

 Санкт-Петербургский государственный университет

Факультет психологии

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Выпускная квалификационная работа на тему:

***ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ, ВЫБИРАЮЩИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ***

по направлению подготовки 37.04.01 – Психология

основная образовательная программа «Общая психология, психология личности», профиль «Онтопсихология»

Выполнила:

Студентка 2 курса

Магистратуры

Алмаева Анастасия Александровна

Рецензент: Научный руководитель:

Педагог-психолог ГБДОУ ДС №7 Доктор психологических наук, профессор

Терехина Ирина Николаевна Костромина Светлана Николаевна

Санкт-Петербург

2018

Аннотация

В работе рассмотрены психологические и биографические особенностей молодых предпринимателей (до 30 лет имеющих свой собственный  бизнес). В качестве методов исследования использованы – биографический опросник (направлен на изучение семейной ситуации, самостоятельность в детстве и юности, лидерских наклонностей, уровень достижений и притязаний, особенности профессионального становления и развития, особенности актуальной жизненной ситуации), методика измерения психологического благополучия, тест жизнестойкости, методика «якоря карьеры».

Выборка исследования: 1) молодые предприниматели (50 человек) и 2) контрольная группа - работающая молодежь (19 человек).

Основная гипотеза исследования: ключевыми личностными особенностями молодых людей, занимающихся предпринимательской деятельностью, по сравнению с работающими по найму выступают более высокий уровень автономности и ответственного отношения к жизни.

Annotation

Psychological and biographical features of young entrepreneurs establishing their own business before the age of 30 are examined in this work.
Research methods are: a biographical questionnaire (aimed at studying the family situation, independence in childhood and adolescence, leadership inclination, level of achievements and ambitions, features of professional formation and development, features of the current life situation), a methodology for measuring psychological well-being, hardiness survey testing, career anchor methodology.

Participants of the study are young entrepreneurs (50 participants) and a control group consisting of employed young people (19 participants).

The main hypothesis of the study:  entrepreneurs tend to have a greater level of autonomy and responsible attitude to life compared to hired employees in the same age group.

Содержание:

Введение...................................................................................................................6

Глава 1. Проблема профессионального самоопределения в контексте жизненного пути......................................................................................................9

* 1. Жизненный путь и профессиональный жизненный путь личности.........9
	2. Профессиональное и личностное самоопределение................................18
	3. Теории предпринимательства....................................................................21
	4. Психологические теории лидерства..........................................................25
	5. Жизнестойкость как интегральная характеристика личности................30
	6. Психологическое и профессиональное благополучие............................33

Выводы по первой главе.......................................................................................36

Глава 2. Программа и методы эмпирического исследования........................38

2.1 Цель, задачи и организация исследования....................................................38

2.2 Выборка исследования....................................................................................39

2.3 Процедура исследования................................................................................40

2.4 Методы исследования.....................................................................................40

 2.4.1 Биографический опросник.........................................................................40

 2.4.2 Методика оценки психологического благополучия личности...............41

 2.4.3 Тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Леонтьева Д.А.................43

 2.4.4 Тест «Якоря карьеры» Э. Шейна, адаптированный В. А. Чикер............45

2.5 Методы обработки данных...............................................................................47

Глава 3. Результаты исследования биографических и личностных особенностей молодых предпринимателей........................................................49

3.1 «Портрет предпринимателя» как профессиограмма для сравнения с результатами эмпирического исследования.........................................................49

3.2 Анализ результатов пилотажного исследования...........................................53

3.3 Анализ полученных данных о биографии молодых предпринимателей и наемных работников...............................................................................................55

3.4 Анализ особенностей профессионального пути респондентов....................63

3.5 Анализ актуальной жизненной ситуации респондентов...............................66

3.6 Анализ результатов по тесту жизнестойкости...............................................70

3.7 Анализ результатов по методике оценки психологического благополучия личности...................................................................................................................73

3.8 Анализ результатов по тесту «Якоря карьеры».............................................75

3.9 Взаимосвязь биографических и личностных особенностей молодых предпринимателей с их жизненной позицией....................................................77

Выводы.....................................................................................................................82

Заключение.............................................................................................................85

Список использованной литературы...................................................................86

Введение

Молодежь можно рассматривать как группу, находящуюся в «переходном состоянии… от относительной определенности, обеспечиваемой родителями, к неопределенности самостоятельной жизни» (цит. по Зубок Ю. А. Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социол. исслед. 2003. № 4). В данной ситуации формируется предрасположенность к особому типу восприятия и освоения экономической действительности, что может способствовать адаптации к наличным и будущим экономическим условиям жизнедеятельности. На данный момент среди молодёжи существует тенденция выбора предпринимательской деятельности в качестве основной экономической деятельности. Предпринимательство активно популяризируется среди молодёжи в возрасте от 18 до 30 лет, как альтернатива привычному профессиональному пути. Наблюдается так же оппозиционная позиция молодых предпринимателей относительно профессионального пути их родителей.

Современное предпринимательское сообщество в России отличается открытостью, молодые предприниматели охотно делятся накопленным опытом, проводят тематические лекции и семинары, которые может посетить любой желающий. В последние годы стали появляться так называемые «бизнес-инкубаторы», готовящие молодых бизнесменов к предпринимательской деятельности. Активная поддержка государства, доступность информации, благоприятное отношение общества к предпринимательству, ажиотаж вокруг формируют интерес различных групп к данному виду деятельности, что ведёт к неоднородности сообщества. Сегодня предпринимателем может быть молодая мама, недавний выпускник школы или университета, опытный бизнесмен или бывший наёмный работник. Уровень успешности бизнеса каждого из них будет различён, как и их личностные особенности. В данной работе будут рассмотрены личностные особенности молодых людей, выбирающих предпринимательскую деятельность в качестве основы своего профессионального пути.

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью рассмотрения профессионального пути личности в связи с ее личностными особенностями. Особый интерес в этой связи представляют предприниматели, так как их деятельность является не просто частью жизни, а ее важнейшей составляющей, во многом жизнь предпринимателей строится вокруг своей деятельности, своего бизнеса, а не наоборот. Вопрос выбора профессионального пути является центральным для данного исследования; мы предположили, что существуют личностные и биографические особенности, определяющие различие в выборе профессионального пути.

Цель исследования: выявить и проанализировать биографические и психологические особенности молодых людей (до 30 лет), сделавших выбор в пользу предпринимательской деятельности, выявить личностные особенности предпринимателей.

Объект исследования: молодые предприниматели.

Предмет исследования: биографические и психологические особенности молодых людей, осуществляющихся предпринимательскую деятельность.

Задачи эмпирического исследования:

1. Сформировать методический комплекс для изучения биографических и личностных особенностей молодых людей, занимающихся предпринимательством.
2. Изучить личностные особенности молодых предпринимателей и молодых людей, работающих по найму.
3. Изучить влияние детско-родительских отношений на выбор предпринимательства в качестве профессионального пути.
4. Изучить ценностные ориентации молодых предпринимателей в карьере.
5. Изучить жизнестойкость молодых предпринимателей.
6. На основании анализа исследований, проведённых в последние 5 лет в России, предметом которых стали молодые предприниматели и особенности их жизненного и профессионального пути, и анализа литературы по теме, выделить превалирующие личностные черты, свойственные молодым предпринимателям.
7. Провести сравнительный анализ по исследованным параметрам группы молодых людей (до 30 лет), осуществляющих предпринимательскую деятельность, и контрольной группы наемных работников той же возрастной группы.

Основная гипотеза исследования: молодые люди, выбирающие в качестве своего профессионального пути предпринимательскую деятельность, отличаются более высоким уровнем автономности и ответственного отношения к жизни по сравнению с работающими по найму.

Выборку исследования составили молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет, разделённые на две группу по виду профессиональной деятельности – молодые предприниматели, осуществляющие деятельность в различных сферах бизнеса: продажа услуг и товаров, производство, имеющие в штате от 1 до 140 сотрудников, и наемные работники – инженеры, менеджеры, специалист и руководители. Средний возраст респондентов – 26 лет. Всего в исследовании приняло участие 69 человека, 50 из которых осуществляют в данный момент предпринимательскую деятельность и 19 человек являются наемными работниками. Все респонденты на данный момент осуществляют свою профессиональную деятельность в Санкт-Петербурге.

Практическая значимость исследования обусловлена необходимостью рассмотрения профессионального пути личности как в связи с ее личностными особенностями, так и в контексте жизненного пути личности, что является перспективным направлением психологических исследований.

Глава 1. Проблема профессионального самоопределения в контексте жизненного пути

* 1. Жизненный путь и профессиональный жизненный путь

Биография человека как предмет изучения психологии может являться ключевым моментом в изучении человека как субъекта его бытия. Не представляется возможным полное понимание человека без знания ключевых событий его жизни, детства, профессионального пути, культурного и исторического контекста его существования.

Профессиональная деятельность сегодня является важнейшей частью жизни человека. Она влияет на жизненный путь, во многом формируя его, трансформирует личность, делает человека субъектом его профессиональной карьеры.

В современных психологических исследованиях особый акцент делается на значимости взаимодействия индивида с окружающей его средой, что обуславливает переход от онтологии изолированного индивида к онтологии жизненного мира. Взаимодействие человека с миром неразрывно связано с ключевыми выборами в его жизни, что непосредственно затрагивает профессиональную сферу жизни человека. Таким образом, для понимания факторов, обуславливающих профессиональное и личностное самоопределение личности, необходимо рассматривать ее в контексте жизненного пути.

Понятие жизненного пути человека является междисциплинарным объектом исследования, оно представляет интерес для социологии, культурологии, психологии.

В западной психологии изучение жизненного пути связано с именами Э.Эриксона и Ш.Бюллер, разработавшими концепцию жизненного пути, основанную на возрастной периодизации. Жизненный путь, согласно работам Ш.Бюллер, должен быть описан целостно и включать в себя описание всей жизни человека: объективные условия его жизни и события жизненного пути, внутреннюю эволюцию системы ценностей и установок, деятельность человека и продукты его жизнетворчества. Так же ей была развита идея интенциональности, то есть врожденной структуры, содержащей врожденные целевые и ценностно-смысловые структуры, лежащей в основе жизненных выборов человека.

Ш.Бюллер были выделены пять возрастных фаз в жизненном пути человека, в основе которых – развитие личностного самоопределения человека. Согласно Ш.Бюллер, человек стремится к самоосуществлению и в каждом возрастном периоде это понятие приобретает свою неповторимую форму.

Похожую идею развил Э.Эриксон в своей концепции жизненного пути, систематизировав в эпигенетической диаграмме возрастную периодизацию жизненного пути. Э.Эриксон выделил 8 возрастных фаз, в каждой из которых решается определенная фундаментальная задача развития.

Г.Томэ, напротив, считал, что нет общечеловеческого образа развития, но есть множество разнообразных форм развития в детстве, юности и зрелом возрасте, что связано с многообразными вариантами взаимодействия индивида с окружающей средой. Вкладом Г.Томэ в изучение жизненного пути можно считать актуализацию контекстуальных и индивидуальных факторов, включающих как биологические составляющие, так и психологические компоненты, и их влияния на развитие.

А.А. Бочавер выделил 3 основных подхода к исследованию жизненного пути в зарубежной психологии: возрастно-психологический, событийный и нарративный подходы, которые не являются взаимоисключающими, а, напротив, дополняют друг друга.

В отечественной психологии понятие жизненного пути связано с именами С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева, идеи которых продолжают развивать их последователи.

Согласно Ананьеву, жизненный путь представляет собой последовательность жизненных событий, формирование человека как личности и субъекта деятельности в конкретном социально-историческом контексте, связанное с разными возрастными этапами (цит. по Гришина Н.В. Жизненные сценарии: нормативность и индивидуализация // Психологические исследования: электронный научный журнал, 2011, с. 6). Жизненный путь – вся жизнь человека от его рождения до смерти, «это история формирования и развития личности в определенном обществе, современника определенной эпохи, сверстника определенного поколения» (цит. по Ананьев Б.Г. «Человек как предмет познания. – Л, 1969, с. 104 -105). Биография человека, выступая предметом изучения психологической науки, дает исследователю возможность наиболее полно изучить личность, включив ее в социальный и исторический контекст.

По Ананьеву основным в характеристике жизни является возраст человека, в нём соединены социальные и биологические "кванты" – периоды, характеризующие жизненный путь.

Б.Г.Ананьев условно разделил жизненный путь личности на периоды становления: детство (воспитание, обучение и развитие), юность (обучение, образование и общение), зрелость (профессиональное и социальное самоопределение личности, создание семьи и осуществление общественно-полезной деятельности), а также ввел понятие социальных достижений. Самый яркий момент в жизни личности - "пик" карьеры, приходится на период зрелости, а завершающий период - старость, характеризуется уходом из общественно полезной и профессиональной деятельности при сохранении активности в сфере семьи (цит. по Ананьев Б.Г. «Человек как предмет познания. – Л, 1969, с. 104 -105).

Изучение жизненного пути человека исходит из рассмотрения человека как активного субъекта, субъекта деятельности, активно трансформирующего свою жизнь и окружающую действительность, что предполагает авторство человека по отношению к собственной жизни, самостоятельный выбор человеком своего бытия. Само понятие жизненного пути иллюстрирует активное участие человека в своей жизни, в отличие от понятия жизненного цикла, лишающего человека активной позиции по отношению к собственной жизни.

«Жизненный путь человека представляет собой результат его стремления – в определенных заданных ситуативных условиях – реализовать оптимальный по его субъективным меркам вариант жизнеустройства, используя имеющиеся в его распоряжении ресурсы и руководствуясь индивидуальными целями и предпочтениями» (цит. по Гришина Н.В. Экзистенциальная психология – СПб. : Издательство СПбГУ, 2018, с. 311).

В современных исследованиях понятие жизненного пути включает в себя понятие жизненного сценария. Жизненные сценарии определяются как культурно разделяемые представления относительно порядка и времени жизненных событий в прототипическом жизненном цикле (цит. по Гришина Н.В. Жизненные сценарии: нормативность и индивидуализация // Психологические исследования: электронный научный журнал, 2011, с. 6). Для описания жизненных сценариев важным является понимание человека как субъекта, так как основной атрибут этого понятия – активность, человек таким образом определяется как творец собственной жизни, способный трансформировать свою реальность и взаимодействовать с миром.

Для представителей зарубежной школы психологии характерно рассмотрение жизненных сценариев и их реализации как бессознательной структуры, не осознаваемой человеком. Для представителей отечественной психологии, напротив, жизненные сценарии не ограничиваются влиянием бессознательных структур, они связывают изменчивость сценариев со степенью зрелости индивида, способности индивида к рефлексии, «жизнетворчеством».

Гришина Н.В. разделила жизненные сценарии на нормативные и индивидуальные жизненные сценарии.

Нормативный жизненный сценарий включает в себя события, отвечающие запросам времени, в котором находится индивид, они зависят так же от культурного контекста. Исследования показывают высокую степень близости нормативных сценариев во многих культурах, что отражает универсалии человеческого существования.

Отклонения от нормативных установок общества (например, обязательность школьного образования), такие как неэффективная реализация заданных обществом событий, оказывают существенное влияние на жизненных сценарии, что может приводить к их деструкции. Раннее проявление самостоятельности так же является отклонением от нормативного сценария, это задает «опережающий сценарий».

Завершение нормативного сценария актуализирует перед человеком жизненный выбор относительно не заданных событий дальнейшей жизни, это ставит его в ситуацию, когда он сам является творцом своей жизни. Такие выборы, получившие в психологии название жизненных выборов, являются переломными моментами жизненного сценария человека, определяя его дальнейшее направление и развитие.

Индивидуальный жизненный сценарий – результат «жизнетворчества» человека. На вариативность жизненного сценария оказывают воздействие ряд факторов – возраст человека, оценка собственной жизни, значимых событий, личностные особенности человека.

В рамках жизненного сценария выделяют жизненные модели, одной из которых является профессиональный путь человека.

Выбор профессионального пути можно считать частью индивидуального жизненного пути. После завершения обучения в школе, то есть после прохождения нормативного жизненного сценария человек впервые оказывается перед значительным жизненным выбором, какие осуществлять дальнейшие действия. Выбор дальнейшего образования или отказ от него предопределяют и детерминируют дальнейший профессиональный путь личности. Можно сказать, что первый переломный момент сценария наступает именно в этой точке, так как индивид задает себе вопрос «Кем я хочу быть» и действует далее в соответствии с этим выбором.

Выбор профессионального пути на сегодняшний день является одним из важнейших выборов, одним из ключевых выборов в развитии личности. Современная система образования построена таким образом, что вопросы относительно дальнейшей карьеры встают перед молодыми людьми 16 – 18 лет, что связано с выбором учебного заведения, направления обучения и, соответственно, дальнейшим родом деятельности. В американской традиции является нормой «перерыв» между обучением в школе и поступлением в университет, когда молодые люди могут определиться, чем они хотят заниматься. В нашей культуре такого рода промедления не одобряются и считаются отклонениями от нормативного сценария, продиктованного культурной и социальной ситуацией, поэтому зачатки профессионального самоопределения проявляются уже у подростков.

Выбор профессии и своего места в мире профессий – не выбор, который совершается раз и навсегда, это постоянные вызовы, которые сопровождают человека на протяжении его жизненного пути, однако в период ранней взрослости эти выборы особенно важны и оказывают большее влияние на жизненный сценарий в силу субъективного восприятия ситуации как более важной по причине отсутствия опыта подобных выборов.

На выбор профессии могут оказывать влияние семейная ситуация, влияние значимых других, субъективные представления субъекта о профессиональной деятельности, жизненный план.

Процессы самореализации через профессию, профессиональное развитие тесно связаны друг с другом и являются частью жизненного пути человека. Профессиональный путь развивается вместе с его субъектом, являясь при этом фактором развития человека как субъекта профессиональной деятельности: профессиональная деятельность формирует жизненный путь человека и его индивидуальное развитие, а изменения в самой личности приводят к возникновению и развитию качеств, обеспечивающих выполнение человеком роли субъекта профессиональной деятельности.

Зеер Э.Ф. и Сыманюк Э.Э. в концепции анализа критических событий в профессиональном становлении реализовали событийный подход к изучению профессионального жизненного пути человека. Авторы выделили ряд стадий в процессе профессионального развития, сопровождаемых кризисами, в которых посредством сверхнормального уровня социально-профессиональной активности осуществляется потребность личности в самоактуализации (цит. по Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности/ Э.Ф.Зеер, Э.Э. Сыманюк//Психологический журнал. - 1997 - № 6 (Том 18). Этот высший уровень социально-профессиональной активности личности охватывает достижение субъективно значимых профессиональных целей, перестройку и оптимизацию самой профессиональной трудовой деятельности и самодетерминацию личности в профессиональной деятельности. В качестве такого вида активности может выступать и смена профессиональной деятельности или рода деятельности, если это соответствует представлениям личности о самоактуализации.

Самоактуализация, согласно А.Маслоу, - это устремленность личности вперед, непрерывная реализация потенциальных возможностей, поиск возможностей для раскрытия своих талантов, принятие своей собственной изначальной природы и стремление личности к собственной внутренней синергии. Самоактуализация предполагает вовлеченность в какое-то дело, находящееся вне человека, сюда возможно отнести профессиональную самоактуализацию. «Самоактуализированный человек характеризуется следующим набором свойств, каждое из которых в цивилизованном обществе должно быть принято как положительное и для индивида, и для целого общества: эффективное восприятие реальности и комфортные взаимоотношения с реальностью; приятие (себя, других, природы); спонтанность, простота, естественность; служение; отстраненность, потребность в уединении; автономность, независимость от среды, воля и активность; свежий взгляд на вещи; высшие переживания; братское отношение к людям; верные межличностные отношения; демократичность; умение отличать средство от цели, добро от зла; философское чувство юмора; творчество; сопротивление культурному влиянию» (цит. по Маслоу А. Самоактуализация. Психология личности. Текст. М.: 1982).

Ш.Бюллер в своих работах обращалась к близкому понятию самоисполнения, подчеркивая при этом определяющую роль детского опыта человека. Она вкладывала в это понятие смысл реализации человеком своего потенциала, подчеркивая, что на каждом из 5 жизненных фаз самоисполнение по-разному понимается личностью. Стремление к самоактуализации или самоисполнению является определяющим для всего жизненного пути человека. В контексте профессионального жизненного пути самоактуализация может пониматься как наиболее полная реализация человеком своих способностей и талантов через профессиональную деятельность.

Абульханова-Славская К.А. в понятии «жизненной стратегии» говорит о том, что она проявляется в выборе, определении и реализации жизненных ценностей индивида. В данном акте проявляется ответственное отношение человека к собственной жизни, в контексте профессионального пути жизненная стратегия способствует регуляции собственной профессиональной деятельности, определению собственной принадлежности к социально-профессиональной группе. Отношение индивида к профессиональной деятельности может проявляться как потребность в реализации своих способностей через деятельность и как утилитарное отношение, чему соответствуют стратегии адаптации и самореализации.

Н.В.Гришина описала более узкое понятие «профессиональной стратегии», выделив три группы профессионалов по уровню владения профессиональными стратегиями. Для первой группы профессиональная деятельность является испытанием, которое изматывает человека морально и физически. Для второй группы характерно отношение к трудностям профессиональной деятельности как к жизненной необходимости, что приводит к адаптации к наличным трудностям и получения удовлетворения от профессиональной деятельности. Третья группа полностью реализует себя через профессиональную деятельность, вписывая ее в свою смысловую структуру.

Переход к более продуктивным уровням профессиональной стратегии может быть обусловлен определением сферы развития личностного потенциала через профессиональную деятельность.

Марков В.Н. определяет личностный потенциал как самоуправляемую систему внутренних ресурсов личности, способных к возобновлению, которые проявляются в ее деятельности, направленной на получение социально-значимых результатов. Поскольку зрелый человек необходимо включен в систему профессиональных отношений, она может и должна выступать инструментом личностной самореализации индивида, но для определения и постоянного уточнения деятельности, соответствующей мотивационной структуре и способностям, индивид необходимо проходит через профессиональное самоопределение.

1.2 Профессиональное и личностное самоопределение

Самоопределение является неотъемлемой частью процесса развития человека, оно включает в себя личностное, профессиональное, социальное и другие виды самоопределения, постоянно взаимодействующие друг с другом.

В отечественной традиции существует три основных подхода к проблеме личностного самоопределения, в рамках которых данное понятие раскрывается с различных сторон: психологический подход, представленных работами Рубинштейна С.Л., Леонтьева А.Н, психолого-культурологический подход Выготского Л.С. и социологический, представленный в работах Абульхановой-Славской К.А., Петровского В.А.

Профессиональное самоопределение представляет собой избирательное отношение индивида к профессиональному миру. Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих способностей, мотивов, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий. Профессиональное самоопределение – непрерывный процесс, осуществляющийся на протяжении всей жизни индивида и предполагающий постоянное уточнение своего места в мире профессий.

Е.А. Климов определяет профессиональное самоопределение как важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного, сообщества профессионалов (цит. по Климов Е.А. Психология профессионала – М.: Апрель-пресс, 1996, 90 стр.). Таким образом, профессиональное самоопределение не сводится к выбору профессии или завершению профессиональной подготовки, оно осуществляется на протяжении всей жизни человека, что подтверждает необходимость его комплексного изучения в контексте всего жизненного пути.

В Институте профессионального самоопределения молодежи РАН данный феномен анализируется во взаимосвязи различных сторон его проявления, к которым относятся формирование профессиональной карьеры, личностные возможности и сферы их реализации, личностные особенности и практическое отношение личности к системе социокультурных факторов ее бытия и развития (цит. по Чистякова С.Н. Концепция профессионального самоопределения молодежи – Омск.: Юнити, 2006, 53 стр.).

Согласно Дж.Холланду, успех профессиональной деятельности и удовлетворенность от нее зависят от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими похожими личностными и профессиональными качествами. Представители одной профессии определяют профессиональную среду, соответствующую одному из 6 типов личности, выделенных автором: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предпринимательский, художественный. Данная классификация построена с учетом интересов и способностей личности, свойств ее темперамента. Дж.Холланд исходил из того, что направленность личности является наиболее значимой ее подструктурой, а успешная деятельность определяется ценностными ориентациями личности, ее интересами, установками, отношениями и мотивами, что актуализирует необходимость рассмотрения профессионального самоопределения в связи с личностными особенностями личности.

Пряжников Н.С. сущность профессионального самоопределения обозначает как самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в культурно-исторической ситуации (цит. по Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии – М., Инфра-М, 2009, с.17). Автор подчеркивает таким образом связь профессионального самоопределения с реализацией человеком себя в других важных сферах жизни, а так же важность как внешних (заработная плата, престиж профессии), так и внутренних мотиваторов при выборе сферы профессиональной деятельности.

К.Замфир предлагает следующую классификацию мотивов при выборе профессиональной деятельности: внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация. Преобладающий тип мотивации влияет не только на эффективность выполняемой работы, но и на личность самого работника. В целом отмечается, что преобладание внутренней мотивации при осуществлении профессиональной деятельности положительно влияет на удовлетворенность работника своей деятельностью, так как внутренняя мотивация предполагает рассмотрение деятельности как источника личностного развития, включения ее в контекст своей жизни.

Важнейший элемент профессионального самоопределения – способность личности находить личностный смысл и возможности для развития своих способностей в профессиональной деятельности, а так же уточнять их в процессе профессиональной деятельности, так как на разных стадиях развития личности задачи профессионального самоопределения решаются по-разному.

Б.Заззо, описывая переход от юности к самостоятельности взрослой жизни, отмечает, что для одних этот переход означает вынужденное приспособление к меняющимся обстоятельствам, утрату, для других – возможность для расширения и обогащения сферы деятельности, повышение уровня личной ответственности. Согласно И.С.Кону, данное различие обусловлено в большей степени личностным, чем возрастным фактором, и проявляется во всех сферах деятельности индивида.

* 1. Теории предпринимательства

Теории предпринимательства традиционно разрабатывались в рамках социально-экономических наук, так как предприниматели являются значимыми фигурами на экономическом рынке, а предпринимательство – одна из наиболее активных форм экономической деятельности. В настоящее время в России тема предпринимательства имеет особую значимость, что обусловлено постановкой задачи на государственном уровне по развитию малого и среднего бизнеса в России.

Первым к проблеме предпринимательства обратился Р.Кантильон в «Эссе о природе торговли вообще», определяя предпринимателя как субъекта, стремящегося к рыночному обмену для получения прибыли, непременно несущего риск. По Кантильону, назначение предпринимателя состоит в том, чтобы функционировать в неопределенных условиях и обнаруживать источники для удовлетворения своих материальных потребностей.

К.Маркс в «Капитале» под предпринимателем понимал капиталиста, не являющегося собственником производства, но принимающего участие во внедрении новых технологий и обороте капитала с целью получения дополнительной выгоды, подчеркивая новаторскую роль предпринимателя в сравнение с собственником производства.

К проблеме предпринимательства обращался так же Т.Веблен в «Теории праздного класса». Он отмечает в качестве главного несогласия капитализма несогласие между индустрией и бизнесом, под индустрией автор понимал область материального производства, а под бизнесом – сферу обращения. Т.Веблен отмечает, что предприниматель не стремится к стабильному и четко организованному производству и пытается спровоцировать нестабильность на рынке, главная цель предпринимателя – накопление богатства.

Самой известной теорией предпринимательства и на сегодняшний день является концепция, разработанная Й.Шумпетером. Основная идея Шумпетера заключается в том, что развитие экономики основывается на внедрении инноваций, то есть использовании существующих источников новыми способами, к которым относятся усовершенствование внутренних процессов, новые комбинации производственных факторов на основе инноваций.

Й.Шумпетер в «Теории экономического развития» говорит о предпринимателе как о новаторе, внедряющем инновации. Под инновациями автор понимает создание нового, введение новых способов производства, освоение новых рынков, использование новых, не использованных ранее, видов сырья, введение новой организационной системы. «Предпринимательский труд, пишет он, **–** как по своей природе, так и по выполняемой функции качественно отличается от любого другого, в том числе и труда по управлению, а тем более от умственного труда и от всего того, что делает предприниматель помимо осуществления своей предпринимательской деятельности». Характерными чертами такого вида труда, по мнению Й. Шумпетера, является «специфическое сочетание остроты видения и ограниченности кругозора с умением идти вперед в одиночку. Эти качества в конечном счете и определяют тип» (цит. по Шумпетер Й. Теория экономического развития. − М.: Прогресс, 1982. − С. 189). Важно отметить, что, согласно Шумпетеру, предприниматель не является производителем, он осуществляет новые комбинации. Предприниматель, согласно автору, способен к творчеству, риску, нацелен на достижение успеха.

Й.Шумпетер один из первых особо выделил и структурировал личностные особенности, присущие предпринимателям, к которым относятся: особый взгляд на вещи, волю и способность выделять наиболее важные моменты действительности и реально их оценивать; способность идти в одиночку, не боясь неопределенности и возможного сопротивления; способность воздействовать на других людей (лидерские качества).

Й.Шумпетер выделил три ключевые группы мотивов к осуществлению предпринимательской деятельности: устремление быть единовластным владельцем собственного предприятия, устремление подтвердить собственную состоятельность, возможность самореализации, способность заниматься любимым делом и самостоятельно достигать высоких результатов. Автор не связывал предпринимательство с определенным стабильным видом экономической деятельности, он отмечал, что предпринимателем является человек в процессе внедрения инноваций, то есть предпринимательство – не стабильная характеристика экономического агента. Вклад Й.Шумпетера в развитие теории предпринимательства остается ценным и актуальным и на сегодняшний день, выделенные им личностные качества предпринимателей и группы мотивов к предпринимательской деятельности незначительно дополнены современными исследованиями.

Психологические условия для развития предпринимательства или личностные качества предпринимателей большинство школ понимает одинаково. Неизменным является признание того факта, что предпринимательство является не только экономической, но и психологической категорией и обеспечивается личностными особенностями предпринимателя. Готовность к риску как основная особенность предпринимателя описана в работах Р.Кантильона и А.Смита, важность творческих и организаторских способностей предпринимателя отмечал А.Р.Ж.Тюрго. В.Зомбарт в психологическом портрете предпринимателя особо выделял духовную свободу, волю, энергию, упорство, постоянство, лидерские и организаторские способности. Д.Макклеланд отличительной особенностью предпринимателя считал высокий уровень мотивации достижения. Дж.Роттер отмечал более высокий уровень интернальности предпринимателей в сравнении с другими экономическими агентами. Р.Брокхауз опять же делает акцент на способности предпринимателей осознанно идти на риск, а В.Н.Дружинин особую роль отводит мотивации предпринимателей к самоактуализации, реализации своего потенциала, самооценке, уровню притязаний, способности принимать самостоятельные решения и идти на риск. Л.М.Митина выделяет в личности предпринимателя ряд интегральных характеристик: профессиональная направленность, профессиональная компетентность и эмоциональная (поведенческая) гибкость. Каждая из этих характеристик может включать в себя различные комбинации профессионально значимых личностных качеств, существенных для выбранной профессиональной области.

* 1. Психологические теории лидерства

Лидерские качества как необходимая составляющая портрета предпринимателя присутствуют почти во всех теориях предпринимательства, описанных выше. Можно сказать, что лидерские качества необходимы в предпринимательской деятельности для эффективного взаимодействовать с внешней средой, сотрудниками внутри компании, успешного функционировании организации.

Феномен лидерства является наиболее изучаемой проблемой в психологии, что обусловлено широтой применения данной характеристики и ассоциациями лидерства с успехом, богатством, славой. Д.В.Ольшанский выделил некоторые общие подходы к определению данного понятия (цит. по Ольшанский Д.В. Основы политической психологии. – М., 2011).

Теории героев и теории черт считаются исторически первыми теориями лидерства и до конца 19 века носили описательный характер. Предполагалось, что существует набор определенных черт, который делает человека героем; теория акцентирует внимание на свойствах лидера. Л.Бернард, В.Бинхам, О.Тэд относили лидерские качества (набор качеств) к врожденным свойствам человека. К выделенным исследователями лидерским чертам относились: умственные и вербальные способности, образование, физическое развитие, ответственность (инициатива, упорство), участие (активность, кооперация), статус (социально-экономическое положение, популярность), ситуативные черты. В 1940 г. К. Бэрд составил список из 79 черт, упоминаемых исследователями как «лидерские», который возглавили инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность и дружелюбие (Р. Стогдиллом были добавлены бдительность, популярность и красноречие). Однако позднее Бэрд и Стогдилл в результате сравнительного анализа различных подходов к необходимому лидеру набору качеств, пришли к выводу, что нет серьезных научных оснований считать, что лидерами становятся только носители особенных черт и качеств.

Теории среды считают лидерство функцией окружения, делая акцент на требованиях внешней среды и индивидуальных различиях людей. Х.Персон выделил две базовые гипотезы в рамках теории среды: каждая отдельная ситуация определяет как самого лидера, так и его качества; качества индивида, определяемые как лидерские, - результат предыдущих лидерских ситуаций, лидерского опыта индивида. Е.Богардус исходит из того, что тип лидерства в группе зависит от вида группы и типа проблем, которые ей предстоит решать.

Личностно-ситуационные теории, объединив два предыдущих подхода, рассматривают как психологические черты самого лидера, так и среду, в которой лидерство себя проявляет. Р.Стогдилл и С.Шартл акцентируют внимание на таких понятиях как статус, взаимодействие, сознание, поведение участников группы по отношению друг к другу. Таким образом, в рамках данного подхода лидерство рассматривается как составляющая социального взаимодействия, а не как характеристика изолированного индивида.

В рамках гуманистической теории функция лидерства рассматривается как способность организовать процесс таким образом, чтобы участники группы в процессе реализации своих потребностей и мотивационного потенциала, одновременно помогали достичь целей организации. Д. Мак-Грегор предложил две теории организующего лидерства: теория X основана на предположении, что индивиды пассивны, противостоят нуждам организации, их необходимо направлять и «мотивировать». Теория Y, наоборот, утверждает, что люди обладают мотивацией и стремятся к ответственности, поэтому необходимо так их организовывать и направлять, чтобы они одновременно реализовывали и свои цели, и цели организации. Таким образом, гуманистический подход исходит из анализа личностно-психологических причин лидерства.

Мотивационные теории лидерства акцентируют внимание на мотивах. Дж.Аткинсон разделил мотивацию в организации на мотивацию к успеху и мотивацию избегания неудачи. А.Маслоу корни лидерства видел в трансформации желаний человека в потребности, устремления, мотивы, зависящие от среды. Задача лидера в предотвращении различных «общественных расстройств» через продуктивную трансформацию потребностей. Согласно А. Маслоу, лидером движут два базовых вида потребностей – потребность в силе, достижениях, автономии, свободе и потребность в доминировании, репутации, престиже, успехе, статусе.

Разнообразные подходы к определению лидерства порождаю разнообразные типологии лидеров. Распространенным является типологизация, основанная на противопоставлении двух типов лидеров: преобразователи и дельцы (Дж.Мак-Грегор, Д.Бернс), львы и лисы (Н.Макиавелли), однако подходы, основанные на дихотомии, критикуются за редукционизм. В основе типологии М.Вебера лежит идея об идеальных типах господства, где центральным становится понятие авторитета, поэтому трем типам лидерства, выделенным автором, - традиционному, политическому и рационально-легитимному, соответствуют три типа политической власти (цит. по Шпакова Р.П. Типы лидерства в социологии Макса Вебера // Социологические исследования. — 1988. — № 5).

Независимо от того, какие основания были избраны для типологии лидерства, большинство авторов упоминают об одних и тех же функциях лидера: лидер объединяет людей и защищает интересы своей группы, выбирает курс, согласно которому будет происходить развитие группы, определяет способы решения поставленных перед группой задач, инициирует стимулы для изменений, выступает гарантом справедливости и порядка, активно коммуницирует с представителями группы и окружающей средой.

Предпринимательство, согласно теориям предпринимательства, рассмотренным выше, традиционно связывается с лидерством и лидерскими качествами. Выделяются две кардинально противоположные точки зрения – является ли лидерский потенциал в предпринимательстве данным заранее или заданным извне. Наиболее предпочтительной считаются подходы, рассматривающие лидерство как результат соотношения процессов адаптации и индивидуализации, в результате чего формируются основные качества, образующие лидерство в предпринимательской деятельности – целеустремленность, уверенность в себе, приверженность своему делу. Определены три группы составляющих личности, влияющие на результат будущей деятельности человека, планирующего открыть свое дело: деловые навыки, личные качества, «надситуативная» активность, способность к риску (цит. по Петровский В.А. Индивидуальность и саморегуляция: опыт мультисубъективной теории// Мир психологии. – 2014. - №1).

Дж.Ковини и Д.Слевин в своей модели предпринимательства используют понятие «предпринимательская позиция», которую, согласно концептуальной модели предпринимательства, определяют: принятие риска, то есть предпочтение более рискованной деятельности с большей вероятной прибылью менее рискованным предприятиям с меньшей гарантированной прибылью; превентивная активность; инновационность. Среди личностных качеств предпринимателя выделяется так же потребность в достижениях, инициатива, вера в себя и в свои силы, смелость, знание и понимание себя.

Особенно выделяется целеполагание как необходимая составляющая предпринимательской и лидерской деятельности, отмечается, что это явление начинает развиваться в юношеском возрасте: в зависимости от отношения к будущему и целей по-разному воспринимают себя как субъектов этого будущего, на что оказывают влияние осознание своих способностей и возможностей, самооценка и реальность, в которой существует индивид. Целеполагание напрямую связано с «жизненной стратегией», которая, согласно Абульхановой-Славской К.А., проявляется в выборе, определении и реализации жизненных ценностей индивида.

Леонтьев Д.А. отмечает, что для осуществления наиболее продуктивной жизненной стратегии важно структурировать материал собственной жизни, быть не только мыслителями, но и созидателями, угадывать момент и пропорцию необходимого действия. Опираясь на работы С.Мадди, он описал систему установок на включенность, контроль, принятие вызова, в определенной мере поддающихся формированию, и включенных в более общее понятия жизнестойкости.

* 1. Жизнестойкость как интегральная характеристика личности

Понятие жизнестойкости, введенное американским психологом Сальваторе Мадии, - операционализация понятия «отвага быть», раскрытое в работах экзистенциального философа П.Тиллиха. «Отвага быть» - это готовность человека отвечать на вызовы из окружающего мира, действовать вопреки внутренней тревоге. Жизнестойкость способствует разрешению экзистенциальных дилемм человеческого существования, минимизируя тревогу, сопровождающую жизненные выборы.

Согласно С.Мадди, человек постоянно находится в ситуации выбора либо прошлого (привычного и знакомого), либо будущего (нового, неопределенного и непредсказуемого). Главный ресурс человека в процессе этих выборов – жизнестойкость, которая является опорной точкой при выборе неизвестного будущего, дающего человеку новый опыт и возможности для личностного развития. Человек, обладающий высокими показателями жизнестойкости, более позитивно оценивает жизненные изменения, видя в них пути для развития и новых возможностей, он справляется с новыми жизненными задачами, минимизируя стрессовое воздействие. С течением времени мышление и поведение человека с высокими показателями жизнестойкости становится более гибким, сложным и индивидуализированным благодаря его психологическому росту.

Жизнестойкость как личностный конструкт (hardiness) включает в себя вовлеченность, контроль, принятия риска, - три компонента, являющиеся относительно автономными и вместе формирующие общий показатель жизнестойкости человека.

Вовлеченность определяется автором как важнейшая характеристика отношений человека к себе, окружающему миру и характера их взаимодействия, являющимся отправной точкой для самореализации человека. Высокая степень вовлеченности характеризуется получением удовольствия от собственной деятельности и ее результатов, что обеспечивает возможность ощущать собственную значимость и включаться в решение жизненных задач, несмотря на наличие стрессогенных факторов и изменений. Отсутствие же подобной убежденности способствует ощущению себя вне жизни и порождению чувства отверженности.

Контроль – это убежденность человека в том, что он способен оказывать влияние на события собственной жизни и результат собственных действий. Данная характеристика позволяет человеку увидеть свою причастность как к собственной жизни, так и к миру вне себя, человек с высокими показателями контроля самостоятельно формирует свой жизненный путь и свою деятельность в мире. Низкие показатели контроля, напротив, формируют у человека ощущение собственной беспомощности и неспособности влиять на события своей жизни.

Принятие риска предполагает рассмотрение жизненных событий как способа приобретения опыта, стремление действовать в отсутствии гарантированного успеха. В основе принятие риска лежит идея развития через активное усвоение знаний из опыта и последующее их использование. Принятие риска подразумевает восприятие личностью нового жизненного опыта позитивного и негативного как вызова и испытания себя, способа обогащения собственной личности.

Помимо перечисленных выше составляющих жизнестойкость включает в себя такие базовые ценности, как кооперация, доверие, креативность.

Жизнестойкость, исходы из описанных выше составляющих, можно определить как особый паттерн установок и навыков человека, позволяющих переживать различные жизненные события как новые возможности, проявления возможностей для надситуативной активности и расширения сферы личного влияния на свою жизнь и окружающую действительность.

В работах западных исследователей показана взаимосвязь жизнестойкости с успешностью человека в разных сферах деятельности, особенно связанных с действием в стрессовых ситуациях. Жизнестойкость препятствует возникновению внутренней нестабильности и эмоциональной неустойчивости в стрессовых ситуациях засчет принятия личной ответственности за события собственной жизни.

Согласно С.Мадди, компоненты жизнестойкости, в основном, развиваются в детском и юношеском возрасте, однако, этот внутренний ресурс подвластен человеку, он может его изменить и переосмыслить. Жизнестойкость как внутренний ресурс личности способствует активному преодолению жизненных трудностей и оптимальной адаптации.

Д.А.Леонтьев включает жизнестойкость в структуру личностного потенциала человека, определяя потенциал как интегральную характеристику личной зрелости, что отражает меру преодоления личностью самой себя, задач и обстоятельств.

Е.В.Медведева характеризует жизнестойкость как меру способности личности выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя внутренний баланс и не снижая успешность деятельности.

В широком смысле жизнестойкость понимается как отражение жизненной силы человека, помогающей ему взаимодействовать с окружающей средой и способствует возникновению у него «субъективного чувства живости и энергии», детерминирующего, согласно Р.Эммонсу, субъективное чувство личного благополучия (цит. по Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности/ Под редакцией Леонтьева Д.А. М.: Смысл, 2004, 389 с.).

1.6 Психологическое и профессиональное благополучие

Психологическое благополучие личности – одна из фундаментальных проблем психологии, несмотря на это, единое представление о данном феномене отсутствует.

Согласно К.Рифф, психологическое благополучие – интегральный показатель степени направленности личности на реализацию основных компонентов его положительного функционирования и степени реализованности этой направленности, выражающейся в ощущении счастья, удовлетворенности собой и собственной жизнью (цит. по Новак Н.Г. Основные подходы к определению психологического благополучия личности в современной психологии// Психологической журнал, 2008. №2. С -21-25).

За годы изучения данного феномена выделилось два основных подхода к пониманию психологического благополучия: гедонистический и эвдемонистический.

Гедонистический подход был разработан в контексте когнитивной и поведенческой психологии. В рамках данного подхода психологическое благополучие рассматривается как преобладание позитивных переживаний над негативными, сторонники данного подхода рассматривают в большей степени эмоциональное благополучие личности. Выделяются следующие составляющие психологического благополучия: удовлетворенность жизнью, наличие позитивных аффективных переживаний, отсутствие проявлений негативных аффектов. Согласно данному подходу, путь к психологическому благополучию личности лежит через успешную социальную адаптацию.

Эвдемонистический подход разрабатывался в рамках гуманистической психологии. В рамках данного подхода психологическое благополучие связывается с полнотой реализации человека в различных жизненных ситуациях и рассматривается как результат самоактуализации личности. Гармония с собой и миров достигается через личностное преобразование. При этом подчеркивается важность как позитивных, так и негативных переживаний в жизни человека, так как опыт выступает основой для повышения психологического благополучия человека. В рамках данного подхода психологическое благополучие связывается со способностью человека к реализации через профессиональную деятельность и определение социальных ролей.

На сегодняшний день используется шестифакторная модель психологического благополучия как единого конструкта, разработанная К.Рифф. В своих исследованиях психологического благополучия автор опиралась на две концепции, изучающие данный феномен – концепцию Н.М.Бердберна, относящего понятие психологического благополучия к категории психического здоровья и связывающего его с понятием счастья и концепцией, рассматривающий удовлетворенность жизнью как ключевом индикаторе психологического благополучия. Так же теоретическим основанием работ К.Рифф послужили психосоциальные стадии развития личности Э. Эриксона, основные жизненные тенденции Ш. Бюлер, теория самоактуализации личности А. Маслоу, периодизация личностного развития Г. Олпорта, описание «полностью функционирующей» личности К. Роджерса, теория индивидуации К.Г. Юнга.

Психологическое благополучие включает, согласно К.Рифф, шесть компонентов: самопринятие, личностный рост, жизненные цели, позитивные отношения с другими, управление окружающей средой, автономию.

Профессиональное благополучие является составной частью общего психологического благополучия человека. Феномен профессионального благополучия является относительно новым для психологической науки. В рассмотрении данного феномена стоит отметить модель П.Варра, рассматривающую структуру профессионального благополучия как совокупность эмоционального благополучия, стремления к росту и развитию, автономии и компетентности.

Р.М.Шамионов рассматривает профессиональное благополучие как критерий профессиональной идентичности. По его мнению, удовлетворенность жизнью соотносится с удовлетворением потребностей, остротой и значимостью этих потребностей, общей оценкой комфортности и показателями профессиональной успешности (цит. по Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы [Текст]: Монография / Р. М. Шамионов. – Саратов: Научная книга, 2008. – 296 с.).

Согласно Бояркину М.Ю. профессиональное благополучие может рассматриваться как процесс и как состояние, отражающие условия и содержание профессиональной деятельности, а так же отношение субъекта труда к ее результатам (цит. по Бояркин М.Ю. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: Монография / М.Ю. Бояркин, О.А. Долгополова, Д.М. Зиновьева. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. – 7 с.).

Е.В.Бородкина объединяет связанные с профессиональной деятельностью положительные эмоции, субъективные ценности и смыслы деятельности, осознаваемые индивидом, в общее понятие профессионального благополучия.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональное благополучие – системное социально-психологическое образование, имеющее многокомпонентную структуру и многоуровневую организацию, в основе которого - эмоциональная составляющая деятельности, когнитивные компонент, включающий в себя ценностно-смысловую ориентацию, и поведенческий компонент, отражающий мотивационно-потребностную ориентацию человека. Обобщая рассмотренные выше походы, можно определить профессиональное благополучие как интегральный показатель позитивного функционирования личности в профессиональной сфере, включающий в себя эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты, характеризующие отношения человека к себе как к профессионалу, к своей профессиональной среде и организационному контексту.

Выводы по первой главе.

На основе проведенного анализа литературы, можно сделать следующие выводы:

1. Для понимания факторов, обуславливающих профессиональное и личностное самоопределение личности, необходимо рассматривать личность в контексте ее жизненного пути. Биография человека, выступая предметом изучения психологической науки, дает исследователю возможность наиболее полно изучить личность, включив ее в социальный и исторический контекст.

2. Выбор профессионального пути можно считать частью индивидуального жизненного пути. Выбор профессии и своего места в мире профессий – не выбор, который совершается раз и навсегда, это постоянные вызовы, которые сопровождают человека на протяжении его жизненного пути.

3. Профессиональный путь развивается вместе с его субъектом, являясь при этом фактором развития человека как субъекта профессиональной деятельности: профессиональная деятельность формирует жизненный путь человека и его индивидуальное развитие, а изменения в самой личности приводят к возникновению и развитию качеств, обеспечивающих выполнение человеком роли субъекта профессиональной деятельности.

4. Человек необходимо включен в систему профессиональных отношений, поэтому профессиональная деятельность может и должна выступать инструментом личностной самореализации индивида, но для определения и постоянного уточнения деятельности, соответствующей мотивационной структуре и способностям, индивид необходимо проходит через профессиональное самоопределение.

5. Профессиональное самоопределение – непрерывный процесс, осуществляющийся на протяжении всей жизни индивида и предполагающий постоянное уточнение своего места в мире профессий. Профессиональное самоопределение не сводится к выбору профессии или завершению профессиональной подготовки, оно осуществляется на протяжении всей жизни человека, что подтверждает необходимость его комплексного изучения в контексте всего жизненного пути.

6. Важнейший элемент профессионального самоопределения – способность личности находить личностный смысл и возможности для развития своих способностей в профессиональной деятельности, а так же уточнять их в процессе профессиональной деятельности.

7. Предпринимательство традиционно понимается не только как экономическая, но и психологическая категория, которая обеспечивается личностными особенностями предпринимателя.

8. Важнейшим критерием профессионального становления предпринимателя является способность к осуществлению самореализации через профессиональную деятельность.

9. Предпринимательство традиционно связывается с лидерством и принятием риска.

10. Уровень жизнестойкости и личностного благополучия оказывают влияние на успешность человека в различных сферах деятельности.

11. Профессиональное благополучие - это интегральный показатель позитивного функционирования личности в профессиональной сфере, включающий в себя эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты, характеризующие отношения человека к себе как к профессионалу, к своей профессиональной среде и организационному контексту.

# Глава 2. Программа и методы эмпирического исследования

# 2.1 Цель, задачи и организация исследования.

Проведенный анализ литературы позволил сформулировать цель эмпирического исследования: изучить биографические и психологические особенности молодых людей (до 30 лет), сделавших выбор в пользу предпринимательской деятельности, выявить личностные особенности предпринимателей в сравнении с группой молодежи, работающей по найму.

В соответствии с целью исследования были сформулированы задачи эмпирического исследования:

1. Сформировать методический комплекс для изучения биографических и личностных особенностей молодых людей, занимающихся предпринимательством.
2. Изучить личностные особенности молодых предпринимателей и молодых людей, работающих по найму.
3. Изучить влияние детско-родительских отношений на выбор предпринимательства в качестве профессионального пути.
4. Изучить ценностные ориентации молодых предпринимателей в карьере.
5. Изучить жизнестойкость молодых предпринимателей.
6. На основании анализа исследований, проведённых в последние 5 лет в России, предметом которых стали молодые предприниматели и особенности их жизненного и профессионального пути, и анализа литературы по теме, выделить превалирующие личностные черты, свойственные молодым предпринимателям.
7. Провести сравнительный анализ по исследованным параметрам группы молодых людей (до 30 лет), осуществляющих предпринимательскую деятельность, и контрольной группы наемных работников той же возрастной группы.

Объект исследования: молодые предприниматели.

Предмет исследования: биографические и психологические особенности молодых людей, осуществляющихся предпринимательскую деятельность.

Основная гипотеза исследования: молодые люди, выбирающие в качестве своего профессионального пути предпринимательскую деятельность, отличаются более высоким уровнем автономности и ответственного отношения к жизни по сравнению с работающими по найму.

Частные гипотезы:

1. Возможно выделить ряд личностных и биографических особенностей, свойственных молодым предпринимателям.
2. Предпринимателей характеризует большая степень автономии и жизнестойкости, чем наемных работников одной с предпринимателями возрастной группы

2.2 Выборка исследования

Выборку исследования составили молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет, разделённые на две группу по виду профессиональной деятельности – молодые предприниматели, осуществляющие деятельность в различных сферах бизнеса: продажа услуг и товаров, производство, имеющие в штате от 1 до 140 сотрудников, и наемные работники – инженеры, менеджеры, специалист и руководители. Средний возраст респондентов – 26 лет. Всего в исследовании приняло участие 69 человека, 50 из которых осуществляют в данный момент предпринимательскую деятельность и 19 человек являются наемными работниками. Все респонденты на данный момент осуществляют свою профессиональную деятельность в Санкт-Петербурге.

2.3 Процедура исследования

Исследование проводилось в два этапа – пилотажный и основной, в результате пилотажного исследования, основу которого составили дополнительные вопросы для биографического опросника о детском и подростковом опыте респондентов, были отобраны вопросы, дополнившие биографический опросник.

2.4 Методы исследования

Исследование включило в себя следующие методы: биографический опросник, составленный с опорой на биографический опросник, разработанный в СПбГУ Н.В. Гришиной, дополненный вопросами, скорректированными в результате пилотажного исследования; методика оценки психологического благополучия личности; тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Леонтьева Д.А.; тест «Якоря карьеры» Э. Шейна, адаптированный В. А. Чикер

2.4.1 Биографический опросник

Опросник включил в себя 65 вопросов, направленных на исследование различных аспектов жизни индивидуальных предпринимателей и наемных работников.

Посредством данного опросника исследовались следующие составляющие жизни респондентов: семейная ситуация в детстве и в настоящий момент, сиблинговая позиция, отношения с родителями с детстве и в настоящий момент, самостоятельность в детстве и юности, самооценка успеваемости в школе и университете, оценка респондентом своей позиции в учебных коллективах, начало профессионального пути респондентов, их отношение к работе и профессиональной деятельности в целом, личностные особенности респондентов, жизненная позиция относительно карьеры и работы, отношение к планированию.

Каждый из вопросов сопровождался рядом ответов, из которых респонденту предлагалось выбрать наиболее соответствующий его суждениям.

2.4.2 Методика оценки психологического благополучия личности.

Опросник «Шкала психологического благополучия» был разработан К. Рифф, адаптирован Жуковской Л.В, Трошихиной Е.Г. (цит. по Жуковская Л.В., Трошихина Е.Г. Шкала психологического благополучия К. Рифф// СПб. – Психологический журнал, том 32, №2, 2011, с.82). Он включает в себя 54 утверждения, согласие с которыми респондент оценивает по пятибалльной шкале. Методика состоит из шести шкал – автономность, компетентность, личностный рост, позитивные отношения, жизненные цели, самопринятие, и включает общий показатель психологического благополучия.

Обработка полученных результатов производится при помощи подсчета количества баллов по каждой из шкал, исходя из балльной ценности каждого ответа. Возможен также подсчёт общего индекса психологического благополучия посредством суммирования данных по шкалам.

1.Шкала «автономность» говорит о независимости человека от внешних влияний, его способности оказывать сопротивление внешним факторам. Респондента, получившего высокие баллы по этой шкале, характеризуют способность противостоять внешнему влиянию, независимость, высокий уровень самоопределения. При принятии решений и оценки себя такой человек будет руководствоваться личными убеждениями, свои видением ситуации.

Низкие баллы по шкале автономности, напротив, свидетельствуют о подверженности внешним влияниям и социальному давлению, такой человек при принятии решений ориентируется скорее на окружение, чем на собственные убеждения.

2.Шкала «компетентность» иллюстрирует способность респондента ориентироваться на свои способности и своё мастерство при выполнении различных задач. Высокие баллы по данной шкале говорят о высокой степени приспособляемости индивида к окружающей среде, его способности полагаться на свои знания и умения при выполнении различных жизненных задач, такой индивид может трансформировать внешнюю среду согласно своим потребностям.

Низкие баллы по данной шкале иллюстрируют неуверенность респондента в своих силах и возможностях, такой человек испытывает трудности при решении повседневных задач, чувствует, что никак не может повлиять на внешние обстоятельства.

3.Шкала «личностный рост» иллюстрирует личностный потенциал респондента. Высокие баллы по данной школе свидетельствуют о том, что респондент реализует свой потенциал и старается идти по пути непрерывного развития, он открыт новому в своей жизни, открыт переменам, в своём жизненном пути отмечает личностное развитие.

Низкие баллы по данной шкале говорят о негибкости, пессимистичном взгляде на свои способности, отсутствие удовлетворения своим положением и ощущении, что его невозможности его улучшить.

4.Шкала «позитивные отношения» иллюстрирует положительный настрой респондента на общение с другими людьми, его открытость другим.

Высокие баллы по данной шкале говорят о доверительных отношениях респондента к миру и людям, о том, что он получает удовольствие от доверительных отношений с другими людьми, способен проявлять эмпатию и совершать поступки во благо других. Низкие баллы по данной школе говорят о том, что в жизни респондента нет доверительных отношений, он не склонен проявлять эмпатию, заботиться о других, поддерживать связи с другими людьми.

5.Шкала «жизненные цели» иллюстрирует осмысленность жизни человека.

Высоки баллы говорят о наличии в жизни респондента определенной субъективной цели, он способен рефлексировать относительно своего прошлого и настоящего, он живет согласно своим ценностям, придающим его жизни определенную направленность.

Низкие баллы иллюстрируют фрустрацию респондента, экзистенциальный вакуум, отсутствие целей и смысла в жизни.

6.Шкала «самопринятие» отражает отношение человека к самому себе.

Высокие баллы данной шкале свидетельствуют о положительном восприятии индивидом самого себя, своего прошлого, принятии себя разным.

Низкие баллы по данной шкале иллюстрируют непринятие себя, внутренние конфликты, непринятие своего прошлого и желание не быть собой.

2.4.3 Тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Леонтьева Д.А.

Тест жизнестойкости был разработан американским психологом Сальваторе Мадди и адаптирован в России Леонтьевым Д.А. Тест включает в себя 45 вопросов, при подсчете результатов суммируются прямые и обратные баллы по трем шкалам, далее возможно посчитать суммарный балл жизнестойкости. Полученные результаты были интерпретированы исходя из установленных норм, средних и стандартных отклонений общего показателя и шкал теста жизнестойкости.

Жизнестойкость – базовая характеристика личности, она представляет собой систему убеждений индивида о себе, о мире, взаимодействии с миром, которая помогает ему наиболее эффективно адаптироваться к меняющимся условиям и преодолевать стрессовые ситуации. Чем выше уровень жизнестойкости, тем реже человек будет испытывать стресс и тем лучше он будет справляться с жизненными трудностями, не снижая при этом обычный деятельностный уровень.

Жизнестойкость включает в себя три составляющие – вовлеченность, контроль и принятие риска (цит. по Леонтьев Д.А., Рассказов Е.И. Тест жизнестойкости – М.: Смысл, 2006, с.6).

Вовлеченность – это «убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности» (цит. по Леонтьев Д.А., Рассказов Е.И. Тест жизнестойкости – М.: Смысл, 2006, с.6). Вовлеченность дает человеку радость и чувство удовлетворения от собственной деятельности, от жизни. Низкий показатель по данной шкале, напротив, свидетельствует о чувстве отверженности, непричастности к жизни.

Контроль характеризуется убежденностью индивида в своей способности оказывать влияние на внешний мир, на результаты своей деятельности, на свою жизнь в целом. Данная убежденность не связана с гарантированным успехом, она исходит от индивида как внутренняя убежденность с собственных силах и собственной значимости. Низкие показатели по этой шкале сигнализируют о чувстве беспомощности человека, его ощущении, будто ничто не в его силах, он плывет по течению.

Принятие риска, третий компонент жизнестойкости, является убежденностью человека в том, что любой полученный им опыт, любое пережитое событие в конечном счете способствует его развитию. Это способность индивида отвечать на постоянный вызовы жизни, справляться с ними и извлекать из них личную пользу, сознательно идти на риск, когда отсутствие гарантий успеха меркнет перед перспективой приобрести что-то большее, лучшее для себя или же пережить новый опыт.

Описанные выше компоненты жизнестойкости отличаются относительной автономностью, однако высокие показатели по всем трем шкалам говорят о высокой жизнестойкости индивида, которая важна не только в стрессовых, критических ситуация, но и в рутинной жизни, так как она связана с креативностью, способностью принимать решения, способствующие личностному развитию, жить полной, интересной жизнью.

2.4.4 Тест «Якоря карьеры» Э. Шейна, адаптированный В. А. Чикер

Методика «Якоря карьеры» была создана американским психологом Эдгаром Шейном, который являлся специалистом по организационной психологии. Назначение методики в определении превалирующих профессиональных мотивов, установок человека в отношении его работы и карьеры. Автор методики исходил из того, что ценностные ориентации в карьере возникают у человека в результате социализации, что делает их устойчивыми и обеспечивает их длительную стабильность. Согласование личных ценностей человека с его работой усиливает мотивацию к выполнению работы. Эдгар Шейн в результате эмпирического исследования карьеры менеджеров выделил в своей методике восемь «якорей карьеры», то есть ценностных карьерных ориентаций человека: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

1. Профессиональная компетентность. Главное для людей с ориентацией на профессиональную компетентность – быть лучшим в своем деле, они выбирают место работы согласно свои способностям и талантам, ожидая реализовать в результате профессиональной деятельности свой потенциал. Достижения в профессиональной сфере приносят им удовольствие, если они согласуются с реализацией себя как профессионала. Для данного типа характерец акцент на личностном развитии через профессиональную деятельность, поэтому представители этого типа могут отвергать такие предложения о продвижении по службе как переход к управленческим должностям, если это не согласуется с их представлениями о собственных способностях.

2. Менеджмент. Для представителей этого типа главная карьерная ориентация – это управление как проектами, так и людьми, они ориентированы на власть, собственную значимость в рамках компании. Нет принципиальной разницы в том, чем управлять – собственным бизнесом/ проектом, или же осуществлять управленческую деятельность в качестве наемного работника. Ценится продвижение по службе, особенно, если оно связано с расширением масштабов влияния. Ключевые ценности – лидерство, доход, повышение уровня ответственности, личный вклад в успех организации. С возрастом данная ориентация проявляется сильнее.

3. Автономия (независимость). Первоочередная ценность для данного типа – свобода и независимость. Карьера в данном случае является способом реализации, достижения собственной свободы. Негативное отношение проявляют представители данного типа к любым рамкам, условностям, заданным алгоритмам действий, ограничивающим их личную и профессиональную свободу. Негибки.

4. Стабильность (работы и места жительства). Главная потребность – безопасность, стабильность. Данный тип отличает невысокий уровень притязаний. Представители данного типа не склонны к карьерному риску для достижения лучшего положения, их больше привлекают длительные стабильные профессиональные отношения, характеризующиеся неизменным взаимным выполнением обязательств, социальные гарантии, уверенность в положении компании на рынке. Так же не склонны к переменам ради повышения, если это сопряжено со сменой места жительства, частным командировкам и прочим факторам, нарушающим привычный уклад жизни.

5. Служение. Главная ценность при данном типе – работать согласно своим ценностям и моральным установкам. Представители данного типа общительны, консервативны и ориентированы на принесение пользы окружающим через свою профессиональную деятельность. Материальная составляющая работы уходит на второй план, если деятельность согласуется с их ценностями и собственными представлениями о принесении пользы другим.

6. Вызов. Мотив к работе при данном типе – преодоление, представители данного типа ориентированы на преодоление препятствие, решение неразрешимих задач, победы в конкурентной борьбе. Для них область деятельности, а так же собственные способности к деятельности играют второстепенную роль. Работа при таком типе всегда должна бросать вызов, ставить трудные задачи, так как преодоление, победы, соревнования являются главным для этого типа.

7. Интеграция стилей жизни. Представители данного типа склонны проявлять конформность. Их профессиональная деятельность, карьера не должны идти вразрез с их окружением и личной жизнью. Она, напротив, должна полностью соответствовать сложившемуся укладу их жизни. Главное – гармония между семьей, карьерой, личными ценностями и интересами, им не свойственно жертвовать одним ради другого.

8. Предпринимательство. Главный мотив – создание нового, творчество, воплощение собственных идей в жизнь. Предприниматели нацелены на реализацию личного потенциала через создание продуктов, услуг и получение прибыли (цит. по Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб., 2002, с.74).

На основании присвоения респондентами каждому из 41 вопроса-утверждения теста степени согласия по десятибалльной шкале представляется возможным выделить одну или несколько ведущих карьерных ориентаций респондента, что с учетом результатов, полученных с помощью других методик, дает широкое поле для интерпретации.

2.5 Методы обработки данных

Полученные эмпирические данные были обработаны в несколько этапов. На первом этапе была применена обработка в программе Еxcel, которая включала в себя написание формул для обработки тестов, затем данные были внесены в общую таблицу для последующей статистической обработки в программе SPSS.

На втором этапе была проведена статистическая обработка в программе SPSS. Обработка эмпирических данных проводилась в соответствии с целями и задачами исследования. Для обработки были использованы методы количественного анализа: таблицы сопряженности и критерий Хи2, сравнение средних при помощи Т-критерия Стьюдента, корреляционный анализ.

В качестве инструментов обработки полученных данных были использованы программы Microsoft Excel и IBM SPSS Statistics23.

Глава 3. Результаты исследования биографических и личностных особенностей молодых предпринимателей.

3.1 «Портрет предпринимателя» как профессиограмма для сравнения с результатами эмпирического исследования.

Фигура предпринимателя представляет особый интерес для психологических исследований в последние десятилетия, что обусловлено, во-первых, политикой государства в отношении малого и среднего бизнеса, во-вторых, расширением сферы предпринимательской активности и постоянно растущим числом предпринимателей. В современных исследованиях сформировался определенный психологический портрет российского предпринимателя, имеющий как общие, «предпринимательские» черты, так и специфические черты, связанные с российскими особенностями бизнеса.

В большинстве исследований выделяются в качестве основных составляющих психологического портрета предпринимателя следующие качества: «в интеллектуальном блоке – компетентность, комбинаторный дар, развитое воображение, реальная фантазия, развитая интуиция, креативность, перспективное мышление; коммуникабельном блоке – талант координатора усилий сотрудников, способность и готовность к социально лояльному общению с другими людьми и в то же время способность идти против течения; в мотивационно-волевом блоке – склонность к риску, внутренний локус контроля, стремление бороться и побеждать, потребность в самоактуализации и общественном признании, преобладание мотива достижения над мотивом избегания неудачи» (цит. по Дейнека О.С. Психологический портрет молодого российского предпринимателя// Актуальные проблемы психологической теории и практики/ под ред. Крылова А.А. СПб, 2014, с.131). В некоторых исследованиях присутствует психофизиологический блок, включающий в себя психическое и физическое здоровье, энергичность, психоустойчивость.

Власов П.К. в качестве основных личностных особенностей молодых предпринимателей выделяет когнитивные способности и познавательный потенциал, эмоциональные характеристики, воображение, интуиция, воля и личная энергия, устойчивая мотивация достижения, готовность к преодолению препятствий и трудностей, возникающих на пути к поставленной цели.

Дейнека О.С. установил, что для предпринимателей характерен внутренний локус контроля, высокая эмоциональная стабильность и преобладание мотива достижения над мотивом самозащиты. Было установлено, что для предпринимателей характерна высокая самооценка, аналитичность мышления, точность перцептивной оценки, ориентация на собственные цели, высокая степень автономности, отчужденность.

Дружинин В.Н. выделил в качестве главных качеств предпринимателя – стремление к доминированию, выраженную индивидуальность, активность и изобретательность.

В исследовании мотивационной структуры предпринимателей Беглова Г.В. и Верещагина Л.А. были выделены следующие мотивы к осуществлению профессиональной деятельности у предпринимателей: достижение успеха, стремление к самоактуализации через профессиональную деятельность, потребность в признании и самовыражении.

В исследовании Климановой Н.Г. и Трифоновой Т.А. «Ценностные ориентации современных предпринимателей» было установлено, что ценностные ориентации в структуре личности предпринимателя тесно связаны как друг с другом, так и с характерологическими чертами. В качестве системообразующих факторов в ценностной сфере предпринимателей были выделены интерес к осуществляемой деятельности, продуктивная жизнь, здоровье, к инструментальным ценностям были отнесены ответственность, уверенность, честность. Первое место в иерархии ценностей занимают гуманистически ценности семьи, активной деятельностной жизни, любви.

В исследовании Габриелле М., Гришиной Н.В., проведенном на выборке итальянских предпринимателей, было отмечено ранее проявление самостоятельности предпринимателей, а так же мотив обретения автономии и независимости в качестве мотива начала профессиональной деятельности. В качестве наиболее важных аспектов своей деятельности предприниматели отмечают собственный интерес и увлеченность делом, а так же перспективы роста.

В исследовании «Стиль жизни лидера: психологические характеристики успешных предпринимателей» Мельник Е.И. и Дмитриевой В.А. была так же отмечена ранняя самостоятельность предпринимателей и их стремление к независимости.

В магистерском исследовании «Психологические координаты профессионального жизненного пути» Горяевой М.А., Гришиной Н.В. в результате анализа семейной ситуации и особенностей взросления была выявлена ранняя самостоятельность и инициативность предпринимателей; участники исследования с раннего подросткового возраста могли самостоятельно распоряжаться карманными деньгами, большинство из них в этом же возрасте или чуть позже предпринимали попытки заработать деньги самостоятельно. Большинство респондентов оценивают свое здоровье как хорошее и демонстрируют высокую степень удовлетворенности своей жизнью.

В зарубежных исследованиях проблема описания личностных особенностей предпринимателей разрабатывалась в работах М.Фрезе, Д.МакКлелланда.

На основании описанных исследований и теорий предпринимательства, описанных в первой главе и являющихся основами большинства исследований, посвященных предпринимателям, были выделены следующие личностные особенности предпринимателей:

* Ранее проявление самостоятельности;
* Стремление к независимости;
* Высокая степень автономии;
* Склонность к риску;
* Стремление к самоактуализации через профессиональную деятельность;
* Высокая степень жизнестойкости и удовлетворенности собственной жизнью;
* Надситуативная активность.

3.2 Анализ результатов пилотажного исследования.

Для наиболее полного изучения биографии молодых предпринимателей было принято решение дополнить и подкорректировать биографический опросник в соответствии с целями исследования. Был добавлен блок вопросов о юношеской активности респондентов, наличии спортивных достижений в юности, в настоящее время, начале профессионального пути, приоритетах в профессиональной деятельности, планировании, который был скорректирован в результате пилотажного исследования.

В пилотажном исследовании приняло участие 10 человек. Выборку пилотажного исследования составили молодые предприниматели в возрасте до 30 лет, различающиеся по сферам деятельности, уровню образования и полу. Средний возраст респондента – 24 года.

В биографиях 80 % респондентов присутствуют юношеские спортивные достижения и все опрошенные отметили, что положительно относятся к спортивному времяпрепровождению в настоящий момент, делая выбор в пользу активного отдыха. Трое из опрошенных являются мастерами спорта. 10 % не занимались спортом в детстве и юношестве, но посещают в данный момент фитнес-клуб и ведут активный образ жизни без ориентации на спортивные достижения.

Средний возраст начала работы респондентов – 16 лет для мужчин и 17 лет для женщин, то есть еще в школьном возрасте респонденты начали свою профессиональную деятельность. Отмечается, что в 80 % случаев раннее начало профессиональной деятельности было связано с желанием самостоятельно заработать деньги, а не с критическими жизненными ситуациями, при этом первый опыт работы не был продолжительным.

30 % опрошенных начали свою трудовую деятельность в качестве предпринимателей, 70 % опрошенных пробовали себя в качестве наемных работников. Средняя продолжительность работы в качестве наемных работников – 2 года, при этом 20 % респондентов совмещали работу по найму и предпринимательскую деятельность. Основные мотивы для начала предпринимательской деятельности были выделены следующие: независимость, финансовая выгода, развитие, интерес к развиваемой области, личностный рост.

70 % респондентов отмечают важность ежедневного планирования и используют ресурсы планирования как в личной, так и в профессиональной жизни. 20 % опрошенных занимается осознанным планированием только в профессиональной сфере, 10 % опрошенных практикуют так называемое стихийное планирование, характеризующееся попытками упорядочить свои планы и желания «по настроению».

На выбор области применения своих способностей в профессиональном плане оказали влияния следующие факторы: влияние родителей, престиж профессии, собственные способности и таланты, интерес, финансовая выгода. Следует отметить, что 70 % респондентов при выборе сферы предпринимательской деятельности в большей мере ориентировались на личный интерес, увлечения, чем ранее при выборе основной профессии.

Проведённое пилотажное исследование позволило корректно сформулировать и уточнить ряд вопросов для основного этапа исследования.

По результатам пилотажного исследования опросник был скорректирован. В частности добавлены вопросы о приоритетах профессиональной деятельности и планировании.

3.3 Анализ полученных данных о биографии молодых предпринимателей и наемных работников.

Для описания личностных особенностей молодых предпринимателей, важно было обратиться к биографической составляющей их жизненного пути. Выбор профессионального пути – неотъемлемая составляющая жизни человека, он может реализовываться в большей степени как нормативный путь, развиваясь по схеме, заданной культурой и обществом, частью которого является индивид, или же включать больше индивидуальных, персональных компонентов.

Посредством биографического опросника исследовались следующие составляющие жизни респондентов: семейная ситуация в детстве и в настоящий момент, сиблинговая позиция, отношения с родителями в детстве и в настоящий момент, самостоятельность в детстве и юности, самооценка успеваемости в школе и университете, оценка респондентом своей позиции в учебных коллективах, начало профессионального пути респондентов, их отношение к работе и профессиональной деятельности в целом, личностные особенности респондентов, жизненная позиция относительно карьеры и работы, отношение к планированию. Предполагалось, что именно эти аспекты биографии респондентов помогут наиболее эффективно изучить жизненные модели предпринимателей.

Выборку исследования составили молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет, разделённые на две группу по виду профессиональной деятельности – молодые предприниматели, осуществляющие деятельность в различных сферах бизнеса: продажа услуг и товаров, производство, имеющие в штате от 1 до 140 сотрудников, и наемные работники – инженеры, менеджеры, специалист и руководители. Средний возраст респондентов – 26 лет. Всего в исследовании приняло участие 69 человека, 50 из которых осуществляют в данный момент предпринимательскую деятельность и 19 человек являются наемными работниками. Все респонденты на данный момент осуществляют свою профессиональную деятельность в Санкт-Петербурге.

Анализ биографических особенностей индивидуальных предпринимателей целесообразно начать с анализа семейной ситуации. В результате опроса не было выявлено статистически значимых различий в семейном положении индивидуальных предпринимателей и наемных работников. 42% опрошенных предпринимателей на данный момент состоят в браке, среди наемных сотрудников этот показатель составляет 31,58 %.

Похожие показатели наблюдаются в отношении места рождения респондентов. Выборку составили представители городов различной численности – среди предпринимателей 38 % опрошенных родом из мегаполиса, 40 % из средних по численности городов и 22 % из небольших населенных пунктов; среди наемных работников большая часть опрошенных родом так же из мегаполисов – 47,37 % опрошенных, далее 36,84 % из средних по численности городов и 15,79 % из небольших населенных пунктов. Большинство респондентов имеют законченное высшее образование. Следует отметить, что исследование проводилось в городе Санкт-Петербург среди молодых представителей предпринимательского сообщества и выпускников ВУЗов последних 4-6 лет.

Интересные показатели можно наблюдать в отношении родителей опрошенных индивидуальных предпринимателей и наемных работников. Данные об образовании и деятельности родителей представлены в таблицах 1, 2, 3, 4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Предприниматели | Наемные работники |
| Образование отца |
| Среднее | 59 % | 31,58 % |
| Высшее | 41 % | 68,42 % |
|  | Предприниматели | Наёмные работники |
| Работа отца |
| Наёмный работник | 78 % | 84,21 % |
| Предприниматель  | 22 % | 15,79 % |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Предприниматели  | Наёмные работники  |
| Образование матери |
| Среднее | 28 % | 26,32 % |
| Высшее | 72 % | 73,68 % |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Предприниматели  | Наёмные работники |
| Работа матери |
| Наёмный работник | 58 % | 63,16 % |
| Предприниматель | 8 % | 10,53 % |
| Домохозяйка  | 34 % | 26,32 % |

Как видно из результатов, представленных в таблицах, род деятельности родителей респондентов, осуществляющих предпринимательскую деятельность, не связан с профессиональной деятельностью родителей, в то время как род деятельности наёмных работников соотносится с деятельностью их родителей, так же работающих по найму. Таким образом можно сделать вывод о большей автономности и независимости предпринимателей в сравнение с наёмными работниками одной возрастной группы.

64 % опрошенных предпринимателей имеют младших братьев/ сестер, 6 % росли в многодетной семье, 30 % были единственными детьми в семье. Среди наёмных работников 31,58 % имеют младших братьев/ сестёр, 52,63 % были единственными детьми в семье и 15,79 % росли в многодетных семьях (3 и более детей в семье).

Характеристика отношений респондентов с родителями в детстве и в настоящий момент представлена в таблицах 5, 6.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Предприниматели  | Наёмные сотрудники  |
| Можно ли сказать, что в детстве, в юности у Вас с матерью были очень близкие отношения? |
| Безусловно, да  | 10 % | 10,53 % |
| Пожалуй, да | 28 % | 21,05 % |
| Трудно сказать, и да, и нет | 32 % | 36,84 % |
| Пожалуй, нет | 22 % | 21,05 % |
| Совсем нет | 8 % | 10,53 % |
| Можно ли сказать, что в детстве, в юности у Вас с отцом были очень близкие отношения ? |
| Безусловно, да | 11 % | 15,79 % |
| Пожалуй, да | 17 % | 26,32 % |
| Трудно сказать, и да, и нет | 24 % | 36,84 % |
| Пожалуй, нет | 17 %  | 10,53 % |
| Совсем нет | 31 % | 10,53 % |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Предприниматели  | Наёмные сотрудники  |
| Можно ли сказать, что у Вас с матерью сейчас очень близкие отношения? |
| Безусловно, да  | 21 %  | 15,79 %  |
| Пожалуй, да | 18 % | 36,84 % |
| Трудно сказать, и да, и нет | 30 %  | 21,05 % |
| Пожалуй, нет | 25 % | 10,53 % |
| Совсем нет | 6 % | 15,79 % |
| Можно ли сказать, что у Вас с отцом сейчас очень близкие отношения ? |
| Безусловно, да | 26 % | 21,05 %  |
| Пожалуй, да | 19 % | 36,84 % |
| Трудно сказать, и да, и нет | 23 % | 21,05 % |
| Пожалуй, нет | 20 % | 10,53 % |
| Совсем нет | 12 % | 10,53 % |

В данном пункте опять же не было выявлено статистически значимых различий, однако, следует отметить, что для предпринимателей в целом не характерны очень близкие отношения с родителями как в детском, юношеском возрасте, так и в настоящий момент, в то время как среди опрошенных наемных работников наблюдается тенденция к сближению с родителями в сравнении с детскими показателями.

Среди всех опрошенных большинство, согласно их оценкам, росли в семьях со средним достатком или достатком выше среднего (59,7 % и 37,1 %) и только 3,2 % выросли в семьях с достатком ниже среднего уровня. Данный результат может быть связан как с местом проведения исследования, так и с экономической ситуацией в стране в настоящий момент.

В результате анализа ответов респондентов на блок вопросов, связанных с семейными взаимоотношениями, положением семьи, не было выявлено статистически значимых различий между респондентами - индивидуальными предпринимателями и наемными сотрудниками, однако блок вопросов о личностных взаимоотношениях с членами семьи показал небольшую разницу между выделенными группами, характеризовав индивидуальных предпринимателей как более автономных и менее склонных к преемственности, нежели контрольная группа респондентов.

Следующий блок вопросов был направлен на выявление оценки респондентами себя в детстве и юности – своей самостоятельности, успеваемости, лидерских качеств. В данном блоке были выявлены статистически значимые различия между группами по следующим признакам:

1. Предпринимателям в большей степени, чем наемным работниках, присуща оценка себя в учебных коллективах как лидера – 63 % опрошенных предпринимателей оценивают себя как лидеров, в то время как среди наемных работников это число составило 31,58 %;

2.Так же среди предпринимателей большее число респондентов ответили утвердительно на вопрос о том, желали ли они выделяться среди сверстников в школе и университете – 72 % предпринимателей ответили утвердительно и 42,11 % наемных работников так же дали положительные ответы.

3.Статистически значимые различия (p≤0,042) наблюдаются среди респондентов в вопросе о способности идти наперекор мнению близких ради свои интересов («Если бы Ваши родители были категорически против Вашего выбора, могли бы Вы пойти против их мнения?). В данном случае более 60 % предпринимателей готовы таким образом отстаивать свои интересы, когда как среди наемных работников этот показатель ниже 40 %.

4.Статистически значимые различия были обнаружены при оценке респондентами своей самостоятельности в детстве (p≤0,037). Более половины опрошенных предпринимателей дали положительный ответ («безусловно, да», «пожалуй, да») на вопрос об оценке себя в детстве как самостоятельных детей, при этом стоит отметить, что ни один из опрошенных предпринимателей не дал на этот вопрос отрицательного ответа. При этом большая часть наемных работников (42,11 %) скорее затрудняется при ответе на данный вопрос («трудно сказать, и да, и нет»). Полученные результаты по этому вопросу говорят в большей степени о жизненной позиции респондентов и их отношении к себе, чем о реальной самостоятельности в детстве.

Далее были рассмотрены аспекты начала самостоятельной жизни респондентов такие как начало самостоятельной жизни, отношение к деньгам в юности и первый опыт работы.

В настоящий момент 74 % опрошенных предпринимателей живут отдельно от родителей, среди наемных сотрудников этот показатель составляет 42,11 %. При этом 56 % респондентов-предпринимателей начали жить самостоятельно в возрасте 18 – 22 лет.

Статистически значимые различия были обнаружены по вопросам «В каком возрасте Вы почувствовали себя самостоятельным (-ной) ?» и «С какого возраста Вы могли самостоятельно распоряжаться деньгами, которые Вам давали родители, планировать свои расходы?».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Предприниматели | Наемные работники |
|  | В каком возрасте Вы почувствовали себя самостоятельным (-ной) ? | С какого возраста Вы могли самостоятельно распоряжаться деньгами, которые Вам давали родители, планировать свои расходы? | В каком возрасте Вы почувствовали себя самостоятельным (-ной) ? | С какого возраста Вы могли самостоятельно распоряжаться деньгами, которые Вам давали родители, планировать свои расходы? |
| До 10 лет | 2 % | 6 % | 0 % | 5,26 % |
| С 11 – 13 лет | 54 % | 48 % | 15,79 % | 15,79 %  |
| С 14 – 16 лет | 38 % | 36 % | 57,89 % | 26,32 % |
| С 17 – 18 лет | 6 % | 8 % | 26,32 % | 36,84 % |
| После 18 лет | 0 % | 2 % | 0 % | 15,79 % |

Было выявлено значительное различие в возрасте, когда респонденты впервые заработали свои деньги. Среди индивидуальных предпринимателей большая часть респондентов самостоятельно заработала свои деньги в школьном возрасте, до 15 лет, среди наемных работников большая часть респондентов получила свой первый самостоятельный доход в возрасте 16 – 18 лет. Среди основных мотивов к первому опыту работы как среди предпринимателей, так и среди наемных работников были названы – желание быть независимым от родителей и материальные потребности. Исходя из результатов о возрасте первого заработка среди респондентов, можно сделать вывод о том, что желание независимости, в том числе материальной у нынешних предпринимателей проявилось раньше, чем у наемных работников.

Далее будут проанализированы результаты, полученные при обработке блока вопросов, связанных с отношением респондентов к профессиональной деятельности, ее места в их жизнях, оценке себя в контексте профессионального пути, факторах, мотивирующих респондентов к профессиональной деятельности и их отношении к работе как составляющей жизни в целом.

3.4 Анализ особенностей профессионального пути респондентов

Как уже было отмечено выше, группа предпринимателей в сравнение с группой наемных работников характеризуется более ранним началом профессиональной деятельности. Еще в школьном возрасте большинство опрошенных предпринимателей самостоятельно заработали свои первые деньги, что указывает на интерес предпринимателей к профессиональной деятельности как таковой, а так же более богатый профессиональный опыт в сравнение с респондентами, которые позже начали самостоятельно зарабатывать деньги. На вопрос о том, что для респондентов на данный момент является главным в работе, среди респондентов-предпринимателей большая часть опрошенных указала на интерес и возможность развития, в то время как среди респондентов - наемных работников первое место занимают заработная плата и карьерные перспективы. Для предпринимателя, как представителя социально-профессиональной группы, верх карьерной лестницы – создание собственного бизнеса, так как дальнейшее развитие и масштабирование бизнеса не сказывается на «должности» индивидуального предпринимателя, однако распределение ответов указывает скорее на то, что респонденты, осуществляющие на данный момент предпринимательскую деятельность, воспринимают ее скорее как инструмент своего развития и важную часть своей жизни, несмотря на то, что ответы данной группы относительно мотивов первой работы в большей степени были связаны с независимостью и финансовой составляющей, в то время как наемные работники относятся к нынешней работе скорее как к ресурсу, в первую очередь, финансовому и статусному, на что указывают ответы респондентов. Следует так же отметить, что предпринимательская деятельность, при условии успешного ее осуществления, приносит индивидуальным предпринимателям больший, но менее стабильный доход в сравнение с работой по найму, поэтому такое распределение ответов среди индивидуальных предпринимателей может быть связано так же с удовлетворенной потребностью в финансах, что позволяет им переключиться в большей степени на собственный интерес и развитие.

На вопрос о том, чем бы предпочли заниматься респонденты, если бы материальная ситуация позволяла им оставить работу, 62 % предпринимателей ответили, что продолжили бы работать, среди наемных работников аналогично ответил только 21 % респондентов, при этом большая часть респондентов – наемных работников предпочла бы в этом случае кардинально поменять сферу деятельности. Данные результаты согласуются с мотивами респондентов к работе, рассмотренными выше, так как при удовлетворении основного (финансового) мотива к работе, смена сферы деятельности могла бы позволить реализовать прочие мотивы, не отмеченные респондентами. При этом обе группы респондентов отнесли работу к одной из важных сторон жизни.

Большая часть респондентов обеих групп отметала, что на данный момент находится скорее в начале карьерного пути, что, скорее всего, связано с возрастом респондентов.

Отношение респондентов к профессиональной деятельности так же демонстрируют ответы на вопрос о том, в каком режиме они работают чаще всего (при возможности занимаются в рабочее время делами, не связанными с работой, работают в строго определенные рабочие дни и часы, работают сверхурочно/ в выходные). По данному пункту были получены статистически значимые результаты (p≤0,027): более 78 % предпринимателей работают сверхурочно, когда большая часть опрошенных наемных работников строго разграничивает рабочие и нерабочие часы, предпочитая работать в строго отведенное для работы время. Следует отметить, что у предпринимателей рабочий график чаще не зависит от внешних рамок, так же нет строго регламентированных обязанностей предпринимателя, поэтому у представителей данной группы есть возможность самостоятельно выбирать удобные часы работы, однако, особенно на ранних этапах построения бизнеса, обязанности предпринимателя могут быть настолько разнообразны, что без готовности работать вне привычного для всех графика, можно не достичь поставленных целей. Таким образом, готовность к постоянной занятости рабочими процессами можно назвать одной из характеристик предпринимателей, требованием к успешному осуществлению предпринимательской деятельности.

Несмотря на то, что в силу возраста опрошенные индивидуальные предприниматели относятся, скорее, к начинающим предпринимателям, большинство из них (87 % опрошенных) создали свой бизнес с нуля, оставшиеся 13 % создавали бизнес совместно с друзьями или родственниками.

Следующий блок вопросов был направлен на самооценку респондентами своей актуальной жизненной ситуации и некоторых аспектов собственной личности.

3.5 Анализ актуальной жизненной ситуации респондентов

Трудности в жизни и работе большинство респондентов – предпринимателей (73 %) предпочитает решать самостоятельно, не обращаясь к помощи друзей и родственников, а перемены своей жизни связывают с собственной активной позицией (67 %). Респонденты – наемные работники в решении трудностей полагаются на помощь близких (36,8 %) или предпринимают самостоятельные действия (31,6 %), а перемены в своей жизни связывают в большей степени с волей случая и собственной жизненной позицией.

С большей уверенностью предприниматели оценивают себя как успешных людей (68 %), чем наемные работники большая доля ответов которых пришлась на вариант «затрудняюсь ответить», хотя при оценке собственного уровня нынешней жизни наемные работники так же показали высокий результат по показателю «выше, чем у большинства» (52,63 %).

Как предприниматели, так и наемные работники отмечают увеличение своих доходов за последние три года, что может быть связано как с эффективностью работы респондентов, так и с тем, что они не достигли пика в своей карьере.

Среди максимально значимых событий в своей жизни большая часть предпринимателей указала на создание семьи и начало собственного бизнеса, для наемных работников наиболее значимыми являются путешествия и создание семьи.

Жизненные приоритеты предпринимателей и наемных работников также различны: саморазвитие («реализовать свой потенциал») является главным для 39 % опрошенных предпринимателей, на втором месте стоит забота в близких (29 %), далее – получение удовольствия от жизни (27 %). Среди наемных работников приоритеты были расставлены иначе: большинство опрошенных наемных работников назвали главным приоритетом – создание семьи (42,1 %), далее – «приносить пользу другим» (26,32 %) и вариант «реализовать свой потенциал» выбрали 21,05 % опрошенных наемных работников.

Статистически значимые показатели (p≤0,02) были выявлены в оценке общей удовлетворенности своей жизнью, уровень удовлетворенности жизни предпринимателей можно назвать высоким, когда как показатели наемных работников скорее нейтральные. Предприниматели в меньшей степени беспокоятся о своем прошлом и лучше оценивают свое здоровье и физическое состояние. Данный показатель может быть связан как с общим жизненным тонусом, так и с мотивами к осуществлению профессиональной деятельности, так как согласно полученных данным для предпринимателей характерна ориентация на личные интересы и развитие при осуществлении свой деятельности, когда как наемные работники отмечают, скорее, ресурсную составляющую как мотив к работе, таким образом жизнь респондентов, осуществляющих предпринимательскую деятельность, в большей степени связана с реализацией своего потенциала.

Хотелось бы отметить, что для респондентов – индивидуальных предпринимателей характерна более определенная оценка, в целом по тесту их ответы более уверенны, полярны, в то время как для наемных работников более характерны «неуверенные» ответы такие как «скорее да/ нет; трудно сказать, и да, и нет».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Предприниматели | Наемные работники |
| Вы думаете, что Ваше здоровье |
| Лучше, чем у большинства сверстников | 67 % | 31,58 % |
| На среднем уровне | 25 % | 42,1 % |
| Хуже, чем у других людей Вашего возраста | 8 % | 26,3 % |
| Обычно Ваше настроение и жизненный тонус |
| Лучше, чем у других | 51 % | 26,32 % |
| На среднем уровне | 35 % | 52,6 % |
| Хуже, чем у других | 14 % | 21,05 % |

В следующем параграфе будут проанализированы личностные качества обеих групп респондентов, занимающих различные профессиональные позиции, - индивидуальных предпринимателей и наемных работников. Профессиональный путь является жизненной моделью, включенной в жизненный сценарий человека, поэтому на его формирование оказывают влияние как биографическая составляющая жизни человека, так и его личностные особенности. Анализ этих особенностей начнут результаты теста жизнестойкости.

3.6 Анализ результатов по тесту жизнестойкости С. Мадди в адаптации Леонтьева Д.А.

Согласно Д.А. Леонтьеву, жизнестойкость представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром. Она включает в себя три компонента – вовлеченность, контроль и принятие риска[[1]](#footnote-1), которые развиваются отчасти в детстве и подростковом возрасте, но автор отмечает, что возможно и более позднее их развитие, в том числе при помощи тренинга жизнестойкости, продемонстрировавшего положительные результаты. Эти же компоненты составляют 3 основные шкалы теста, суммарный результат по которым дает возможность оценить общий уровень жизнестойкости.

Вовлеченность дает человеку радость и чувство удовлетворения от собственной деятельности, от жизни. Контроль характеризуется убежденностью индивида в своей способности оказывать влияние на внешний мир, на результаты своей деятельности, на свою жизнь в целом. Принятие риска связано со способность индивида отвечать на постоянный вызовы жизни, справляться с ними и извлекать из них личную пользу, сознательно идти на риск, когда отсутствие гарантий успеха меркнет перед перспективой приобрести что-то большее, лучшее для себя или же пережить новый опыт.

Автором русскоязычной адаптации теста были предложены нормативные средние по данным шкалам, которые представляют собой: вовлеченность = 37,64, среднее отклонение = 8,08; контроль = 29,17, среднее отклонение = 8,43; принятие риска = 13,91, среднее отклонение = 4,39; суммарный балл жизнестойкости = 80,72 , среднее отклонение = 18,53.

Результаты, полученные обеими группами по трем шкалам и суммарный балл жизнестойкости для каждой из групп, находятся в пределах нормы, указанной в методических рекомендациях русскоязычной адаптации теста. На диаграмме указаны средние баллы для каждой из групп, а так же нормативные средние для сравнения результатов.

Как видно из диаграммы, результаты групп индивидуальных предпринимателей и наемных работников на каждой из четырех шкал находятся выше нормативных средних, однако по трем из четырех шкал не превышают стандартное отклонение. По шкале «Принятие риска» среди группы предпринимателей показатели превысили стандартное отклонение (8,29 при стандартном отклонении 4,39), что характеризует группу предпринимателей как более склонных к риску, готовых отвечать на постоянные вызовы судьбы. Данный показатель является одной из главных характеристик предпринимателей, так как избранный ими вид профессиональной деятельности в нестабильных на данный момент экономических условиях предполагает определенную долю риска в условиях отсутствия гарантий успеха, поэтому высокие баллы по школе «принятие риска» среди индивидуальных предпринимателей являются положительным показателем с учетом их профессиональной деятельности.

Статистически значимые различия были обнаружены между группами респондентов – индивидуальных предпринимателей и респондентов – наемных работников по двум шкалам из четырех – по шкале принятие риска (p≤0,00) и шкале суммарной жизнестойкости (p≤0,04). Данные результаты иллюстрируют большую открытость жизни индивидуальных предпринимателей в сравнение с наемными работниками одной возрастной группы; высокие показатели по шкале общей жизнестойкости говорят о большей продуктивности индивидуальных предпринимателей, их способности вставать над событиями и контролировать события собственной жизни.

3.7 Анализ результатов по методике оценки психологического благополучия личности.

По опроснику «Шкала психологического благополучия» были выявлены статистически значимые различия на высоком уровне статистической значимости (р≤0,01) между группами респондентов - индивидуальных предпринимателей и респондентов - наемных работников по шкалам автономности, компетентности, личностного роста, позитивных отношений и жизненных целей.

Интерпретировать полученные данный можно следующий образом: высокие показатели по шкале автономности среди индивидуальных предпринимателей могут быть обусловлены профессиональным статусом респондентов, так как индивидуальный предприниматель является руководителем, по роду своей деятельности вынужден самостоятельно регулировать как личную, так и профессиональную деятельность. Для наемных работников более характерна ориентация на мнение руководителей и коллектива, что опять же обусловлено профессиональным статусом респондента.

Компетентность индивидуальных предпринимателей так же оказалась выше, чем у наемных работников, что связано с высоким уровнем личной ответственности и ее связи с профессиональным успехом, предприниматель, особенно на ранних стадиях развития бизнеса, должен быть посвящен во все рабочие процессы, поэтому уровень его знаний и осведомленности должен всегда оставаться на высоком уровне. Среди наемных работников распространена выборочная компетентность, так как обязанности, как и ответственность распределены между сотрудниками.

Показатель личностного роста индивидуальных предпринимателей так же оказался выше, что связано в большей степени с мотивами осуществления профессиональной деятельности. Как уже было сказано выше, индивидуальные предприниматели видят в своей профессиональной деятельности возможность личностного развития, что и является одним из основных мотивов к работе, у наемных работников мотив был в большей степени связан с финансовой составляющей.

Показатель жизненных целей выше у индивидуальных предпринимателей, так как они более склонны к планированию и постановке целей, нацелены на их достижение.

Показатель общего психологического благополучия также выше у индивидуальных предпринимателей, что связано с большей удовлетворенностью жизнью и собой.

Общий уровень психологического благополучия у индивидуальных предпринимателей составил 231,7, у наемных работников – 220,6, при среднем 227,9 и стандартном отклонении 7,27.

3.8 Анализ результатов по тесту «Якоря карьеры» Э. Шейна, адаптированный В. А. Чикер.

Методика «Якоря карьеры» направлена на определение превалирующих профессиональных мотивов, установок человека в отношении его работы и карьеры. Автор методики исходил из того, что ценностные ориентации в карьере возникают у человека в результате социализации, что делает их устойчивыми и обеспечивает их длительную стабильность. Согласование личных ценностей человека с его работой усиливает мотивацию к выполнению работы. Эдгар Шейн в результате эмпирического исследования карьеры менеджеров выделил в своей методике восемь «якорей карьеры», то есть ценностных карьерных ориентаций человека: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Карьерные ориентации, получившие 6 баллов и более, можно считать превалирующими.

Распределение баллов среди респондентов – индивидуальных предпринимателей и респондентов – наемных работников по 8 шкалам представлено на диаграмме. Статистически значимые различия между группами респондентов были выявлены по трем шкалам – шкале автономии, служение и предпринимательство.

Выраженными карьерными ориентациями согласно результатам тестирования для наемных работников являются – менеджмент, стабильность, служение, вызов и интеграция стилей жизни. Для предпринимателей превалирующие ценности в карьере – менеджмент, автономия, вызов, интеграция стилей жизни и предпринимательство, особенно высокие показатели среди индивидуальных предпринимателей получили шкалы предпринимательства, автономии и вызов, что в целом соответствует портрету предпринимателя. Большее количество выделенных ценностных ориентаций в карьере у индивидуальных предпринимателей в сравнение с опрошенными наемными работниками иллюстрирует их большую заинтересованность в профессиональной деятельности в целом, что может быть связано с восприятием данной жизненной модели как основной составляющей жизненного сценария.

3.9 Взаимосвязь биографических и личностных особенностей молодых предпринимателей с их жизненной позицией.

Для более полного описания личностных особенностей предпринимателей, а так же выявления связей между отдельными биографическими и личностными особенностями предпринимателей, их жизненной позицией, был проведен корреляционный анализ, в результате которого был выявлен ряд взаимосвязей, которые будут представлены в данном параграфе.

Анализ показал, что ранняя самостоятельность положительно связана с автономностью, жизненными целями (шкалы методики оценки психологического благополучия), контролем (шкала теста жизнестойкости) и предпринимательством (шкала теста «Якоря карьеры»), что отчасти совпадает с представлениями о выраженных согласно теориям предпринимательства специфических предпринимательских качествах, проявляющих себя уже в раннем детстве. Люди, для которых было характерно раннее проявление самостоятельности, более независимы от внешних влияний, они более ответственно подходят к своей жизни и проявляют большую уверенность в собственных силах.

Такой показатель как самостоятельное решение жизненных трудностей взаимосвязан с психологическим благополучием личности (шкалы методики оценки психологического благополучия) и общим показателем жизнестойкости, а так же с высокой оценкой собственного здоровья и жизненного тонуса, что свидетельствует о том, что личность, занимающая проактивную позицию по отношению к собственной жизни, имеет больше возможностей для реализации своих жизненных целей и выстраивания позитивных отношений с окружающей средой.

Оценка респондентами общего уровня удовлетворенности своей жизнью имеет обратную связь с жизненными целями (шкалы методики оценки психологического благополучия), вовлеченностью, контролем (шкалы теста жизнестойкости) и общим показателем психологического благополучия личности. Можно предположить, что определенность жизненных приоритетов, осмысленность жизни придают жизни направленность, следуя которой возрастает общий уровень удовлетворенности жизнью.

Была выявлена положительная связь долгосрочного планирования (от 2х лет) с личностным ростом, жизненными целями, самопринятием (шкалы методики оценки психологического благополучия) и принятием риска (шкала теста жизнестойкости) и обратная связь с предпринимательством (шкала теста «Якоря карьеры»). Данные показатели иллюстрируют принятие личной ответственности предпринимателей за собственную жизнь и профессиональную деятельность, являющуюся ее неотъемлемой частью. Связь планирования с самопринятием и принятием риска говорит о необходимости оценки и принятия своих сильных и слабых сторон, а так же о характере предпринимательской деятельности, предполагающем ответы на постоянные вызовы судьбы, результатами которых может стать улучшение нынешнего положения или приобретения нового опыта.

Принятие риска (шкала теста жизнестойкости), как главная отличительная черта предпринимателя, выделяемая исследователями с начала 20 века, положительно связана с автономией, предпринимательством и вызовом (шкалы «Якоря карьеры»), что говорит о ценности для предпринимателей свободы и независимости и ориентации на преодоление и достижение целей, а так же реализацию своего потенциала в процессе профессиональной деятельности, что так же было подтверждено в результате анализа полученных посредством биографического опросника данных.

 

Так же общее психологическое благополучие связано с оценкой нынешней работы как инструмента саморазвития, что подтверждает тезис о том, что самоактуализация и субъективное чувство направленности жизни положительно сказывается на общей оценке психологического благополучия личности, а ориентация на настоящее как на период, наиболее насыщенный значимыми жизненными событиями, положительно связана с высокой оценкой своего нынешнего здоровья и самопринятием (шкала методики оценки психологического благополучия), что является характеристиками гармонично развивающейся личности.

Следует отметить, что все компоненты жизнестойкости положительно связаны с предпринимательством по шкале теста «Якоря карьеры», а жизнестойкость как интегральная характеристика личности имеет положительную связь почти со всеми изученными параметрами, к которым относятся компетентность, автономность, личностный рост, позитивные отношения, жизненные цели, самопринятие, интеграция стилей жизни, стабильность, компетентность, что еще раз подтверждает тезис Леонтьева Д.А. о жизнестойкости как части личностного потенциала человека, позволяющей ему проявлять надситуативную активность.

Выводы.

1. В результате анализа исследований, проведенных в Санкт-Петербурге в последние годы, посвященные личностным особенностям предпринимателей, а так же на основании теорий предпринимательства, рассмотренных в литературном обзоре, были выделены следующие личностные особенности, присущие предпринимателям: ранее проявление самостоятельности; стремление к независимости; высокая степень автономии; склонность к риску; стремление к самоактуализации через профессиональную деятельность; высокая степень жизнестойкости и удовлетворенности собственной жизнью; надситуативная активность. Выделенные характеристики были выявлены и в ходе собственного исследования.

2. Сравнительный анализ биографических особенностей индивидуальных предпринимателей и наемных работников не показал значимых различий в семейной ситуации респондентов, отношениях с родителями, однако были выявлены значимые различия в самооценке респондентами себя в детстве и юности. Предпринимателям присуща оценка себя в учебных коллективах как лидера, а так же желание быть лучше других, выделяться. Предприниматели высоко оценивают свою самостоятельность в детстве, так же было выявлено среди предпринимателей ранее субъективное ощущение своей самостоятельности.

3. Группа предпринимателей в сравнение с группой наемных работников характеризуется более ранним началом профессиональной деятельности, среди индивидуальных предпринимателей большая часть респондентов самостоятельно заработала свои деньги в школьном возрасте. Среди основных мотивов к первому опыту работы как среди предпринимателей, так и среди наемных работников были названы – желание быть независимым от родителей и материальные потребности. Исходя из результатов о возрасте первого заработка среди респондентов, можно сделать вывод о том, что желание независимости, в том числе материальной у нынешних предпринимателей проявилось раньше, чем у наемных работников.

4. В качестве главных мотивов к осуществлению профессиональной деятельности индивидуальные предприниматели называют интерес, возможность развития, в то время как среди наемных работников главные мотивы – карьерные перспективы и заработная плата.

5. Как предприниматели, так и наемные работники относят работу к одной из важных сторон жизни, однако если бы материальная ситуация позволяла, большинство опрошенных наемных работников предпочла бы кардинально поменять сферу деятельности, в то время как среди индивидуальных предпринимателей большинство опрошенных предпочли бы продолжать профессиональную деятельность. Данные результаты согласуются с мотивами респондентов к работе, так как при удовлетворении основного (финансового) мотива к работе, смена сферы деятельности могла бы позволить реализовать прочие мотивы, не отмеченные респондентами, а отношение к профессиональной деятельности как к возможности личностного развития, инструмента самоактуализации формируют большую расположенность к продолжению деятельности.

6. Предпринимателей характеризует большая степени автономии и ответственное отношение к собственной жизни: трудности в жизни и работе большинство респондентов – предпринимателей предпочитает решать самостоятельно, не обращаясь к помощи друзей и родственников, а перемены своей жизни связывают с собственной активной позицией.

7. У предпринимателей был отмечен более высокий уровень удовлетворенности свой жизнью, предприниматели в меньшей степени беспокоятся о своем прошлом и лучше оценивают свое здоровье и физическое состояние.

8. Предпринимателей характеризует высокий уровень жизнестойкости и принятия риска, что говорит об их способности вставать над событиями и контролировать события собственной жизни. Следует отметить, что принятие риска – необходимое условие осуществления предпринимательской деятельности, что неоднократно отмечалось в различных исследованиях, посвященных предпринимательству.

9. Предпринимателей отличает более высокий уровень автономности, компетентности, что связано с высоким уровнем личной ответственности и ее связи с профессиональным успехом. Показатель личностного роста индивидуальных предпринимателей так же оказался выше, что связано в большей степени с мотивами осуществления профессиональной деятельности. Как уже было сказано выше, индивидуальные предприниматели видят в своей профессиональной деятельности возможность личностного развития, что и является одним из основных мотивов к работе.

10. Сравнительный анализ исследованных параметров показал связь выявленных предпринимательских качеств с детским и юношеским опытом респондентов, что подтвердило теоретическую предпосылку о том, что предпринимательские задатки актуализируются в процессе приобретения нового опыта и поддаются развитию.

Заключение.

Необходимость рассмотрения профессионального пути личности как в связи с ее личностными особенностями, так и в контексте жизненного пути личности является перспективным направлением психологических исследований, что обусловлено тенденциями к рассмотрению и пониманию человека в его целостности. Профессиональная деятельность сегодня является важнейшей частью жизни человека. Она влияет на жизненный путь, во многом формируя его, трансформирует личность, делает человека субъектом его профессиональной карьеры, однако на выбор профессионального пути оказывают влияние и личностные особенности человека.

В этой связи фигура предпринимателя является особенно интересной, так как профессиональная деятельность большинства предпринимателей предполагает полное ее включение в жизнь человека, во многом жизнь предпринимателей строится вокруг своей деятельности, своего бизнеса, а не наоборот. Предпринимательское сообщество сегодня многочисленно и разнообразно и имеет тенденцию к расширению, что обусловлено политикой государства в отношении малого бизнеса.

Объектом данного исследования выступили личностные особенности молодых предпринимателей. Полученные результаты позволили характеризовать молодых предпринимателей как активных самоактуализирующихся личностей, использующих профессиональную сферу как инструмент личного развития, проявляющих проактивную позицию по отношению к жизни и удовлетворенных собственной жизнью.

Список использованной литературы:

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. - М.: Мысль, 1991
2. Абульханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности // Психология личности и образ жизни. М., 1987. С. 138-144
3. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: В 2 т. Т. 1. – М.:Педагогика, 1980. – с. 232
4. Ананьев Б.Г. «Человек как предмет познания. – Л, 1969, с. 104 -105
5. Анциферова Л. И. Психология самоактуализирующейся личности в работах А. Маслоу//Вопр. психологии. — 1973. — № 4.
6. Бояркин М.Ю. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: Монография / М.Ю. Бояркин, О.А. Долгополова, Д.М. Зиновьева. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. – с. 7.
7. Вандышева Е.Ю. Ценностные ориентации предпринимателя и критерии разумного риска в предпринимательской деятельности// Социально-экономические явления и процессы, №61, 2014, с.223-228.
8. Вишневая Н.Э., Смаглюк В.А. Инновационный потенциал личности современного предпринимателя// Психология в экономике и управлении, Т.7, 2015, с.43-51.
9. Гришина Н.В. Психология жизненного пути // Психологический журнал. 2007. Т. 28, N 5. С. 81–88.
10. Гришина Н.В. Экзистенциальная психология – СПб. : Издательство СПбГУ, 2018, с. 311.
11. Гришина Н.В. Жизненные сценарии: нормативность и индивидуализация // Психологические исследования: электронный научный журнал, 2011, с. 6.
12. Дружинин В.Н. Варианты жизни: очерки экзистенциальной психологии. М.: ПЕР СЭ; СПб.: Иматон-М, 2000.
13. Дейнека О.С. Психологический портрет молодого российского предпринимателя// Актуальные проблемы психологической теории и практики/ под ред. Крылова А.А. СПб, 2014, с.131.
14. Жуковская Л.В., Трошихина Е.Г. Шкала психологического благополучия К. Рифф// СПб. – Психологический журнал, том 32, №2, 2011, с.82.
15. Жерлина Л.Н. Психологические особенности личностной структуры российских предпринимателей// Акмеология, №40, 2011, с.121-124.
16. Жидкова Э.В. Современные аспекты активизации участия студентов в молодежном предпринимательстве // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2015. № 6 (128). С. 90-93.
17. Зубок Ю. А. Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социол. исслед. 2003. № 4.
18. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности/ Э.Ф.Зеер, Э.Э. Сыманюк//Психологический журнал. - 1997 - № 6 (Том 18).
19. Завьялова Е. К., Посохова С. Т. Психология предпринимательства: учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004.
20. Иванов Г.Г., Орлов С.Л. Молодежное предпринимательство: современные реалии и взгляд в будущее// Вестник экономики, права и социологии. 2014. № 4.
21. Ильиных С.А. Молодежное предпринимательство: эндогенные и экзогенные факторы// Идеи и идеалы, №26, 2015, с.87-95.
22. Карпунина М. А., Савинова С. Ю., Шубнякова Н.Г. Формирование молодежного предпринимательского сообщества как инструмент повышения предпринимательской активности в России // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3.
23. Климов Е.А. Психология профессионала – М.: Апрель-пресс, 1996, 90 стр.
24. Кайдогоров Б.В. Лидерство, предпринимательство и социализация // Каспийский регион: политика, экономика, культура, №4, 2010, с.64-72
25. Леонтьев Д.А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // Ученые за­писки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ло­моносова. Вып. 1 / Под ред. Б.С. Братуся, Д.А. Леонтье­ва. — М.: Смысл, 2002. С. 56—65.
26. Леонтьев Д.А., Рассказов Е.И. Тест жизнестойкости – М.: Смысл, 2006, с.6.
27. Логинова Н.А. «Развитие личности и ее жизненный путь»// «Принцип развития в психологии», Москва, «Наука», 1978.
28. Лебедева Т.Е., Голубева О.В. Развитие личностных качеств предпринимателя, необходимых для построения карьеры: психологический аспект// Успехи современной науки и образования, №4, 2017, с.115-117.
29. Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии – М., Инфра-М, 2009, с.17
30. Муравьева О.И, Мацута В.В. Личностные особенности предпринимателей малых городов// Российский психологический журнал, 2012, с.23-31.
31. МакAдамс Д.П. Психология жизненных историй: пер. с англ. // Методология и история психологии. 2008. Т. 3, вып. 3. С. 135–166.
32. Маслоу А. Самоактуализация. Психология личности. Текст. М.: 1982
33. Новак Н.Г. Основные подходы к определению психологического благополучия личности в современной психологии// Психологической журнал, 2008. №2. С -21-25.
34. Наследов А. Д. «Математические методы психологического исследования». - СПб, 2007.
35. Ольшанский Д.В. Основы политической психологии. – М., 2011
36. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб., 2002, с.74
37. Попов В.В., Логинова Т.В. Экономическая культура в системе деятельностного подхода// Фундаментальные исследования, №25, 2015, с.573-577.
38. Петровский В.А. Индивидуальность и саморегуляция: опыт мультисубъективной теории// Мир психологии. – 2014. - №1.
39. Поздняков В.П. Социально-психологические особенности российских предпринимателей мужчин и женщин// Известия ИГУ: Психология, Т. 15, 2015, с.31-50.
40. Пряжников Н. С. «Психологический смысл труда» - М., 1996.
41. Петросян С.Г. Организационно – экономический механизм поддержки молодежного предпринимательства в России: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 С.Г. Петросян. - Москва, 2012.- 23 с.
42. Рубинштейн С.Л.Основы общей психологии. СПб.: Питер, 1999.
43. Сыманюк, Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности: учебно-методическое пособие / Э. Э. Сыманюк/ Рос. акад. образования, Моск. психолого-соц. ин-т; [гл. ред. Д.И. Фельдштейн; редкол.: А. Г. Асмолов и др.]. - М.: МПСИ, 2005.
44. Сметанова Ю.В., Бахтиярова Р.А. Особенности личностного потенциала предпринимателей с разным уровнем успешности бизнеса// Наука и образование, 2014, с.176-179.
45. Тиллих П. «Мужество быть», в сб. «Избранное. Теология культуры». - М., 1995.
46. Чистякова С.Н. Концепция профессионального самоопределения молодежи – Омск.: Юнити, 2006, 53 стр
47. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы [Текст]: Монография / Р. М. Шамионов. – Саратов: Научная книга, 2008. – 296 с.
48. Шайхутдинова Г.Ф. Компоненты предпринимательства: личностные, экономические, организационные // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2011. № 3. С. 81-86.
49. Шайхутдинова Г.Ф. Личностная компонента российского предпринимательства // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2011. № 2. С. 123-126.
50. Шейнов В.П. Психология лидерства и власти. - М.: Ось-89, 2008.
51. Шумпетер Й. Теория экономического развития. − М.: Прогресс, 1982. − С. 189
52. Шпакова Р.П. Типы лидерства в социологии Макса Вебера // Социологические исследования. — 1988. — № 5
53. Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности/ Под редакцией Леонтьева Д.А. М.: Смысл, 2004, 389 с.
54. Brockhause R.H. The psychology of the entrepreneur // Encyclopaedia of

entrepreneurship / C.A. Kent, D.L. Sexton, K.H. Vesper. – NJ: Prentice Hall, 1982. – P. 39–56.

1. McAdams D.P. The stories we live by: Personal myths and the making of the self. New York: William Morrow, 1993.
2. Maddi S.R. Personality theories: a comparative analysis Homewood, Ill: Dorsey Press, 1968
3. Rotter J. Generalized expectation for internal versus external control of reinforcement // Psychological Monographs. – 1966. – № 80(608). – P. 1–27.
4. Rotkirch A., Temkina A. Soviet gender contracts and their shifts in contemporary Russia // Idantutkimus. – 1997. – N 4. – P. 6–24.
5. Zhidkova E.V. Nikonova S.A., Sharipova I.V., Shaykhutdinova G.F. Аctual problems of youth entrepreneurship at the modern stage // Journal of Advanced in Law and Economics. 2015. 2(12). Р. 171-176.
6. Schwartz S. H., Bilsky W. Toward a Universal Psychological Structure of Human Values // Journal of Personality and Social Psychology. — 1987. — Vol.58. — № 5. — P.550-562.
1. Леонтьев Д.А., Рассказов Е.И. Тест жизнестойкости – М.: Смысл, 2006, с.5 [↑](#footnote-ref-1)