

УДК 136.6

DOI: 10.33910/2686-9527-2020-2-1-79-87

Сококонкуренция и ее роль в профессиональной карьере руководителей медицинских учреждений

Г. Е. Цветкова^{✉1}, В. А. Чикер¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет,
199034, Россия, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9

Сведения об авторах

Галина Евгеньевна Цветкова,
SPIN-код: 7043-8227,
ORCID: [0000-0002-1962-8848](https://orcid.org/0000-0002-1962-8848),
e-mail: nwrgea@mail.ru

Вера Александровна Чикер,
SPIN-код: 2422-9323,
ORCID: [0000-0001-7444-6898](https://orcid.org/0000-0001-7444-6898),
e-mail: social.psychology@spbu.ru

Для цитирования:

Цветкова, Г. Е., Чикер, В. А.
(2020) Сококонкуренция и ее роль
в профессиональной карьере
руководителей медицинских
учреждений. *Психология человека
в образовании*, т. 2, № 1, с. 79–87.
DOI: 10.33910/2686-9527-2020-2-
1-79-87

Получена 16 мая 2019;
прошла рецензирование
1 апреля 2020;
принята 1 апреля 2020.

Права: © Авторы (2020).
Опубликовано Российским
государственным педагогическим
университетом им. А. И. Герцена.
Открытый доступ на условиях
лицензии CC BY-NC 4.0.

Аннотация. В статье представлены основные результаты исследования социально-психологического феномена сококонкуренции в карьере руководителей медицинских учреждений. Основную выборку эмпирического исследования составили 150 сотрудников системы здравоохранения (76 руководителей и 74 рядовых сотрудника медицинских учреждений). Рассматривается социально-психологический феномен сококонкуренции, который включает в себя понятия «конкуренция» и «сотрудничество». Определено значение термина «сококонкуренция» в социальном взаимодействии на примере сотрудников медицинских учреждений. В статье также рассмотрено значение личностных и социальных составляющих в карьерных достижениях руководителей медицинских учреждений. Дано определение понятию «карьера».

Представлены основные результаты эмпирического социально-психологического исследования, которые позволяют определить тип поведения респондентов в ситуациях, связанных с конфликтом интересов, и личностные поведенческие стратегии разрешения конкурентных или конфликтных ситуаций. Обосновывается новый взгляд на сококонкурентное социальное взаимодействие, которое определяется сочетанием межличностных взаимоотношений, направленных на сотрудничество с участниками процесса и одновременно связывается с поведенческой стратегией, направленной на достижение личных целей — конкуренцией. Представлено психологическое обоснование феномена «профессиональное плато» карьерных достижений медицинских работников. Обосновано возникновение «плато» в профессиональной карьере, описано его содержание и способы преодоления. Выявлено, что ориентация на сококонкурентное поведение сотрудников здравоохранения проявляется отсутствием плато в профессиональной карьере, что характерно в большей степени для мужчин-руководителей. Показано, что сококонкуренция как составляющая социального поведения имеет преимущества по сравнению с исключительно конкурентным поведением или только с отношениями сотрудничества. Выявлены особенности личностной направленности на сококонкуренцию у руководителей системы здравоохранения, влияющие на карьерные достижения. Описаны гендерные различия руководителей медицинских учреждений в особенностях сококонкурентных отношений, а также отражение этих различий в развитии плато профессиональной карьеры. Показано, что направленность на сококонкурентное поведение способствует профессиональным карьерным достижениям.

Ключевые слова: сококонкуренция, конкуренция, сотрудничество, карьера, плато карьеры, руководители медицинских учреждений.

Co-opetition and its role in the professional career of healthcare managers

G. E. Tsvetkova ¹, V. A. Chiker¹

¹ Saint Petersburg State University, 7/9 Universitetskaya Emb., Saint Petersburg 199034, Russia

Authors

Galina E. Tsvetkova,
SPIN: 7043-8227,
ORCID: 0000-0002-1962-8848,
e-mail: nwrgea@mail.ru

Vera A. Chiker,
SPIN: 2422-9323,
ORCID: 0000-0001-7444-6898,
e-mail: social.psychology@spbu.ru

For citation: Tsvetkova, G. E.,
Chiker, V. A. (2020) Co-opetition
and its role in the professional
career of healthcare managers.
Psychology in Education, vol. 2,
no. 1, pp. 79–87.
DOI: 10.33910/2686-9527-2020-2-
1-79-87

Received 16 May 2019;
reviewed 1 April 2020;
accepted 1 April 2020.

Copyright: © The Authors (2020).
Published by Herzen State
Pedagogical University of Russia.
Open access under CC BY-NC
License 4.0.

Abstract. The article outlines the results of the study on the socio-psychological phenomenon of co-opetition in a healthcare administrator's career. The main sample of the empirical study was comprised of 150 healthcare system employees (76 managers and 74 employees in medical institutions). The research focuses on the socio-psychological phenomenon of co-opetition, which combines the concepts of "competition" and "cooperation". The meaning of the term "co-opetition" in social interaction is defined on the example of healthcare staff. The article addresses the importance of the individual and the social components in the career achievements of medical institution managers and offers a definition of the word "career".

The article presents the main results of an empirical socio-psychological study, which allow us to determine the type of behaviour the respondents exhibit in situations of conflict of interest and personal behavioural strategies for resolving competitive or conflict situations. The work substantiates a new view on co-opetitive social interaction which is determined by a combination of interpersonal relationships aimed at cooperation with the participants of the process and, at the same time, associated with the behavioural strategy aimed at achieving one's personal goals — competition. We also present a psychological substantiation of the "career plateau" phenomenon in the career of medical workers.

Having substantiated the emergence of the "career plateau", we describe its features as well as the ways to overcome its effects. The study revealed that the focus on co-opetitive behaviour results in the absence of the "plateau" in a professional's career and is characteristic to a greater extent for male healthcare managers. The research results indicate that co-opetition as a component of social behaviour has certain advantages in comparison with pure competition or cooperation. We identify the features of individual propensity for co-opetition among the healthcare system managers, which affect their career achievements, and describe the gender differences in the co-opetitive relationship features and how these differences are reflected in the development of a "career plateau". The overall outcome of the research suggests that the focus on co-opetitive behaviour contributes to higher professional career achievements.

Keywords: co-opetition, competition, cooperation, career, career plateau, healthcare managers.

Введение

Успех в профессиональной карьере в настоящее время является показателем социального статуса человека, его профессиональной востребованности, успешности и самореализации личности. Успешная профессиональная карьера позволяет человеку достичь материального благополучия, получить общественное признание, чувствовать себя нужным в профессиональной среде, что находит отражение во внутренней удовлетворенности своим положением в обществе и своей карьерой.

С. И. Ожегов указывает на два значения слова «карьера» в русском языке: «1. Род занятий, профессия. 2. Путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения» (Ожегов 1989, 231).

В. А. Чикер дает следующее определение карьеры: «...Это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы» (Почебут, Чикер 2020, 157). В этом понимании отмечается ориентация человека на реализацию личност-

ного и профессионального потенциала. Я. А. Чернышев определяет карьеру как «активность, обеспечивающую личностную успешность, соответствующую критериям общества» (Чернышев 2008, 221).

То есть карьеру можно рассматривать как успех, достигнутый путем последовательности действий и повышения своего профессионализма. Определено, что существует ряд социально-психологических составляющих, которые оказывают влияние на карьерные процессы. Условия и особенности семейного и религиозного воспитания играют важную роль в выборе карьерного пути и его развитии (Kuijpers, Scheerens 2006). Особенности организации, организационной культуры, цели, миссия организации, условий для построения карьеры, являясь организационными составляющими карьеры, также важны в успешности профессиональной карьеры (Грошев, Краснослободцев 2013, 22). Индивидуальные составляющие карьеры, к которым относят социальную активность, уверенность в себе, интернальный локус контроля, стрессоустойчивость, являются личностными предикторами успешной карьеры, в то время как эмоциональная неустойчивость, конформность, неумение строить отношения с людьми, избегание неудач являются предикторами неуспеха при построении профессиональной карьеры (Важенин, Важенина 2015; Бранденбургер, Нейлбафф 2012, 55). Также стоит отметить, что на карьеру оказывает влияние достижение профессионального «плато», которое характеризует кризисное состояние в определенный период профессиональной жизни, связанное со снижением мотивации к труду и профессионального потенциала, эмоциональным выгоранием и снижением профессионализма.

На наш взгляд, не менее важную роль в построении успешной профессиональной карьеры играет такой социально-психологический феномен, как «соконкуренция». Соконкуренция (co-opetition) — новый термин, отражающий в себе конкуренцию (competition) и сотрудничество (cooperation). Авторство термина «co-opetition» принадлежит Рэймонду Нурде (Важенин, Важенина 2015).

Этот подход получил развитие в работе экономистов А. Бранденбургера и Б. Нейлбаффа «Конкурентное сотрудничество в бизнесе» (2012). Авторы отмечают, что иногда лучший способ добиться успеха — это дать возможность преуспеть другим (Бранденбургер, Нейлбафф 2012, 55), то есть использовать стратегию соконку-

ренции, характеризующуюся сочетанием стратегий конкуренции и сотрудничества, позволяющую извлечь больше выгод в сложившейся ситуации. Мы рассматриваем соконкурентное поведение на примере медицинских работников и их карьерных достижений. На наш взгляд, именно соконкурентное поведение, направленное на достижение индивидуальных целей и реализацию личностного потенциала одновременно с сотрудничеством с другими членами коллектива, позволяет достичь карьерных достижений и высоких профессиональных результатов.

Программа исследования

Цель исследования: изучение роли соконкуренции как социально-психологического феномена в карьерных достижениях руководителей медицинских учреждений.

Предмет исследования: соконкурентное поведение как социально-психологический феномен карьерных достижений личности.

В нашем исследовании приняло участие 150 сотрудников системы здравоохранения. Основную выборку составили 76 руководителей государственных и коммерческих медицинских поликлинических учреждений, имеющие высшее профессиональное образование: заведующие отделениями, главные врачи, начальники медицинской части. Контрольная выборка состояла из 74 рядовых сотрудников — врачей, непосредственно ведущих прием (терапевты, кардиологи, хирурги, лор-врачи, эндокринологи).

Основная гипотеза исследования: карьерный статус (уровень объективных профессиональных достижений) связан с ориентацией личности на соконкурентный тип отношений и стратегию поведения, направленную преимущественно на достижение собственных интересов и реализованную в рамках конкурентного сотрудничества.

Частные гипотезы:

- 1) конкуренцию с ориентацией на личную цель без желания оказать негативное влияние на конкурента можно считать соконкуренцией, способствующей личностному и профессиональному развитию;
- 2) отсутствие конкурентных отношений в профессиональной среде приводит к возникновению «плато» карьерных достижений.

Основные задачи исследования:

- Обосновать введение нового понятия «соконкуренция» в области межличностного взаимодействия.

- Рассмотреть значение личностных и социальных составляющих в карьерных достижениях руководителей медицинских учреждений и выявить их значение в направленности на сококонкуренцию.
- Провести анализ взаимосвязи успешной карьеры руководителей медицинских учреждений с поведенческими моделями «конкуренция», «сококонкуренция» и «сотрудничество».
- Изучить «плато» карьеры медицинских работников и дать психологическое обоснование его возникновению, содержанию и преодолению.
- Рассмотреть гендерные и статусные различия использования стратегии сококонкуренции медицинскими работниками.

Методика

Для решения поставленных задач исследования по изучению личностных и социальных составляющих в карьерных достижениях руководителей медицинских учреждений (в сравнении с рядовыми сотрудниками) и выявления их вклада в направленность человека на сококонкуренцию использовался *Тест К. Томаса — Р. Килманна* (Гришина 2000, 69–77).

Модель К. Томаса — Р. Килманна описывает пять основных стратегий поведения в конфликте: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление. Соперничество характеризуется стремлением достичь своей цели, пренебрегая потребностями другого человека. Сотрудничество отражает обоюдовыгодный исход процесса взаимодействия. Компромисс рассматривается как стратегия взаимных уступок и соглашения сторон. Избегание — это уход от участия и негласное согласие на отказ от своих целей. Приспособление характеризуется пренебрежением по отношению к своим целям и интересам в пользу другого человека.

Для определения личностных характеристик руководителей использовался *личностный опросник Р. Кеттелла (16PF — форма С)* (Капустина 2001, 100).

Диагностируются следующие личностные параметры:

«А⁻ замкнутость — А⁺ общительность»

«В⁻ конкретное мышление — В⁺ абстрактное мышление»

«С⁻ эмоциональная нестабильность — С⁺ эмоциональная стабильность»

«Е⁻ подчиненность — Е⁺ доминантность»

«F⁻ сдержанность — F⁺ экспрессивность»

«G⁻ низкая нормативность поведения — G⁺ высокая нормативность поведения»

«H⁻ социальная робость — H⁺ социальная смелость»

«I⁻ жесткость — I⁺ чувствительность»

«L⁻ доверчивость — L⁺ подозрительность»

«M⁻ практичность — M⁺ мечтательность»

«N⁻ прямолинейность — N⁺ дипломатичность»

«O⁻ спокойствие — O⁺ тревожность»

«Q1⁻ консерватизм — Q1⁺ радикализм»

«Q2⁻ конформизм — Q2⁺ нонконформизм»

«Q3⁻ низкий самоконтроль — Q3⁺ высокий самоконтроль»

«Q4⁻ расслабленность — Q4⁺ напряженность»

«MD⁻ низкая самооценка — MD⁺ завышенная самооценка»

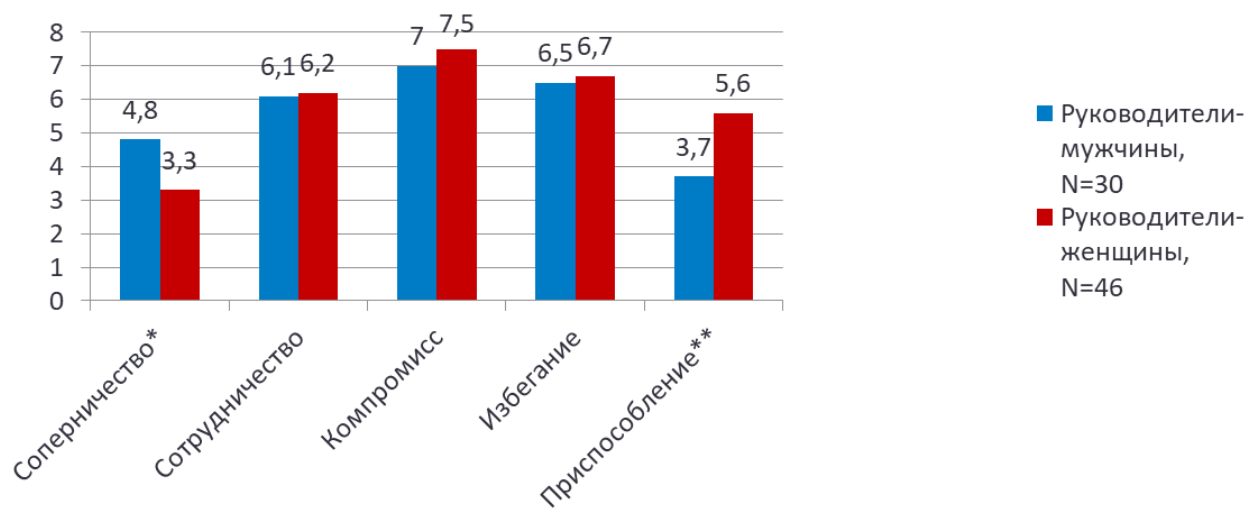
Анализ социально-психологических свойств личности респондентов и их склонности к конкуренции, сотрудничеству или сококонкуренции позволяет проверить гипотезы исследования.

Исходя из того, что объектом нашего исследования были как руководители с объективно успешной карьерой, так и рядовые сотрудники с объективно менее успешной карьерой, полученные результаты позволили нам сделать вывод о связи сококонкурентного поведения и карьерных достижений медицинских работников.

Результаты и их обсуждение

На наш взгляд, показателем направленности на конкуренцию в области конфликтных ситуаций является ориентация личности на достижение собственных целей, удовлетворение своих потребностей и оценку личных интересов выше и важнее целей других участников конфликтной ситуации или ситуации столкновения интересов. Направленности на сотрудничество в большей мере соответствует ориентация на компромисс и сотрудничество.

Данные, полученные нами с помощью теста К. Томаса — Р. Килманна, показали, что и мужчины, и женщины-руководители (сотрудники с объективно более успешной карьерой) практически в одинаковой мере используют стратегию сотрудничества, но, в отличие от женщин, мужчины-руководители предпочитают одновременно и стратегию конкуренции. Это указывает на использование ими стратегии сококонкуренции, которая подразумевает направленность личности как на конкуренцию, так и на сотрудничество.



Примечание: * — достоверные различия при $p \leq 0,05$; ** — достоверные различия при $p \leq 0,01$

Рис. 1. Средние значения мужчин и женщин-руководителей медицинских учреждений по тесту К. Томаса — Р. Килманна

График средних значений по тесту К. Томаса — Р. Килманна для руководителей представлен на рис. 1.

Как видно из рисунка 1, статистически значимые различия между группами руководителей — мужчин и женщин наблюдаются по таким стилям поведения в конфликтной ситуации, как «соперничество» ($p \leq 0,05$) и «приспособление» ($p \leq 0,01$). Мужчины-руководители чаще предпочитают стиль конкуренции в конфликтных ситуациях и ставят свои интересы выше целей других людей. Женщины-руководители, наоборот, предпочитают противоположный конкурентный стиль поведения — приспособление. Этот стиль взаимодействия с окружающими характеризуется отказом от собственных интересов в пользу интересов других.

Для выявления сходства и различий соконкурентного поведения и карьерных достижений медицинских работников нами была исследована контрольная группа медицинских работников — рядовых специалистов (сотрудников с объективно менее успешной карьерой).

График средних значений по тесту К. Томаса — Р. Килманна для рядовых сотрудников (мужчин и женщин) представлен на рисунке 2.

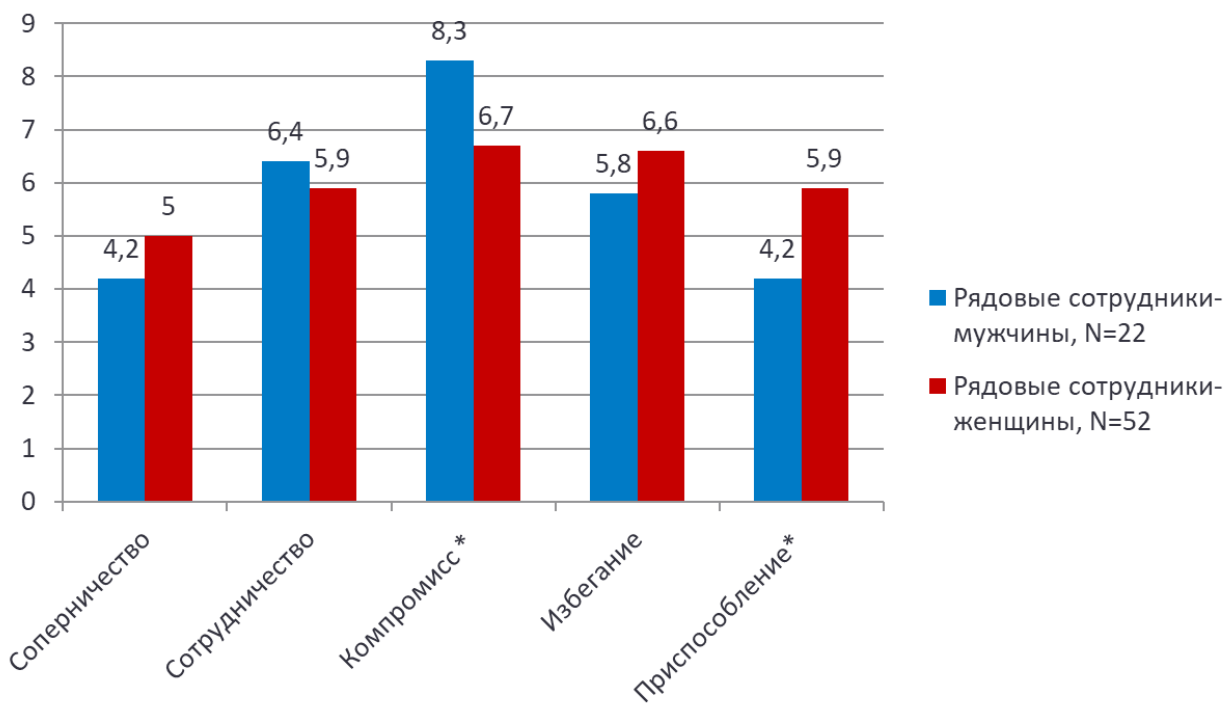
Выявлены статистически значимые различия между мужчинами и женщинами — рядовыми сотрудниками по таким стилям поведения в конфликтной ситуации, как «компромисс» ($p \leq 0,05$) и «приспособление» ($p \leq 0,05$). На графике видно, что женщины — рядовые сотрудники, в отличие от мужчин — рядовых сотрудников, так же, как и женщины-руководи-

тели, чаще прибегают к приспособлению в ситуации конфликта интересов. Важно, что мужчины — рядовые сотрудники значительно чаще женщин — рядовых сотрудников идут на компромисс, что является личностной составляющей сотрудничества. Обратим внимание на отсутствие такой тенденции среди мужчин-руководителей.

Таким образом, в нашем исследовании установлены следующие гендерные различия поведения в ситуации столкновения интересов: мужчины-руководители в конфликтном взаимодействии используют, как правило, стратегию конкуренции, а женщины-руководители — приспособление и избегание. Для рядовых сотрудников — мужчин более характерен компромисс и сотрудничество. Для рядовых сотрудников — женщин основной стратегией решения конфликтов является приспособление, но по сравнению с руководителями-женщинами они тем не менее значительно чаще используют стратегию конкуренции.

Результаты теста К. Томаса — Р. Килманна показали, что мужчины-руководители чаще других респондентов в ситуации конфликта интересов используют стратегию соконкуренции, то есть стратегии, сочетающей в себе конкуренцию и сотрудничество. Полученные результаты подтвердили нашу основную гипотезу о том, что высокий карьерный статус (более характерный для мужчин) связан с ориентацией личности на соконкурентный тип отношений.

В подтверждение этому полученные нами результаты регрессионного анализа показателей



Примечание: * — достоверные различия при $p \leq 0,05$

Рис. 2. Средние значения мужчин и женщин — рядовых медицинских сотрудников по тесту К. Томаса — Р. Килманна

карьерных достижений и ориентации личности на конкурентный тип отношений продемонстрировали, что для руководителей в большей степени, чем для рядовых сотрудников, характерна стратегия соконкуренции.

Согласно проведенному анализу, *рядовые сотрудники* чаще используют в социальном взаимодействии стратегию сотрудничества, которая связана с низким уровнем тревожности (O⁻) и высокой нормативностью поведения (G⁺) (см. уравнения регрессии (1) и (2)).

Уравнение регрессии для *мужчин-рядовых сотрудников*:

$$(1) \text{ИпК} = 13,327 - 1,668 (\text{Из}) - 0,833 (\text{Сот}) + 0,721 (\text{MD}) + 0,387 (\text{G})$$

Уравнение регрессии для *женщин-рядовых сотрудников* (2):

$$(2) \text{ИпК} = 19,935 - 0,690 (\text{Из}) - 0,806 (\text{Пр}) - 0,615 (\text{Ком}) - 0,217 (\text{O}),$$

где ИпК — зависимая переменная «Конкуренция».

Показатели:

Из — стратегия поведения в конфликтной ситуации «Избегание»

Сот — стратегия поведения в конфликтной ситуации «Сотрудничество»

Пр — стратегия поведения в конфликтной ситуации «Приспособление»

Ком — стратегия поведения в конфликтной ситуации «Компромисс»

O — тревожность

MD — самооценка

G — нормативность поведения

У *руководителей* социальное взаимодействие проявляется и в конкуренции, и в сотрудничестве, то есть в соконкуренции.

Так, у *мужчин-руководителей* направленность на соконкуренцию выражается в готовности к сотрудничеству, что проявляется в непосредственности в общении (F⁺) и готовности к конкуренции, связанной с такими чертами личности, как критическое отношение к себе при невысокой самооценке (MD⁻), и активностью в трудовой группе (A⁺).

Уравнение регрессии для *мужчин-руководителей* (3):

$$(3) \text{ИпК} = 5,11 - 0,978 (\text{MD}) + 1,078 (\text{A}) + 0,318 (\text{F}),$$

где ИпК — зависимая переменная «Конкуренция».

Показатели:

MD — самооценка

A — характеристика состояния группы «Активность»

F — непосредственность в общении

У *женщин-руководителей* готовность к конкуренции характеризуется, в первую очередь, практичностью (M⁻), ориентацией на удовлет-

ворение личных интересов (Пр) и неумением избегать конфликтных ситуаций (Из). Направленность на сотрудничество у женщин-руководителей связана с невысоким рабочим напряжением (Q4⁻).

Уравнение регрессии для *женщин-руководителей* (4):

(4) $ИпК = 22,922 - 0,917(Из) - 0,607(Пр) - 0,503(Сот) - 0,455(Ком) - 0,289(М) - 0,337(Q4)$,
где ИпК — зависимая переменная «Конкуренция».

Показатели:

Из — стратегия поведения в конфликтной ситуации «избегание»

Пр — стратегия поведения в конфликтной ситуации «приспособление»

Сот — стратегия поведения в конфликтной ситуации «сотрудничество»

Ком — стратегия поведения в конфликтной ситуации «компромисс»

М — практичность

Q4 — рабочее напряжение

Таким образом, и мужчины, и женщины-руководители, в отличие от рядовых сотрудников, используют стратегии соконкуренции, которые, однако, определяются различными личностными составляющими. Это подтверждает нашу первую частную гипотезу о том, что конкуренция с ориентацией на личную цель без желания оказать негативное влияние на конкурента, можно считать соконкуренцией (co-opetition), способствующей личностному и профессиональному развитию.

Полученные различия между выборками руководителей и рядовых сотрудников обращают наше внимание на рассмотрение личностных показателей руководителей и их влияние на карьерные достижения.

Так, из уравнения регрессии женщин-руководителей видно, что в него включены только личностные показатели конкуренции и сотрудничества. То есть, в отличие от мужчин-руководителей, у которых в уравнении регрессии присутствует социальный показатель конкуренции «Активность» (А⁺), женщины-руководители стараются избегать ситуаций, требующих решения задач социального взаимодействия. Этот факт, наряду с невысоким рабочим напряжением (Q4⁻), указывает на меньшую потребность конкурировать у женщин-руководителей, в отличие от мужчин-руководителей. Отсутствие направленности на конкурентные отношения в профессиональной среде у женщин-руководителей приводит к возникновению раннего плато в карьере, в отличие от мужчин-руководителей, у которых конкурентные отношения

сохраняются, несмотря на достигнутый ими статус. Достижение плато или некоего потолка профессионального развития у женщин-руководителей характеризуется наличием «нейтральной» формы конкуренции, которая направлена в большей степени на сохранение своей должности, а не на улучшение профессионального результата. Это подтверждается большей готовностью женщин-руководителей к приспособлению и избеганию в конфликтных ситуациях, а не активностью, направленной на поиск новых ресурсов и достижение поставленных целей, которая требует обязательного противостояния соперникам, стремящимся к аналогичным целям, то есть конкуренции. Данные регрессионного анализа показали, что в ситуации столкновения интересов и при конфликтном взаимодействии, которое неминуемо присутствует внутри любой организации и способствует повышению конкурентоспособности сотрудников, мужчины-руководители используют, как правило, стратегию конкуренции, а женщины-руководители — приспособление и избегание. Рядовыми сотрудниками в социальном взаимодействии чаще используется стратегия сотрудничества. Полученные результаты подтверждают нашу вторую частную гипотезу о том, что отсутствие конкурентных отношений в профессиональной среде приводит к возникновению плато карьерных достижений.

Таким образом, в нашем исследовании доказана общая гипотеза о том, что карьерный статус (уровень объективных профессиональных достижений) связан с ориентацией личности на соконкурентный тип отношений и стратегию поведения, направленную преимущественно на достижение собственных интересов, реализованную в рамках конкурентного сотрудничества. Данные, полученные на выборке медицинских работников, могут быть учтены при исследовании построения карьеры специалистов в других сферах деятельности.

Выводы

1. В ходе проведенного исследования достигнута его цель — изучена роль соконкуренции как социально-психологического феномена в карьерных достижениях руководителей медицинских учреждений.
2. Нами обосновано введение нового понятия «соконкуренция» в предметное поле психологии межличностного взаимодействия. Соконкуренцию можно рассматривать как стиль социального взаи-

- модействия, сочетающий в себе конкуренцию (competition) и сотрудничество (cooperation). Показано, что соконкуренция как составляющая социального поведения имеет преимущества по сравнению с исключительно конкурентным поведением или только с отношениями сотрудничества.
3. В работе выявлено, что соконкурентное поведение, характеризующееся сочетанием понятий конкуренции и сотрудничества, играет важную роль в построении карьеры у медицинских работников. Получены гендерные и статусные различия в показателях соконкуренции. Мужчины-руководители в большей степени ориентированы на соконкуренцию, в отличие от женщин-руководителей и рядовых сотрудников.
 4. Анализ личностных и социальных составляющих в карьерных достижениях руководителей медицинских учреждений выявил, что как мужчины, так и женщины-руководители в равной степени часто используют сотрудничество в своем профессиональном поведении. Однако мужчины-руководители, в отличие от женщин-руководителей, в большей мере используют стратегию конкуренции в сочетании с сотрудничеством, что говорит об их направленности на соконкуренцию при построении карьеры. Данные, полученные в контрольной группе респондентов — рядовых сотрудников, показали их предпочтение стратегии сотрудничества в социальном взаимодействии, что на наш взгляд, находит подтверждение в их профессиональных карьерных траекториях.
 5. Изучение «плато» карьерных достижений медицинских работников показало, что отсутствие потребности в конкурентных отношениях в профессиональной среде приводит к возникновению раннего плато карьеры, что в большей степени характерно для женщин-руководителей, чем для мужчин-руководителей. Готовность к конкуренции за ограниченные ресурсы способствует повышению конкурентоспособности руководителя и его профессионализма, что, несомненно, положительно отражается на развитии его карьеры. Использование конкурентных стратегий мужчинами-руководителями в социальном взаимодействии, наряду с открытым и непосредственным общением, указывает не только на отсутствие плато в карьере, но и на использование наиболее продуктивного и успешного стиля поведения в организации — соконкуренции. Таким образом, отсутствие конкурентных отношений в профессиональной среде приводит к возникновению «плато» карьерных достижений.
 6. Можно утверждать, что конкуренция, как и сотрудничество, в равной степени широко используемый тип социального взаимодействия в профессиональной среде. Соконкурентный тип взаимодействия личности позволяет достичь большего успеха в карьере и направлен на использование стратегии сотрудничества в рамках профессиональной конкуренции вне зависимости от сферы профессиональной деятельности.

Литература

- Альбитер, Л. М., Сатонина, Н. Н. (2013) Исследование факторов карьерного развития менеджеров. *Вестник Самарского университета*, № 1 (102), с. 16–18.
- Богатырева, О. О. (2008) Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*, № 3, с. 92–98.
- Бранденбургер, А., Нейлбафф, Б. (2012) *Co-opetition. Конкурентное сотрудничество в бизнесе*. М.: Кейс, 352 с.
- Важенин, С. Г., Важенина, И. С. (2015) Конкурентное сотрудничество и интеграционная зрелость территорий. *Журнал экономической теории*, № 4, с. 113–121.
- Гришина, Н. В. (2000) *Психология конфликта*. СПб.: Питер, 533 с.
- Грошев, И. В., Краснолободцев, А. А. (2013) *Организационная культура*. 2-е изд. М.: Юнити-Дана, 535 с.
- Капустина, А. Н. (2001) *Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла*. СПб.: Речь, 100 с.
- Ожегов, С. И. (1989) *Словарь русского языка*. М.: Русский язык, 924 с.
- Почебут, Л. Г., Чикер, В. А. (2020) *Организационная социальная психология*. 2-е изд. М.: Юрайт, 246 с.

- Чернышев, Я. А. (2008) Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика. *Мир психологии*, № 2, с. 221–233.
- Kuijpers, M. A. C. T., Scheerens, J. (2006) Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, vol. 32, no. 4, pp. 303–319. DOI: 10.1177%2F0894845305283006

References

- Albiter, L. M., Satonina, N. N. (2013) Issledovanie faktorov kar'ernogo razvitiya menedzherov [Study of factors of career development of manager]. *Vestnik Samarskogo universiteta — Vestnik of Samara University*, no. 1 (102), pp. 16–18. (In Russian)
- Bogatyreva, O. O. (2008) Psikhologicheskie predposylki kar'ernogo rosta [Psychological preconditions of career growth]. *Voprosy psikhologii — Voprosy Psychologii*, no. 3, pp. 92–98. (In Russian)
- Brandenburger, A., Nalebuff, B. (2012) *So-konkurentsiya. Konkurentnoe sotrudnichestvo v bisnese [Co-opetition. Competitive cooperation in business]*. Moscow: Kejs Publ., 352 p. (In English)
- Chernyshev, Ya. A. (2008) Ponyatie “professionalnaya kar'era”: Potrebnostno-motivatsionnaya kharakteristika [The concept of “professional career”: Need-motivational characteristic]. *Mir psikhologii*, no. 2, pp. 221–233. (In Russian)
- Grishina, N. V. (2000) *Psikhologiya konflikta [Psychology of conflict]*. Saint Petersburg: Piter Publ., 533 p. (In Russian)
- Groshev, I. V., Krasnoslobodtsev, A. A. (2013) *Organizatsionnaya kul'tura [Organizational culture]*. 2nd ed. Moscow: Unity-Dana Publ., 535 p. (In Russian)
- Kapustina, A. N. (2001) *Mnogofaktornaya lichnostnaya metodika P. Kattella [Multifactor personal technique R. Cattell]*. Saint Petersburg: Rech' Publ., 100 p. (In Russian)
- Kuijpers, M. A. C. T., Scheerens, J. (2006) Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, vol. 32, no. 4, pp. 303–319. DOI: 10.1177%2F0894845305283006 (In English)
- Ozhegov, S. I. (1989) *Slovar' russkogo yazyka [The dictionary of the Russian language]*. Moscow: Russkij yazyk Publ., 924 p. (In Russian)
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A. (2020) *Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya [Organizational social psychology]*. 2nd ed. Moscow: Yurait Publ., 246 p. (In Russian)
- Vazhenin, S. G., Vazhenina, I. S. (2015) Konkurentnoe sotrudnichestvo i integratsionnaya zrelost' territorij [Competitive cooperation and integration maturity territories]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii*, no. 4, pp. 113–121. (In Russian)