

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2021, №3, Том 9 / 2021, No 3, Vol 9 <https://mir-nauki.com/issue-3-2021.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/16PSMN321.pdf>

DOI: 10.15862/16PSMN321 (<https://doi.org/10.15862/16PSMN321>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Тузлукова А.В. Содержание стратегии конкуренции по достижению ведущих целей у субъектов с перфекционистской направленностью, ориентированной на других // Мир науки. Педагогика и психология, 2021 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/16PSMN321.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/16PSMN321

For citation:

Tuzlukova A.V. (2021). Features of the competition strategy devoted to the leading goals of subjects with a perfectionistic orientation towards others. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 3(9). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/16PSMN321.pdf> (in Russian) DOI: 10.15862/16PSMN321

УДК 159.96

ГРНТИ 15.21.51

Тузлукова Алиса Владимировна

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия
Академия психологии и педагогики

Специалист по учебно-методической работе, ассистент преподавателя, аспирант
E-mail: Alisa.tuzlukova@gmail.com

ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Alisa_Tuzlukova

Содержание стратегии конкуренции по достижению ведущих целей у субъектов с перфекционистской направленностью, ориентированной на других

Аннотация. В статье излагаются результаты исследования, посвященного установлению своеобразия содержания адресованной достижению различных целей стратегии конкуренции в профессиональной деятельности у работающих субъектов с выраженностью перфекционистской направленности, ориентированной на других. Предметом исследования выступает стратегия конкуренции по достижению различных целей субъектов с различной выраженностью перфекционистской направленностью личности; объектом — перфекционистская направленность работающих субъектов. Эмпирическим объектом исследования выступили 142 работающих субъекта (112 женщин, 30 мужчин). Определена перфекционистская направленность, рассматриваемая как комплекс мотивов и установок личности, устойчиво проявляющихся в различных видах деятельности в её осознанном стремлении к совершенству на основе высокой требовательности к другим, воспринимаемой от других, а также к себе самому, что может обеспечивать преимущества в достижении целей конкуренции. Установлены ведущие цели стратегии конкуренции работающих субъектов с перфекционистской направленностью, ориентированной на других: социальные («лидерство», «более высокая должность», «похвала и поддержка коллег»), связанные с деятельностью («стабильность достигнутых показателей деятельности», «высокое качество деятельности») и самим субъектом деятельности («демонстрация индивидуального стиля деятельности»). Установлено и описано содержание компонентов стратегии по их достижению.

Стратегии конкуренции по достижению целей «похвала и поддержка коллег», «демонстрация индивидуального стиля деятельности», «стабильность достигнутых

показателей» являются недостаточно сформированными, поскольку подкрепляются содержанием только одного компонента стратегии конкуренции или характеризуются отрицательным влиянием содержания всех его компонентов. Стратегии конкуренции по достижению целей «лидерство», «более высокая должность» и «высокое качество деятельности» являются более устойчивыми и сформированными в связи с их подкрепленностью содержанием всех компонентов их стратегии конкуренции. Полученные авторами данные о содержании стратегий конкуренции по достижению этих целей позволяют обнаружить мотивы, поведенческие установки и действия в адрес конкурентов, а также представления о них, которые могут обеспечивать успешность субъектов, предъявляющих высокие требования к другим, в деятельности, связанной с командной работой.

Новизна работы заключается в исследовании достижения различных целей конкуренции в их комплексной обусловленности содержанием каждого из компонентов стратегии конкуренции, развертываемой в профессиональной деятельности субъектами с перфекционистской направленностью, ориентированной на других.

Ключевые слова: конкуренция; стратегия конкуренции; компоненты стратегии конкуренции; перфекционизм; перфекционистская направленность; работающие субъекты

Растущая глобальная конкуренция, изменения, происходящие на рынке труда, рост инноваций, создают давление, которое приводит к более сложным социальным процессам, увеличению конкуренции на рабочем месте и внешнего давления на субъектов профессиональной деятельности для достижения профессиональных целей [1]. Результатом этого становится усиление «принуждения к совершенствованию» результатов своего труда и отношений между людьми в профессиональных сообществах [2], а вместе с ним осознание необходимости повышения требований к себе и другим, качеству продуктов деятельности и построения стратегии конкуренции ради получения больших преимуществ по сравнению с другими в профессиональной деятельности.

Стратегия конкуренции

В связи с междисциплинарным характером изучения конкуренции в виду значимости ее для разных областей науки, в настоящее время предлагается рассматривать ее как метакатегорию [2]. В различных областях психологического знания конкуренция определяется через соперничество, стремления к преимуществу, достижение лучшего результата деятельности вследствие сравнения с результатами других [1; 3; 4].

Стратегия конкуренции личности в профессиональной деятельности рассматривается как организованная целью конкуренции и устойчивыми способами ее достижения сознательная мотивированная активность, обеспечивающая субъекту деятельности желаемые преимущества в профессиональной деятельности на базе его представлений о себе как субъекте деятельности, о её предмете и ближайшем профессиональном окружении. В строении стратегии конкуренции выделяют следующие компоненты: мотивационно-целевой (мотивы деятельности, цель и мотивы конкуренции), операциональный (инновационные (привнесение новых приемов), стабилизирующие (удержание достигнутых преимуществ) и адаптивные (копирование) конкурентные действия и поведенческие установки в адрес конкурентов) и когнитивный (представления о коллегах, руководителе и о себе как сотруднике) [5].

В зарубежных исследованиях выделяют два аспекта стремления к конкуренции: сильное желание побеждать, доминировать или превосходить других и стремление к совершенству, достижению цели, наилучшему выполнению задачи и саморазвитию [6; 7]. Таким образом,

стремление к саморазвитию, самосовершенствованию и совершенствованию результатов своей деятельности ради доминирования над другими или превосходства является, по мнению исследователей, неотъемлемой частью конкуренции, что также сближает ее с понятием перфекционизма личности.

Согласно Л.М. Митиной, психологическую основу способности к конкуренции составляет высокий уровень развития интегральных качеств личности, среди которых особое место отведено направленности [8]. С.Л. Рубинштейну определяет ее как систему всех мотивационных тенденций, установок и идеалов личности, обладающую неким предметным содержанием, стремление к овладению которым приводит к закреплению личностью отдельных свойств. В известной концепции перфекционизма он рассматривается как устойчивое свойство личности, также обладающее предметным содержанием в виде стремления к совершенствованию себя и других и высокому соответствию социальным нормам, сопоставимыми с тремя основными видами предметного содержания направленности: обществом, личностью и деятельностью [8; 9]. Из сказанного следует, что перфекционизм может выступать как психологический фактор, обуславливающий достижение целей конкуренции и определяющий особенности построения стратегии по их достижению.

Перфекционизм и перфекционистская направленность личности

В многочисленных исследованиях перфекционизма [10–12] авторами была выявлена связанность мотивов личности, её установок, среди которых наиболее значимым выступает поддерживаемое обществом стремление к некоему идеалу как способ ответить на требования рыночной экономики и достижению лучших результатов в профессиональной деятельности, а также направленность этих мотивов и установок на некий предмет [13]. Одновременно с этим, исследователями был предпринят значительный ряд попыток выделения критериев дифференциации дезадаптивных и адаптивных проявлений перфекционизма, среди которых были выделены сознательность при установлении высоких стандартов деятельности, настойчивая избирательность способа их воплощения, высокая мотивации для достижения цели и убеждения о ее доступности, подконтрольность переживаний по поводу возможной неудачи [9]. Эти данные, на наш взгляд, обуславливают необходимость введения термина перфекционистской направленности личности, предполагающего интеграцию общего перфекционизма и составляющих его типов, мотивации достижения и установок личности.

Под перфекционистской направленностью (ПН) мы понимаем комплекс мотивов и установок личности, устойчиво проявляющихся в различных видах деятельности в её осознанном стремлении к совершенству на основе высокой требовательности к другим, воспринимаемой от других, а также к себе самому, что может обеспечивать преимущества в достижении целей конкуренции [13].

Перфекционизм и конкуренция

В ряде исследований, посвященных взаимосвязи общего перфекционизма и его типов (перфекционизма, ориентированного на других, на себя и социально-предписанного), особенностями личности субъектов, относящихся к участию в ситуациях конкуренции в профессиональной сфере и сфере образования [13]: с мотивацией достижения [14], с выдвижением целей по достижению более высоких результатов по сравнению с другими [12] и превосходства над ними [15], особенностями самооценивания [16] и оценивания других как соперников [17], результативностью и эффективностью в работе [18]. Содержание каждой из перечисленных взаимосвязей может быть соотнесено с содержанием компонентов стратегии конкуренции. Это дает основание говорить о том, что перфекционистская направленность

может выступать фактором построения стратегии конкуренции в профессиональной деятельности.

В исследованиях, посвященных перфекционизму, ориентированному на других, подчеркивается его взаимосвязь с авторитарными тенденциями, завышенной самооценкой, макиавеллизмом, враждебностью по отношению к другим, высокой мотивацией достижения, целями доминирования в коллективе [19]. В других работах отражены его взаимосвязи с эффективными стратегиями в обучении, высокой успеваемостью, использованием копинга, ориентированного на решение проблемы, добросовестностью в работе, способностью к решению сложных задач [20; 21]. В исследовании Orosz G., посвященном индивидуальным различиям в конкурентной ориентации личности в связи с их перфекционизмом, среди других, была выделена гиперконкурентная ориентация, не связанная с негативным влиянием перфекционизма, характеризующаяся мотивацией достижения в профессиональной сфере, стремлением упорно работать, направленная на достижение результата [6]. В других работах гиперконкурентность определялась как неизбирательная потребность в победе, связанная с завышенной самооценкой, сниженной потребностью в других, интересом к восхищению и признанию со стороны других, приводящая к уважению и одобрению, полученным в результате успешного доминирования над противником [22]. Сходство некоторых личностных черт и особенностей, проявляющихся в деятельности, выявленных в исследовании перфекционизма, ориентированного на других, и особенностей гиперконкурентной ориентации перфекционистов, а также влияние обеих ориентаций на эффективность и результативность деятельности позволяет предположить положительное влияние перфекционизма, ориентированного на других, на постановку целей и построение стратегии конкуренции.

Выделяют цели конкуренции, предметного содержания которых направлено на социально-психологические показатели, являющиеся результатом социального сравнения (должность, лидерство), самого себя как субъекта конкуренции (проявление индивидуальности в деятельности) и результаты деятельности (высокое качество, стабильность показателей) [4]. В ряде исследований перфекционистов, ориентированных на других, подчеркивается их стремление к достижению социальных целей, основанных на сравнении с другими: лидерства, доминирования, получения одобрения от других. Опираясь на данные о взаимосвязи перфекционизма, ориентированного на других, с добросовестностью в работе, склонностью к решению социальных проблем, способностью к решению сложных задач, использованием копинга, ориентированного на решение проблемы, самоэффективностью и достижением результатов деятельности [20; 21], можно предположить наличие у них также целей, связанных с качеством и результативностью выполнения деятельности. Данных о связи этого типа перфекционизма со стремлением к демонстрации своей индивидуальности в деятельности, на данный момент обнаружено не было. Представляется интересным изучение этих целей в контексте конкуренции, которое целесообразно дополнить изучением собственно мотивов конкуренции и профессиональной деятельности, установлением оценок перфекционистом, предъявляющим высокие требования к другим, своих конкурентов и описанием возможных действий в их адрес, чем и обусловлена новизна данной работы.

Цель исследования

Целью исследования является установление своеобразия содержания адресованной достижению различных целей стратегии конкуренции в профессиональной деятельности у работающих субъектов с выраженностью перфекционистской направленности, ориентированной на других. Предметом исследования выступает стратегия конкуренции по достижению ведущих целей субъектов с различной выраженностью перфекционистской

направленностью личности; объектом — перфекционистская направленность работающих субъектов.

Эмпирическим объектом исследования выступили 142 представителя различных профессий (30 мужчин, 112 женщин) от 19 до 62 лет с общим стажем работы от полугода до 43 лет и со стажем работы в текущей должности от полугода до 39 лет, из них 118 человек являются штатными сотрудниками и 24 — руководителями среднего звена. Общий объем выборки составили 230 респондентов.

Методы исследования

Методы исследования включали в себя анкетирование: авторская анкета (С.Т. Джанерьян, Е.А. Панина), в которую вошел бланк оценки значимости целей конкуренции для реализации успешной стратегии конкуренции, ведущего конкурента, ведущей цели конкуренции и способа ее достижения; тестирование: «Многомерная шкала перфекционизм» (П.Л. Хьюитт, Г.Л. Флэтт), «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир), «Q-сортировка» (В. Стефансон), опросник «Мотивация достижения» (А. Мехрабиан), «Методика иррациональных установок» (А. Эллис), «Методика диагностики межличностных отношений» (Т. Лири), методы математической статистики: критерий нормальности Колмогорова-Смирнова, биномиальный критерий, множественный линейный регрессионный анализ; процедура квартилирования; коэффициент ранговой корреляции r -Спирмена, критерии Фридмана, Вилкоксона.

Более подробно процедура исследования описана в статьях [13; 23].

В ходе корреляционного анализа связей между возрастными-стажевыми особенностями общей выборки и каждым из критериев выделения ПН установлено не было.

Результаты и их обсуждение

1. Выявление групп с различной перфекционистской направленностью личности

На основе наших представлений о перфекционистской направленности и результатов анализа полученных эмпирических данных были выделены и описаны различные виды перфекционистской направленности [13; 23]. В статье мы рассмотрим содержание перфекционистской направленности субъектов с перфекционистской направленностью, ориентированной на других (ОДПН), а также содержание стратегии конкуренции этих субъектов.

Таблица 1

Выраженность типа перфекционизма, мотивации достижения и доминирование иррациональной установки у субъектов с ОДПН

Вид ПН	Тип перфекционизма ($p \leq 0,01$)	Мотивация достижения ($p \leq 0,05$)	Доминирующая иррациональная установка ($p \leq 0,05$)
Ориентированная на других ПН	Очень высокие и высокие значения по шкале «Перфекционизм, направленный на других»	Очень высокие и высокие значения	Долженствование по отношению к другим

Составлено авторами

Группу субъектов с ОДПН составили 20 человек (15 женщин, 5 мужчин) в возрасте от 26 лет до 61 года (средний возраст — 33,5 лет) со стажем работы от полугода до 37 лет (26 штатных сотрудников, 4 руководителя среднего звена), с высокой выраженностью

перфекционизма, ориентированного на других, и стремления к достижению успеха, доминирующей когнитивной установкой долженствования других (табл. 1).

2. Содержание компонентов стратегии конкуренции по достижению ведущих целей представителей разнотипных профессий с ОДПН

Эмпирически были установлены и проанализированы возможные конкурентные стратегии, направленные на достижение ведущих целей, среди которых можно выделить социальные — «Лидерство», «Более высокая должность», «Похвала и поддержка коллег», цели деятельности — «Высокое качество деятельности», «Стабильность достигнутых показателей», и цели, направленные на себя как субъекта деятельности — «Демонстрация индивидуального стиля деятельности», различающиеся по своему содержанию и обеспеченности средствами для их достижения.

В содержание описанных ниже стратегий конкуренции входит мотивационно-целевой компонент (цель и мотивы конкуренции, мотивы деятельности), когнитивный (оценка субъектом руководителя, коллеги внутри и вне организации или клиента в качестве главного конкурента) и поведенческий (поведенческие установки в ситуациях общения на общительность, зависимость, принятие или избегание борьбы, а также адаптивные, стабилизирующие, инновационные конкурентные действия) компоненты.

Стратегия конкуренции субъектов с ОДПН по достижению цели «лидерство» обеспечивается мотивом принадлежности в качестве мотива конкуренции (мотивационно-целевой компонент), осознанием в качестве конкурента клиента (когнитивный компонент) и установкой в общении на борьбу (операциональный компонент). Таким образом, у субъектов с ОДПН построение стратегии по достижению лидерства опирается на социальные мотивы, концентрацию стратегии конкуренции на клиенте и готовность к борьбе за лидерское положение в коллективе (табл. 2).

Стратегия конкуренции субъектов с ОДПН по достижению цели «более высокая должность» представлена стремлением к безопасности и уважению в качестве мотивов конкуренции (мотивационно-целевой компонент), стабилизирующими конкурентными действиями (операциональный компонент) и характеризуется отсутствием осознания коллег внутри компании как конкурентов (когнитивный компонент). При этом установка в общении на избегание «борьбы» может оказывать негативное влияние на достижение цели (операциональный компонент). Таким образом, стратегия конкуренции субъектов с ОДПН основывается на стремлении к уважению и безопасности, а также подкрепляется действиями и приемами по сохранению достигнутых результатов деятельности (табл. 2).

Стратегия конкуренции по достижению цели «похвала и поддержка коллег», характеризуется отсутствием стремления к принадлежности к группе (мотивационно-целевой компонент) и отрицательным влиянием тенденции в поведении к принятию борьбы за достижение цели (операциональный компонент) при отсутствии представленности когнитивного компонента. Иными словами, выраженность мотива принадлежности к группе и установки на принятие борьбы, препятствует достижению цели получения похвалы и поддержки коллег субъектами с ОДПН (табл. 2).

Стратегия конкуренции по достижению цели «высокое качество деятельности» у субъектов с ОДПН поддерживаются мотивом безопасности в качестве мотива конкуренции (мотивационно-целевой компонент), сопровождается элиминацией восприятия большинства коллег как конкурентов (когнитивный компонент) и опирается, главным образом, на стабилизирующие конкурентные действия по достижению цели, при этом инновационные действия снижают вероятность достижения цели (поведенческий компонент). Из сказанного

следует, что, стремясь к высокому качеству своей деятельности, субъекты с ОДПН руководствуются мотивом безопасности и опираются на приемы по поддержанию стабильных результатов деятельности (табл. 2).

Стратегия конкуренции по достижению цели «стабильность показателей деятельности», представлена конструктивным влиянием внешней положительной мотивации и стремления к самоактуализации, и негативным — внешней отрицательной мотивации (мотивационно-целевой компонент), при отсутствии представленности содержания операционального и когнитивного компонентов. Таким образом, при достижении этой цели субъекты опираются только на внешнюю мотивацию, что может делать описываемую стратегию конкуренции неустойчивой (табл. 2).

Стратегия конкуренции по достижению цели «демонстрация индивидуального стиля деятельности» не подкреплена содержанием каких-либо компонентов стратегии конкуренции. При этом установлено, что построение стратегии конкуренции по достижению этой цели, по мнению субъектов с ОДПН, исключает достижение иных целей конкуренции, с чем, вероятно, связано отсутствие представлений о построении адресованной этой цели стратегии конкуренции.

Таблица 2

Влияние содержания компонентов (независимые переменные) на выраженность целей (зависимая переменная) в структуре стратегии конкуренции субъектов с ОДПН (по результатам множественной линейной регрессии)

Цель	Мотивационно-целевой компонент	Когнитивный компонент	Операциональный компонент
	$R = 0,95$ при $p \leq 0,002$		
Лидерство	Мотив конкуренции «Принадлежность» $\beta = 0,216$	Восприятие в качестве конкурента клиента $\beta = 0,352$	Поведенческая установка «Принятие борьбы» $\beta = 0,455$
	$R = 0,95$ при $p \leq 0,00002$		
Высокое качество деятельности	Мотив конкуренции «Уважение» $\beta = 0,327$	Восприятие в качестве конкурента большинство коллег $\beta = -0,451$	Конкурентные действия стабилизирующие $\beta = 0,952$ инновационные $\beta = -0,930$
	$R = 0,89$ при $p \leq 0,0001$		
Стабильность достигнутых показателей деятельности	Мотив конкуренции «Самоактуализация» $\beta = 0,440$ Мотивы деятельности «Внешняя отрицательная мотивация» $\beta = -0,349$ «Внешняя положительная мотивация» $\beta = 0,952$	Не установлено	Не установлено
	$R = 0,65$ при $p \leq 0,0004$		
Похвала и поддержка коллег	Мотив конкуренции «Принадлежность» $\beta = -0,416$	Не установлено	Тенденции в поведении «Принятие борьбы» $\beta = -0,424$
	$R = 0,99$ при $p \leq 0,000001$		
Более высокая должность	Мотивы конкуренции «Уважение» $\beta = 0,802$ «Безопасность» $\beta = 0,898$	Восприятие в качестве конкурентов коллег внутри компании $\beta = -0,479$	Тенденции в поведении «Избегание борьбы» $\beta = -0,410$

Составлено авторами

4. Обсуждение полученных результатов

Выявленные и описанные нами стратегии конкуренции субъектов с ОДПН по достижению ведущих целей расширяют представления о целях этих субъектов, которые включают не только просоциальные цели, наиболее часто рассматриваемые в связи с перфекционизмом, ориентированным на других, но и цели деятельности, а также связанные с собой как ее субъектом.

В исследованиях, посвященных перфекционизму, ориентированному на других, подчеркивается его взаимосвязь с враждебностью, жестокостью в ситуации совершения ошибок другими [18], стремлением к доминированию, демонстрацией собственного превосходства, а также нарциссизмом и макиавеллизмом, которые опосредуют его связи с лидерской позицией, авторитетностью и удовлетворенностью карьерой [20; 24]. При этом макиавеллизм в ряде работ взаимосвязан с производительностью и самоэффективностью, а сам перфекционизм, ориентированный на других — с самоконтролем и добросовестностью в выполнении деятельности [21; 25]. Полученные нами данные о ведущих целях перфекционистов, предъявляющих высокие требования к другим, также свидетельствуют о стремлении таких субъектов к лидерству, карьерному росту и успешному выполнению деятельности. При этом результаты проведенного нами исследования позволяют обнаружить не описанные ранее особенности мотивации и поведения субъектов с ОДПН в связи с их стремлением к доминированию, а также особенности восприятия ими конкурентов при построении стратегии своей конкуренции. Так, субъекты ОДПН, воспринимая клиента как конкурента при достижении цели лидерства, в случае достижения иных целей конкуренции не имеют представлений о конкуренте или не осознают коллег в этом качестве, а значит, не конкурируют с ними за достижение этих целей. Эти результаты ставят новые вопросы о связи перфекционизма, направленного на других, с отношением к другим и поведением в их адрес в случае достижения целей деятельности, а не социальных целей, связанных с лидерством и доминированием.

Сочетание ведущих целей лидерства, более высокой должности и высокого качества деятельности в стратегии конкуренции субъектов с ОДПН и содержание обеспечивающих ее компонентов, может иметь отношение к так называемому «эффекту Пигмалиона», обнаруженного в недавних исследованиях [20]. Согласно ему, перфекционисты, ориентированные на других, наиболее склонны брать на себя авторитетные роли (учитель, менеджер и др.), что в сочетании с установлением ими перфекционистских стандартов для других членов команды, способствует повышению производительности и улучшению качества результатов деятельности не только перфекционистов этого типа, но и их команды или рабочего коллектива. Таким образом, полученные нами данные о содержании стратегий конкуренции по достижению целей лидерства, высокой должности и высокого качества деятельности позволяют обнаружить мотивы, поведенческие установки и действия в адрес конкурентов, а также представления о них, которые могут обеспечивать успешность субъектов, предъявляющих высокие требования к другим, в деятельности, связанной с командной работой.

Согласно полученным нами данным, стратегии конкуренции по достижению ряда целей — похвалы и поддержки коллег, демонстрации индивидуального стиля деятельности, стабильности достигнутых показателей — являются недостаточно сформированными, поскольку подкрепляются содержанием только одного компонента стратегии конкуренции или характеризуются отрицательным влиянием содержания всех его компонентов. В других статьях нами были описаны стратегии конкуренции по достижению ведущих целей субъектов с иными видами перфекционистской направленности [13; 23]. Несмотря на недостаточную сформированность стратегий по достижению некоторых целей конкуренции, субъектам с ОДПН, в сравнении с субъектами с другими видами ПН, свойственна постановка наибольшего

количества целей конкуренции. При этом для них характерна постановка как социальных целей, так и целей деятельности, а также целей, направленных на себя как её субъекта, что также отличает их от иных субъектов. Вместе с обеспеченностью достижения других целей конкуренции содержанием различных компонентов их стратегий конкуренции, это позволяет предположить наибольшую склонность субъектов с ОДПН к конкуренции, по сравнению с субъектами с другими ПН, а также предположить конструктивное влияние ориентированной на других перфекционистской направленности личности как на достижение характерных для них целей доминирования, так и результаты деятельности, что в сочетании является основанием для успешной конкуренции в профессиональной деятельности.

Выводы

На основе представлений о перфекционистской направленности личности, включающей выраженность типа перфекционизма, мотивы и установки личности, устойчиво проявляющиеся в различных видах деятельности, и обеспечивающей преимущества в достижении целей конкуренции, и результатов проведенного эмпирического анализа, выделена и описана группа субъектов с ориентированной на других перфекционистской направленностью личности.

Установлены ведущие цели, характерные для этих субъектов, включающие социальные цели (лидерство, более высокая должность, похвала и поддержка коллег), цели деятельности (высокое качество деятельности, стабильность достигнутых показателей), а также связанные с собой как ее субъектом (демонстрации индивидуального стиля деятельности).

Установлено своеобразие содержания компонентов стратегий конкуренции субъектов с ориентированной на других перфекционистской направленностью личности по достижению каждой из этих целей конкуренции.

На основе содержания компонентов стратегий конкуренции по достижению целей лидерства, высокой должности и высокого качества деятельности, высказано предположение о конструктивном влиянии ориентированной на других перфекционистской направленности личности на успешность построения стратегии конкуренции в профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Swab R.G., Johnson P.D. Steel sharpens steel: A review of multilevel competition and competitiveness in organizations. *J. Organ Behav.* 2019; 40: 147–165. <https://doi.org/10.1002/job.2340>.
2. Curran, T., Hill, A.P. Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016 // *Psychological bulletin* — 2019 — 145(4), 410–429. — DOI: 10.1037/bul0000138.
3. Шмелев, А.Г. Конкуренция как метакатегория современной психологии. Сообщение 1 // *Психология. Психофизиология* — 2014 — 3 — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurenciya-kak-metakategoriya-sovremennoy-psihologii-soobschenie-1> (дата обращения: 14.11.2020).
4. Базаров, Т.Ю., Шевченко, Ю.С. Кооперативные стратегии поведения в конкурентной среде // *Национальный психологический журнал* — 2010 — 1(3), 80–85.
5. Джанерьян, С.Т., Панина, Е.А. Ценностно-мотивационные основания типов конкурентных стратегий официантов // *Известия вузов: Северо-Кавказский регион. Серия: общественные науки.* Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ — 2013 — 5, 97–103.
6. Orosz G. et al. The Four Faces of Competition: The Development of the Multidimensional Competitive Orientation Inventory. *Frontiers in Psychology.* — 2018 — 9 — DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00779.
7. Hibbard, D., and Buhrmester, D. Competitiveness, gender, and adjustment among adolescents. — 2010 — *Sex Roles* 63, 412–424. — DOI: 10.1007/s11199-010-9809-z.
8. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности [Текст] / Л.М. Митина. Воронеж: «МОДЭК», 2002. 400 с.
9. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень [Текст] / Ильин Е.П. Санкт-Петербург: Питер, 2011. 224 с.
10. Гаранян, Н.Г., Клыкова, А.Ю., Сорокова, М.Г. Перфекционизм, зависть и конкурентные установки в студенческой среде // *Консультативная психология и психотерапия* — 2018 — 2(26), 7–32.
11. Zeigler-Hill, V., & Terry, C. (2007). Perfectionism and explicit self-esteem: The moderating role of implicit self-esteem. *Self and Identity*, 6(3–4), 137–153.
12. Stoeber, J., Joormann, J. (2001). Worry, procrastination, and perfectionism: Differentiating amount of worry, pathological worry, anxiety, and depression. *Cognitive Therapy and Research*, 25, 49–60.
13. Тузлукова А.В., Джанерьян С.Т. Содержание стратегии конкуренции у работающих субъектов с различной выраженностью общей перфекционистской направленности // *Мир науки. Педагогика и психология* — 2020 — № 6 — DOI: 10.15862/79PSMN620.

14. Виндекер, О.С., Иргашева, К.А. Исследование взаимосвязи перфекционизма и мотивации достижения (на примере студенческой выборки) // Приволжский научный вестник — 2014 — 5(33). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-vzaimosvyazi-perfektsionizma-i-motivatsii-dostizheniya-na-primere-studencheskoy-vyborki> (дата обращения: 14.11.2020).
15. Stoeber, J., Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 295–319.
16. Бескова, Т.В. Взаимосвязь перфекционизма со способами реагирования на успех и неудачу Другого // Современные проблемы науки и образования — 2012 — 2 — URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=6046> (дата обращения: 14.11.2020).
17. Stoeber, J., Harris, R., Moon, P. Perfectionism and the experience of pride, shame, and guilt: Comparing healthy perfectionists, unhealthy perfectionists, and non-perfectionists // *Personality and Individual Differences* — 2007 — 43(1), 131–141 — DOI: 10.1016/j.paid.2006.11.012.
18. Klein R.G., Dooley, D., Lapierre, V.A., Adduono P.D. Trait perfectionism and competitiveness: Conceptual similarities and differences in a lab-based competitive task// *Personality and Individual Differences* — 2020 — V. 153, 15 — DOI: 10.1016/j.paid.2019.109610.
19. Kleszewski, E., Prof. Dr. Kathleen, O. When Leaders Expect Perfection: Linking Other-Oriented Perfectionism, the Dark Triad and Servant Leadership.
20. Stoeber, J. How Other-Oriented Perfectionism Differs from Self-Oriented and Socially Prescribed Perfectionism: Further Findings. *J Psychopathol Behav Assess* 37, 611–623 (2015). <https://doi.org/10.1007/s10862-015-9485-y>.
21. Birch, H., Mcgann, D. and Riby, L. (2019) Perfectionism and PERMA: The Benefits of Other-Oriented Perfectionism. *International Journal of Wellbeing*, 9(1). pp. 20–42. ISSN 1179-8602.
22. Stoeber, J. How Other-Oriented Perfectionism Differs from Self-Oriented and Socially Prescribed Perfectionism// *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment* — 2014 — 36(2): 329–338 — DOI: 10.1007/s10862-013-9397-7.
23. Тузлукова А.В. Содержание стратегии конкуренции по достижению лидерства у работающих субъектов с различной перфекционистской направленностью // Психология и Психотехника. — 2021. — № 1. — С. 19–31. DOI: 10.7256/2454-0722.2021.1.34771.
24. Dunn, J.G.H., Gotwals, J.K., Lizmore, M.R. Perfectionism, pre-competitive worry, and optimism in high-performance youth athletes // *International Journal of Sport and Exercise Psychology* — 2020 — 18: 6, 749–763 — DOI: 10.1080/1612197X.2019.1577900.
25. Cheung, Becky Mai Ling. The Relationship Between Perfectionism and Leadership Style in U.S. Military Veterans // Chestnut Hill College, ProQuest Dissertations Publishing, 2019. 13901105.

Tuzlukova Alisa Vladimirovna

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia
Academy of Psychology and Pedagogy
E-mail: Alisa.tuzlukova@gmail.com

ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Alisa_Tuzlukova

Features of the competition strategy devoted to the leading goals of subjects with a perfectionistic orientation towards others

Abstract. The article presents the results of a study devoted to the establishment of the strategy of competition for achieving various goals in professional activity among working subjects with perfectionistic orientation towards others. The subject of the research is the strategy of competition devoted to the leading goals of subjects with different intensity of the perfectionistic orientation of the personality; the object is the perfectionistic orientation of the working subjects. The subject of the study was 142 employed workers (112 women, 30 men). The perfectionistic orientation is considered as a complex of motives and attitudes of the individual, which are steadily manifested in various types of activity in conscious striving for perfection based on high demands for others, perceived from others, as well as on the person itself, which can provide advantages in achieving competitive goals. It was found that of the strategy of competition of working subjects with perfectionistic orientation towards others include: social goals ("leadership", "higher job position", "praise and support of colleagues"), goals, associated with professional activity ("stability of work performance", "high quality of work performance") and themselves as subjects of the professional activity ("demonstration of an individual style of work performance"). Than the content of the components of the competition strategy to achieve them was established.

Competition strategies for achieving the goals of "praise and support of colleagues", "demonstration of an individual style of work performance", "stability of work performance" are insufficiently formed, since they are supported by the content of only one component of the competition strategy or are characterized by the negative influence of the content of all its components. Competition strategies devoted to the goals of "leadership", "higher job position" and "high quality of work performance" are more stable and formed due to their reinforcement by the content of all components of their competition strategy. The data obtained by the authors on the content of competition strategies to achieve these goals allow us to detect motives, behavioral attitudes and actions towards competitors, as well as ideas about them that can ensure the success of subjects with high demands on others in activities related to teamwork.

The novelty of the work lies in the study of the achievement of various goals of competition in their complex conditionality by the content of each of the components of the competition strategy of subjects with a perfectionist orientation, focused on others.

Keywords: competition; competitive strategy; components of competitive strategy; perfectionism; perfectionistic orientation; perfectionistic orientation towards others; employed workers