

Hiperversengés vagy együttműködés mint versengési stratégia.

Dr. Fülöp Márta

MTA Pszichológiai Kutatóintézet

fmarta@mtapi.hu

A versengés és együttműködés paradoxona????

- Az üzleti élet versengő embereket kíván, amikor a konkurenciával versenyszervezeti egységen kívüli verseny
- Az üzleti élet együttműködő (team-ben dolgozni tudó) embereket kíván, amikor a megvalósításról van szó – mi lesz a versengéssel?

Belső versengés előnye/hátránya

- A szervezet belső hatékonyságát segíti – motivátor, teljesítménynövelő
- A belső szelekció eszköze
- De: belső konfliktus/destrukció
- Ha a belső verseny kívülre kerül, akkor komoly kockázatot támaszt

Belső verseny

- Tárgya lehet: pénz, pozíció, hatalom, elismerés, dicsőség, népszerűség
- Ha nem sikerül konstruktív mederben tartani:
- Kikerülhet, a versenytársak tudomására juthat
- Kiléphet kolléga és független versenytársként jelentkezhet a piacon
- Versenytárshoz kapcsolódhat – ha saját cégen belül nem tud az elvárásainak megfelelően győzni

Vezetők nehézségei

- Legtöbb vizsgálat szerint az üzleti élet vezetői egyik legfontosabb vezetői nehézségüknek a vállalati (projekten belüli) **versengési konfliktusok** kezelését tekintik.

Versengési konfliktus

- Rigid – „fekete-fehér” gondolkodást hoz létre – komplexitás sérül
- Korlátozott képesség megfelelő döntésekre
- Csökkent képesség alternatív perspektívák felvételére
- **Energia – konfliktusra használódik – csökken a produktivitás**

Piaci verseny/projekten belüli verseny

- Ennek a kettőnek az egészséges egyensúlyban tartása és a kettős együttes hatékonyságának az optimalizálása dönti el a szervezeti egység (projekt) versenyteljesítményét

Versengés - stabil tulajdonság?

- Leginkább állandó személyiségvonásnak tekintik
- **Hiperversengés** – Ellenállhatatlan szükséglet arra, hogy bármely területen, bármely szituációban, bármely kapcsolatban versengjenek.
- Bármilyen áron nyerjenek – ezzel fenntartsák a saját önértékelésüket (nárcizmus)
- Manipuláció, agresszivitás, kihasználás, mások lekicsinylése lehet jellemző rájuk
- Alacsony együttműködési készség

Együttműködés/versengés

Magasan versengő/
Magasan
együttműködő

Kiegyensúlyozott
versengő

Magasan
együttműködő/kevésbé
versengő
Együttműködő

Magasan versengő/
kevésbé együttműködő

Hiperversengő

Kevésbé
versengő/kevésbé
együttműködő
Aszociális -
individualista

Személy-szituáció interakció

<p>Együttműködő helyzetben is verseng</p> <p>Hiperversengő – eresen versengő helyzet = beszűkül, rigid</p>	<p>Kiegyensúlyozottan versengő</p> <p>Mind együttműködő mind versengő helyzet = nagy gondolkodási flexibilitás</p>
<p>Együttműködő - együttműködő helyzetben nagy gondolkodási flexibilitás -versengő helyzetekben</p>	<p>Individualista – kevésbé hatnak rá a helyzet személyközi vonatkozásai - teljesítménymotiváció</p>

Stratégia váltás - flexibilitás

- Hiperversengő – rigid – nem tud stratégiát váltani
- Magasan versengő – magasan együttműködő: flexibilisen tud váltani, kreatív

Kiegyensúlyozottan versengők

- Az együttműködőkhöz képest sokkal kreatívabbak és rugalmasabb gondolkodásúak, ha együtt kell működniük egymással egy a saját csoportjukon belül és egy külső csoporttal versenyben vannak
- A versengő emberek sokkal jobban tudnak együttműködni az együttműködőknél, ha a csoport győzelme ezt kívánja meg.

Személy-szitáció együttműködés

- Projekt management különböző szakaszai más és más versengés/együttműködést kívánnak meg
- Személynek váltania kell tudni
- **Mi segítheti elő a harmonikus kapcsolatrendszeret???**

Kemény játék

- Öt elsöprő stratégia a versenytársak legyőzésére
- (Harvard Business Review és Harvard Business Manager, 2004, George Stalk és Rob Lachenauer, Boston Consulting Group)

Kemény stratégiák

- Lankadatlanul összpontosítson a versenyelőnyre
- Aknázza ki az emberek győzni akarását
- Legyen tisztában a veszélyzónával (menjen el a törvényesség határáig)
- Versenytársat olyan helyzetbe hozni, hogy kárt okozzon magának – elfogadható. Nyílt károkozás üzleti partnerek haragja.
- Vezesse félre versenytársait
- Növelje versenytársai költségeit