УДК 316.62:316.354

ХАШАЕВА С.В.

Направленность соревновательных отношений

В данной статье выделены и рассмотрены возможные траектории соревновательных отношений: целевая, временная и пространственная. Возможны шесть типов целевой направленности соревновательного отношения: делать (быть) лучше других; делать (быть) не хуже других; делать (быть) как все; делать (быть) не лучше других; делать отличное от других (быть отличным от других); быть в оппозиции к другим (делать назло другим). По времени соревновательное отношение может быть ориентировано на прошлое, настоящее или будущее. Возможны также локальная и глобальная ориентации (в пространственном отношении).

Ключевые слова: соревновательные отношения, целевая направленность соревновательных отношений, временная направленность соревновательных отношений, пространственная направленность соревновательных отношений.

Соревновательные отношения были и есть в любой организации. Они выполняют определенные функции, и, соответственно, действует состязательный механизм социальной регуляции. Но не всегда он действует в целенаправленном и организованном виде. Его функции проявляются зачастую в латентном режиме. А это означает, что он действует или не в полную мощность («на малых оборотах»), или не в том направлении, в каком хотелось бы.

В предлагаемой статье ставится цель раскрыть возможные траектории состязательного отношения, знание и учёт которых могут быть полезными для практики социального управления организациями.

Направленность соревновательных отношений – достаточно сложное явление, в котором можно выделить и рассмотреть несколько её видов: целевой, временной, пространственный.

Целевая направленность соревновательного отношения проявляется в ориентации человека не просто на качества и результаты другого человека, а на определенный уровень этих качеств и результатов. На этом основании соревнующиеся могут быть разделены на несколько целевых групп.

Первую группу образуют те участники соревнования, которые постоянно сравнивают свои результаты с лучшими показателями и стремятся достичь их, превзойти.

Во вторую группу входят те, кто стремится «работать не хуже других». Психологические колебания в самой этой группе довольно значительны. «Другими» могут оказаться и лучшие работники (стремление не отставать сильно от них), и худшие (есть и похуже меня). Для одного «другие» – все остальные, для второго – два-три человека, сравнение с которыми ему привычно[1].

Среди первой группы соревнующихся преобладают мотивация к достижениям и мотивация компетентности. Мотивация к достижениям – побуждение индивидов к достижению высоких целей, решению поставленных задач и продвижению вверх по лестнице профессионального роста[2].

Мотивация компетентности – это стремление быть лучшими в чем-либо, ориентация на высокие результаты и качество. Ориентированные на компетентность работники стремятся овладеть профессиональным мастерством, гордятся умением применять свои навыки для решения сложных проблем; встречая препятствия, они обычно не «режут в лоб», а стремятся проявить изобретательность. Наиболее важно то, что они умеют анали-

зировать приобретенный опыт и постоянно повышают свой профессиональный уровень. В основе их высокой ответственности – желание испытать чувство внутреннего удовлетворения, возникающее при исполнении задания на высочайшем уровне, и та оценка, которую они получают от компетентных в их профессиональной области людей (сослуживцев, клиентов, менеджеров)[3].

Мотивация компетентности отлична от мотивации к достижениям. Удовлетворение ориентированных на достижения индивидов определяется решением поставленных задач и возможностью перехода к новым проблемам. Они скорее стремятся к достижению множественных целей, которые выполняют роль вех, отмечающих их прогресс. Работники, ориентированные на компетентность, придают особое значение уровню своих способностей, их привлекают скорее цели, предполагающие достижение высокого качества продукции и сервиса. Или, упрощая, первые руководствуются девизом «Насколько много я могу сделать?» (достижения), вторые – «Насколько хорошо я могу это сделать?» (компетентность)[4].

Помимо первых двух групп есть и такие участники состязания, которые сравнивают свои достижения с высшими, но с тем, чтобы на них ...не выйти. Иными словами, чтобы «не переработать». Так, в условиях бригадной формы организации и стимулирования труда установка «не перетрудиться» заметна у некоторых из рабочих, получающих пенсию, но остающихся в коллективе.

Бывает и ориентация «на худшего». Воспользуемся иллюстрацией из книги выдающегося новатора-строителя В.П. Серикова «Договор по совести».

«Как-то работали мы вчетвером, – рассказывает он об одном из эпизодов своей жизни, – ребята все как на подбор: сильные, ловкие. Работа шла хорошо, но вдруг один из нашей четверки стал явно лениться. Глядя на него, начали сдавать и мы – «подравниваться» под его уровень. Но вовремя спохватились. Как же так? Трое пошли на поводу у одного. Этого нельзя было допускать. По нашей «просьбе» он ушел в другую бригаду. А мы потом втроем благополучно довели дело до конца...»[5].

В данном случае все кончилось благополучно. А сколько в жизни таких эпизодов с противоположным исходом, когда не худшие поднимаются до уровня лидеров, а лучшие начинают «подравниваться» под отстающих?

В числе соревновательных ориентаций есть и такая, как стремление сделать то же, но не так же. Соревнующиеся озабочены при этом не конечным результатом, а своим первенством в его достижении, руководствуются «мундирными» соображениями. Особенно это заметно в работе научно-исследовательских организаций. Фактов таких – не один и не два. Они регулярно «высвечиваются» на страницах периодической печати. Вот только один из них.

На кафедре прокатки Челябинского политехнического института несколько лет назад предложили принципиально новый способ производства холоднокатаных лент и листов. Его внедрение сулило значительный эффект: экономия на каждой тонне проката около 60 киловатт-часов электроэнергии, рост производительности труда – в 1,5 раза. Однако головной НИИ отрасли всемерно препятствовал внедрению новшества. Он никак не мог смириться с тем, что провинциальная кафедра работает лучше, чем целый институт.

Нельзя сбрасывать со счета и такую соревновательную ориентацию, как стремление «поступить назло»: *если вы так, то я наоборот*. Напряженные, конфликтные отношения, когда они лихорадят коллектив, накладывают свою печать и на соревновательные ориентации, побуждая работников к самоутверждению в форме демонстративного игнорирования предложений и результатов других, их «зряшного отрицания»[6] . Даже если подобное «самоутверждение» имеет и преходящий, неустойчивый характер, знать о нем необходимо.

И наконец, отдельные работники выражают безразличие и к лучшим, и к худшим результатам, равнодушие к работе. Их интересы, потребность в самоутверждении направлены в другие области. Таких работников не так уж много, но их негативное влияние на атмосферу трудового состязания оказывается заметным. У одного из них не получается так, как бы

ему хотелось, работа, и он махнул на нее рукой. Второй продолжает оставаться на иждивении родителей и на работе «отбывает» положенное время. Третий думает на работе об увеличении доходов со своего приусадебного участка и т.д.

Таким образом, возможны шесть типов целевой направленности соревновательного отношения: 1) делать (быть) лучше других, 2) делать (быть) не хуже других, 3) делать (быть) как все, 4) делать (быть) не лучше других, 5) делать отличное от других (быть отличным от других), 6) быть в оппозиции другим (делать назло другим).

Если принять во внимание целевую ориентацию соревновательного отношения человека к самому себе, то она также может быть нескольких типов: 1) быть лучше себя, 2) быть не хуже себя, 3) быть самим собой, 4) не быть лучше себя, 5) быть отличным от себя.

Временная направленность соревновательного отношения означает, с одной стороны, отношение человека к своим настоящим результатам в их сопоставлении с прошлыми результатами или ожидаемыми будущими, с другой стороны, соревновательная направленность деятельности ориентирована или преимущественно на прошлый опыт, или на результаты в настоящем, или на результаты и успехи в будущем[7]. Известно, например, что соревновательные отношения средневекового человека были в основном ориентированы на прошлое. Критерием социальной значимости индивида были не новаторство и проявление индивидуальности, а детальное повторение (воспроизведение) того, что было и есть. «Нормой и даже доблестью было вести себя как все, как поступали люди испокон веков»[8].

Преобладающая направленность соревновательных отношений на будущее была характерна для социалистических обществ. До крайности, абсурда была доведена эта ориентация в период так называемой культурной революции в Китае. «Десять лет упорного труда и тысяча лет счастья» – таков был идеологический императив массового сознания.

Соревновательные отношения в современных обществах направлены преимущественно на настоящее время, на то, чтобы добиться максимальных результатов и реализовать себя как социального субъекта не в будущем, а в настоящем. Господствующая временная ориентация – презентизм («живи сегодняшним днем»)[9].

Соревновательные отношения формируются и развертываются в определенном социальном пространстве. Их *пространственная направленность* может колебаться от непосредственного общения в малой группе до всего социума. Каждому социальному субъекту присуще соревновательное поле, которое, как и магнитное, притягивает к себе результаты деятельности других людей (социальных субъектов), их поступки, образ жизни в качестве предметов ревностного (соревновательного) отношения.

Показательна в этом отношении направленность соревновательных отношений современной России на международном уровне[10].

Начало либеральных реформ в России способствовало обострению интереса исследователей к опыту латиноамериканских стран. В основе анализа и обобщения латиноамериканского опыта в период 1992–1994 гг. лежали проблемы либерализации и макроэкономической стабилизации, политические факторы осуществления стабилизации, а также приватизации. «В первую очередь речь шла о политических аспектах трансформации, точнее, о роли жесткого диктаторского режима для проведения экономической модернизации. Так, И. Клямкин и А. Мигранян считали, что сколько-нибудь масштабные реформы хозяйственной системы несовместимы с политической демократизацией и требуют авторитарного режима. В развернувшейся дискуссии оппоненты в основном исходили из желательности совмещения экономических и политических реформ, хотя сильных аргументов в пользу возможности такого развития не приводилось. Успехи же Чили были налицо, и именно пример этой латиноамериканской страны наиболее часто использовался для подтверждения вывода о желательности, если не необходимости, диктатуры»[11]. Тот факт, что имен-

но Пиночет из всех латиноамериканских диктаторов был избран советской пропагандой на роль главного злодея, предопределил его пропагандистскую канонизацию в постсоветской России. Слова о канонизации употреблены здесь в совершенно конкретном смысле. Например, С. Федоров говорил, что России нужен "Христос в шинели Пиночета"[12].

За последнее время все более привлекательными для России как ориентиры ее возможного развития в будущем становятся страны Юго-Восточной Азии и прежде всего Япония[13]. Исследователи подчеркивают, в частности, сходство систем управления в Японии и России[14].

Таким образом, соревновательная ориентация России смещается постепенно с Западной Европы на другие континенты и страны. Однако до сих пор ориентир не найден. Сохраняется раскол общества между сторонниками европоцентризма ("западниками" и либералами) и приверженцами своеобразия российской цивилизации (славянофилами, "евразийцами", поклонниками экономики советского типа).

Такого же рода пространственная направленность соревновательных отношений и возможные ее изменения присущи любому социальному субъекту. Так, если обратиться к сотрудникам той или иной организации, то при внимательном рассмотрении нетрудно будет увидеть многообразие их соревновательных полей (сетей). Причем у одних сотрудников эти сети не выходят за пределы структурного подразделения организации, у других они распространяются на всю организацию, у третьих – выходят далеко за пределы организации.

Важно заметить, что формирование и расширение соревновательных сетей обусловлены в значительной мере статусной идентичностью и близостью соревнующихся. Чем меньше дистанция между статусами социальных субъектов, тем больше вероятность установления соревновательных отношений между ними[15]. И наоборот, увеличение межстатусной дистанции приводит к уменьшению вероятности установления соревновательных отношений между социальными субъектами[16]. Причем эта зависимость распространяется на социальных субъектов самого различного уровня и ранга, начиная от отдельного индивида и кончая отдельными обществами, государствами.

---

[1] Данакин Н.С. Резервы соревнования. М.: Сов. Россия, 1987. С. 82–83.

[2] Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1987.

[3] Hall J. The Competence Process // Organizational Dynamics. Spring 1990. P. 34–46.

[4] Ньюстром В. Дж., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000.

[5] Сериков В.П. Договор по совести. М.: Политиздат, 1984. С. 83–84.

[6] Муздыбаев К. Эгоизм личности // Психологич. журнал. 2000. № 2.

[7] Барабанова В.В., Зеленова М.Е. Представления старшеклассников о будущем как аспект их социализации // Психологическая наука и образование. 1998. № 1.

[8] Гуревич А.Я. Категории средневековой культуры. М.: Искусство, 1972. С. 87.

[9] Левченко И.Е. Феномен социальной смерти//Социологические исследования. 2001. № 6. С. 26.

[10] Данакин Н.С., Питка С.Н. Компаративный механизм социальной регуляции. Белгород: Изд. центр «Логия», 2003.

[11] Мау В. Российские реформы сквозь призму латиноамериканского опыта // Вопросы экономики. 1998. № 2. С. 9.

[12] Кагарлицкий Б. Латиноамериканские сюжеты в русской политике // Свободная мысль. 1998. № 6.

[13] Волконский В.А. Образцы для России среди развивающихся стран // Экономическая наука современной России. 2001. № 1.

[14] Леонтьева Е. Как управляются с монополией в Японии // Знакомьтесь – Япония. 1994. № 3. С. 35.

[15] Кокурина И.Г., Крылова Ю.Г. О ценностно-мотивационных параметрах статуса сотрудника в организации // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. 1998. № 4.

[16] Бабаева Л.В., Чирикова А.Е. Бизнес-элита России. Образ мировоззрения и типы поведения // Социологические исследования. 1995. № 4.