

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

2020, №6, Том 8 / 2020, No 6, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-6-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/79PSMN620.pdf>

DOI: 10.15862/79PSMN620 (<http://dx.doi.org/10.15862/79PSMN620>)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

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, <https://mir-nauki.com/PDF/79PSMN620.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/79PSMN620

**For citation:**

Tuzlukova A.V., Dzhanyeryan S.T. (2020). The content of the competitive strategy in employed workers with different intensity of the general perfectionistic orientation. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 6(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/79PSMN620.pdf> (in Russian) DOI: 10.15862/79PSMN620

УДК 159.96

ГРНТИ 15.21.51

**Тузлукова Алиса Владимировна<sup>1</sup>**

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](mailto:Alisa.tuzlukova@gmail.com)

**Джанерьян Светлана Тиграновна<sup>2</sup>**

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия

Академия психологии и педагогики

Профессор

Доктор психологических наук

E-mail: [swetdjan@yandex.ru](mailto:swetdjan@yandex.ru)

## **Содержание стратегии конкуренции у работающих субъектов с различной выраженностью общей перфекционистской направленности**

**Аннотация.** В статье излагаются результаты исследования, посвященного изучению содержания стратегии конкуренции работающих субъектов в связи с выраженностью у них перфекционистской направленности. В качестве эмпирического объекта исследования выступили 142 работающих субъекта (112 женщин, 30 мужчин). Методический инструментарий: методики для диагностики перфекционизма, иррациональных установок, мотивации достижения, мотивации трудовой деятельности, тенденции в поведении человека в группе, представлений о себе как субъекте конкуренции и о конкуренте; анкеты для оценки значимости целей конкуренции для реализации успешной стратегии конкуренции, выявления способов достижения ведущих целей, определения ведущего конкурента и мотивов конкуренции. Статистический анализ результатов осуществлялся с помощью критерия нормальности Колмогорова-Смирнова, множественного линейного регрессионного анализа;

<sup>1</sup> [https://www.researchgate.net/profile/Alisa\\_Tuzlukova](https://www.researchgate.net/profile/Alisa_Tuzlukova)

<sup>2</sup> [https://www.researchgate.net/profile/Svetlana\\_Dzhanyeryan](https://www.researchgate.net/profile/Svetlana_Dzhanyeryan)

биномиального критерия, процедуры квартилирования; коэффициента ранговой корреляции г-Спирмена, критериев Фридмана, Вилкоксона.

Перфекционистская направленность рассматривается 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. Установлено своеобразие содержания стратегии конкуренции у субъектов с высоко выраженной (ВОПН) и низко выраженной (НОПН) перфекционистской направленностью, определены ведущие цели их стратегии конкуренции (лидерство и более высокая должность) и выявлено содержание компонентов этих стратегий.

Установлено, что достижение цели лидерства у субъектов с ВОПН подкрепляется стремлением к самоактуализации и концентрацией на клиенте как основном конкуренте, а у субъектов с НОПН – положительной оценкой своих действий другими, стремлением к принадлежности к группе и использованием новых технологий и инновационных способов выполнения деятельности. Стремясь достигнуть более высокую должность, субъекты с ВОПН руководствуются стремлением к соперничеству с большинством коллег и проявляют его в виде готовности к борьбе и независимости от других, в то время, как субъекты с НОПН направляют свою стратегию конкуренции на коллег внутри компании, стремясь добиться их признания, и осуществляют ее с помощью действий по поддержанию профессиональной деятельности на едином уровне, а также общительности и избегания конфликтных ситуаций. Полученные результаты расширяют представления о стратегии конкуренции работающих субъектов с различной выраженностью перфекционистской направленности.

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

## Введение

Происходящие в современной России и мире изменения, рост технологий, увеличивающиеся требования развивающейся рыночной экономики приводят к усилению конкуренции в профессиональной деятельности представителей различных профессий. Усиление конкуренции субъектов, обусловленное возрастанием «принуждения к совершенствованию» результатов деятельности и особых отношений с людьми в обществе, приводит к осознанию необходимости повышения требовательности к себе и другим [1], качества продуктов своего труда, построения стратегии конкуренции для достижения преимуществ в деятельности по сравнению с другими.

Конкуренция как явление действительности вызывает интерес представителей различных областей наук: экономики, биологии, социологии, юриспруденции, педагогики, психологии [2]. В психологической науке конкуренция трактуется как одна из основных форм организации межличностного и социального взаимодействия, предполагающая социальные сравнения (социальная психология); попытки опередить конкурента в чем-то новом, более перспективном в результате столкновения и борьбы несовместимых интересов (экономическая психология); основной тип отношений между соперничающими субъектами спортивной деятельности (спортивная психология) [3], как мотивационно-операциональная направленность субъектов деятельности на достижение желаемых преимуществ по отношению к конкурентам (психология личности). Во всех случаях обращается внимание на стремление к преимуществу, достижению лучших результатов вследствие сравнения, соперничества или соотнесения своих результатов с результатами других. В психологической литературе существует мнение о том, что обобщение целей конкуренции, связанных с этими

стремлениями, позволяет выделить направленность их предметного содержания на самого себя как субъекта конкуренции (демонстрация индивидуальности, самосовершенствование), результаты деятельности (высокое качество, стабильность результатов) и её социально-психологические показатели, являющиеся следствием социального сравнения (лидерство, высокая должность) [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 о ближайшем профессиональном окружении. Стратегия конкуренции включает в себя мотивационно-целевой (цель и мотивы конкуренции, мотивы профессиональной деятельности), когнитивный (представления о себе как сотруднике, коллегах и руководителе) и операциональный (адаптивные (копирование), стабилизирующие (удержание достигнутых преимуществ) и инновационные (привнесение новых приемов) действия, обеспечивающие достижение в деятельности целей конкуренции, наряду с действиями в адрес конкурентов) компоненты [4].

Исследуя конкуренцию с точки зрения психологии личности, авторы сосредотачивают внимание на поиске ее личностных детерминант, рассматривая их в связи с мотивами достижения, целями деятельности, способностями, ценностями, идеалами, установками личности, отношением к конкурентам и себе как субъекту конкуренции, проявляющимися в деятельности [5–8]. Отдельно обозначается такое специфическое свойство личности как конкурентоспособность, психологической основой для которой является высокий уровень развития интегральных качеств личности: направленности, гибкости и компетентности (Л.М. Митина). Направленность личности занимает особое место не только среди свойств личности, отнесенных к конкурентоспособности, но и в структуре личности. Направленность обуславливает индивидуальное и типическое своеобразие личности и, проявляясь в сфере деятельности, общении и самосознании личности, оказывает значительное влияние на её профессиональную деятельность [9]. Направленность, как важнейшая сторона психического облика личности (С.Л. Рубинштейн), представляет собой систему всех её мотивационных тенденций, установок и идеалов, и обладает предметным содержанием, включающим общество, труд и самого себя. При этом направленность личности на конкретное предметное содержание интенсифицирует её сознательную активность по овладению этими явлениями действительности, что в конечном итоге ведет к закреплению отдельных свойств личностью. В то же время, перфекционизм, как устойчивое свойство личности, согласно концепции П.Л. Хьюитта и Г.Л. Флэтта, обладает предметным содержанием, в качестве которого выступает стремление к личностному совершенствованию, эквивалентное направленности личности на себя, высокому соответствию социальным нормам, сопоставимому с требованиями деятельности, и совершенствованию других, аналогичному направленности на общество [10]. Таким образом, перфекционизм может выступать как фактор, облегчающий достижение целей конкуренции и задающий своеобразие построению стратегии по их достижению.

В многочисленных исследованиях, посвященных перфекционизму, подчеркивается значимость связей между его типами, отражающими стремление к совершенству, направленное на себя, других или социальные предписания, и мотивацией достижения, а также представлениями о себе, мире и других, выражающимися в когнитивных установках [11–14]. Связанность установок личности, её мотивов, среди которых доминирующим является общественно поощряемое стремление к некоему идеалу как способ ответить на требования рыночного общества к предоставлению лучших услуг и результатов деятельности по сравнению с другими, и направленность их на некий предмет, позволяет говорить о

перфекционистской направленности личности в контексте конкуренции в реальной профессиональной деятельности.

До настоящего времени исследователями перфекционизма предпринимаются многочисленные попытки определения критериев для разделения его невротических и конструктивных проявлений, в качестве которых выступают сознательность и реалистичность в установлении высоких стандартов деятельности, настойчивая избирательность способа их реализации, подконтрольность личности переживаний, связанных с неуспехом, наличие мотивации для достижения цели и убеждений о её достижимости [10]. Опираясь на эти критерии, нам представляется целесообразным введение термина перфекционистской направленности личности, который обозначает интеграцию общего перфекционизма и составляющих его типов, мотивации достижения, выражающейся в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, соперничать с другими и опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение (Г. Меррей), и установок личности, связанных с восприятием и оценкой себя, других и мира.

*Перфекционистская направленность (ПН)* рассматривается нами 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.

В многочисленных исследованиях обнаружена взаимосвязанность как общего перфекционизма, так и его типов с различными личностными особенностями в ситуациях конкуренции: обусловливание – с мотивацией достижения, локусом контроля [15; 16], функциональность – с постановкой целей по получению более высоких результатов по сравнению с другими [13] и доминирования над ними [17], а также – с особенностями восприятия других как соперников и взаимодействия с ними [16; 18; 19], особенностями самооценивания [16; 18], причинно-следственная взаимосвязь – с добросовестностью, результативностью и эффективностью в работе [20]. Каждая из этих взаимосвязей может быть поставлена в соответствие содержанию мотивационно-целевого, когнитивного, операционального компонентов стратегии конкуренции. Таким образом, перфекционистская направленность, проявляющаяся в стремлении работающих субъектов к достижению более высоких результатов и доминированию в профессиональной деятельности, в оценке себя как субъекта конкуренции и других субъектов конкуренции разного масштаба, а также в особенностях выполнения деятельности, выступает фактором построения стратегии конкуренции в профессиональной деятельности.

Эмпирическим объектом изучения в большинстве исследований конкуренции выступает совокупный субъект деятельности или обучения (профессиональная или студенческая группа), отдельные проявления конкуренции которого соотносятся с различными личностными особенностями [13; 15; 16; 18–20]. Однако работы, посвященные исследованию взаимосвязанности стратегии конкуренции субъектов профессиональной деятельности с их перфекционизмом, малочисленны. Новизна настоящего исследования заключается в рассмотрении перфекционистской направленности как одной из важных детерминант стратегии конкуренции у работающих субъектов.

**Целью исследования** является установление своеобразия содержания сходных по целям стратегий конкуренции в профессиональной деятельности субъектов с различной выраженностью перфекционистской направленности. **Предметом исследования** выступают стратегии конкуренции субъектов с различной выраженностью перфекционистской направленности личности в профессиональной деятельности; **объектом** – перфекционистская направленность работающих субъектов. **В качестве эмпирического объекта** выступили 142

работающих субъекта (112 женщин, 30 мужчин) в возрасте от 19 до 62 лет со стажем работы от полугода до 43 лет.

### Методы и процедура исследования

В качестве методов исследования были использованы анкетирование: авторская анкета С.Т. Джанерьян, Е.А. Панина, включающая бланк оценки значимости целей конкуренции для реализации успешной стратегии конкуренции, ведущей цели конкуренции и способа ее достижения, а также ведущего конкурента; тестирование: методики «Многомерная шкала перфекционизм» (П.Л. Хьюитт, Г.Л. Флэтт), «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир), шкала «Стремление к соперничеству» методики «МАС» (М. Кубышкина), «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, множественный линейный регрессионный анализ; биномиальный критерий, процедура квартилирования; коэффициент ранговой корреляции г-Спирмена, критерии Фридмана, Вилкоксона.

Интегральный характер перфекционистской направленности личности, включающей, главным образом, перфекционистские стремления, мотивы и установки личности выступил основой для определения в качестве критериев её видов следующих показателей: доминирующий тип перфекционизма (на себя, других и социальные предписания), мотив достижения и содержание когнитивных установок. В соответствии с этими критериями в ходе исследования для выделения видов перфекционистской направленности для каждого испытуемого устанавливался показатель выраженности перфекционистской направленности на основе выраженности каждого из типов перфекционизма и его общего показателя, согласно классификации П.Л. Хьюитта, Г.Л. Флэтта. Затем для установления мотивации достижения субъектов на следующем этапе определения их перфекционистской направленности была использована методика «Диагностика измерения мотивации достижения» А. Мехрабиана. Для определения уровня выраженности перфекционизма, а также уровня мотивации достижения использовалась процедура квартилирования и биномиальный критерий. Далее для выявления когнитивных установок была использована «Методика иррациональных установок» А. Эллиса, включающая следующие иррациональные установки: катастрофизация, долженствование в отношении себя, долженствование в отношении других, фрустрационная интолерантность, самооценка и рациональность мышления. Для определения доминирующей установки использовались критерии Фридмана и Вилкоксона.

### Результаты и их обсуждение

На основе наших представлений о перфекционистской направленности и результатов анализа полученных эмпирических данных были выделены и описаны виды перфекционистской направленности: Я-ориентированная, ориентированная на других, ориентированная на социальные предписания, высоко выраженная общая и низко выраженная общая перфекционистская направленность. В статье мы рассмотрим содержание перфекционистской направленности субъектов с высоко выраженной общей перфекционистской направленностью (далее – ВОПН) и низко выраженной общей перфекционистской направленностью (далее – НОПН), а также содержание стратегий их конкуренции.



Таблица 1

**Выраженность типа перфекционизма, мотивации достижения  
и доминирование иррациональной установки у субъектов с ВОПН и НОПН**

Вид ПН	Тип перфекционизма при $p \leq 0,01$	Мотивация достижения при $p \leq 0,01$	Доминирующая иррациональная установка при $p \leq 0,05$
Высоко выраженная общая перфекционистская направленность	Очень высокие и высокие значения по шкалам: «Перфекционизм направленный на себя», «Перфекционизм направленный на других», «Социально-предписанный перфекционизм», «Общий перфекционизм»	Очень высокие и высокие значения	Долженствование по отношению к себе, самооценка и рациональность, фрустрационная интолерантность
Низко выраженная общая перфекционистская направленность	Очень низкие и низкие значения по всем шкалам перфекционизма	Индивидуально-вариативные значения	Долженствование по отношению к себе, долженствование по отношению к другим

*Составлено авторами*

Группу субъектов с ВОПН составили 26 человек (21 женщина, 5 мужчин) в возрасте от 22 до 56 со стажем работы от полугода до 22 лет, с высокой выраженностью общего перфекционизма и стремления к достижению успеха, доминирующими когнитивными установками: доминирование долженствования по отношению к себе и другим, фрустрационная интолерантность, самооценка и рациональность мышления (таблица 1).

Группу субъектов с НОПН составили 33 человека (27 женщин, 6 мужчин) в возрасте от 19 до 59 со стажем работы от полугода до 39 лет, обладающие низкой выраженностью общего перфекционизма, стремлением как к достижению успеха, так и к избеганию неудач и когнитивными установками с доминированием долженствования по отношению к себе и другим (таблица 1).

**Для описанных видов перфекционистской направленности было определено содержание стратегии конкуренции**, в которую входит мотивационно-целевой компонент (цель конкуренции, мотивы конкуренции и деятельности), когнитивный (оценка субъектом руководителя, коллеги внутри и вне организации или клиента в качестве ведущего конкурента) и поведенческие (установки в поведении в ситуациях общения на общительность, зависимость, принятие или избегание борьбы, а также адаптивные, стабилизирующие, инновационные конкурентные действия) компоненты.

В строении стратегии конкуренции субъектов с ВОПН доминируют цели «лидерство» и «более высокая должность», мотивы конкуренции безопасности и самоактуализации, внутренняя мотивация деятельности (мотивационно-целевой компонент); неизбирательность в оценке преимущественных конкурентов (когнитивный компонент); установки в поведении на зависимость, общительность, избегание борьбы, а также стабилизирующие и инновационные конкурентные действия (операциональный компонент).

В строении стратегии конкуренции субъектов с НОПН главенствуют «лидерство» и «более высокая должность» в качестве целей конкуренции, безопасность, уважение и самоактуализация в качестве мотивов конкуренции, внешняя отрицательная мотивация в качестве мотивации деятельности (мотивационно-целевой компонент); неизбирательность в оценке преимущественных конкурентов (когнитивный компонент); установки в поведении на зависимость, общительность и избегание борьбы, инновационные конкурентные действия (операциональный компонент).

Согласно определению стратегии конкуренции, для её построения системообразующее значение имеет её цель как сформированное представление о желаемом результате, обеспечивающем, по мнению субъекта, преимущество в конкретной деятельности.

**Установлено, что достижение сходных целей конкуренции обеспечивается различным содержанием компонентов стратегии конкуренции у субъектов с различной перфекционистской направленностью.** Как для субъектов с ВОПН, так и для субъектов с НВПН ведущими целями конкуренции являются «лидерство» и «более высокая должность», каждая из которых поддерживается различным содержанием компонентов стратегии конкуренции.

Стратегия по достижению цели «лидерство» респондентами с ВОПН включает в себя самоактуализацию в качестве мотива конкуренции (мотивационно-целевой компонент) и восприятие клиента как основного конкурента (отметим, что оценка клиента как конкурента приводится в исследованиях, посвященных недобросовестной конкуренции [21]) (когнитивный компонент) при элиминации представлений о действиях по достижению цели (операциональный компонент) ( $R = 0,83$  при  $p \leq 0,0004$ ). Из сказанного следует, что у субъектов с ВОПН построение стратегии по достижению цели «лидерство» подкрепляется стремлением к самоактуализации и концентрацией на клиенте как основном конкуренте (таблица 2).

В то же время стратегия конкуренции субъектов с НОПН по достижению этой же цели обеспечивается стремлением к принадлежности к группе в качестве мотива конкуренции, внешней положительной мотивацией деятельности (мотивационно-целевой компонент) и инновационными конкурентными действиями (операциональный компонент) при слабой представленности когнитивного компонента ( $R = 0,94$  при  $p \leq 0,0$ ). Иными словами, субъекты с НОПН при достижении цели опираются на положительную оценку своих действий другими, не рассматривают коллег в качестве конкурентов за эту цель, руководствуются стремлением к принадлежности к группе и используют новые технологии и инновационные способы выполнения деятельности для достижения цели «лидерство» (таблица 2).

**Таблица 2**

**Влияние содержания компонентов (независимые переменные) на выраженность цели «лидерство» (зависимая переменная) в структуре стратегии конкуренции субъектов с ВОПН и НОПН (по результатам множественной линейной регрессии)**

Вид ПН	Мотивационно-целевой компонент	Когнитивный компонент	Операциональный компонент
Высоко выраженная общая ПН	Мотив конкуренции «Самоактуализация» $\beta = 0,928$	Восприятие в качестве конкурента клиента $\beta = 0,365$	Не установлено
Низко выраженная общая ПН	Мотив конкуренции «Принадлежность» $\beta = 0,372$ Мотив деятельности «Внешняя положительная мотивация» $\beta = 0,543$	Восприятие в качестве конкурента коллеги в другой компании $\beta = -0,216$	Конкурентные действия инновационные $\beta = 0,326$

*Составлено авторами*

Таким образом, стремясь к лидерству в коллективе, субъекты с ВОПН руководствуются стремлением к самоактуализации в деятельности, а субъекты с НОПН – стремлением к принадлежности. Как субъекты с ВОПН, так и субъекты с НОПН не воспринимают коллег в качестве конкурентов, при этом субъекты с ВОПН адресуют свою стратегию конкуренции клиенту. У субъектов с ВОПН не установлено влияние представлений о возможных действиях по достижению цели, в то время, как субъекты с НОПН, как установлено, используют для этого новые технологии и способы осуществления деятельности.

Стратегия конкуренции ВОПН по достижению **более высокой должности** поддерживается внешней отрицательной мотивацией деятельности, стремлением к соперничеству (мотивационно-целевой компонент), тенденцией в поведении к принятию борьбы (операциональный компонент) и восприятием большинства коллег в качестве конкурентов ( $R = 0,91$  при  $p \leq 0,00002$ ). Таким образом, стремясь достигнуть более высокую должность, субъекты с ВОПН руководствуются стремлением к соперничеству с большинством коллег и проявляют его в виде готовности к борьбе и независимости от других (таблица 3).

Стратегия конкуренции НОПН по достижению аналогичной цели поддерживается стремлением к уважению от других в качестве мотива конкуренции (мотивационно-целевой компонент), тенденциями в поведении к избеганию борьбы, общительности, а также стабилизирующими конкурентными действиями (операциональный компонент) и восприятием коллег внутри компании в качестве конкурентов (когнитивный компонент) ( $R = 0,94$  при  $p \leq 0,0$ ). Иными словами, стратегия конкуренции субъектов с НОПН направлена на коллег внутри компании, поддерживается стремлением добиться их признания, и осуществляется через выполнение действий по поддержанию профессиональной деятельности на едином уровне, а также через общительность и избегание конфликтных ситуаций (таблица 3).

**Таблица 3**

**Влияние содержания компонентов (независимые переменные) на выраженность цели «более высокая должность» (зависимая переменная) в структуре стратегии конкуренции субъектов с ВОПН и НОПН (по результатам множественной линейной регрессии)**

Вид ПН	Мотивационно-целевой компонент	Когнитивный компонент	Операциональный компонент
Высоко выраженная общая ПН	<b>Мотив деятельности</b> «Внешняя отрицательная мотивация» $\beta = 0,430$ <b>Мотив достижения</b> «Стремление к соперничеству» $\beta = 0,314$	<b>Восприятие в качестве конкурентов</b> большинства коллег $\beta = 0,303$	<b>Тенденция в поведении</b> «Принятие борьбы» $\beta = 0,259$
Низко выраженная общая ПН	<b>Мотив конкуренции</b> «Уважение» $\beta = 0,391$	<b>Восприятие в качестве конкурентов</b> коллег внутри компании $\beta = 0,708$	<b>Тенденции в поведении</b> «Общительность» $\beta = 0,291$ и «Избегание борьбы» $\beta = 0,509$ <b>Конкурентные действия</b> стабилизирующие $\beta = 0,503$

*Составлено авторами*

Итак, при достижении общей ведущей цели «более высокая должность» субъекты с ВОПН стремятся к соперничеству с коллегами как внутри, так и вне компании, а субъекты с НОПН – к уважению и признанию коллег внутри компании. При этом субъекты с ВОПН реализуют свою стратегию с помощью борьбы с другими, в то время как субъекты с НОПН, наоборот, делают это с помощью избегания конфликтов и общительности, а также развертывания стабилизирующих действий в своей профессиональной деятельности.

### **Выводы**

1. На основе рассмотрения перфекционистской направленности как комплекса 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, и обеспечивающей преимущества в достижении целей конкуренции, и результатов проведенного эмпирического анализа были выделены субъекты с высоко и низко выраженной общей перфекционистской направленностью.

Субъекты с ВОПН обладают высокой выраженностью общего перфекционизма и стремления к достижению успеха, доминирующими иррациональными установками долженствования по отношению к себе и другим, фрустрационной интолерантности, самооценки и рациональности мышления.

Субъекты с НОПН обладают низкой выраженностью общего перфекционизма, стремлением как к достижению успеха, так и к избеганию неудачи, доминированием долженствования по отношению к себе и другим в качестве ведущих иррациональных установок.

2. Установлено своеобразие содержания сходной по целям стратегии конкуренции в профессиональной деятельности субъектов с различной выраженностью перфекционистской направленности.

3. При сходных целях конкуренции в профессиональной деятельности их достижение обеспечивается различным содержанием компонентов стратегии конкуренции для субъектов с высоко и низко выраженной общей перфекционистской направленностью.

## ЛИТЕРАТУРА

1. 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.
2. 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).
3. Ключева, О.А. Проблема конкурентоспособности личности в современных социально-экономических условиях (психологический аспект) // Психология человека в современном мире. Т. 5: Личность и группа в условиях социальных изменений. – Москва: 2009. – С. 333–337.
4. 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.
5. Базаров, Т.Ю., Шевченко, Ю.С. Кооперативные стратегии поведения в конкурентной среде // Национальный психологический журнал. – 2010. – 1(3), 80–85.
6. Fletcher, T.D., Major, D.A., Davis, D.D. The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress, and performance. J. of Organizational Behavior. – 2008. – 29, 899–922. – DOI: 10.1016/j.paid.2008.04.020.
7. Garcia, S., Tor, A., Schiff, T. The Psychology of Competition: A Social Comparison Perspective // Perspectives on Psychological Science. – 2013. – 8 (6), 634–650. – DOI: 10.1177/1745691613504114.

8. Kilduff, G.J., Elfenbein, H.A., Staw, B.M. The psychology of rivalry: A relationally dependent analysis of competition // *Academy of Management Journal*. – 2010. – 53 (5), 943–969. – DOI: 10.5465/AMJ.2010.54533171.
9. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности [Текст] / Л.М. Митина. Воронеж: «МОДЭК», 2002. 400 с.
10. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень [Текст]/ Ильин Е.П. Санкт-Петербург: Питер, 2011. 224 с.
11. 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.
12. Blankstein, K., Dunkley, D. Evaluative concerns, self-critical and personal standards perfectionism: A structural equation modeling strategy// G. Flett, P. Hewitt (eds.). *Perfectionism: Theory, research and treatment*. Washington: American Psychological Association. – 2002, P. 285–317. – DOI: 10.1037/10458-012.
13. Rice, K.G. and Dellwo, J.P. Perfectionism and Self-Development: Implications for College Adjustment. *Journal of Counseling & Development*. – 2002. – 80, 188–196. – DOI: 10.1002/j.1556-6678.2002.tb00182.
14. Stoeber, J., Otto, K. Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*. – 2002. – 10, 295–319. – DOI: 10.1207/s15327957pspr1004\_2.
15. 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).
16. Жербун, О.Я. Социальные установки как фактор формирования Я-образа студента-перфекциониста // *Вестник Бурятского университета*. – 2009. – 5, 20–24.
17. Stoeber, J., Davis, C.R., Townley, J. Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*. – 2013. – 55(7), 733–738. – DOI: 10.1016/j.paid.2013.06.001.
18. Бескова, Т.В. Взаимосвязь перфекционизма со способами реагирования на успех и неудачу Другого // *Современные проблемы науки и образования: электронный журнал*. – 2012. – 2. – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=6046> (дата обращения: 14.11.2020).
19. 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
20. Smith, M.M., Sherry, S.B., Vidovic, V., Saklofske, D.H., Stoeber, J., Benoit, A. Perfectionism and the five-factor model of personality: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*. – 2019. – 23, 367–390. – DOI: 10.1177/1088868318814973.
21. Дондоков, С.Б. Недобросовестное поведение вузов в образовательных отношениях // *Современная конкуренция*. – 2011. – 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nedobrosovestnoe-povedenie-vuzov-v-obrazovatelnyh-otnosheniyah> (дата обращения: 14.11.2020).

**Tuzlukova Alisa Vladimirovna**  
Southern federal university, Rostov-on-Don, Russia  
E-mail: Alisa.tuzlukova@gmail.com

**Dzhaneryan Svetlana Tigranovna**  
Southern federal university, Rostov-on-Don, Russia  
E-mail: swetdjan@yandex.ru

## **The content of the competitive strategy in employed workers with different intensity of the general perfectionistic orientation**

**Abstract.** The article presents the results of a study devoted to the content of the competitive strategy of employed workers with different intensity of their perfectionistic orientation. The subject of the study was 142 employed workers (112 women, 30 men). Methodological tools: methods for diagnosing perfectionism, irrational attitudes, achievement motivation, work motivation, behavioral tendencies in a group, ideas about oneself as a subject of competition and a competitor; questionnaires for assessing the importance of competition goals for the implementation of a successful competition strategy, identifying ways to achieve leading goals and determining the leading competitor and competition motives. Statistical analysis of the results was conducted by the Kolmogorov-Smirnov normality criterion, multiple linear regression analysis; binomial criterion, quartile procedure; r-Spearman rank correlation coefficient, Friedman and Wilcoxon criteria.

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. The findings allowed us to describe two groups of employed workers – one with a highly expressed (HPN) and the other with a low-expressed (LPN) perfectionistic orientation, as well as the uniqueness of the content of their competition strategy, its leading goals («leadership» and «superior appointment») and the content of the components of the strategies towards its achievement.

It was found that the achievement of the goal «leadership» in subjects with HPN is supported by the desire for self-actualization and concentration on the client as the main competitor, and in subjects with LPN it is supported by a positive assessment of their actions by others, the desire to belong to a group and the use of new technologies and innovative ways of work performance. In an effort to achieve a «superior appointment», subjects with HPNs are guided by the desire to compete with the majority of colleagues and show it in the form of a willingness to fight and independence from others, while subjects with LPN direct their strategy of competition to colleagues within the company, seeking to gain their recognition, and carry it out with the help of actions to maintain professional activity at the consistent level, as well as sociability and avoidance of conflicts. The obtained results broaden the understanding of the competitive strategy of employed workers with different intensity of perfectionistic orientation.

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