

УДК 316.351

*Ефимова Галина Зиновьевна,
кандидат социологических наук, доцент, Тюменский
государственный университет, Тюмень, РФ*

РЕГУЛЯЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ КОНКУРЕНТНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ МОЛОДЕЖИ*

Аннотация. Конкуренция — универсальный принцип во многих сферах человеческой деятельности. Вопросы конкурентного взаимодействия, как правило, рассматриваются с экономической точки зрения, минуя социально-культурный аспект. Проанализированы некоторые регуляционные механизмы конкурентных взаимодействий молодежи.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке государственного задания Минобрнауки РФ «Формирование конкурентоориентированности и конкурентоспособности молодежи в российском обществе в контексте современной социокультурной динамики», проект 28.2941.2017/4.6 (руководитель академик РАО, доктор философских наук, профессор, научный руководитель Тюменского государственного университета Г. Ф. Шафранов-Куцев).

Ключевые слова: старшеклассник, студент, учащаяся молодежь, работающая молодежь, конкуренция, конкурентные отношения, конкурентные взаимодействия, культура конкурентных взаимодействий, конкурентоспособность, профессиональное образование.

Galina Z. Efimova,
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor,
Tyumen State University, Tyumen, Russia

REGULATORY MECHANISMS OF COMPETITIVE INTERACTIONS OF YOUTH*

Abstract. Issues of competitive relations are generally considered from the economic point of view while the socio-cultural aspect is underestimated. Competition is a universal principal in many spheres of human activity. Some regulatory mechanisms of youth's competitive interactions have been analyzed.

Keywords: high school student, college student, young people, income-earning youth, competition, competitive relations, competitive interactions, competitive culture, competitiveness, professional education.

В современном обществе отмечается актуализация внимания исследователей к вопросу конкурентоориентированности и конкурентоспособности населения. Таким образом, вектор исследовательского интереса смещается с экономического аспекта к социологическому.

Исследовательский коллектив под руководством С. Д. Резника определяет конкурентоориентированность как ориентацию мышления на необходимость постоянной борьбы за собственное выживание, успех и продвижение в реалиях современного мира, рынка труда и динамики запросов инновационной экономики, а также обладание технологиями данной борьбы [6], [7]. Авторский коллектив в составе Л. В. Львова и О. В. Перевозовой определяет, конкурентоориентированность как *«интегративное качество, способность и готовность <...> ставить перед собой уже на начальном этапе обучения четкие профессиональные ориентиры, профессиональные задачи, развивать особое мотивационно-ценностное отношение к деятельности, состоящее из системы проявленных компетенций, включающих подсистемы адекватных знаний, навыков, профессиональных умений, освоенных обобщенных способов профессиональных действий и профессионально важных качеств»* [4, с. 54].

В свою очередь, конкурентоспособность трактуется как *«комплексное свойство, при-сущее человеку и состоящее из психофизических ресурсов (здоровье, возраст, внешность, уровень интеллекта) и нравственных аспектов (ценностные ориентиры и их иерархия, верования и их система, личные запреты и ограничения). Основу данного свойства составляют высокий профессионализм, психологическая готовность к конкурентной борьбе за свое существование и социальные особенности личности»* [5].

Для конкурентоспособной личности характерно стремление и способность к высокому качеству и эффективности своей деятельности, а также к лидерству в условиях состязательности, соперничества и напряженной борьбы с конкурентами [1, с. 26].

Сложный многофакторный комплекс характеристик конкурентоспособной личности характеризуется двумя ключевыми переменными: объективностью и непостоянством. Объективность конкурентоспособности объясняется тем, что она не поддается имитации. Конкурентоспособность реализуется социальным актором в практической деятельности в процессе применения им накопленных знаний, умений и навыков. Оценить уровень конкурентоспособности возможно исключительно в сравнении с другими людьми, также реализующими собственные компетенции в аналогичной сфере деятельности. Таким образом, существуют высококонкурентные и низкоконкурентные работники. Следующая значимая характеристика конкурентоспособности — непостоянство. Это не универсальное и не пожизненное качество, оно изменяется в зависимости от окружения, сферы реализации и иных факторов. *«Нельзя “назначить” кого-нибудь или что-нибудь конкурентоспособным или наоборот, “отменить” это качество»* [8, с. 61].

* The article is prepared within the framework of the state task of the Russian Ministry of Education and Science “Formation of youth competitiveness in the Russian society in the context of modern sociocultural dynamics”, project № 28.2941.2017/4.6 (Project Head: Academician of the Russian Academy of Education, Doctor of Philosophy, Professor, Scientific Head of Tyumen State University, G. F. Shafranov-Kutsev).

Выделяются следующие критерии сформированности культуры конкурентных взаимодействий: ценностно-ориентационные (*моральная нормативность выбора целей, средств и способов поведения, общения, деятельности в условиях конкуренции*); познавательно-информационные (*освоенность системы знаний о морально оправданных и экономически целесообразных ценностных ориентирах, целях и способах конкурентных взаимодействий; их экстерииоризация в поступках и действиях*); регулятивные (*склонность и способность к анализу и коррекции собственных целей, средств, методов, действий в ситуациях конкуренции*); семиотические (*владение эффективными вербальными и невербальными средствами и способами коммуникации с субъектами и объект-субъектами конкуренции в условиях соперничества и сотрудничества*); креативные (*достижение целей конкурентного взаимодействия экономически, юридически и морально оправданными средствами и методами, способность к приобретению дополнительных неценовых конкурентных преимуществ*) [3].

Среди всех возрастных когорт молодого поколения (старшеклассники, студенты и пр.), именно работающая молодежь, находящаяся на начальных этапах карьерного пути, в максимальной степени проявляет собственные конкурентные стратегии (в особенности, лица с высшим и послевузовским образованием). Среди старшеклассников, наибольший *приоритет* конкурентоспособности признают отличники, что свидетельствует о том, что чем выше индивидуальная ориентация на успех в конкурентных взаимодействиях, тем более высокая значимость присваивается конкурентоспособности как личностной характеристике.

Набранный личностью конкурентный задел (*высокий, средний или низкий*) сохраняет актуальность лишь в конкретный момент времени. В кратко-, средне- или долгосрочной перспективе субъект может как поддерживать его на исходном уровне, так и предпринять усилия по его повышению или же допустить снижение индивидуальной конкурентоспособности. Наиболее рискованной и сложно идентифицируемой стратегией является сохранение конкурентоспособности на прежнем уровне. Как правило, работник, придерживающийся подобной стратегии в действительности понижает конкурентный потенциал, проигрывая (явно или пока латентно) своим коллегам. Явное снижение конкурентного потенциала в большинстве случаев заметно и вызывает реакцию в форме обратной связи от коллектива, непосредственного руководителя или же клиентов / потребителей услуг. Стратегически верной позицией на перспективе любой продолжительности является постоянное повышение собственных знаний, умений, навыков и компетенций как в профессиональной, так и в личностной сфере. *Повышение* конкурентоспособности молодежи возможно посредством комплекса регуляционных механизмов, основным из которых является регулярное прохождение обучения на программах повышения квалификации, сопряженное с перманентным самообразованием (*стратегия "life long education"*). Образование рассматривается как наиболее эффективная инвестиция в «человеческий капитал», а получение качественного образования — ключевой фактор обеспечения будущего успеха в жизни и профессиональной карьере [9].

Вместе с тем следует отметить влияние на конкурентные стратегии горизонтальной и вертикальной мобильности. Переезд в более крупный город или же переход на работу в более «сильную» компанию, несомненно отразится на конкурентоспособности работника. Однако, усвоенные в период вторичной социализации механизмы регулирования собственной конкурентоспособности позволят гармонично адаптироваться к изменившимся социально-экономическим, социально-культурным условиям.

Конкурентоспособность личности лабильна и в большинстве случаев соответствует этапу трудовой жизни человека. Наиболее ярко конкурентные стратегии дифференцируются в зависимости от этапа его трудовой карьеры (*в целом; в данной профессии; в конкретной организации*): поиск работы и процесс трудоустройства, «спокойный период» работы и возникающая угроза карьере.

На этапе поиска работы и трудоустройства дифференцируются конкурентные стратегии работников, обладающих высоким, средним и низким конкурентным потенциалом. Выпускники, обладающие высоким конкурентным потенциалом, представляют интерес для работодателя. Как правило, несмотря на молодой возраст, во время обучения в среднем профессиональном либо в высшем учебном заведении они приобрели опыт практической деятельности по выбранной специальности, имидж в профессиональной сфере и серьезное портфолио; а также, являются победителями профильных олимпиад и конкурсов, имеют полное представление о профессии и полезны в ней. В категории высококонкурентных сотрудников выделяются уникалы, за которых конкурируют сами работодатели (или их аккредитованные представители — *head hunters*), предлагая наиболее выгодные условия трудоустройства (по сути, аренды на время, пока компанию и молодого человека связывают конкурентные отношения). Конечным показателем качества является востребованность выпускника работодателем и его карьерный рост. Работник со средним конкурентным потенциалом может быть охарактеризован как человек, выполняющий необходимый норматив требований и объема работы, но не проявляющий стремления превзойти его и выделиться, показав

собственные способности и получив шанс профессионального роста и карьерного продвижения. Сотрудник с низкой конкурентоспособностью либо не способен выполнять порученную ему работу на необходимом профессиональном уровне, либо не заинтересован в этом и не стремится повышать собственные компетенции (из-за низкой мотивации или иных причин). Как правило, такой сотрудник является первым кандидатом на увольнение. Очевидно, что наиболее высоким шансом выдержать конкурентную борьбу за работодателя обладают кандидаты из первой (высококонкурентной) группы.

На относительно непродолжительном (в условиях жесткой конкурентной борьбы за рабочие места) этапе «спокойной» работы в организации, работник проявляет навыки и компетенции, транслирует руководству собственные карьерные притязания. Именно на данном этапе наиболее актуальной становится *коопетиция*. Этот термин объединяет конкуренцию и кооперацию, предложен в конце XX века исследователями А. Бранденбургером и Б. Нейлбаффом [2]. Основная идея коопетиции заключается во взаимодействии, ориентированном на поиск вариантов сотрудничества, а не на борьбу. Объединяясь на определенный период в рабочие команды сотрудники демонстрируют вариант коопетиции, тем не менее не забывая об индивидуальной конкурентоспособности. Как правило, высококонкурентные работники имеют шанс карьерного роста, сотрудники со средними компетенциями и навыками не поднимаются по служебной лестнице, а низкоконкурентные находятся на грани увольнения либо сокращения. Драматизма данной ситуации добавляют срочные трудовые контракты для продления которых работник должен продемонстрировать собственную эффективность, а также появление конкурентов на рабочее место, которые по законодательству могут претендовать на данную вакансию наравне с сотрудником, занимавшим ее ранее (как, например, в сфере высшего образования) — это и есть наиболее серьезные угрозы карьере.

Агрессивность конкуренции варьируется в зависимости от сферы деятельности и периода полураспада компетенций, который означает промежуток времени после окончания обучения, в течение которого полученные знания устаревают наполовину. Чем меньше данный период, тем более агрессивна конкуренция и тем активнее необходимо обновлять знания. Необходимо заметить, что уникальной конкурентоспособностью обладают не столько те, кто постоянно актуализирует компетенции, сколько те, кто «задает правила игры» и ведет индустрию вперед, а остальные только поспевают за ней.

Вместе с тем не существует универсальной конкурентной стратегии. Очевидна уникальность проявления конкуренции на каждом рынке (структурном элементе отраслевого рынка). На основе этого возможен расчет среднего конкурентного потенциала работника.

Литература

1. Андреев, В. И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В. И. Андреев. — Казань: Центр инновационных технологий, 2013. — 468 с.
2. Кабрера М. Коопетиция — новое слово в стратегии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hbr-russia.ru/management/strategiya/p13385/>
3. Лебедева И. В., Хазова С. А., Шрам В. П. Культура конкурентных взаимодействий как личностное качество конкурентоспособного специалиста // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. — 2013. — № 4 (129). — С. 166-172.
4. Львов Л. В., Перезовова О. В. Содержание феномена «конкурентоустойчивость» в профессиональном образовании // Вестник Челябинской государственной агроинженерной академии. — 2014. — Том 67/2. С. 52-57.
5. Практикум по социально-психологическому тренингу / под ред. Б. Д. Парыгина. — СПб., 2000.
6. Резник С. Д. Кто научит студента жить? // Высшее образование в России. — 2015. — № 1. — С. 146-152.
7. Резник С. Д., Коновалова Е. С., Соколова А. А. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность студенческой молодежи России. Опыт, проблемы, перспективы. — М.: НИЦ Инфра-М, 2013. — 213 с.
8. Сосновская Е. М. К вопросу о конкурентоспособности старшеклассников // Школа будущего. — 2017. — № 5. — С 58-64.
9. METKA MENCIN ŠEPLAK The Individualisation of Responsibility and School Achievement // Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2012, Vol. 48, № 6: 1093–1114.