

10. Понятие оборотных средств предприятия и их нормирование / Справочник экономиста. 2004. № 1. URL: <http://www.profiz.ru>
11. Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры. Изд-во: Академический проект, Трикста, 2007. 304 с.
12. Марасанов Г. И. Психология в организационном консультировании Издательство: Когито-Центр, 2009. 368 стр.
13. Организационная психология / сост. и общая редакция Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. (Серия «Хрестоматия по психологии»). СПб.: Питер, 2000. 512 с: ил.
14. Дафт Р. Теория и практика организации для психологов и экономистов / Серия: Психология — лучшее. СПб.: Прайм-Еврознак, 2009. 384 с.
15. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. Российское педагогическое агентство. М., 1997. 323 с.

*Мария Владимировна БОГДАНОВА —
доцент кафедры клинической
и юридической психологии
Института психологии, педагогики,
социального управления
Тюменского государственного университета,
кандидат психологических наук
bogdanova-mv@yandex.ru*

УДК 159.98

СТРЕСС И СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

STRESS AND STRESS-MANAGEMENT IN BUSINESS ACTIVITY

АННОТАЦИЯ. Рассматриваются актуальные вопросы психологического здоровья и стрессоустойчивости предпринимателей: проблема диагностики стресса, ведущие факторы стресса, взаимосвязь стрессоустойчивости и различных аспектов предпринимательской деятельности. Даются рекомендации по эффективному стресс-менеджменту.

SUMMARY. The topical questions of psychological health and stress tolerance of businessmen are considered: the problem of stress diagnostics, the leading factors of stress, the interrelation of stress tolerance and various aspects of business activity. Certain recommendations for effective stress-management are offered.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Стресс, предприниматель, психологическая защита, копинги, стресс-менеджмент.

KEY WORDS. Stress, businessman, psychological defence, coping, stress-management.

Российскому предпринимательству как социально-экономическому явлению чуть более 20-ти лет, однако предприниматели выделяются особой социальной группой и, как отмечают многие исследователи [1]; [2]; [3]; [4], обладают определенными специфическими психологическими характеристиками:

— способностью ставить цели и достигать их, стратегией активного поиска, умением делать выбор [1];

— адекватным представлением о себе и стремлением к саморазвитию, самоактуализации, интернальным локусом контроля [2];

— уверенностью в себе и своей миссии, умением действовать в ситуации конфликта и угрозы риска, умением быстро делать выбор, умением отстаивать свою позицию [3];

— высоким уровнем мотивации достижения [4].

Исходя из классического определения предпринимателя, данного Адамом Смитом, что это собственник капитала, который ради реализации какой-то коммерческой идеи и получения прибыли идет на экономический риск, можно вычленить эти черты: готовность к риску, новаторство, ответственность, активность.

Предпринимательская деятельность, несомненно, связана с высокими психоэмоциональными нагрузками, большим количеством задач на поступок*. Поэтому вопросы стрессоустойчивости предпринимателя, развитости его системы защит, системы жизнеобеспечения личности** являются столь актуальными.

Частыми явлениями в предпринимательской среде являются следующие варианты сбоев работы системы жизнеобеспечения личности: алкоголизация, игромания, психосоматика, дауншифтинг (резкое снижение трудовой активности). Высокий уровень употребления алкоголя — проблема номер один в России: с этим связано более 700 тыс. смертей в год. По статистическим данным, не только малообеспеченные слои населения оказываются среди злоупотребляющих алкоголем, хорошо зарабатывающие успешные предприниматели также часто выбирают употребление алкоголя как народный и вполне приемлемый способ борьбы с трудовым стрессом. Психосоматические расстройства, прежде всего сердечно-сосудистые заболевания, получают люди «А-типа» (стресскоронарный тип личности, характерный для людей нетерпеливых, честолюбивых, с высокой работоспособностью, с потребностью самоутверждения и стремлением к успеху), который диагностируется у большинства предпринимателей. Новое явление в России — дауншифтинг — отказ от высоких доходов и стрессовой деятельности в пользу душевного комфорта, самореализации и семьи, — распространенное явление в Британии, Австралии и США. Впервые термин появился в 1994 г. в статье Дж. Селенте (Trends Research Institute). Исследователи рассматривают это явление как защитный механизм от профессионального стресса, ставящего под угрозу здоровье и самоидентичность человека. Мы склонны видеть в этом явлении вариант защитной копинг-стратегии, и уже в каждом индивидуальном случае определять адаптивность этой стратегии.

Актуальность темы стресса в предпринимательской среде подтверждается и высоким спросом на тренинги по стресс-менеджменту, духовные практики по типу йоги, призванные помогать в регуляции психического и физического состояния.

* Задача на поступок — необходимость выбора между мотивационными альтернативами, субъективно переживаемая как сомнение, как нерешительность. Это состояние, которое само переживается как трудность, как потребностное напряжение, требующее своего снятия, разрядки [5; 84].

** Система жизнеобеспечения личности — многоуровневая система защитно-адаптационных механизмов, обеспечивающих защиту личности от тревоги, фрустраций, стресса, дающая ресурс для развития и самоактуализации [5].

Несмотря на многочисленные феномены сбоя работы системы жизнеобеспечения личности предпринимателей, высокий социальный заказ, проблема остается малопроработанной. Современные технологии стресс-менеджмента, даже при высокой эффективности отдельных методик, требуют пересмотра. Точечная эффективность ряда упражнений напоминает работу с симптомом, но не позволяет излечить саму «болезнь» — неэффективность в адаптации. Требуется новый подход к стресс-менеджменту, где были бы реализованы не отдельные упражнения, а проводилось обучение работы с каждым из уровней защитно-адаптационной системы: телесным, бессознательных защит, уровнем осознаваемых копингов, уровнем высших личностных ресурсов [5].

Диагностический инструментарий для исследования стресса позволяет лишь измерять общий стресс, не связанный со спецификой профессиональной деятельности предпринимателей, например: Шкала стрессогенных жизненных событий Т. Холмса и Р. Райха, Личный профиль стресса К. Таппервайна, Методика «Определение оптимального уровня эмоционального возбуждения в стрессовой ситуации, Преодоление стресса Д. Тьюбсинга, Методика определения типа личности (А, Б), Опросник «Утомление — Монотония — Пресыщение — Стресс» А.Б. Леоновой.

Диагностика трудового стресса исследует стресс наемных работников. Известная методика Опросник трудового стресса (Job stress survey Spielberger (1989) / русскоязычная версия А.Б. Леоновой и С.Б. Величковой (2000) содержит, например, следующие причины возникновения стресса:

- недостаточная поддержка со стороны руководства;
- несоответствие поручаемых задач профессиональным обязанностям;
- борьба за продвижение по службе.

Ставя перед собой задачу исследовать предпринимателей, мы модифицировали методику, изменив п.п. №№ 1, 2, 5, 9, 13, 17-21, 28-30 на соответствующие формулировку, подходящую для предпринимателей. Например: № 5 «Невыполнение *сотрудниками* и/или подчиненными своих *обязанностей*» на «Невыполнение *партнерами* и/или подчиненными своих *обязательств*».

Также для исследования стресса была применена проективная методика «Факторы стресса», где в свободной форме испытуемые описывали наиболее актуальные для них факторы стресса (до 12 позиций) и оценивали их управляемость (способны ли они ими управлять). Для сбора социально-психологической информации применялась анкета, которая выявляла пол, возраст, стаж предпринимательской деятельности, оценку успешности деятельности, сферу деятельности и цели занятия бизнесом.

Описание группы.

Всего в исследовании приняло участие 83 предпринимателя из г. Тюмени и Тюменской области. Исследование проходило в рамках проекта обучения предпринимателей основам управления, в том числе стресс-менеджменту. Организатор проекта — Фонд развития и поддержки предпринимателей Тюмени и Тюменской области.

Средний возраст принявших участие в исследовании — 34,2 года, 38% мужчин и 62% женщин. Стаж предпринимательской деятельности в среднем 4 года. Это предприниматели, которые владеют компаниями малого и микро-бизнеса.

Таблица 1

Сферы предпринимательской деятельности (распределение в %)

торговля	22,22
общепит	2,78
услуги	34,72
проектирование	2,78
страхование	1,39
образование	1,39
производство	16,67
реклама	5,56
туризм	2,78
сельскохозяйственная деятельность	4,17

Описание результатов. Для обработки результатов были использованы следующие методы: методы первичной статистики, контент-анализ, метод экспертной оценки, частотный анализ, корреляционный анализ.

Описание факторов стресса проективной методики «Факторы стресса» (контентный и частотный анализ).

Наибольшего внимания заслуживают первые 7 факторов, так как нагрузки последующих факторов резко падают.

Фактор 1 — ВРЕМЯ (вес — 56). Содержательно фактор наполнен такими стрессорами (по убывающей) как дефицит времени для большого объема работы, сверхсрочность отдельных дел, недостаток времени на себя, свои нужды, не связанные с предпринимательством, признание собственного неумения управлять временем. Также в качестве стрессора указывается неравномерность нагрузок и когда свободного времени слишком много (недозагруженность). Фактор «Время» у одних и тех же испытуемых отмечен как стрессор более одного раза (максимум — 6 раз) с различными формулировками, что задает направление коррекционной работы при проведении индивидуального стресс-менеджмента для этих предпринимателей.

Фактор 2 — ПОДЧИНЕННЫЕ (вес — 44). Содержание фактора: подчиненные описываются как ленивые, нерадивые, которые подводят, не выполняют в срок поручения руководителя; им не хватает знаний и умений для качественного выполнения обязанностей. Кроме того, стрессогенны и сами коммуникации с подчиненными, конфликтность в общении.

Фактор 3 — ФИНАНСЫ (вес — 35). В качестве стрессора испытуемые описывают ситуации недостаточности средств, долги, задержки платежей, мировой экономической кризис, падение прибылей, а также невозможность платить своим сотрудникам.

Фактор 4 — КОММУНИКАТИВНЫЕ ТРУДНОСТИ (вес — 34). В данный фактор вошли стрессоры неконструктивного конфликтного общения, без четкого указания, с кем именно эти трудности возникают. Дополнительно коммуникативные трудности отражены в факторах: ПОДЧИНЕННЫЕ, КЛИЕНТЫ, ПАРТНЕРЫ, БЛИЗКИЕ.

Фактор 5 — НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ как партнерами, так и сотрудниками компании (вес — 29). Стрессогенными ситуациями для предпринимателей являются ситуации, когда подводят партнеры — с поставками, со сроками выплат, с выполнением оговоренных в контракте работ. Не мень-

шее беспокойство доставляют и подчиненные, что частично уже отражено в факторе 2.

Фактор 6 — КЛИЕНТЫ (вес — 23). Своих проблемных клиентов предприниматели описывают как «неадекватных», конфликтных, агрессивных, не способных к конструктивному взаимодействию. Именно поэтому одним из частых заказов на обучение идет заказ на постановку навыков работы с трудными клиентами. Вероятно, этот блок необходимо включать и в тренинги по стресс-менеджменту.

Фактор 7 — НЕУДАЧИ (вес — 23). В данном факторе под неудачами собраны различные ситуации неудач — от полного провала проектов до мелких ежедневных неурядиц. Описывая такие ситуации неуспеха как стрессовые, предприниматели признают, что на работу с этими ситуациями они затрачивают дополнительные ресурсы, а порой испытывают трудности с возобновлением активности, так как неудача может «выбивать из седла». Поэтому отдельной задачей на стресс-менеджменте может быть задача на преодоление неудач и работу с препятствиями.

Помимо перечисления и описания своих стресс-факторов испытуемые также оценивали факторы с точки зрения управляемости-неуправляемости, т.е. способны ли они управлять этими ситуациями. Обнаружена положительная связь (коэффициент корреляции Пирсона = 0,62) между преобладанием управляемых стресс-факторов и тем, насколько успешным себя считает предприниматель. Таким образом, успешных людей отличает общий настрой и отношение к трудным ситуациям — они программируют себя, что способны справиться с трудностями и действительно справляются с ними и достигают успеха. Неуспешные же чаще, чем успешные, полагают, что стрессовыми ситуациями невозможно управлять — как-то повлиять на них, изменить их или извлечь из них выгоду.

Частотный анализ данных Опросника трудового стресса выявил иной набор ведущих стресс-факторов.

Таблица 2

Расположение факторов в зависимости от их веса по данным Опросника трудового стресса

Ранг фактора	Средний вес фактора	Содержание фактора
1	34	11. Повышенная ответственность за исполняемую работу
2	32	26. Жесткие сроки исполнения работы
3	29	23. Постоянные прерывания и отвлечения от работы
3	29	5. Невыполнение партнерами и/или подчиненными своих обязанностей
3	29	7. Необходимость преодолевать кризисные ситуации
4	28	20. Борьба за продвижение на рынке
5	27	2. Работа не ограничивается пределами рабочего дня
6	26	6. Недостаточная поддержка и/или препятствия со стороны вышестоящих инстанций
6	26	21. Отсутствие хороших помощников, на которых можно полностью положиться
7	25	16. Необходимость незамедлительно принимать ответственные решения

Окончание табл. 2

Ранг фактора	Средний вес фактора	Содержание фактора
8	23	28. Необходимость выполнять работу за других — нерадивых или неумелых подчиненных
8	23	4. Необходимость выполнять новые или совершенно незнакомые дела
8	23	19. Ощущение недостаточного вознаграждения за свой труд
9	22	27. Отсутствие или недостаток времени для удовлетворения личных нужд и отдыха
9	22	25. Чрезмерная нагрузка по работе с документацией и справочной информацией
9	22	3. Ограниченные возможности профессионального роста
10	21	12. Наличие в работе периодов вынужденного бездействия
10	21	29. Низкая трудовая мотивация подчиненных
11	20	8. Отсутствие одобрения, поддержки за хорошо выполненную работу
11	20	15. Плохая подготовка персонала для качественного выполнения трудовых задач
12	19	24. Переходы от вынужденных периодов пассивности и безделья к интенсивным перегрузкам
12	19	9. Несоответствие выполняемой работы основным профессиональным обязанностям
13	18	17. Обиды и личные оскорбления со стороны заказчика/потребителя/клиента/партнера
14	17	13. Трудности в отношениях с вышестоящими инстанциями
14	17	1. Наличие неприятных обязанностей и противоречивых обязательств
15	16	30. Конфликты внутри компании (между отделами, подразделениями)
16	15	18. Невозможность в полной мере участвовать в планировании и принятии организационных решений
16	15	10. Необходимость пользоваться плохим или не подходящим для работы оборудованием
17	14	22. Наличие шума и посторонних помех в производственных помещениях
18	11	14. Негативное отношение к организации в целом

Здесь не наблюдается резкого перехода частоты встречаемости отдельных стресс-факторов. В первую десятку по встречаемости (как и в предыдущей методике) входят ситуации, связанные:

1) с дефицитом времени (*жесткие сроки исполнения работы; постоянные прерывания и отвлечения от работы, работа не ограничивается пределами рабочего дня; необходимость незамедлительно принимать ответственные решения*);

2) с трудностями с подчиненными (*невыполнение партнерами и/или подчиненными своих обязанностей; отсутствие хороших помощников, на*

которых можно полностью положиться; необходимость выполнять работу за других — нерадивых или неумелых подчиненных.

Однако данный тест не выявляет в качестве актуальных такие стрессоры как финансы, коммуникативные трудности, клиенты и неудачи, диагностируемые первой методикой. Это позволяет сделать вывод, что методика трудового стресса имеет ограничения и не дает полной картины стрессогенных факторов для предпринимателей. При проведении диагностики, формировании заказа на стресс-менеджмент для предпринимателей необходимо учитывать этот факт и использовать проективные методики для получения максимальной информации.

Корреляционный анализ частоты и силы стресса с возрастом испытуемым не показал значимой связи: связь **силы стресса** и возраста испытуемых ($r = -0,051$), однако обнаружена отрицательная связь между **частотой стресса** и возрастом ($r = -0,525$). Чем старше становится человек, тем реже он отмечает стрессовые ситуации.

Сравнение предпринимателей, считающих себя успешными с теми, кто низко оценивает свою успешность, показало, что по **силе стресса** эти группы не отличаются, а вот по **частоте стрессовых событий** различия значимы ($U_{Эмп} = 205$, $U_{Кр} = 207$ для $p \leq 0,05$). Успешные предприниматели чаще отмечают события как напряженные и стрессовые, чем неуспешные — возможно, подобная рефлексия помогает им лучше справляться с этими ситуациями и является конструктивным копингом. У неуспешных предпринимателей в данном случае проявляется защита по типу отрицания — «стараясь не замечать того, что меня тревожит».

По данным анкеты были выявлены следующие цели занятия предпринимательством: деньги, процесс, самореализация, независимость, для людей. Распределение и содержание целей показано в табл. 3. Не было обнаружено различий по силе и частоте стресса между группами предпринимателей, имеющих разные цели. Таким образом, вне зависимости от того, какую цель преследует в бизнесе человек — сугубо меркантильную (деньги) или благородную (для людей), уровень его стресса примерно одинаков.

Таблица 3

Цели занятия предпринимательством

% ответивших	Цель	Содержание цели
30,36	Деньги	Работает ради прибыли
3,57	Процесс	Работает ради самого процесса
39,29	Самореализация	Бизнес — это самореализация
19,64	Независимость	Предпринимательство — это способ достичь независимости, и не только финансовой
7,14	Для людей	Деятельность направлена на то, чтобы принести людям какую-то пользу

Выводы. Имеется определенный дефицит в диагностическом инструментарии для изучения стресса в предпринимательской среде. Для получения наиболее полной картины стресса необходимо использовать не только стандартизированные опросники, но и специальные проективные методики.

Основными факторами стресса у предпринимателей являются: время, подчиненные, финансы, конфликты в общении, невыполнение обязательств, клиенты, неудачи. Исходя из этого и необходимо строить программы тренингов по стресс-менеджменту, повышая их эффективность.

Существует отрицательная связь между частотой стресса и возрастом ($r = -0,525$). Чем старше становится человек, тем реже он отмечает стрессовые ситуации.

Успешные предприниматели достоверно чаще отмечают события как напряженные и стрессовые, чем неуспешные, что позволяет им более трезво оценивать происходящее и является конструктивным копингом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Поздняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М.: Издательство Института психологии РАН, 2001.
2. Масликова Ж.В. Личностные детерминанты карьерной успешности предпринимателя: Дисс. – канд. психол. наук. Ставрополь, 2001.
3. Чирикова А.Е. Психология предпринимательской деятельности / Личностные предпосылки успешности деятельности российских предпринимателей // Психологический журнал. 1999. Т. 20. №3.
4. Макклеланд Д. Управление персоналом. 2008. № 2. URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1436>
5. Богданова М.В., Доценко Е.Л. Саморегуляция личности: от защит к созиданию. Тюмень, 2010.

*Инна Витальевна ВАСИЛЬЕВА —
доцент кафедры общей и социальной психологии
Института психологии, педагогики,
социального управления
Тюменского государственного университета,
кандидат психологических наук*

УДК 159.9.072.5

ОПРОСНИК ИЗУЧЕНИЯ ПАРАМЕТРОВ ИНТУИЦИИ В СТРУКТУРЕ САМОРЕГУЛЯЦИИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ОПАСНЫХ ПРОФЕССИЙ*

QUESTIONNAIRE FOR REPRESENTATIVES OF DANGEROUS TRADES, STUDYING THE PARAMETRES OF INTUITION IN SELF-CONTROL STRUCTURE IN EXTREME SITUATIONS

АННОТАЦИЯ. В статье содержится теоретическое обоснование возможности, описание процедуры создания и психометрического обоснования опросника оценки параметров интуиции в структуре саморегуляции в экстремальных ситуациях у представителей опасных профессий.

SUMMARY. The article provides a theoretical basis for possible description of procedures for creating and psychometric substantiating of the questionnaire. The questionnaire contains the parameters for assessing intuition in self-control structure in extreme situations with representatives of hazardous occupations.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Опросник, интуиция, саморегуляция, экстремальная ситуация.

KEY WORDS. Questionnaire, intuition, self-regulation, extreme situation.

* Исследование выполнено при поддержке гранта Президента РФ МК-1707.2009.6.