

4. Гиус, Ари де. Живая компания: рост, научение и долгожительство в деловой среде. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. 224 с.
5. Банных О. Вступление к очеркам науки управления // www.soc.lib.ru.
6. Вересов Н. Н. Указ. раб.
7. Денисова Д. Займитесь менеджментом с другим // Эксперт. № 43. С. 26
8. Ершов П.М. Режиссура как практическая психология. Дубна: Феникс, 1997. 352 с.
9. Как стать эффективным руководителем. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 160 с.
10. Коллинз Д. От хорошего к великому. СПб., 2006. 307 с.
11. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2005. 384 с.
12. Литвинцева Н.А. Психологические тесты для деловых людей. М.: Интел-синтез, 1996. 317 с.
13. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. СПб.: Речь, 2005. 304 с.
14. Райгородский Д.Я. Хрестоматия. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. Самара: ИД Бахрах-М, 2006. 768 с.
15. Розанова В.А. Психология управления: Учебное пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2008. 384 с.
16. Станиславский К.С. Работа актера над собой. М.: Искусство, 1951. 600 с.
17. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2005. 512 с.
18. Чехов М. Путь актера. М.: АСТ. Транзит-книга, 2006. 554 с.
19. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие. Мн.: Харвест, 2007. 640 с.
20. Хеллман Э. Новые признаки лидерства // www.elitarium.ru.
21. 7 нот менеджмента. Под ред. В.В. Кондратьева. М.: ЭКСМО, 2007. 832 с.
22. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Уч.-практич. пособие. М.: Интел-Синтез, 1997. 223 с.

Мария Владимировна БОГДАНОВА —
доцент кафедры клинической
и юридической психологии
Тюменского государственного университета,
кандидат психологических наук

Эдуард Закирович ОМАРОВ —
генеральный директор компании «Кванта+»

УДК 159.9:334

ДЕТЕРМИНАНТЫ УСПЕШНОСТИ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются вопросы успешности российских предпринимателей, обусловленной как внешними, так и внутренними факторами, важным из которых является уровень личностной зрелости.

In clause questions of success of the Russian businessman caused both external, and internal factors are considered, from which the level of a personal maturity is important.

Курс социально-экономического развития России определен таким образом, что развитие экономики, а особенно такой сферы как частное предпринимательство, имеет приоритетное значение и получает поддержку Правительства РФ. Это создание внешних факторов повышения успешности предпринимательства — улучшение законодательной базы, облегчение получения кредитов, снижение бюрократизации работы контролирующих органов и т.д. Однако не менее важно изучать и влиять на факторы, внутренне обуславливающие успешность предпринимательской деятельности — повышать профессиональную компетентность предпринимателей, изучать личностные детерминанты предпринимательства, в том числе влияние личностной зрелости на успех бизнеса. Перед исследователем таких внутренне обуславливающих успешность предпринимательства факторов встает несколько проблем.

Проблема определения понятия предпринимателя. Если обратиться к истокам формирования понятия, то мы можем проанализировать определение, данное А. Смитом: предприниматель — собственник капитала, который ради реализации какой-то коммерческой идеи и получения прибыли идет на экономический риск.

Из этого определения можно выделить три ключевые составляющие:

- 1) прибыль — как цель деятельности,
- 2) коммерческая идея — как способ ее достижения,
- 3) риск — как неизбежное условие.

И. Шумпетер предлагает различать понятия «предприниматель» и «бизнесмен» (капиталист) [12], а в литературе по менеджменту происходит сильное смешение понятий «менеджер» (управляющий) и «предприниматель». Также и Т.И. Заславская, оперируя понятием «бизнес-слой», смешивает предпринимателя с менеджерами, не имеющими собственности и являющимися наемными работниками (даже в случае если они занимают «топовые» позиции и имеют акции предприятия) [5]. Однако все больше исследователей и практиков от бизнеса, менеджмента, и психологии отмечают, что нанятый руководитель и руководитель-собственник бизнеса существенно различаются в своих ролях и функциях [10].

Предприниматель в нашем понимании — это собственник, управляющий своим бизнесом, несущий персональную ответственность за риски, деятельность которого направлена на получение прибыли и преумножение капитала. Зачастую предприниматель совмещает предпринимательство с ролью руководителя своего бизнеса. Важно не смешивать ни эти роли, ни их определения.

Проблема понимания и измерения предпринимательской успешности. Общую оценку успешности условно можно разделить на комплекс внешних критериев и комплекс внутренних критериев. Разными исследователями в зависимости от их профессиональной деятельности (экономисты, психологи, финансисты, социологи) выделяются различные критерии внешней оценки, но основные — это прибыль и достижение цели (в случаях, когда она напрямую не связана с прибылью).

Успешность предпринимательской деятельности может быть оценена в экономических характеристиках: процент прибыли, активы, годовой оборот, расширение рынка сбыта, увеличение объема производства, соотношение успешных и неуспешных проектов, а также с позиций социальных достижений: статус; общественное признание (различные рейтинги самых богатых людей, успешных бизнесменов, цитирование в прессе), успешность по сравнению с другими — как

быстро развивалось дело, в каком возрасте добился успеха (получил прибыль и известность), если терпел неудачу — как быстро мог восстановить позиции.

Здесь также нужно четко определиться, что есть предпринимательский успех и насколько он соотносится с социальным успехом. Вероятнее всего, что они частично пересекаются, но не идентичны друг другу.

Сложность для определения и измерения успеха в предпринимательстве в том, что успех — субъективное понятие, так как разными людьми один и тот же экономический показатель расценивается в зависимости от их притязаний. Для кого-то заработать за год миллион — это успех, а для кого-то, намеревавшегося заработать 10 миллионов, этот же миллион — огромная неудача. А для третьего закрыть год без убытков — это и есть поставленная цель, потому что ситуация в его сегменте рынка такова, что остальные просто разоряются, теряя миллионы. Критериями внутренней оценки могут выступать: доход (прибыль), достижение цели (результата), достижение стабильности своего дела и его развитие, самореализация, уважение и авторитет, удовлетворение, развитие общества, хорошие взаимоотношения в коллективе, нахождение чего-то нового.

Итак, успех предпринимательский и успех любого члена общества во многом схожи и основная атрибутика предпринимательского успеха — это:

1. Результативность действий (прибыль, достижение цели). Здесь успех во многом зависит от самого индивида и условие — интернальный локус контроля.

2. Быть лучшим (успех в конкуренции, в качестве), условия — желание совершенствоваться, развиваться, самоактуализация, стремление к соревновательности и борьбе.

3. Общественное признание — когда успех признан и другими (т.к. наше восприятие себя формируется и посредством мнения окружающих о нас), условия — ответственность, направленность к людям, личностные ценности — прежде всего социальное значение своего бизнеса, что он дает для общества.

Даже когда основные критерии определены, сложно оценить их объективно (особенно экономические критерии), т.к. зачастую подобная информация закрыта, являясь коммерческой тайной. Сложность связана и с тем, что предпринимательская деятельность разнородна, существуют разные уровни развития бизнеса, разное время его существования. За счет этого сравнение только экономических параметров не дает возможности полностью объективно оценить степень успешности предпринимателя.

Исследование внутренних критериев успешности затруднено тем, что субъективные представления могут быть как осознаваемыми, так и неосознаваемыми, и методы для их определения должны позволять проникнуть как в глубины неявных представлений (глубинное интервью, психосемантический подход), так и в осознаваемые области (опросники, анкеты, тесты).

Понимание критериев успешности, знание личностных детерминант предпринимательской успешности, причем детерминант, релевантных текущему социально-экономическому периоду в стране, позволило бы самим предпринимателям лучше осознавать свои сильные и слабые стороны, выстраивать пути своего развития как личности и профессионала, становясь более эффективными.

Проблема выявления детерминант успешности. На успешность предпринимательской деятельности влияют различные внешние (не зависящие от предпринимателя) и внутренние факторы. К внешним факторам исследователи

относят такие, как социально-экономические условия, местные органы власти, отношение населения, взаимоотношения с партнерами. По данным современных исследований [7]; [13], несмотря на то, что предприниматели очень высоко оценивают влияние внешних факторов, не ниже они оценивают зависимость развития своего бизнеса от себя самого. Как сильную ее отметили от 78,6 до 94,8%. И здесь сосредоточены основные сложности и противоречия.

Во-первых, зачастую в исследованиях происходит смешение понятий личностных и характерологических черт. Исследования, посвященные успешности, в основном рассматривают, как влияют характерологические черты и поведенческие стратегии на успешность предпринимателя. Из зарубежных исследований это работы Т. Питере, 1980; Р. Хизрич, 1981; С. Холланд, 1985; Д. Френсис, 1991; М. Боуэн, 1992. Исследования же российского предпринимателя на порядок малочисленнее, прежде всего в связи с тем, что рыночная экономика и класс предпринимателей возникли в нашей стране сравнительно недавно [Ж.В. Масликова, 2001; В.Л. Романов, 1997; В.К. Шаповалов, 1999].

В рамках теории черт могут быть рассмотрены основные типологии предпринимателей. Одна из известных — типология Кейси, основанная на теории К.Г. Юнга (диагностический инструмент был разработан американскими психологами И. Майерсом и К. Бриггсом). Методика позволяет исследовать личность с позиций 4 пар полярных характеристик: экстраверсия-интроверсия, ощущение-интуиция, мышление-чувствование, рассуждение-восприятие. Комбинаторное их сочетание определяет 16 психологических типов.

Согласно исследованию Е.Б. Филинковой, более половины предпринимателей можно отнести к одному из двух типов: Администратор (ESTJ) — 27,9% и опекун (ISTJ) — 25,6%. Следовательно, их можно охарактеризовать как здравомыслящих, логичных, рассудительных (предпочитающих планирование), в равной степени как экстравертированных, так и интровертированных. Однако по данным исследования Дж. Коттера, среди топ-менеджеров (чья роль в достаточной степени близка к роли предпринимателя) все-таки более распространен экстравертированный тип, т.к. для предпринимателя важно быть общительным, контактным. В исследовании Е.Б. Филинковой [2001] не удалось обнаружить взаимосвязей между личностным типом и успешностью предпринимателей, что она объясняет недостаточным объемом выборки (40 человек).

Другие типологии представляются методологически менее проработанными. В частности, типология Гибадуллина выстроена по критерию эффективности деятельности:

1-й тип — неспособный наладить эффективное производство (1-й подтип — по внутренним причинам, т.к. не может подстроиться к новым реалиям, 2-й подтип — по внешним причинам)

2-й тип — активный и успешный, мотив деятельности — созидательный

3-й тип — активный и успешный, мотив деятельности — личное обогащение ценой подрыва перспектив развития предприятия.

В типологии Антоненко выделены три типа: авантюрный идеальный тип, консервативный идеальный тип и конструктивный тип предпринимателя.

Типология Зомбарта, несмотря на то, что дает развернутые социально-психологические типы предпринимателей, в описании типов скорее оперирует социальными критериями и чертами характера.

Таким образом, обнаруживаем, что подобные типологии оперируют в описании предпринимателей характерологическими особенностями, которые являются более жесткими и стабильными структурами, нежели черты личности.

Если же обратиться к исследованиям личностных детерминант предпринимательской успешности, то также выявляем противоречия.

Е.К. Завьялова, С.Т. Посохова [4] приводят такие личностные особенности предпринимателей:

- рациональность — стремление все просчитать, предусмотреть и учесть
- недоверчивость — восприятие мира как ненадежного, часто прямо враждебного, что ведет к подозрительности и стремлению усилить контроль
- агрессивность — склонность к решению проблемы силовыми методами вместо поиска компромиссов, а также подверженность к аффективным вспышкам во взаимоотношениях с персоналом
- авторитарность — преобладание доминирующего стиля руководства
- суеверно-мистическая настроенность — вера в приметы, гадания, астрологические прогнозы, которая объясняется как некий компенсаторный механизм для купирования чувства тревоги, вызываемого ощущением невозможности интеллектуального контроля над социальной, деловой и жизненной ситуацией.

Эти данные противоречат результатам Ж.В. Масликовой [2001], где указываются иные личностные детерминанты успешности предпринимательской деятельности:

- самоэффективность,
- адекватная самооценка (как себя, так и своей профессиональной деятельности),
- интернальный локус контроля,
- мотивация предпринимательской карьеры.

Большинство вышеуказанных критериев (агрессивность, авторитарность, рациональность и т.д.) являются характерологическими, а не личностными чертами, несмотря на то, что авторы заявляют, что исследование посвящено изучению личностных детерминант.

Пожалуй, единственная характеристика может быть отнесена скорее к личности, а не к характеру — это локус внутреннего контроля. В описании личностных детерминант успешности предпринимательской деятельности локусу контроля уделяется особое внимание. Обнаружено, что люди с внутренним локусом контроля чаще становятся предпринимателями, в то время как преобладание внешнего локуса контроля чаще встречается у наемных рабочих и менеджеров [13]. Другими исследователями отмечается, что у успешных предпринимателей также выявляется умеренная интернальность [7]; [9].

Интересным представляется исследование, посвященное гендерным отличиям успешного делового поведения. А.Е. Чирикова [1999] изучала иерархию представлений мужчин и женщин-предпринимателей о своих деловых качествах, способствующих достижению успеха. Общее для мужчин и женщин — это уверенность в себе и своей миссии, умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска, умение быстро делать выбор, умение отстаивать свою позицию. Несмотря на то, что это описано в терминах умений, все эти черты являются характеристиками зрелой личности, в них отражена ответственность и субъектность, авторство своей жизни и способность изменять внешний мир. По сути, это пример одного из немногих исследований, где изучаются черты личности, а не характера.

Все перечисленные исследования отличает то, что выявляемые детерминанты больше соответствуют тому, что определяется как характер, а личностные

детерминанты исследуются в отдельности. Такое механистичное дробление, на наш взгляд, порождает противоречивость получаемых результатов. Недостаточность исследований личностных особенностей, связанных с ответственностью, с выбором, с поступком не дает возможность обнаружить внутренних факторов предпринимательской успешности. Вынесение общего основания, такого как личностная зрелость, определяющей, задающей целостное сочетание личностных детерминант, которые присущи зрелой личности, позволило бы снять противоречия и прояснить вопрос внутренних факторов успешности.

Во-вторых, при анализе литературы обнаруживается такой феномен как «усредненный» предприниматель, существующий как бы вне социально-экономических реалий. Постулируется, что обнаружены стратегии, черты, детерминирующие его бизнес-успешность, но неизвестно, будут ли востребованы те же черты, качества и способности в другой социально-экономической ситуации. В частности, в исследованиях, описывающих успешного российского предпринимателя начала 1990-х, в детерминирующих чертах выделяются агрессивность, рациональность, недоверчивость, авторитарность, суеверно-мистическая настроенность [13]; [5]. Исследования же начала нашего века не обнаруживают акцента на этих чертах, а на первый план выходят иные, мало сопоставимые с вышеперечисленными характеристики: самоэффективность, адекватная самооценка, интернальный локус контроля, эмоциональная стабильность [6]. Эта несовпадение позволяет предполагать, что на разных этапах развития экономики будут успешны предприниматели с разными типами личности, разными детерминантами, которые релевантны социально-экономическим условиям: хаос в экономике, «дикий» рынок — успешны агрессивные, с внешним локусом контроля; произошла относительная стабилизация и легализация бизнеса — детерминантами успешности выступают внутренний локус контроля и эмоциональная стабильность.

Примечателен в этом плане такой культурно-исторический феномен, как индийские предприниматели, не укладывающиеся в правила и подходы западного предпринимательства. Индийское предпринимательство характеризует сильнейшая социальная и духовная ориентация, превалирующая над стремлением получения прибыли. В условиях западного общества такая ориентация, обусловленная личностными особенностями предпринимателей, привела бы к банкротству, в восточном же обществе эти предприниматели успешны (например, семейный концерн «Тата», имеющий миллиардные обороты).

Хотя, несомненно, есть черты, которые являются общими для любого успешного предпринимателя, вне зависимости от культуры, периода развития экономики и т.д. И эти черты можно обнаружить у зрелой личности. Например, и российские и западные предприниматели отмечают такие черты, как стремление быть лучшим, жить полной жизнью, вера в успех, оптимизм, позитивное мышление, готовность к кризису, вызову, преодолению, развитию. Многие предприниматели в своих автобиографиях (например Дж. Уелч, Р. Бенсон) указывают на огромное значение личности в успехе предпринимательства, а также то, что эту личность необходимо развивать.

Понятие личностной зрелости и личностного роста происходит из гуманистической психологии и практики консультирования. Гуманистическая психология, возникшая как оппозиция психоанализу, стала рассматривать человека не как объект, детерминированный своими инстинктами, а как субъекта, способного управлять собой и развиваться, позитивная направленность к здоровью и развитию личности является в человеке естественной и врожденной силой.

Постепенно понятие личностного роста вышло из области консультирования и психотерапии и стало использоваться в других областях, в том числе в организационной психологии. Центры роста, или обучения широко распространены на Западе, и предназначены они не для клинической помощи, как это было изначально, а для поддержки личностного развития здоровых людей. Они включают в себя различные виды групповой работы, физических упражнений, медитации и духовных практик. Семинары предлагают также обучение навыкам коммуникации, планирования времени, контролирования качественных показателей и снятия стресса. Лидеры, руководители, предприниматели зачастую являются участниками этих семинаров, полагая, что это благотворно отражается на их профессиональной и социальной деятельности, т.е. связывают предпринимательский успех с личностным развитием [14].

По сути, термины «личностный рост» и «личностная зрелость» почти идентичны, так же как успех — это не только результат, но и процесс. Личностная зрелость — это процессы, которые происходят в личности, ее постоянное изменение, самоактуализация. Черты, качества, определяющие личностную зрелость, выделяемые разными авторами (Р. Мей, Л.И. Дементий, Е.Л. Доценко): ответственность и целостность, субъектность, умеренно интернальный локус контроля, приоритет духовных ценностей, способность к саморегуляции, эмоциональная устойчивость, самоидентичность, адекватность самооценки, реалистичность уровня притязаний, способность быть творцом своей жизни (преодолевать обстоятельства), саморазвитие, способность ставить цели и достигать их; способность человека полностью отдаваться актуальному занятию, готовность к риску, рефлексивность, гибкость (операциональная или смысловая), принятие других, толерантность, открытость.

Таким образом, мы предполагаем, что успешные предприниматели обладают такими личностными особенностями, которые позитивно влияют на их профессиональную деятельность и отличают их от неуспешных предпринимателей. Объединяют успешных предпринимателей качества, присущие зрелой личности, т.е. успешные предприниматели являются более личностно зрелыми по сравнению с неуспешными, которые по шкале зрелость-инфантильность более инфантильны в плане личностного развития.

Однако успешность предпринимательства, вероятно, определяется избирательным использованием черт зрелой личности. Не вполне ясно, существует ли прямая зависимость между личностной зрелостью и успешностью, или существуют такие характеристики зрелости, которые, напротив, будут мешать достижению успеха в определенных рыночных условиях? Например, ценностно-смысловое поле, чувство ответственности в его понимании как законопослушности будут препятствовать успеху российского предпринимателя в период, когда законодательная база несовершенна, а налоговая политика разорительна. Также не укладываются в гипотезу прямой зависимости такие факты, что на определенном этапе (зачастую на пике успеха) некоторые предприниматели оставляют свой бизнес и уезжают, например, в Гоа заниматься духовными практиками, т.е. продолжать свой личностный рост. И наоборот, предприниматели, четко нацеленные на получение прибылей, чьи ценностно-смысловые ориентации не позволяют отнести их к зрелым личностям, вполне могут быть успешны и действительно достигать запланированного экономического результата.

Эмпирически исследовать выдвинутые гипотезы представляется возможным с помощью таких методик, как семантический дифференциал, методика Эдвардса, методика исследования самоотношения, методика исследования локуса контроля, Калифорнийский психологический опросник. Адекватное разделение респонден-

тов на экспериментальную и контрольную группу (успешных и неуспешных предпринимателей) позволит выделить четкие факторы влияния на успешность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акперов И.Г., Масликова Ж.В. Психология предпринимательства. М.: Финансы и статистика, 2003.
2. Дементий Л.И. Ответственность как ресурс личности: монография. М.: Информ-Знание, 2005. 188 с.
3. Доценко Е.Л. Психология личности: учебное пособие. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2008.
4. Завьялова Е.К., Посохова С.Т. Психология предпринимательства: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004.
5. Заславская Т.И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Общественные науки и современность. 1995. № 1. С. 17-32.
6. Масликова Ж.В. Личностные детермианты карьерной успешности предпринимателя. Дис. ... канд. псих. наук, Ставрополь, 2001.
7. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001. 240 с.
8. Психология предпринимательской деятельности (развитие российского предпринимательства в начале 1990х годов) / Под общ. ред. Бодрова А.М. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1995. 175 с.
9. Филинкова Е.Б. Психология российского предпринимательства: Учебное пособие. М.: Ректор, 2007. 288 с.
10. Филинкова Е.Б. Социально-психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью. Дис. ... канд. псих. наук. М., 2001.
11. Чирикова А.Е.. Психология предпринимательской деятельности // Личностные предпосылки успешности деятельности российских предпринимателей // Психологический журнал. 1999. Т. 20. № 3. С. 81-92.
12. Шумпетер Й. Теория экономического развития (исследование предпринимательства, прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры). М.: Прогресс, 1982.
13. Щербатых Ю.В. Психология предпринимательства и бизнеса: учебное пособие. СПб.: Питер, 2008. 304 с.
14. Frager, R., Fadiman, J. Personality & Personal Growth, 5th ed., 2002.

*Кирилл Александрович МОЛЧАНОВ —
аспирант кафедры общей психологии
и психологии труда
Российского государственного
социального университета (г. Москва)*

УДК 159.922-053

МНЕМИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ НА ПОЗДНИХ ЭТАПАХ ОНТОГЕНЕЗА

АННОТАЦИЯ. В наших экспериментах мы сопоставляли способность молодых и пожилых людей запомнить изображения пересекающихся линий. Результаты обсуждаются в контексте возрастных различий мнемических способностей. Эти различия могли быть результатом изменений в процессоре обработки информации мнемических способностей, включая взаимосвязи между функциональными, операционными и регулирующими механизмами.