

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Кафедра социальной психологии

Допущена к защите
ПРОТОКОЛ №12
от 18 мая 2009 г.

Зав. кафедрой социальной психологии
канд. психол. наук, доцент


Л.В. Финькевич

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

**Личностные факторы конкурентоспособности персонала
организации**

Работу выполнила:

Студентка 54 группы
дневного отделения

Авчинникова Юлия Павловна

Научный руководитель:

Кандидат психологических наук, доцент

Финькевич Л.В.

Минск 2009

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Психологический аспект проблемы конкурентоспособности персонала организации.....	6
1.1. Конкурентоспособность как социально-экономический, политический и психолого-педагогический феномен.....	6
1.2. Личностные факторы, определяющие конкурентоспособность личности.....	14
1.3. Конкурентоспособность личности в контексте профессионального развития.....	30
Выводы.....	36
Глава 2. Эмпирическое исследование личностных факторов конкурентоспособности персонала.....	37
2.1. Описание выборки, методического инструментария и хода исследования.....	37
2.2. Определение конкурентоспособности сотрудников организации.....	43
2.3. Исследование личностных факторов конкурентоспособных и некокурентоспособных индивидов.....	45
Выводы.....	65
Заключение.....	67
Список использованной литературы.....	69
Приложения.	

ВВЕДЕНИЕ

«...Каждое общество не может избежать ни конкуренции, ни соперничества и борьбы, но в этом заключается залог его будущих успехов и совершенствований»

В.М. Бехтерев в книге "Коллективная психология"

В настоящее время все большую актуальность приобретает проблема обеспечения конкурентоспособности организации. Одним из главных источников повышения конкурентоспособности компании является развитие конкурентоспособности персонала, как ключевого фактора, определяющего эффективность использования всех остальных ресурсов имеющихся в организации. Более того, она является одной из самых насущных и актуальных проблем рыночно-ориентированной экономики Беларуси в условиях мирового кризиса.

Многоаспектность феномена конкуренции отмечает А.И. Юрьев в своей монографии «Введение в политическую психологию»: «Понятие конкуренции далеко выходит за пределы одной экономики. Она проявляется во всех сферах жизни (личной, профессиональной, материальной) и в любых формах: от самых приемлемых, просящих к жизни инициативу, решительность, изобретательность, самостоятельность, до самых отвратительных, включая войну» [60, с. 67]. Именно поэтому в настоящее время особенно актуален вопрос психологии конкурентоспособности, которая выступает универсальным требованием, предъявляемым открытой хозяйственной системой к любому субъекту. Так как во многом конкурентоспособность общества определяет конкурентоспособность его населения, то крайне необходим учет психологических факторов конкурентоспособности личности. Это человек, обладающий универсальными знаниями, которые помогут ему самостоятельно, критически и творчески мыслить, вырабатывать убеждения и защищать их, независимо от избранной им профессии уверенно вступать в социальные отношения, грамотно вести бизнес, добиваясь высоких

результатов при минимальных затратах времени и средств. Конкурентоспособность - это сложное индивидуальное образование, критерием которого выступает умение определить, а также быстро и эффективно использовать в конкурентной борьбе свои преимущества, особые личные и профессиональные качества. Однако, говоря о понятии «конкурентоспособность», стоит отметить тот факт, что структура и содержание конкурентоспособности личности, определяемые теми или иными личностными факторами, обозначены лишь гипотетическими и подтверждены экспериментально лишь частично.

Цель: Определить ключевые личностные факторы конкурентоспособности персонала

Задачи:

1. определить поле социально-экономических, политических и психолого-педагогических понятий, раскрывающих феномен конкурентоспособности;
2. операционализировать понятие конкурентоспособности и определить систему критериев и методов ее оценки;
3. провести эмпирическое исследование конкурентоспособности персонала организации;
4. провести эмпирическое исследование по выявлению структуры личностных факторов, определяющих конкурентоспособность персонала;
5. выявить различия в личностных факторах конкурентоспособных и неконкурентоспособных индивидов.

Объект: Конкурентоспособность личности

Предмет: Личностные факторы конкурентоспособности личности

Гипотезы:

1. Существуют различия в личностных факторах конкурентоспособных и неконкурентоспособных индивидов.

2. Существует связь между конкурентоспособностью и личностными факторами индивида

Основные методы, используемые в данной работе: метод теоретического анализа, психодиагностические методы, метод статистической обработки и интерпретации данных.

Диагностические методики: методика «Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности» Фетискина Н.П., экспертная оценка руководителями конкурентоспособности подчиненных, анкета карьерного роста, методика *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), Р. Маудэ, в адаптации В. И. Доминьяка, 16-факторный опросник Кеттела (форма А).

Методы математической и статистической обработки: критерий Манна-Уитни, коэффициент корреляции Спирмена, факторный анализ, сравнение средних значений и процентные соотношения результатов по разным группам выборки

Научная новизна: исследование конкурентоспособности заключается в том, что будет сформулировано понятие конкурентоспособности личности в связи с основными личностными факторами, представлена сравнительная характеристика конкурентоспособной и неконкурентоспособной личности как комплексной характеристики

Практическая значимость: Результаты исследования могут использоваться организационными психологами для эффективной стратегии развития конкурентоспособности персонала; для оценки кадрового резерва на выявление с минимальными экономическими затратами; для отбора, распределения и перераспределения работников с целью реализации конкурентных преимуществ организации.