

## Состязательность в производственной деятельности

М.В. ЛЕБЕДЕВИЧ

В статье раскрыта сущность состязательности как стимулирующего способа воздействия на трудовую активность. Исследования показали, что на сегодняшний день воздействие состязательности на трудовую активность практически не исследовано белорусскими и зарубежными учеными. Анализ имеющегося отечественного и зарубежного опыта позволил прийти к выводу, что проведение производственных соревнований является действенным механизмом повышения эффективности использования трудовых ресурсов при правильной организации их проведения.

**Ключевые слова:** соревнование, состязательность, экономика труда, трудовые отношения, экономический механизм, производственно-экономическое соревнование.

The article reveals the essence of competitiveness as a stimulating way of influencing labor activity. The studies have shown that nowadays, the impact of competition on labor activity has not been studied by Belarusian and foreign scientists. The analysis of the available domestic and foreign experience has led to the conclusion that the conduct of production competitions is an effective mechanism for increasing the efficiency of the use of labor resources with the proper organization of their conduct.

**Keywords:** competition, competitiveness, labor economics, labor relations, economic mechanism, industrial and economic competition.

**Введение.** Стремление к состязательности проявляется в различных сферах человеческой деятельности и является чертой поведенческой психологии человека, одной из форм самоутверждения личности. Эта отличительная черта выделялась многими мыслителями, одним из которых был Фурье, он называл состязательность «фундаментальной страстью человека».

Состязательность, как черту психологии человека, изучали зарубежные ученые Р. Джонсон, Д. Джонсон, Б. Бонта, Дж. Шоплер, Р. Акселрод, Й. Рабби, Н. Миллер, М. Бреввер и др.; изучением психологических аспектов состязательности занимались и отечественные ученые: В.В. Левченко, В.А. Ершов, Т.А. Владыкина, Е.В. Шорохова, В.А. Богданова, В.В. Новиков, А.Л. Журавлев, Т.В. Элернум и др.; фундаментальные исследования состязательности в разрезе социалистического соревнования осуществляли В.Г. Гусаков, Н.Ф. Месник, Г.А. Куторжевский, Н.Е. Губанов, И.А. Баткаева, Д. Шопов и др.

Анализ исследований понятия «состязательность» отечественными и зарубежными учеными позволил сделать вывод, что значение состязательности как таковое признается в научных кругах и смысл ее, в большинстве случаев, сводится к тому, что эта характеристика личности является дополнительным рычагом стимулирования активности, а также является критерием сплоченности [1].

Состязательная деятельность в экономической сфере общественной жизни реализуется в форме конкуренции и соревнования.

Соревнование и конкуренция являются экономическими категориями, для которых характерны общие черты: возникают независимо от желания людей, в основе лежит природная склонность к состязательности [2].

В условиях современной экономики четко отлеживается тенденция к совместной деятельности: от формирования интегрированных объединений до создания интернациональных экономических союзов.

В развивающихся странах с переходной экономикой соотношение конкуренции и сотрудничества проявляется все отчетливее, причем конкуренция преимущественно рассматривается как свободная, что на сегодняшний день затруднительно ввиду повсеместной монополизации производств.

Необходимо отметить, что в современных исследованиях недостаточно внимания уделяется негативным проявлениям конкуренции, таким как перепроизводство товаров, рост безработицы, угнетение других производителей, вытеснение с рынка средних и малых предприятий и др.

В конкурентной борьбе отчетливо выражено стремление к уничтожению конкурента любыми методами для достижения монопольного положения на рынке. Цель соревнования – не уничтожение соперника, а достижение экономического и социального успеха в процессе состязательности, предполагается взаимопомощь ради достижения общего результата [3].

Для трудовой деятельности работников внутри крупных корпораций характерно полное абстрагирование от общей цели, преследуются персональные выгоды и нацеленность на индивидуальный результат. Соревнование поможет объединить общие усилия, улучшит сплоченность коллектива, произойдет переориентация на общий результат [4].

Обзор литературы показал, что в работах некоторых ученых, таких как Л. Мизес, И.М. Кирцнер и др. понятия конкуренции и соревнования отождествляются. Л.А. Бейлин, М.И. Воейков, П.В. Гречишников, Н.Ю. Брюховецкая, В.Ю. Горбачева, В.С. Тикин, А.В. Панкин и др. настаивают на их различии.

В производстве наиболее ярким примером использования состязательности как психологической черты, присущей любой личности, стало проведение производственных соревнований.

**Результаты и их обсуждение.** Конкуренция, соревнование, сравнительная оценка трудовых достижений – процессы, характеризующие производственную деятельность и трудовые отношения, являются элементами системы хозяйственного механизма [5].

Понятия «состязательность», «соперничество», «конкуренция» в исследованиях зарубежных ученых не разграничивают, они объединены общую категорию «competition». Однако можно найти немало примеров в зарубежной литературе, где состязательность используется как психологическая особенность человека для повышения производственных показателей [6].

Т. Питерс и Р. Уотермен в своей книге «В поисках эффективного управления», анализируя факторы, влияющие на эффективность личностной производственной активности, отметили, что зачастую работники дают оценку своим достижениям не по абсолютным показателям, а путем сравнения себя с коллегами. Эта теория нашла свое место и на практике: такие компании как «IBM», «Procter & Gamble», «United Airlines» и многие другие применяют для поощрения отличившихся работников ценные призы, значки, медали и др. [7, с. 127, 332–334].

В частности, в корпорации «IBM» существует *система признания заслуг*. Суть системы заключается в регламентированной оценке деятельности, по итогам которой определяются победители с последующим их награждением [8, с. 37–38].

В Великобритании с конца 80-х гг. прошлого столетия широкое распространение получила *программа признания заслуг работников* (employee recognition programs). Показав свою высокую эффективность, она стала использоваться и в других странах, особенно часто внедрялась менеджерами скандинавских стран. Программа характеризует трудовую активность работников. Используемые методы поощрения довольно разнообразны: от благодарности, выраженной в устной форме, до регламентированных мер поощрений за определенные трудовые достижения.

В качестве примера использования в своей деятельности программы признания заслуг работников можно привести британскую компанию по производству безалкогольных напитков и сиропов «Nichols Foods Ltd.», где была разработана многосторонняя программа признания заслуг [9, с. 109]. В наиболее проходном месте выставлен стенд с фотографиями лучших работников, а также со сведениями о достижениях отдельных работников и бригад. По итогам работы каждый месяц происходит вручение специальных премий служащим, показавшим наилучшие достижения в работе по мнению руководства и коллег. Те служащие, которые на протяжении года были выделены хотя бы один раз, отмечаются также на ежегодном собрании.

Программа признания заслуг работников внедрена на предприятиях «Ford», а также в компаниях «British Airways», «Scandinavian Airlines» и др. [10, с. 8].

В компании «Prudential Insurance», американская страховая и инвестиционная компания, разработана и внедрена *расширенная программа признания заслуг*. Признание заслуг выглядит максимально прозрачным для сотрудников. Основным принципом программы заключается в широком оповещении своих подчиненных о способах оценки результатов трудовой деятельности и о принципах осуществления присуждения вознаграждений [9, с. 110].

Французская и немецкая система трудовых отношений характеризуется *балльной системой оценки* результатов трудовой деятельности работников: премируются те работники, которые набрали наибольшее баллов, зачисляющихся пропорционально трудовым заслугам [11], [12].

В Японии широко распространена *стратегия кайдзен*, которая характеризуется как процесс непрерывного совершенствования всех бизнес-процессов. Менеджменту японских компаний присущи многие черты, характеризующие трудовое соревнование: непрерывное совершенствование организации производства, ориентация на принципы коллективизма, применение материальных стимулов для повышения трудовой активности, направленность на максимальное удовлетворение работников условиями труда. В своей деятельности данные принципы широко применяют такие крупные компании, как «Toyota», «Nissan», «Sharp» и др. [13], [14], [15].

Состязательность является одной из действенных мер повышения эффективности производства. В социалистическом обществе особенности состязательности действительно нашли свое отражение в проведении *социалистического соревнования*.

Социалистическое соревнование затрагивало все сферы деятельности, характеризовало трудовую жизнь советского общества. Соревнование стало идеологической составляющей, без которой не представлялось дальнейшее развитие советской экономики. Проведение социалистических соревнований стало символом достижения максимально возможной производительности труда, повышения качества продукции, благоприятным условием проявления трудовых инициатив, предпосылкой для улучшения качественных показателей и внедрения достижений научно-технического прогресса, что, в свою очередь, по убеждениям организаторов, стало мощным толчком для повышения экономических показателей народного хозяйства в целом.

Сторонники внедрения социалистического соревнования считали, что соревнование построено на принципах взаимопомощи и сотрудничества, индивидуальные успехи каждого работника формируют конечный результат работы бригады, коллектива, звена, предприятия и отрасли в целом. Основной движущей силой достижения задач проведения соревнований являлись моральные стимулы и идеологическая составляющая [16].

Свой окончательный вид социалистическое соревнование приобрело в начале 30-х гг. XX в. Основоположителем концепции социалистического соревнования в СССР был В.И. Ленин. Он исходил из обобщения передового опыта Советской власти и теоретических выводов основоположников научного социализма. В.И. Ленин считал, что реализация проведения социалистического соревнования приведет к совершенствованию организации производства, соблюдению трудовой дисциплины, повышению производительности труда. К особенностям социалистического соревнования можно отнести взаимодействие, казалось бы, несочетаемых элементов: состязания и взаимопомощи, соперничества и сотрудничества [17].

Предпосылкой для возникновения массового социалистического соревнования стало ударничество, основанное на моральных стимулах. Отдельные высокие производственные показатели становились предпосылкой для корректировки устоявшихся нормативов выработки, толчком для обновления и модернизации материально-технической базы, совершенствования организационных процессов.

Учитывая всесоюзный масштаб проведения соревнования, природное стремление человека к состязательности, идеологическую составляющую, результат проведения социалистического соревнования в СССР оказался далек от запланированного по следующим причинам:

- предоставление статистической отчетности по единой форме для всех видов соревнований;
- недостаточность знаний в области менеджмента у советских управленцев;
- неравные исходные условия;
- постоянное изменение ориентировочных плановых показателей;
- отсутствие единого координационного органа;
- преобладание моральных стимулов над материальными;
- отсутствие четких критериев определения победителей [18].

Социалистическое соревнование стало действенным механизмом повышения производительности труда в СССР. Особенности его организации можно и нужно применять в современном производстве принимая во внимание советский опыт с учетом выявленных недостатков.

Белорусскими учеными понятие «соревнование» отдельно практически не исследуется. В тесной взаимосвязи с мотивацией труда о состязательности как таковой пишут ученые А.В. Микулич, Н. Старовойтова, А. Шпак, О. Пашкевич, А. Борисенко, М.З. Фрейдин, П.С. Лемещенко и др. [19], [20], [21], [22], [23].

Следует отметить, что примеры проведения соревнований можно найти в Республике Беларусь. С 1996 г. в рамках государственной программы по возрождению и развитию села проводится республиканский фестиваль-ярмарка тружеников села «Дожинки». До 2014 г. фестиваль имел формат государственного праздника, в настоящее время фестиваль-ярмарка проводится локально – организуется в одном из районных центров каждой областью самостоятельно.

Осуществляя грандиозную программу возрождения села, Беларусь умело начала использовать давние народные обычаи. Каждую осень страна благодарит своих хлеборобов за самоотверженный труд. На «Дожинках» награждают победителей сельскохозяйственных соревнований в различных номинациях, характеризующих процесс производства сельскохозяйственной продукции. Соперничество механизаторов, хозяйств, регионов является весьма значимым стимулом наращивания производства, проведения уборочных работ в оптимальные сроки. Престижность получения первого места среди регионов привело к острому напряженному соперничеству управленческой вертикали исполнительной власти страны по созданию условий производства, способствующих наращиванию его темпов, повышению продуктивности зернового клина, усилению требовательности в стремлении достичь лучших результатов.

Об особенностях проведения фестиваля-ярмарки упоминается в работах В.И. Бельского, И.А. Доманской [24], [25].

Однако, как показал анализ, широкого распространения производственное соревнование как метод стимулирования труда и производства не получило.

Применительно к производственной деятельности в условиях Республики Беларусь целесообразно ввести новое понятие «производственно-экономическое соревнование».

Производственно-экономическое соревнование – особая форма мобилизации трудовой, производственной и деловой активности работников и коллективов на основе сравнения результатов их деятельности, обеспечения общественного признания и применения мер поощрения.

Основной целью проведения производственно-экономического соревнования должно стать повышение трудовой активности работников на производстве в процессе состязательности при помощи четких материальных стимулов.

Характеристика содержания производственно-экономического соревнования указывает на непосредственную связь с функциями управления: планированием и прогнозированием, организацией и координацией, мотивацией и стимулированием, контролем.

При проведении производственно-экономического соревнования необходимо всесторонне учитывать различные аспекты производственной деятельности: правовые, организационные, экономические, технологические, управленческие.

Поощряя работников не индивидуально, а сопоставляя результаты работы, повышается эффективность работы сотрудников, используются нестандартные подходы для решения проблем, выявляются наиболее работоспособные и продуктивные сотрудники, извлекается дополнительная выгода, так как размер отдачи выше вложений в вознаграждения.

Правильно организованное производственно-экономическое соревнование ставит в работников в такие условия, при которых они становятся соперниками. Однако, наряду с соперничеством, развиваются взаимопомощь и взаимовыручка.

Для организации эффективного производственно-экономического соревнования следует:

- заинтересовать работников в участии в соревновании;
- обеспечить взаимосвязь вознаграждения с прилагаемыми работниками усилиями;
- правильно выбрать вид стимулирования, исследовав мотивационный профиль;
- создать адекватные, четкие и ясные правила проведения соревнования;
- верно определить цели соревнования;
- проводить соревнование в соответствии с регламентом;
- сформулировать четкие и понятные критерии оценки победителей;

- создать равные, если это возможно, условия для участников;
- обеспечить неизменность правил проведения соревнования на протяжении всего периода проведения конкурса;
- сделать процедуру определения победителей максимально прозрачной;
- определить правильный размер вознаграждения: оно не должно быть чрезмерно большим, это приведет к обострению конкуренции, при этом его размер должен быть достаточным для того чтобы у работников был стимул стать победителем;
- сформулировать критерии победы таким образом, чтобы они были реально достижимыми;
- после проведения соревнования не следует негативно воздействовать на работников в случае невыполнения целей соревнования.

Соблюдение этих мер позволит максимизировать эффект от проведения соревнований, при этом сведет к минимуму связанные с ним риски.

**Выводы.** Установлено, что состязательность является стимулом повышения эффективности производства, ее можно и нужно применять в отечественной практике в виде соревнований, учитывая при этом основные недоработки при проведении социалистического соревнования в СССР. Исторические факты подтверждают, что соревнование существенно влияет на эффективность производства, стимулирует производительность труда, способствует формированию нормального социально-психологического климата, развивает чувство коллективизма и взаимопомощи, приводит к признанию обществом и коллективом заслуг работников. Состязательность, как специфичная природная черта личности, эффективно используется в процессе создания механизмов стимулирования и мотивации трудовой активности и в зарубежных странах. Там целенаправленно создают условия для проведения соревнований, содействуют развитию процесса состязательности.

Для того чтобы повысить материальную заинтересованность работников предлагается ввести и применить систему производственно-экономических соревнований, которая будет максимально учитывать индивидуальные особенности каждой организации, учитывая имеющийся отечественный и зарубежный опыт умелого использования состязательности.

### Литература

1. Левченко, В. В. Генетический аспект анализа феномена состязательности / В. В. Левченко // Вестник ГУУ. – 2014. – № 13. – С. 304–308.
2. Летунова, О. В. Конкуренция и соревнование как различные виды агональной деятельности / О. В. Летунова // Менеджмент социальных и экономических систем. – 2018. – № 3 (11). – С. 37–43.
3. Брюховецька, Н. Ю. Конкуренция и соревнование в условиях инновационного развития предприятий / Н. Ю. Брюховецька, І. П. Булєєв // Вестник экономической науки Украины. – 2017. – № 1 (32). – С. 7–15.
4. Горбачева, В. Ю. Экономические формы состязательности: рыночная конкуренция и социалистическое соревнование / Ю. В. Горбачева // Вестник СПбГУ. Сер. 5, Экономика. – 2008. – № 2. – С. 145–149.
5. Организация сельского хозяйства в сельском хозяйстве / подготовили Н. Ф. Месник, Т. Е. Бондарь, В. Г. Гусаков. – Минск : Ураджай, 1985. – 43 с.
6. Ашурков, О. А. Экономико-правовые исследования проблем состязательности и оценки результатов хозяйственной деятельности / О. А. Ашурков, Н. А. Орлова // Вестник Института экономических исследований. – 2018. – № 1 (9). – С. 144–153.
7. Питерс, Т. В. Поисках эффективного управления (опыт лучших компаний) / Т. Питерс, Р. Уотермен ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1994. – 420 с.
8. Харрингтон, Дж. Управление качеством в американских корпорациях / Дж. Харрингтон ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1990. – 280 с.
9. Основы организационного поведения / С. П. Роббинз ; перевод с англ. – 8-е изд. – М. [и др.] : Вильямс, 2006. – 443 с.
10. Пшеничников, В. В. Японский менеджмент. Уроки для нас / В. В. Пшеничников. – М. : Изд-во «Япония сегодня», 2000. – 296 с.

11. Бондаревська, К. В. Стимулювання персоналу: зарубіжний дослід / К. В. Бондаревська, Т. О. Товмашенко // Молодий вчений. Економічні науки. – 2015. – № 3. – С. 26–31.
12. Кича, Л.М. Особливості закордонного дослідження мотивації праці / Л. М. Кича // Вісник Приазовського державного технічного університету. Сер. Економічні науки. – 2013. – Вип. 26. – С. 72–76.
13. Имаи, М. Кайдзен. Путь к снижению затрат и повышению качества / М. Имаи. – М. : Альпина Паблишер, 2014. – 424 с.
14. Как работают японские предприятия / под ред. Я. Мондена [и др.] ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1989. – 262 с.
15. Лебедевич, М. В. Проведение производственных соревнований как способ стимулирования трудовой деятельности на предприятии / М. В. Лебедевич // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. – 2020. – № 15. – С. 245–251.
16. Лебедевич, М. В. Особенности проведения социалистического соревнования в советский период и возможное использование опыта на современном этапе развития экономики Республики Беларусь / М. В. Лебедевич // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы XX Междунар. науч. конф., Минск, 17–18 окт. 2019 г. : в 3 т. / Редкол.: Ю.А. Медведева [и др.]. – Минск : НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2019. – Т. 2. – 262 с.
17. Ленин, В. И. Первоначальный вариант статьи «Очередные задачи Советской власти» / В. И. Ленин // Полн. собр. соч. – Т. 36. – М. : Изд-во полит. лит-ры. – С. 127–164, 150.
18. Евдокимова, Е. А. Соревнование как инструмент стимулирования персонала / Е. А. Евдокимова // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Сер. Экономика и право. – 2012. – № 10 – С. 35–36.
19. Лемещенко, П. С. Институциональная конкуренция как движущая сила разрушения и созидания современной экономики / П. С. Лемещенко // Теоретическая экономика. – 2014. – № 2. – С. 17–24.
20. Микулич, А. В. Мотивация труда руководителей сельскохозяйственных организаций на современном этапе экономического развития / А. В. Микулич // Аграрная экономика: ежемесячный научный журнал. – 2017. – № 1. – С. 23–41.
21. Старовойтова, Н. Новые формы мотивации труда в сельскохозяйственных организациях с различным уровнем развития / Н. Старовойтова [и др.] // Аграрная экономика : ежемесячный научный журнал. – 2011. – № 9. – С. 24–29.
22. Шпак, А. Мотивация : пища для ума / А. Шпак, О. Пашкевич, А. Борисенко // Белорусское сельское хозяйство : ежемесячный научно-практический аграрный журнал. – 2013. – № 3. – С. 10–12.
23. Фрейдин, М. З. Совершенствование мотивации работников сельскохозяйственных организаций в контексте реформ АПК Беларуси / М. З. Фрейдин [и др.] // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі : часопіс. – 2015. – № 3. – С. 60–66.
24. Бельский, В. Некоторые аспекты мотивации труда работников сельскохозяйственных организаций / В. Бельский, Н. Старовойтова // Агроэкономика. – 2005. – № 9. – С. 16–19.
25. Доманская, А. И. Дожинки по-белорусски: от ритуала к карнавалу / А. И. Доманская // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер. Социальные науки. – 2013. – № 1 (29). – С. 81–87.