С. Д. Резник [5], Ж. А. Шуткина² и др.);

3) конкурентоспособность будущих специалистов (А. А. Ангеловский³, Е. В. Евплова, Т. В. Зарева [6] и др.).

Среди иностранных коллег особое внимание вопросам конкурентоспособности студентов / будущих специалистов уделяют А. Дгорре [7], Р. В. King [8], J. Antonio Garcia-Martinez [9], Т. Shi-Ming [10] и др.

Кроме того, тотальная информатизация общества обусловила разработку еще одного аспекта конкурентологии – виртуальной конкурентоспособности молодежи, изучением которой активно занимаются как отечественные (М. М. Акулич и др. [11], М. Ю. Семенов [12], В. С. Собкин [13] и др.), так и зарубежные ученые (F. Jafarzadeh-Kenarsari, P. Pourghane [14], J. Pike, P. Bateman, B. Butler [15], E. Frison, S. Eggermont [16], M. G. Blight, E. K. Ruppel, K. V. Schoenbauer [17], A. Kohn [18] и др.).

Имеется также немалое количество исследований, в которых анализируются проблемы конкурентоспособности работников конкретных сфер деятельности и/или студентов профильных образовательных организаций, например специалистов гостиничного сервиса⁴, учащихся туристского вуза⁵,

¹ Евплова Е. В. Формирование конкурентоспособности будущего педагога профессионального обучения: дис. ... канд. пед. наук. Челябинск, 2012. 170 с.

² Шуткина Ж. А. Организационно-педагогические условия формирования конкурентоспособности выпускников негосударственного вуза: дис. ... канд. пед. наук. Н. Новгород, 2008. 178 с.

³ Ангеловский А. А. Формирование конкурентоспособности студентов в процессе профессиональной подготовки в вузе: дис. ... канд. пед. наук. Магнитогорск, 2004. 193 с.

⁴ Корнейченко Н. В. Формирование конкурентоспособности специалиста гостиничного сервиса в процессе обучения в колледже: дис. ... канд. пед. наук. Магнитогорск, 2009. 187 с.

⁵ Потапова Е. В. Развитие профессиональной конкурентоспособности студентов туристского вуза в процессе учебно-производственной практики: дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2007. 176 с.

будущих педагогов профессионального обучения [19] и др. На наш взгляд, тенденция к конкретизации объясняется тем, что критерии и показатели конкурентоспособности специалистов разного профиля неодинаковы, а потому и способы решения поставленных задач могут различаться¹.

Обобщение содержания источников по обсуждаемой тематике позволяет сделать вывод о том, что большинство авторов не разделяет понятия личностной и корпоративной конкурентоспособности. Однако для всестороннего изучения проблем конкурентности их разграничение имеет важное значение [6].

Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов под личностной конкурентоспособностью понимают форму межличностного взаимодействия, характеризующуюся достижением целей в условиях противоборства с добивающимися этих же целей другими индивидами или группами [20]. Таким образом, акцентируется та конкурентоспособность, которая достигается в процессе соперничества исключительно за счет собственных способностей.

Личностная конкурентоспособность проявляется в индивидуальных формах работы педагога, бухгалтера, менеджера по продажам, работника отдела кадров и т. д., в индивидуальных видах спорта, при участии в конкурсах, поиске работы, прохождении собеседования, усилиях добиться карьерного и профессионального роста и т. д.

Однако выдержать конкурентную борьбу только за счет собственных конкурентных преимуществ не всегда возможно. Осознание этого и порождает понятие корпоративной конкурентоспособности, под которой принято понимать признание личностью приоритетности групповых или коллективных интересов по сравнению с индивидуальными для более полного удовлетворения своих потребностей в будущем [6]. Как следует из определения, речь идет о конкурентоспособности, которая возникает не в условиях соперничества, а в процессе сотрудничества.

Корпоративная конкурентоспособность выражается в групповых формах деятельности, когда нереально в одиночку выполнить огромный объем задач и необходима командная работа, а личная конкурентоспособность руководителя (маркетолога, режиссера, управленца и т. д.) зависит от профессионализма и слаженности действий каждого из членов команды.

В табл. 1 показаны особенности личностной и корпоративной конкурентоспособности будущего специалиста.

¹ Евглова Е. В. Формирование конкурентоспособности будущего педагога профессионального обучения: дис. ... канд. пед. наук. Челябинск, 2012. 170 с.

Таблица 1

Конкурентоспособность будущего специалиста

Table 1

Competitiveness of the future specialist

Вид конкурентоспособности	Особенности
Личностная	Значимость индивидуальных характеристик (возраста, гендерной принадлежности и т. д.), высокая конкурентоориентированность, высокие показатели доминантности, эгоцентризма, мотивации власти и достижения успеха, макиавеллизма, деловой успешности, эмоциональной устойчивости и уверенности в себе, низкие значения показателей кооперативности
Корпоративная	Высокие значения кооперативности, мотивации, аффилиации, экстраверсии, лидерского потенциала, социального интеллекта, социоэмоциональной успешности, низкие показатели конкурентности

Для того чтобы лучше понять особенности личностного и корпоративного видов конкурентоспособности будущего специалиста, сопоставим их (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительные характеристики личностной и корпоративной конкурентоспособности специалиста

Table 2

Comparison of personal and corporate competitiveness of a specialist

Личностная конкурентоспособность	Корпоративная конкурентоспособность
Преобладает позиция: «я» и «коллектив» – не одно и то же	Преобладает позиция: «я» и «коллектив» – одно и то же
Преобладают индивидуальные формы работы	Доминируют групповые формы работы
Комфортнее работать индивидуально	Предпочтительнее работать в группе
Работник испытывает затруднения в общении с коллегами	Осуществляется активное взаимодействие с коллективом, работник заинтересован в привлечении конкурентных коллег и взаимодействии с ними, ему интересно работать в коллективе «лучших»
Специалистом принимаются решения, важные только для него	Специалист участвует в совместном решении поставленных задач

Личностная конкурентоспособность	Корпоративная конкурентоспособность
Отстаивание своих интересов / приоритетное удовлетворение личных потребностей	Отстаивание интересов группы / приоритетное удовлетворение групповых или коллективных потребностей
Нацеленность на результат	Нацеленность на процесс
Оценка окружающих в соответствии с персональными взглядами, мнениями и убеждениями	Оценка окружающих в соответствии со способностью принять те нормы и правила, которые обязательны для всех сотрудников
Не важно отношение коллектива, поскольку, по мнению работника, коллеги не в состоянии оценить друг друга	Важно мнение коллектива и оценка деятельности работника, который полагает, что члены коллектива адекватно оцениваются коллегами
Ответственность за работу несет сам специалист	Ответственность за работу несут руководитель и группа
Заинтересованность в автономной и независимой деятельности	Заинтересованность в работе над совместными проектами, а не в индивидуальной деятельности
Самостоятельное выполнение специалистом всех видов работ	Работа распределяется среди участников группы
Нацеленность на самообразование, самомотивацию, самоконтроль и т. д.	Ориентированность на взаимообразование, взаимомотивацию, взаимоконтроль и т. д.
Специалист не считает нужным делиться своими идеями с коллективом	Предпочтение коллективной инициативы, дающей возможность каждому работнику вносить сильный вклад в деятельность организации / группы
Нацеленность на личные ценности	Нацеленность на корпоративные ценности
Нет заинтересованности в совместной работе с коллективом. Мотивация только на личную производительность без учета интереса организации / группы	Заинтересованность в совместной работе с членами команды или коллектива
Моральные устои нередко идут вразрез с корпоративной культурой компании. Работник может не принимать те нормы и правила, которые обязательны для всех сотрудников	Специалист воспринимает и поддерживает корпоративный дух, культуру и этику поведения, принимает и активно соблюдает нормы и правила, которые обязательны для всех сотрудников
Сравнивает свои настоящие результаты с предыдущими и результатами других людей	Сравнивает результаты группы с достижениями других групп

Личностная конкурентоспособность	Корпоративная конкурентоспособность
В приоритете собственные потребности	В приоритете потребности группы
Приоритетность личностных качеств	Приоритетность взаимоотношений в организации / группе
Допустимо преследование личных интересов в ущерб интересам организации / группы	Личная заинтересованность рассматривается в рамках интересов организации / группы
Стремление к максимизации собственного выигрыша	Стремление к максимизации общего выигрыша коллектива или команды
Работнику легче подружиться с посторонними людьми, чем с членами своего коллектива	Работник старается поддерживать дружеские отношения с сотрудниками. Склонен к поддержке и активному сотрудничеству с членами коллектива или команды

Представленный в табл. 2 сравнительный анализ демонстрирует принципиальные различия личностной и корпоративной конкурентоспособности.

Специалист с ярко выраженной форсированностью личностной конкурентоспособности воспринимает «я» и «коллектив» как нечто различное, он предпочитает индивидуальную работу, испытывает затруднения в совместной деятельности, отстаивает преимущественно личные интересы. Как правило, такой человек оценивает окружающих в соответствии с персональными взглядами и убеждениями; мнение коллег не представляет для него ценности, так как он полагает, что они не в состоянии должным образом оценить друг друга. Ориентированный на личную успешность сотрудник не считает нужным делиться своими идеями с коллективом, его моральные устои нередко идут вразрез с корпоративной культурой компании, так что подчас он способен преследовать личные интересы в ущерб интересам организации / группы. При этом индивид такого типа лично несет всю ответственность за свою работу, заинтересован в автономности и независимости во время рабочего процесса, выполняет все виды деятельности самостоятельно, нацелен на самообразование, самомотивирован, способен к самоконтролю и т. д.

Специалисту с форсированной корпоративной конкурентоспособностью, напротив, комфортнее трудиться в группе. Он отстаивает коллективные интересы, оценивает работу коллег с учетом того, насколько сам может принять установленные для всех сотрудников нормы и правила. Для такого человека важна внешняя оценка его собственной деятельности, он не заинтересован в индивидуальной работе, предпочитая участие

в реализации совместных проектов, когда ответственность за выполнение задачи возлагается на руководителя и всю рабочую группу. Специалист данного типа воспринимает и поддерживает корпоративный дух, общепринятые культуру и этику поведения; как правило, определяет достижения группы, сравнивая их с результатами других групп; приоритетными считает потребности коллектива, нацелен на взаимообразование, взаимомотивацию, взаимоконтроль и др.

Материалы и методы

Чтобы определить характер личностной и корпоративной конкурентоспособности будущего специалиста, мы разработали специальную методику, согласно которой был проведен социологический опрос. Исследование выполнялось с помощью онлайн-сервиса ianketa.ru (прямая ссылка: <http://ianketa.ru/anketa/626351398/>).

Цель опроса заключалась в выявлении воздействия конкуренции на развитие личности. При подготовке анкетных материалов были учтены три вида конкуренции:

- демонстрация конкуренции в борьбе за что-либо;
- конкуренция между людьми;
- конкуренция с самим собой за лучшие результаты по сравнению со своими предыдущими достижениями.

Участникам исследования необходимо было указать пол, возраст, образование, сферу деятельности и дать ответы на 39 вопросов (36 – с выбором одного варианта ответа и 3 – открытого характера), которые можно условно разделить на три блока:

- 1) характеристика конкуренции респондентами;
- 2) отношение к конкуренции;
- 3) готовность к конкурентному взаимодействию.

В опросе приняли участие 210 человек (27,5% – мужчины, 72,5% – женщины). Средний возраст респондентов – 30 лет.

Результаты исследования

Результаты опроса позволили установить общесоциальный характер конкуренции, определить ее положительное и отрицательное влияние на развитие личности. Ниже представлены данные, полученные в ходе исследования.

Первый блок вопросов (1–5) предусматривал выяснение отношения респондентов к конкуренции, а именно: насколько присуща человеку

конкуренция, как трактуется понятие «конкуренция», имеет ли это явление гендерный характер, каково влияние конкуренции на личность (табл. 3).

Таблица 3

Отношение респондентов к конкуренции

Table 3

Respondents' attitudes towards competitiveness

Вопросы и варианты ответов ¹	Ответы, %
1. Как Вы считаете, присуще ли в целом человеку стремление к конкуренции?	
Да	98,8
Нет	1,2
2. Что, по Вашему мнению, означает слово «конкуренция»?	
Борьба, соперничество	50,0
Способность определенного объекта или субъекта превзойти конкурентов в заданных условиях	50,0
Конфликт	0,0
3. Как Вы считаете, кому в наибольшей степени присуща конкуренция?	
Мужчинам	11,9
Женщинам	6,0
Пол не имеет значения / в одинаковой степени	82,1
Никому	0,0
4. Считаете ли Вы, что существует позитивная конкуренция?	
Да	89,3
Нет	7,1
Затрудняюсь ответить	3,6
5. Считаете ли Вы, что конкуренция между людьми чаще всего порождает негатив?	
Да	45,2
Нет	46,4
Затрудняюсь ответить	8,3

Почти все респонденты заявили, что стремление к обладанию конкурентными преимуществами является неотъемлемой частью личности и в одинаковой степени свойственно мужчинам и женщинам. Мнения опрошенных относительно трактовки конкуренции разделились поровну: 50% понимают ее как борьбу, соперничество, 50% – как способность опреде-

¹ Здесь и далее цветом (заливкой) выделены преобладающие варианты ответов.

ленного объекта или субъекта превзойти конкурентов в заданных условиях. И никто не рассматривает конкуренцию как конфликт.

Вместе с тем противоречиво выглядят ответы на вопросы 4 и 5. Подавляющее большинство респондентов признали наличие позитивной конкуренции (89,3%), однако почти половина из них (45,2%) отметила, что конкуренция между людьми чаще всего порождает негатив.

Следующий блок анкетных вопросов (6–20) также был посвящен отношению респондентов к конкуренции, но с позиций ее влияния на развитие личности (табл. 4).

Таблица 4

Отношение респондентов к конкуренции и ее влиянию на развитие личности

Table 4

Respondents' attitudes towards competitiveness and its influence on personal development

Вопросы и варианты ответов	Ответы, %
6. Как Вы относитесь к конкуренции между людьми	
Положительно	62,1
Отрицательно	13,8
Равнодушно	19,0
Затрудняюсь ответить	5,2
7. Насколько важную роль играет конкуренция в Вашей жизни?	
Главную роль	8,6
Очень важную роль	22,4
Второстепенную роль	53,4
Не играет никакой роли	12,1
Затрудняюсь ответить	3,4
8. Считаете ли Вы, что конкуренция – это выживание сильнейших?	
Да	65,5
Нет	29,3
Затрудняюсь ответить	5,2
9. Считаете ли Вы, что конкуренция – это движущая сила развития личности?	
Да	74,1
Нет	22,4
Затрудняюсь ответить	3,4
10. Смогли бы Вы конкурировать с родственниками, близкими друзьями либо со своими детьми?	
Да	48,3
Нет	36,2

Вопросы и варианты ответов	Ответы, %
Затрудняюсь ответить	15,5
11. Способны ли Вы поддерживать хорошие отношения с конкурентами?	
Да	87,9
Нет	5,2
Затрудняюсь ответить	6,9
12. Вы сталкивались с добросовестной конкуренцией?	
Да	79,3
Нет	13,8
Затрудняюсь ответить	6,9
13. В какой области, по Вашему мнению, чаще встречается конкуренция?	
В процессе обучения в школе	17,2
В процессе обучения в университете	1,7
На работе	72,4
В семье	1,7
В личной жизни в процессе борьбы за партнера	6,9
14. Считаете ли Вы, что в современных рыночных условиях конкуренция – объективная реальность, а формирование конкурентоспособности – насущная необходимость?	
Да, именно так считаю	47,6
Частично согласен (-на)	42,9
Не согласен (-на)	1,2
Затрудняюсь ответить	8,3
15. Считаете ли Вы, что для самореализации на рынке труда нужно быть конкурентоспособным?	
Да	96,6
Нет	1,7
Затрудняюсь ответить	1,7
16. Что из нижеперечисленного Вы считаете отрицательным влиянием конкуренции на развитие личности	
Порождает конфликты и стрессы	29,8
Может формировать отрицательные установки у участников	4,8
Возможно унижение достоинств личности и нанесения вреда здоровью человека	31,0
Возможно развитие эгоистичного самоутверждения	6,0
Возможно развитие зависти к успехам других людей	9,5
Возможно развитие злорадства и злобы	17,9
Другое	1,2
17. Что из нижеперечисленного Вы считаете положительным влиянием конкуренции на развитие личности	
Способствует увеличению инициативы	6,0
Повышает эффективность и качество работы	16,7

Вопросы и варианты ответов	Ответы, %
Дает возможность удовлетворить объективную потребность человека – потребность его самоутверждения в обществе	6,0
Происходит естественный отбор, благодаря чему отбираются лучшие из лучших	11,9
Проявляются личные и профессиональные качества	10,7
Происходит развитие талантов и способностей человека	3,6
Мотивация к саморазвитию	21,4
Позволяет определить те стороны, которые нуждаются в дальнейшем улучшении	4,8
Создает предпосылки для формирования сплоченного коллектива	0,0
Дает возможность развить и углубить свои способности, перенять лучшие стратегии у других	8,3
Позволяет приобрести опыт и знания, участвуя в соревнованиях или наблюдая за тем, как соревнуются другие	9,5
Другое	1,2
18. Может ли, по Вашему мнению, конкуренция повлиять на поведение людей?	
Да, положительно	13,8
Да, как положительно, так и отрицательно	86,2
Только отрицательно	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0
19. Считаете ли Вы, что в современных условиях требуется гуманизация конкуренции, то есть создание таких условий соревнования, которые позволяют объективно сравнивать способности его участников, оценивать сопоставляемые способности, не унижать достоинства личности соперников, не наносить вреда их здоровью и по возможности избегать негативных последствий от конкуренции?	
Да, именно так считаю	64,3
Частично согласен (-на)	32,1
Не согласен (-на)	3,6
20. В какой организации сотрудники будут наиболее эффективно проявлять свои профессиональные качества и навыки?	
В организации, где есть конкуренция между сотрудниками	79,3
В организации, где нет конкуренции между сотрудниками	12,1
Затрудняюсь ответить	8,6

Ответы на приведенные в табл. 4 вопросы показывают положительное отношение респондентов к конкуренции между людьми: опрошенные считают ее движущей силой развития личности. По их мнению, в современных рыночных условиях конкуренция между людьми – объективная

реальность, а формирование конкурентоспособности личности и/или будущего специалиста – необходимость. При этом участники исследования отмечали, что в современных условиях требуется гуманизация конкуренции, т. е. создание специальных условий, позволяющих объективно сравнивать способности соперников, не унижать достоинства личности конкурента, не наносить вреда его здоровью, избегать негативных последствий конкуренции и т. д.

Еще один блок вопросов (21–36) был направлен на выяснение готовности респондентов к конкуренции (табл. 5).

Таблица 5

Готовность респондентов к конкуренции

Table 5

Respondents' preparedness to competitiveness

Вопросы и варианты ответов	Ответы, %
21. Какой из видов проявления конкуренции Вы считаете наиболее эффективным для развития личности:	
1) демонстрация конкуренции в борьбе за что-либо (наблюдение за тем, как конкурируют другие)	9,5
2) участие в конкуренции между людьми	29,8
3) конкуренция с самим собой за лучшие результаты по сравнению со своими предыдущими достижениями	59,5
Другое	1,2
22. Как Вы поступите, если единственным вариантом для достижения цели будет недобросовестная конкуренция с Вашей стороны	
Сделаю все возможное для достижения своей цели, даже недобросовестным способом	36,2
Не смогу конкурировать недобросовестным способом	43,1
Затрудняюсь ответить	19,0
Другое	1,7
23. Были ли у Вас в последний год ситуации, в которых приходилось конкурировать с другими людьми?	
Да	78,6
Нет	16,7
Затрудняюсь ответить	4,8
24. Часто ли Вы конкурируете с другими людьми?	
Да, постоянно	27,6
Иногда	48,3
Очень редко	19,0
Никогда	0,0
Затрудняюсь ответить	5,2
25. Были ли у Вас в последний год ситуации, когда при-	

Вопросы и варианты ответов	Ответы, %
ходило в вести недобросовестную конкуренцию с другими людьми?	
Да	32,1
Нет	61,9
Затрудняюсь ответить	6,0
26. Конкурируя с другими людьми за что-либо, Вы чаще вели добросовестную либо недобросовестную конкурентную борьбу?	
Добросовестную	84,5
Недобросовестную	1,2
Затрудняюсь ответить	14,3
27. На основе сравнительной самооценки определите, как Вам легче проявлять себя в конкурентной борьбе	
Проявляя личностную (индивидуальную) конкурентоспособность, рассчитываю только на свои силы в конкурентной борьбе	76,2
Проявляя корпоративную (групповую) конкурентоспособность, рассчитываю на силы своей команды в конкурентной борьбе	20,2
Затрудняюсь ответить	3,6
28. Какая форма работы нравится Вам больше?	
Индивидуальная	56,0
Групповая	39,3
Затрудняюсь ответить	4,8
29. В случае проигрыша что для Вас наиболее характерно	
Пессимизм	6,0
Плохое настроение	27,4
Обида на самого себя	17,9
Раздражительность	10,7
Равнодушие	9,5
Мстительность	0,0
Желание доказать свои преимущества	28,6
30. В чем выражается конкурентоспособность в Вашей организации?	
Внешний вид	1,7
Связи	3,4
Личностные качества	5,2
Профессиональные качества	75,9
Лесть и подхалимство	13,8
31. Освободилось место, о котором Вы долго мечтали, но на него претендует Ваш коллега. Как Вы поступите?	
Разработаете план действий для устранения конкурентов	12,1
Перестану конкурировать	0,0
Подставлю конкурента	0,0

Вопросы и варианты ответов	Ответы, %
Доверюсь воле случая	10,3
Буду больше работать, чтобы по результатам обогнать конкурента	56,9
Буду радоваться успехам коллеги, но не перестану работать над собой	17,2
Поможете коллеге добиться поставленной цели	3,4
32. Вы с подругой (другом) решаете поиграть в игру. У вас – ничья. Будете ли вы продолжать играть?	
Продолжу играть, пока не выиграю	48,3
Сначала будете ей/ему поддаваться, чтобы она потешила свое самолюбие, но потом сделаете все, чтобы выиграть	5,2
Прекращу игру	27,6
Затрудняюсь ответить	15,5
Другое	3,4
33. Что Вы будете делать, если конкурент копирует Ваши идеи?	
Ничего	3,4
Придумаю идею лучше	56,9
Разозлюсь	15,5
Расстроюсь	3,4
Буду рад (-а), что конкурентам я не безразличен (-а)	12,1
Затрудняюсь ответить	8,6
34. Считаете ли Вы себя конкурентоспособной личностью?	
Да	81,0
Нет	8,6
Затрудняюсь ответить	10,3
35. Готовы ли Вы повысить свой уровень конкурентоспособности путем самообразования?	
Да, я постоянно работаю над собой	86,2
Нет, меня все устраивает	6,9
Затрудняюсь ответить	6,9
36. Хотели бы Вы, чтобы Ваши дети были конкурентоспособными?	
Да	92,9
Нет	2,4
Затрудняюсь ответить	4,8

При анализе последнего блока вопросов было обнаружено, что подавляющему большинству респондентов (76,2%) легче проявлять личностную (индивидуальную) конкурентоспособность – рассчитывать только на свои силы в конкурентной борьбе; более чем половине опрошенных (56%) наиболее комфортно работать автономно.

Обратимся к отдельным вариантам ответов на открытые вопросы.

Наиболее распространенными формулировками на вопрос: «Чего Вам не хватает для победы в конкурентной борьбе?» – оказались: уверенности в себе, наглости, смелости, знаний, опыта, целеустремленности, мотивации.

На вопрос: «Как Вы справляетесь со сложными задачами?» – были получены следующие ответы: верю в ее реализацию, разделяю задачу на подзадачи, ищу разные пути решения задачи, безотлагательно выполняю задание, привлекаю более опытных людей, разрабатываю план действий для достижения цели, усердно работаю над решением задачи и др.

Отвечая на вопрос: «Как бы Вы повышали конкуренцию в своей организации?», респонденты предложили следующие варианты: через конкурсы и рейтинги; посредством четкой, продуманной и прозрачной системы премирования за качественно выполненные виды работ; путем постановки интересных задач, проведения тренингов и мастер-классов для сотрудников; с помощью повышения зарплаты, положительных примеров успешности коллег в этой области, сокращения количества людей в коллективе, которые влияют на работу негативно, и др. Кроме того, респонденты полагают, что двигателем конкуренции может быть постановка трудновыполнимых задач в условиях достойной мотивации.

Заключение

Наше исследование было ориентировано на достижение следующих целей – выяснение влияния конкуренции на развитие личности, определение положительных и отрицательных аспектов этого влияния, установление характера личностной и корпоративной конкурентоспособности будущего специалиста.

Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы.

1. Соревновательность в настоящее время охватывает все стороны общественной жизни, все элементы процесса труда и жизнедеятельности человека. Данное наблюдение подтверждает общесоциальный характер конкуренции. Однако, как подтвердило проведенное нами исследование, наиболее часто конкуренция встречается по-прежнему в профессиональной сфере.

2. В современных рыночных условиях конкуренция – объективная реальность, а формирование конкурентоспособности личности – насущная необходимость.

3. Конкуренция – естественная форма взаимоотношений между людьми. Людям изначально присуще стремление к соперничеству, в про-

тивном случае у них не возникало бы потребности проявлять свои таланты и реализовать свои возможности. В процессе личностного развития возникает масса стимулов, побуждающих к конкурентной борьбе с целью превзойти других.

4. Приоритетом профессионального образования XXI века должно стать формирование личностной и корпоративной конкурентоспособности будущего специалиста.

С большой вероятностью можно прогнозировать, что научные знания в области конкурентологии в ближайшие годы будут активно накапливаться и практически применяться для повышения эффективности конкурентной деятельности специалиста, а смежные науки, прежде всего педагогика и психология, получат новый импульс в своем развитии.

Дальнейшими направлениями исследования проблемы формирования личностной и корпоративной конкурентоспособности будущих специалистов могут стать:

- выявление закономерностей и принципов процесса формирования конкурентоспособности;
- совершенствование технологий, методов и средств профессиональной подготовки;
- расширение диагностического аппарата оценки уровня сформированности личностной и корпоративной конкурентоспособности;
- изучение сущности конкурентного поведения специалиста на рынке труда;
- анализ конкурентоспособности индивида в условиях рыночной экономики;
- управление конкурентными преимуществами;
- изучение конкурентного позиционирования специалиста, ролевых функций и ролевого статуса конкурентов;
- управление конкурентными ситуациями, использование источников и методов сбора информации о конкурентах;
- формирование конкурентной стратегии поведения будущего специалиста.

Список использованных источников

1. Андреев В. И. Конкурентология: учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. Казань: Центр инновационных технологий, 2013. 468 с.
2. Дьюи Дж. Демократия и образование. Москва: Педагогика-Пресс, 2000. 384 с.
3. Олпорт Г. Становление личности. Москва: Смысл, 2002. 461 с.

4. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. Москва; Воронеж, 2002. 115 с.
5. Резник С. Д., Соколова А. А. Основы личной конкурентоспособности: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2010. 181 с.
6. Евлова Е. В., Зарева Т. В. Личностная (индивидуальная) и корпоративная конкурентоспособность будущего специалиста: сходства и различия // Вестник ВЭГУ. 2017. № 4 (90). С. 32–40.
7. Droppe A., Soderfeldt B. What is academic quality? On the decline of academic autonomy // Sociologisk Forskning. 2010. Vol. 47. № 3. P. 57–74.
8. King R. B., McInerney D. M., Watkins D. A. Competitiveness is not that bad... at least in the East: Testing the hierarchical model of achievement motivation in the Asian setting // International journal of intercultural relations. 2012. Vol. 36. № 3. P. 446–457.
9. Garcia-Martinez A. J., Gutierrez-Hita C., Sanchez-Soriano J. Competitiveness, cooperation, and strategic interaction a classroom experiment on oligopoly // Revista internacional de sociologia. 2012. Vol. 70. № 1. P. 167–187.
10. Tang Shi-Ming, Shi Fang-Miao, Chen Xi. Career Competitiveness of College Graduates: Issues and Problem Solving // International Conference on Sociology and Psychology (ICSP). Changsha: People's Rep. of China, 2015. P. 171–175.
11. Акулич М. М., Батырева М. В., Голованова Ю. И. Каучсерфинг как социальная практика // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2017. Т. 17. № 4. С. 568–577.
12. Семенов М. Ю. Виртуальная конкурентоспособность: оценка молодежи // Образование и наука. 2018. Т. 20. № 3. С. 100–116.
13. Собкин В. С. Современный подросток в социальных сетях // Педагогика. 2016. № 8. С. 61–73.
14. Jafarzadeh-Kenarsari F., Pourghane P. College students' experiences on smart phone technology usage: A qualitative content analysis study // Qualitative Report. 2017. Issue 22. P. 2864–2880.
15. Pike J., Bateman P., Butler B. «You Saw THAT?: Social Networking Sites, Self-Presentation, and Impression Formation in the Hiring Process» // AM-CIS. 2012. Available from: <https://pdfs.semanticscholar.org/e013/31a6e0559783b2fc3650a4287a49499fb35d.pdf>
16. Frison E., Eggermont S. Browsing, Posting, and Liking on Instagram: The Reciprocal Relationships between Different Types of Instagram Use and Adolescents' Depressed Mood // Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking. 2017. № 20 (10). P. 603–609.
17. Blight M. G., Ruppel E. K., Schoenbauer K. V. Sense of Community on Twitter and Instagram: Exploring the Roles of Motives and Parasocial Relationships // Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking. 2017. № 20 (5). P. 314–319.
18. Kohn A. Instagram as a naturalized propaganda tool: The Israel Defense Forces Web site and the phenomenon of shared values // Convergence. 2017. № 23 (2). P. 197–213.
19. Евлова Е. В. Методика формирования конкурентоспособности будущего педагога профессионального обучения // Человек и образование. 2011. № 3 (28). С. 179–183.

20. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва: Институт психотерапии, 2002. С. 113–114.

References

1. Andreev V. I. Konkurentologija: uchebnyj kurs dlja tvorcheskogo samorazvitija konkurentosposobnosti = Competitive studies: A course for the creative self-development of competitiveness. Kazan: Center for Innovative Technologies; 2013. 468 p. (In Russ.)
2. Dewey J. Demokratija i obrazovanie = Democracy and education. Moscow: Publishing House Pedagogika-Press; 2000. 384 p. (In Russ.)
3. Allport G. Stanovlenie lichnosti = Formation of personality. Moscow: Publishing House Smysl; 2002. 461 p. (In Russ.)
4. Mitina L. M. Psihologija razvitija konkurentosposobnoj lichnosti = Psychology of development of a competitive personality. Moscow; Voronezh; 2002. 115 p. (In Russ.)
5. Reznik S. D., Sochilova A. A. Osnovy lichnoj konkurentosposobnosti = Basics of personal competitiveness. 2nd edition. Moscow: Publishing House INFRA-M; 2010. 181 p. (In Russ.)
6. Evplova E. V., Zareyeva T. V. Personal (individual) and corporate competitiveness of a future specialist: similarities and differences. *Vestnik Vostochnoj jeconomiko-juridicheskoj gumanitarnoj akademii = Bulletin of Eastern Humanitarian Academy of Economics and Law*. 2017; 4 (90): 32–40. (In Russ.)
7. Droppe A., Soderfeldt B. What is academic quality? On the decline of academic autonomy. *Sociologisk Forskning*. 2010; 47 (3): 57–74.
8. King R. B., McInerney D. M., Watkins D. A. Competitiveness is not that bad... at least in the East: Testing the hierarchical model of achievement motivation in the Asian setting. *International Journal of Intercultural Relations*. 2012; 36 (3): 446–457.
9. Antonio Garcia-Martinez J., Gutierrez-Hita C., Sanchez-Soriano J. Competitiveness, cooperation, and strategic interaction a classroom experiment on oligopoly. *Revista Internacional de Sociologia*. 2012; 70 (1): 167–187.
10. Tang Shi-Ming, Shi Fang-Miao, Chen Xi. Career competitiveness of college graduates: issues and problem solving. International conference on sociology and psychology (ICSP). Changsha: People's Rep. of China; 2015. p. 171–175.
11. Akulich M. M., Batyreva M. V., Golovanova Yu. I. Couchsurfing as a social practice. *Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov. Seriya: Sotsiologiya = Bulletin of Russian Peoples' Friendship University. Series Sociology*. 2017; 17 (4): 568–577. (In Russ.)
12. Semenov M. Yu. Virtual competitiveness: Evaluation of youth. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2018; 20 (3): 100–116. (In Russ.)
13. Sobkin V. S. A modern teenager in social networks. *Pedagogika = Pedagogics*. 2016; 8: 61–73. (In Russ.)
14. Jafarzadeh-Kenarsari F., Pourghane P. College students' experiences on smart phone technology usage: A qualitative content analysis study. *Qualitative Report*. 2017. Issue 22: 2864–2880.

15. Pike J., Bateman P., Butler B. You saw THAT?: Social networking sites, self-presentation, and impression formation in the hiring process. *AMCIS*. 2012.

16. Frison E., Eggermont S. Browsing, posting, and liking on Instagram: The reciprocal relationships between different types of Instagram use and adolescents' depressed mood. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*. 2017; 20 (10): 603–609.

17. Blight M. G., Ruppel E. K., Schoenbauer K. V. Sense of community on Twitter and Instagram: Exploring the roles of motives and parasocial relationships. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*. 2017; 20 (5): 314–319.

18. Kohn A. Instagram as a naturalized propaganda tool: The Israel defense forces web site and the phenomenon of shared values. *Convergence*. 2017; 23 (2): 197–213.

19. Evplova E. V. The methodology for the formation of competitiveness of the future teacher of vocational training. *Chelovek i obrazovanie = Man and Education*. 2011; 3 (28): 179–183. (In Russ.)

20. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuilov G. M. Jekspress-djagnostika lichnostnoj konkurentosposobnosti. Social'no-psihologicheskaja djagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp = Express-diagnostics of personal competitiveness. Socio-psychological diagnosis of personal development and small groups. Moscow: Institute of Psychotherapy; 2002. p. 113–114. (In Russ.)

Информация об авторе:

Евплова Екатерина Викторовна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики, управления и права Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета; SPIN-код: 7073–8974, Author ID: 592484; Челябинск, Россия. E-mail: ekaterina@evplova.ru

Статья поступила в редакцию 03.10.2018; принята в печать 16.01.2019.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author:

Ekaterina V. Evplova – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Economics, Management and Law, South Ural State Humanitarian-Pedagogical University; SPIN code: 7073–8974, Author ID: 592484; Chelyabinsk, Russia. E-mail: ekaterina@evplova.ru

Received 03.10.2018; accepted for publication 16.01.2019.
The author has read and approved the final manuscript.