

## ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9.316

**В.В. КИРИЧЕНКО,**

*кандидат біологічних наук, доцент кафедри практичної психології  
Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*

### **ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНЦЯ В УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА (НА МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНОЇ ГРИ)**

Проведено психологічний аналіз діяльності управлінця в умовах конкурентного середовища. Було визначено такі етапи в роботі з групою: самовизначення учасників, схематизація власного розуміння проблеми, обговорення та коригування запропонованих схем, вирівнювання індивідуальних схем за ступенем узагальнення, побудова загальногрупової проектної схеми.

*Ключові слова: середовище, конкурентне середовище, конкурентний простір, організаційно-діяльнісна гра.*

**П**остановка проблеми. Управління в конкурентному середовищі сучасного суспільства викликає багато запитань у менеджерів та керівників. З одного боку, конкуренція надає сили та натхнення співробітникам, з іншого – супроводжується міжособистісними та міжгруповими конфліктами, які призводять до порушень в роботі організації.

Поняття «середовище» і «простір» багато авторів використовують як синоніми, наприклад, Х.Е. Штейнбах, В.І. Єленський [7]. У межах середовищного підходу в психології науковці не досягли визначеності і одностайності, існує широкий спектр думок щодо тлумачення цих понять: від розуміння середовища, як всього, що оточує людину, до всього, що людина створює власноруч. Пропонується п'ять класів визначень середовища: як процес, як поле активності людини, як поле семантики, як ресурс, як спосіб стратифікації суспільства [7].

У цій статті, при визначенні оточуючого середовища ми виходили із робочого визначення, даного Ю.М. Швалбом, в якому середовище життєдіяльності людини розглядається «як система усвідомлюваних умов існування, які безпосередньо впливають на способи організації життєдіяльності людей» [5]. Тобто умови існування безпосередньо впливають на людину, зокрема на те, яким чином вона організує своє життя і як вона усвідомлює цей вплив. З одного боку, людина у діаді з оточуючим середовищем пасивно піддається впливу, а з іншого – усвідомлення – процес активний, який дозволяє коригувати перелік цих умов через їх представленість у свідомості. Якщо в уявленнях людини життя або його окрема сфера пов'язана із конкурентними відносинами або характеризується як конкурентна, то усвідомлення цього призведе до формування специфічного способу організації її життєдіяльності.

Близьким за значенням до «середовища» є поняття «простору», настільки близьким, що окремі автори не розрізняють їх і використовують через кому або як синоніми. В загальному вигляді «простір – це форма координації різних співіснуючих об'єктів та явищ, яка полягає в тому, що останні певним чином розташовані відносно один одного і, складаючи різ-

ні частини тієї чи іншої системи, перебувають в певних кількісних співвідношеннях один до одного» [3]. У психології простір розглядають як «сукупність ідеалізованих соціоприродних об'єктів» [5]. На наш погляд, влучною є точка зору на розрізнення понять «оточуюче середовище» та «життєвий простір». Виходячи з цього, середовище використовують, до нього адаптуються, а простір трансформується, він пов'язаний із особистою ідентифікацією. Простір трансформується через використання особистої системи координат, яка задається людиною в тому чи іншому середовищі. Тобто визначається позицією, яку займає людина, її цілями, цінностями, особистими змістами.

Незважаючи на те, що склалося стійке словосполучення «конкурентне середовище», на наш погляд, більш доцільним є використання поняття «простір», «конкурентний простір».

Цікавим є погляд на конкуренцію в сучасному суспільстві та серед психологів-науковців. Конкуренція розуміється як суперництво, змагання людей, груп, організацій у досягненні подібних цілей, кращих результатів у певній соціальній сфері; різних об'єктів у досягненні кращих результатів у певній суспільній сфері; як зіткнення інтересів [2].

На наш погляд, зведення конкуренції до суперництва спрощує це явище. Суперництво присутнє в біологічному світі, і внаслідок нього відбувається фізичне знищення організму та елімінація відповідного генотипу. Зовсім інша ситуація складається в соціальному світі. Тут мова не йде про фізичне знищення, але можливе культурне, «цивілізоване» знищення. В ситуації конкуренції, порівняно із суперництвом, де існують лише позиції суперників, виникає додаткова позиція «того, хто обирає», якого умовно можна назвати «зберігачем соціальної норми». У визначенні, наведеному вище, ця позиція неявно представлена в словах «кращий результат», «досягнення мети».

Тобто існує еталон мети, результату, відповідно до якого виявляється переможець і його спосіб дії. Таким чином, у суспільстві підтримуються одні соціальні норми та елімуються інші, в чому і полягає принципова відмінність суперництва і конкуренції.

Наступні визначення відображають інший погляд на цей феномен. «Конкуренція – одна з основних форм організації соціальної та міжособистісної взаємодії» [3]. «Конкуренція – це не агресивна боротьба, а цивілізована взаємодія особистостей» [1].

Точковий огляд визначень наводить на думку, що в сучасному суспільстві конкуренція, склавшись як норма «цивілізованої взаємодії», витіснила інші можливі форми відносин, взаємодії між людьми, наприклад, таку, як співробітництво.

Таким чином, ситуація вбачається такою, що, з одного боку, людина змушена жити в конкурентному середовищі, адаптуватися до нього, а з іншого – вона має можливість будувати свій конкурентний простір, враховуючи своє місце, цілі та можливості.

І тут виникає проблема узгодження особистих конкурентних просторів з метою управління процесами досягнення загальногрупових цілей та отримання спільного результату. Як не тільки узгодити, але й максимально повно використати потенціал кожного фахівця, як взяти все корисне, що можливо при конкурентній взаємодії та перевести роботу із особистих конкурентних просторів у загальний простір співробітництва і досягнення групової мети. Відповідь на це запитання знаходимо переважно у просторі творчості управлінця. Та існує актуальна потреба в розробці таких психологічних управлінських технік та засобів діяльності, які б могли транслюватися і відтворюватися при вирішенні повсякденних завдань.

**Виклад основного матеріалу. Мета** статті полягає в аналізі психотехнічних засобів управління групою взаємодією в конкурентному середовищі.

**Об'єкт** – управління групою взаємодією в конкурентному середовищі.

**Предмет** – психотехнічні засоби управління групою взаємодією в конкурентному середовищі.

Відповідно до мети, об'єкта та предмета дослідження постають такі завдання:

- проведення теоретичного аналізу проблеми конкуренції в сучасному суспільстві;
- аналіз понять «оточуюче середовище», «життєвий простір» «конкурентний простір»;
- пошук адекватної емпіричної моделі конкурентного середовища, за допомогою якої з'явилася б можливість проаналізувати дії управлінця в групі, виявити та описати психотехнічні засоби управління процесами взаємодії учасників в умовах конкурентного середовища;

– проведення емпіричного дослідження і аналіз отриманих результатів.

Виходячи із поставленого завдання, було розроблено вимоги до моделі емпірично-го дослідження:

– наявність конкурентного середовища;

– формування особистих конкурентних просторів учасниками групової взаємодії;

– ефективна робота керівника групи з узгодження конкурентних просторів учасників та отримання групового результату;

– можливість зафіксувати процес групової роботи для його подальшого аналізу.

На наш погляд, всім цим вимогам відповідає організаційно-діяльнісна гра (ОДГ) як форма організації колективної думкодіяльності [6]. Її творець Г.П. Щедровицький, представляючи головні принципи організації та проведення ОДГ, підкреслював, що вона є «принципово багатозальною структурою... і чим більшою буде різноманітність цих цілей, чим сильнішими конфлікти між ними – тим багатша та ефективніша сама гра, тим більше продуктивних результатів вона дасть» [6]. При цьому ОДГ розглядається як система, що сама діє, сама організується, сама розвивається. ОДГ розгортається в три фази, на яких перед організаторами гри постають завдання:

1. Викликати активну самодіяльність учасників, конкурентну взаємодію між ними.

2. Організувати внутрішньогрупову та міжгрупову взаємодію таким чином, щоб складалася «машина колективного мислення», якій під силу вирішення проблеми, що є предметом гри.

3. Допомогти учасникам гри в особистому розвитку при вирішенні проблемної ситуації гри та формуванні засобу розвитку себе та своєї діяльності, що в майбутньому може використовуватися як загальний метод вирішення проблем [4; 6].

Тобто сама форма ОДГ створюється таким чином, щоб виникло конкурентне середовище для міжособистісної та міжгрупової взаємодії. Водночас учасників гри спонукають до створення власних конкурентних просторів.

В ОДГ наявні такі функціональні позиції: організатор гри, методолог, ігротехнік (керівник груп), учасник гри, дослідник.

Виділяють такі етапи розгортання гри: самовизначення, комунальний конфлікт, змістовний конфлікт, проблематизація, рефлексія [4].

Для аналізу було обрано етапи змістовного конфлікту та проблематизації як такі, що накладаються одна на одну та є, з одного боку, найбільш драматичними, а з іншого – динамічними та продуктивними, за умови успішної роботи ігротехніка (керівника групи).

Характеристика досліджуваної групи.

Мета роботи досліджуваної групи – розробка розуміння освітнього бізнесу. В результаті тричасової роботи група має розробити схему освітнього бізнесу, підготувати доповідь на загальні збори.

Група складається із семи осіб, які були зацікавленими в цій темі та вільно обрали роботу саме в цій групі. Протягом 90 хвилин під керівництвом ігротехніка учасники обговорювали предмет. Обговорювання перебігало досить жваво і конфліктно, у кожного із гравців був особистий досвід у цій сфері і власна точка зору, яку вони відстоювали і просували як єдину можливо правильну. Лідерство в групі переходило від одного гравця до іншого. До початку наведеного матеріалу [8] учасники самовизначилися щодо розуміння освіти і освітнього бізнесу. Група пройшла етапи самовизначення, комунального конфлікту, частково змістовного конфлікту та вступила до проблематизації. У цей час до роботи групи включився більш досвідчений ігротехнік (СД), який з метою вирівнювання стану учасників групи запропонував зупинити обговорення і протягом п'яти хвилин кожному із гравців розробити особисту схему розуміння бізнес-освіти, підготувати та представити доповідь.

Представлений фрагмент роботи важливий тим, що паралельно з індивідуальною та груповою роботою проводився аналіз роботи ігротехніка ІН та здійснювалися заходи з її корекції та подальшого просування групи.

Таким чином, формувалися як мінімум чотири простори. Перший – простір роботи групи з ігротехніком, який за півтори години провів групу через етапи самовизначення, комунального конфлікту та вийшов на проблематизацію учасників.

Другий простір виник у зв'язку з різницею за ступенем включеності гравців у предмет, індивідуальної швидкості просування та розшаруванням в групі, яке потребувало індивідуальної роботи з кожним з учасників.

Третій – супервізійний простір для ігротехніка ІН.

Четвертий – новий простір для розробки загальногрупової проектної схеми та підготовки спільної доповіді.

Як методологічні основи до зауважень, пропозицій та проектування загальногрупової схеми ігротехнік (СД) використовував категоріальні схеми та поняття, що зібрані в колективній збірці за редакцією Г.П. Щедровицького «Педагогіка та логіка», та власні роботи [8].

Методом емпіричного дослідження став контент-аналіз стенограми аудіозапису групової роботи [8].

Усі свої дії з проектування схеми ігротехнік проводить у форматі обговорення та аналізу індивідуальних схем учасників. Першим кроком у роботі ігротехніка став аналіз схеми та її описання учасником, виділення і фіксація в ній елементів проектної. Першим топом став «майстер», наступним кроком було введення другого топу «вчитель». За допомогою метафори відбулося пробудовування зв'язку між двома топами. Конкретизація різниці між ними та зв'язку. Накреслено новий рух у напрямі розділення топу «вчитель». Закріплення цього розподілу через описання процесів навчання: індивідуального та масового.

Наступним кроком ігротехніка було закріплення тритопової схеми через розповідь та метафору, обговорення різниці між виділеними топами, зокрема через різницю в принципах та способах організації освітніх просторів та процесів. У подальшому відбувалася деталізація процесів та цілей навчання, у зв'язку з чим було введено функціональні позиції організатора, менеджера з реклами.

Аналіз топу «учень», обговорення питань цілей учня в навчанні. Введення нової позиції «замовник навчання». Аналіз та деталізація зв'язку між «учнем» та «вчителем».

Аналіз предмета освіти. Що може бути предметом освіти? Що являє собою освіта з точки зору учня? Третє проговорення проектної схеми у формі розповіді. На індивідуальній проблематиці учасника уточнення схеми, зв'язок схеми першого учасника і другого. Введення позиції «творець бізнесу» та нової теми обговорення – особиста зацікавленість власника в бізнесі.

Працюючи з індивідуальними схемами учасників, ігротехнік виймає з них окремі топи, конкретизує, встановлює зв'язки між ними. Причому принципово важливі топи залишаються в обговоренні, а деякі, з'явившись, не знаходять зацікавленості і підтримки в учасників і зникають. Введення нового топу до схеми супроводжується черговим проходом за проектною схемою кожний раз з використанням нових метафор і прикладів.

Наступні позиції («інвестор», «методолог») були введені у зв'язку з аналізом схеми наступного учасника. На його особистому матеріалі обговорення відбувся п'ятий прохід загальною схемою. Закріплення чотиритопової схеми: «учень», «вчитель індивідуальний», «вчитель масовий», «методолог». Уточнення, деталізація, структурування схем освітнього бізнесу. Ще два варіанти схеми.

На цей момент сформовано загальний простір розуміння головних принципів освітнього бізнесу. Наступний учасник свою доповідь здійснював у загальному контексті з деякими уточненнями. На цьому другий етап роботи ігротехніка можна вважати завершеним.

Третій етап містить введення теоретичних знань під сформовану схему та введення техніки топічного аналізу, тобто вихід в рефлексивну позицію щодо власної діяльності. Останній, десятий прохід схемою з позиції методолога.

Четвертий етап – відкриття нового простору – управління. Управління освітнім бізнесом.

Таким чином, робота з узгодження конкурентних просторів вважається завершеною, якщо:

- учасники використовують проектну загальногрупову схему як свою з деякими уточненнями та доповненнями, але без принципових відмінностей,
- розкрито новий – методологічний простір обговорення,

– розкрито новий – управлінський простір (з позиції управляючого процесами в проектній схемі).

П'ятий етап в роботі ігротехніка пов'язаний із підготовкою групи до доповіді. Зняття напруги з приводу обирання доповідача. При цьому використовується техніка підсилення власного значення («кожний може зробити доповідь, спираючись на власний досвід, кожному є що сказати...»).

Як завершення роботи з групою ще раз проведено уточнення продукту освітнього бізнесу – знання, засоби, здатність створювати позицію «під себе». Демонстрація роботи в просторі управління – деталізація, уточнення загальної схеми, розвиток її варіантів. Демонстрація покрокового проведення топічного аналізу. Повернення до індивідуальних схем учасників з метою їх оптимізації та узгодження із загальногруповою.

**Висновки.** Таким чином, успішне управління в умовах конкуренції охоплює такі кроки:

– Формування в учасників групи чіткої особистої позиції щодо обговорюваного питання, в індивідуальній роботі – структурування та чітке окреслення індивідуального простору кожного з учасників.

– Схематизація учасниками власного розуміння проблеми. Обговорення та коригування запропонованих схем для усунення протиріч та неоднозначних змістів.

– Вирівнювання індивідуальних схем за ступенем узагальнення.

– Побудова з елементів індивідуальних схем учасників загальногрупової проектної схеми.

#### Список використаної літератури

1. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди освітньої організації як інноваційний напрям практичної психології управління / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К.: Міленіум, 2003. – 40 с.

2. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л.А. Карпенко; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – 512 с.

3. Новый иллюстрированный энциклопедический словарь / ред. кол.: В.И. Бородулин, А.П. Горкин, А.А. Гусев, Н.М. Ланда и др. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2000. – 912 с.

4. Пахомов Ю.В. Игротехнический букварь / Ю.В. Пахомов. – М.: Школа культурной политики, 2004. – 96 с.

5. Швалб Ю.М. К понятию определений среды и пространства жизнедеятельности человека / Ю.М. Швалб // Екологічна психологія; за ред. Ю.М. Швалба. - К.: Сталкер, 2004. – С. 212–219.

6. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности [Электронный ресурс] / Г.П. Щедровицкий. – Режим доступа: <http://www.skady.narod.ru/ludi/1/ODI.htm>

7. Штейнбах Х.Э. Психология жизненного пространства / Х.Э. Штейнбах, В.И. Еленский. – СПб.: Речь, 2004. – 239 с.

8. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://didkovsky.nm.ru/rgob.htm>

Проведен психологический анализ деятельности управленца в условиях конкурентной среды. Выделены следующие этапы в работе с группой: самоопределение участников, схематизация ими понимания проблемы, обсуждение и корректировка предложенных схем, выравнивание индивидуальных схем по степени обобщенности, построение общегрупповой проектной схемы.

*Ключевые слова:* среда, конкурентная среда, конкурентное пространство, организационно-деятельностная игра.

We was conducted a psychological analysis of the manager in a competitive environment. It Identified the following steps in dealing with a group: self-determination of participants, drew understanding, discussion and adjustment of the proposed scheme, the alignment of individual schemes on the degree of generality, the construction of common group of design schemes.

*Key words:* environment, competitive environment, the competitive space, institutional activity-game.

*Надійшло до редакції 7.09.2011.*