

**Н.Л. Иванова**, доктор психологических наук, профессор кафедры организационной психологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Москва) / эл.адрес [sines@inbox.ru](mailto:sines@inbox.ru)

**Д.А. Зверев**, аспирант кафедры организационной психологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Москва) / эл.адрес [dazverev@mail.ru](mailto:dazverev@mail.ru)

## **ОБУЧЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ И ЕГО КОМАНДЫ В СВЯЗИ С КРИЗИСАМИ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И РОСТА**

Аннотация. В статье рассматриваются методы обучения предпринимателя и его команды в связи с результатами проведенного исследования кризисов самоопределения и роста предпринимателя. Описаны основные причины и проблемы протекания кризисов роста и самоопределения предпринимателей. Определено, что для более эффективного преодоления кризиса и плавного перехода на следующие стадии развития организации необходимо наращивать человеческий капитал предприятия, начиная с самого предпринимателя и его команды. Указаны основные формы обучения предпринимателя и его команды, которые могут служить инструментом эффективного прохождения кризисов самоопределения и роста.

**Ключевые слова:** *психология бизнеса, человеческий капитал, команда, тренинг, кризис самоопределения, кризис роста, идентичность, система обучения, психологические компоненты человеческого капитала, бизнес-психологические исследования.*

Проблема обучения в современном мире все больше выходит за рамки учебных заведений. В современных бизнес-организациях, обучение является важнейшим ресурсом преодоления факторов внешней среды, с которыми сталкиваются сегодня практически все компании. Поэтому важно изучать факторы, которые необходимо учитывать при подготовке и проведении учебных мероприятий в организациях. Мы рассматриваем такой фактор как проблемы самоопределения личности в бизнесе. Запрос на эти исследования этой проблемы исходит, прежде всего, из практики, когда специалисты сталкиваются с задачами, решение которых требует обращения к наработкам в области психологии обучения. Это происходит, например, в таких ситуациях, как сопротивление со стороны индивида или группы инновационным изменениям; развитие внутрифирменных конфликтов; необходимость проведения организаций выставок и

других мероприятий; трудности у персонала в проведении переговоров, организации взаимодействия с клиентами и партнерами и т.п. Но также усилению интереса к психологическому изучению бизнеса способствует и логика развития самой психологии, которая все чаще обращается к комплексным проблемам социализации и профессионализации личности, требующим разработок в области психологии обучения.

Мы отмечаем проблему низкого уровня разработанности в психологии обучения вопросов, касающихся профессионального становления бизнесмена и его команды, их обучения и развития, жизненных ценностей, специфики выбора направления профессионального развития, а также факторов, влияющих на вхождение человека в мир бизнеса. Особенно актуальным исследование перечисленного становится в связи с кризисами самоопределения и роста личности предпринимателя, так как ему отводится ведущая роль в стратегии развития организаций. Кроме того, авторы все чаще отмечают дефицит эмпирических исследований в области обучения групп, исследований, посвященных социально-психологическому анализу личности предпринимателей, указывая на тот факт, что данные исследований этой сферы недостаточно систематизированы и известны лишь узкому кругу специалистов [8]. На разрешение описанной выше проблематики и направлено наше исследование.

С психологической точки зрения бизнес представляет собой деятельность и сложно организованную социальную и профессиональную среду, в которой работают специалисты различного профиля, чьи профессиональные компетенции требуют развития [5,6]. Растущая конкуренция, новые требования со стороны потребителей и другие проявления динамики рынков актуализируют потребность любого бизнеса не только в развитых в социальном и психологическом плане кадрах, их регулярном обучении и повышении квалификации, но и в развитии компетентности самого Владельца или Владельцев бизнеса. Такое рассмотрение бизнеса как деятельности и социальной среды позволяет более полно проводить психологический анализ личности бизнесмена [2, 7]. Особенности самоопределения тесно связаны с возможностями самореализации, саморазвития, чувством уверенности в себе, эффективностью деятельности, способностью преодолевать конфликты и кризисы и т.д. Перечисленные феномены попадают в сферу компетентности психологии обучения и развития человеческих ресурсов, и в этом русле необходимо искать источники помощи личности в преодолении кризисов.

Особенно важно проводить изучение этого явления по отношению к таким сложным в социальном и профессиональном смыслах явлениям, как бизнес. Самоопределение личности в бизнесе сопровождается постижением норм, правил, ценностей и других аспектов бизнес-сообщества, а также формированием представлений о

своих профессионально-значимых качествах, способностях и других характеристиках, обеспечивающих профессионализацию. Поэтому человек, который нашел свое место в социальной и профессиональной среде, может лучше контролировать свою жизнь и добиваться успеха.

Самоопределение личности – междисциплинарная проблематика, которая изучается в психологии, педагогике, социологии, политологии и других гуманитарных науках. В психологии обучения эта область пока развита слабо. С психологической точки зрения это явление рассматривается как сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях, как внутренняя активность, которая придает определенность личности и через которую преломляются внешние воздействия [11, 12]. В то же время это и сознательный процесс анализа, принятия, проверки на прочность не только собственной позиции, но и представлений о самом себе в проблемных ситуациях [10].

Проблема самоопределения исследуется в связи с задачами трудовой и учебной деятельности, профессионального становления и развития личности. Самоопределение рассматривается как условие формирования профессионально-важных качеств и успешного овладения деятельностью, а также как процесс, во многом обеспечивающий успешность социальной адаптации и деятельности [7, 9]. В этом подходе проявляется сложившаяся в отечественной психологии логика осмысления критериев профессионального развития и характеристик профессионала. Профессионал как субъект труда в отличие от исполнителя сам ставит цели деятельности, определяет пути и средства их достижения, несет ответственность за последствия ее реализации. Он выстраивает, изменяет и развивает деятельность, удерживает ее предметность в многообразных практических ситуациях [14]. В социально-психологическом контексте самоопределение предстает как процесс формирования Я-концепции (социальной идентичности) личности через освоение и принятие индивидом социальных ролей, позиций в общей системе социальных отношений [1, 13].

В рамках данного анализа одной из основных функций самоопределения будет подготовка и принятие оптимального решения человеком о своем месте в социальной и профессиональной среде, своем будущем в тех контекстах, в которых развивается проблемная ситуация. При этом содержательным результатом самоопределения является социальная идентичность личности. Процесс самоопределения носит неравномерный характер и может сопровождаться кризисными периодами.

Любой кризис с психологической точки зрения является отражением несоответствия потребностей личности и возможностей их удовлетворения. В этом

смысле кризис самоопределения может быть описан как ситуация или период, когда индивиду открываются новые цели, проблемы, перспективы, но при этом он не располагает достаточными психическими ресурсами (интеллектуальными, мотивационными и др.) и компетенциями, необходимыми для решения новых проблем и достижения целей. Это подчеркивает необходимость обучения предпринимателя. При этом, учитывая тот факт, что управление осуществляется с помощью команды приближённых, в большинстве случаев обучение необходимо и для предпринимателя и для его команды.

Вопросы обучения и самоопределения личности тесно взаимосвязаны, так как обучение помогает формированию необходимых качеств личностных и профессиональных качеств, в то же время личностно зрелые, определившиеся специалисты помогают выстроить более эффективную стратегию обучения. Кроме того, необходимо выявлять методы эффективного преодоления кризисов личности, особенно, когда речь идет о первых лицах организаций, которые значимо влияют на ход развития общества. Последствия и проявления кризисов самоопределения пока что слабо изучены в психологии. В ряде работ показано, что они заключаются в сложностях принятия новой роли и адаптации к ней, что может сопровождаться неадекватностью самооценки, утратой перспективы, пессимистическими чувствами, ухудшением взаимоотношений, изменением социальной активности, социально-агрессивным поведением и т.д. Подобные «симптомы» и их причину способны исправлять социально-психологические тренинги и другие методы обучения, так как они запускают механизмы рефлексии и анализа собственной деятельности.

На протяжении своего развития всем предпринимателям свойственно переживать профессиональные кризисы: *кризис самоопределения*, *кризис роста* и, наконец, *кризис отсутствия роста*.

Кризисы могут проявляться множество раз на различных стадиях развития предпринимателя. Е.Н. Емельянов и С.Е. Поварницына предложили следующие роли становления предпринимателя, которые он может пройти в своем развитии: *предприниматель*, *менеджер*, *инвестор*, и *лидер* [3]. Далее мы опишем проявления кризисов на этих стадиях. Отметим, что лишь выдержавшие суровый естественный отбор бизнесмены проходят в своем развитии все четыре роли. Большинство же существует в рамках первых двух ролей. Кроме того, предприниматели в силу сложившихся обстоятельств могут «спускаться вниз» и возвращаться к предыдущим ролям профессионального развития.

Рассмотрим описания этих ролей подробнее и опишем их особенности в связи с прохождением кризисов *самоопределения*, *роста* и *отсутствия роста* бизнесменов в каждой из ролей, в также укажем методы обучения для успешного прохождения кризисов на каждой стадии.

### *Предприниматель*

В роль, собственно, *предпринимателя* бизнесмен входит на момент самостоятельного совершения несколько успешных коммерческих сделок. Коммерческая деятельность предпринимателя подразумевает его высокую ответственность перед партнерами, а также требует первоначальных, пусть и не значительных, вложений.

Однако достижение нескольких коммерческих сделок – нелегкая задача и к моменту накопления многочисленных неудачных попыток совершения сделок у предпринимателя может произойти кризис отсутствия роста, то есть отсутствия реальных достижений при максимальном приложении усилий. Это тяжелая пора для бизнесмена, ведь его коммерческие успехи на этой стадии непредсказуемы.

На этом этапе у предпринимателя еще может не быть команды, однако начинающему предпринимателю уже необходимы знания и навыки техники продаж для наименее тяжелого прохождения кризиса. Обучение для развития этих компетенций предприниматели могут не получить вовсе, если будут опираться на собственный опыт в продажах. Однако, на сегодняшний день, начинающие предприниматели имеет возможность изучить технологии продаж теоретически из открытых источников в сети, а также отработать практически на открытых тренингах по продажам.

Успешный предприниматель справляется с кризисом по мере достижения результатов. В этой роли бизнесмену приходится пройти некоторые процессы самоопределения, среди которых: выбор сферы или нескольких сфер деятельности, определение методов поиска клиентов, усвоение ролей продавца и производителя товаров и услуг, а также принятие решений, связанных с бизнес-этикой. Предприниматель стремится направлять свои усилия в ту нишу, которая в ближайшей перспективе принесет ему максимальную прибыль, и поиск наилучшего «рычага» приложения усилий в этом случае становится кризисом отсутствия роста бизнесмена в роли предпринимателя.

Кризисом роста же предпринимателя становится то, что его бизнес работает тогда, когда работает он сам. Поэтому работа предпринимателя обычно занимает все его время и порой приводит к отсутствию сна, нормального питания и отсутствию отдыха. Вскоре предпринимателю придется начать нанимать сотрудников и создавать команду для того, чтобы самому нормально существовать и развивать свой бизнес.

### *Менеджер*

Следующая роль бизнесмена – менеджер. На этой стадии в работе бизнесмена происходит переход от управления делом собственными силами к управлению людьми. Основными задачами становятся найм и обучение персонала, делегирование и контроль исполнения задач, руководство проектами. Все это требует от бизнесмена очередного «переформатирования». Роль менеджера требует от бизнесмена усвоения позиции управляющего, идентификации, самоопределения себя как руководителя в противовес исполнителю, который делает все. Менеджер начинает определять себя как ответственного, в первую очередь, за конечный результат и доверяет большую часть деятельности компании в руки своей команды.

Компетенции, которые необходимы предпринимателю стадии менеджера для разрешения кризиса самоопределения являются базовыми менеджерскими навыками: управление временем, техники мотивации персонала, техники постановки задач и контроля их исполнения, а также оперативное управление. Обучение по управлению временем и оперативному управлению предпринимателю лучше проходить вместе со своей командой. В то время, как техники делегирования он может изучить и отработать самостоятельно на открытом тренинге по менеджерским навыкам.

Основным проявлением кризиса отсутствия роста для бизнесмена роли менеджера станет недостаток финансовых средств, либо отсутствие преувеличения финансового потока после продолжительного срока работы компании. Инвестирование всех средств в развитие означает бизнес ради бизнеса, без видимых финансовых результатов. Такой «потолок» станет психологическим барьером и источником кризиса.

Успешному преодолению кризисов роли менеджера будут способствовать выходы на новые ниши, новые уровни дохода компании. О них он может узнать на другом формате обучения – участии в бизнес-конференции. Нахождение новой ниши позволит в перспективе высвободить часть финансовых средств и перейти на следующую стадию развития бизнесмена.

### *Инвестор*

В роли инвестора у бизнесмена возникает необходимость самостоятельного управления капиталом. Речь идет именно об эффективном распоряжении "чистыми", сверхприбыльными средствами. Предпринимателю этой стадии приходится столкнуться с очередным кризисом самоопределения, переходя от управления людьми к управлению финансовыми активами. Небольшой опыт в подобной деятельности и высокие степени риска положительно сказываются на развитии кризиса самоопределения предпринимателя. Прохождению кризиса поможет развитие на специальном обучении навыков финансовой грамотности, а также инвестиционной аналитики. Персональный

коучинг – еще один инструмент для преодоления кризиса, который помогает Владельцу принимать важные стратегические решения.

Для развития команды предпринимателя этой стадии необходимо проведение обучения по базовым управленческим навыкам, а также тренинги на сплочение. Такие меры позволят предпринимателю иметь сильную команду руководителей, которая будет осуществлять контроль развития его бизнеса. Таким образом, учитывая рост численности штата, новыми важными компетенциями для команды руководителей становятся: подбор и оценка персонала, принципы и этика деловое общение, управление проектами и техники обучения персонала. Эти компетенции могут быть развиты с помощью привлечения внешних или внутренних бизнес-тренеров.

Кризис отсутствия роста предпринимателя роли инвестора связан прежде всего с отсутствием возможности прогнозирования вложения крупных финансовых средств, это вводит человека в состояния постоянного риска и стресса. Однако с достижением первых крупных финансовых побед, предприниматель переходит на следующую роль своего развития, - на роль лидера.

### *Лидер*

Ведущая деятельность следующего уровня развития бизнесмена, роли лидера – это инновации. Статус Лидера и особенности его положения на рынке вынуждают его искать ходы, ниши и способы действий, не использовавшиеся ранее.

Лидер вынужден жить в условиях высокого риска, еще большего по сравнению с предыдущими стадиями. Постоянное балансирование на грани больших выигрышей и больших потерь предъявляет свои высокие требования к уровню внутренней устойчивости и зрелости личности бизнесмена на этой стадии. Самоопределение этой роли связывает его с принципиально новыми видами деятельности и интересами. Ритм жизни ускоряется еще больше.

На этой стадии предприниматель достиг максимального роста в своем развитии. Однако и на этом уровне появляются новые необходимые компетенции. К таким компетенциям можно отнести: стратегическое мышление и управление системными организационными изменениями. Команде предпринимателя, теперь уже команде топ-менеджеров, также будет целесообразно развивать эти компетенции.

Обучение для развития этих компетенций можно осуществить не только с помощью привлечения опытных консультантов по управлению с целью проведения тренингов и семинаров, но и с помощью посещения наиболее признанных и качественных конференций и круглых столов.

Что касается кризиса отсутствия роста, то на этапе лидера этот кризис проявляется на макроэкономическом уровне и бывает связан с внешне и внутренне политическими и экономическими условиями. Бизнесмену приходится балансировать между своими многочисленными проектами, и все что он видит – это цифры прогнозируемых доходов. Его следующими шагами станут выходы на все новые и новые рынки с новейшими изобретениями и инновациями во все-различных сферах экономики.

В таком случае может возникнуть кризис роста, заключающийся в том, что количество успешных проектов становится так много, что лидер теряет контроль. Для преодоления подобного положения помогает выстраивание доверительных отношений со своей командой. Этого результата также можно добиться при помощи проведения совместных командоформирующих мероприятий.

Нельзя не отметить кризис «экзистенциального вакуума», с которым может столкнуться предприниматель роли лидер. Звездная болезнь, отсутствие желаний, пресыщенность, проблема отсутствия смысла идти дальше, такие проблемы могут всерьез вставать перед достигнувшим своих целей предпринимателем. Путем спасения для него может стать только осознание положения дел и поиск новых целей, которые смогут воодушевить предпринимателя на все новое и новое развитие. Этого можно достичь, например, участвуя в групповых дискуссиях с равными себе на интересующие бизнес-темы. Такие встречи периодически организуют консалтинговые центры.

Надо отметить, что симптомы кризисных явлений, которые возникают в процессе самоопределения личности в бизнесе, пока что слабо исследованы. Поэтому интересными будут результаты эмпирического исследования, в котором выявлялись психологические проявления кризиса самоопределения. В этом исследовании проводился анализ кризиса самоопределения, в котором основной акцент делался на проявлениях кризиса идентичности, а также способах анализа и осмысления личностью кризисной ситуации и выбора оптимальной стратегии разрешения кризиса [5].

Целью эмпирического исследования явилось изучение социального и профессионального самоопределения у субъектов бизнеса. Выборку составили руководители и собственники организаций среднего бизнеса (119 человек). Полученные данные позволили нам сопоставить методы обучения для преодоления кризисов на разных стадиях развития предпринимателя.

Методы исследования, использованные в исследовании: модифицированный вариант методики «Кто Я?», тест Дж. Келли, опросник Д. Кейрси, биографические самоописания, контент-анализ, анкетирование, интервью, наблюдение.

Приведем некоторые результаты этого исследования.



### *Основные проблемы самоопределения личности в бизнесе*

Многие участники исследования отмечали проблемы, касающиеся социального или профессионального самоопределения (экономические, социально-политические, личные проблемы). На основании частотного анализа ответов были выделены наиболее выраженные в изучаемой группе проблемы самоопределения, список которых затем предлагался каждому испытуемому для ранжирования. Так был получен проранжированный список основных проблем самоопределения (табл. 1).

*Таблица 1*

#### **Основные проблемы самоопределения субъектов бизнеса**

№	Проблемы самоопределения
1	Многообразие деловых ролей
2	Кризисы принятия решений, сомнения
3	Неопределенность профессии
4	Неустойчивость и противоречивость ценностей бизнес-сообщества
5	Неопределенность границ: «свой – чужой»
6	Быстрая динамика жизненных ценностей и норм
7	Трудности адаптации к новым условиям деятельности и взаимодействия
8	Кризисы карьерного роста
9	Противоречия в задачах бизнеса и моделях управления

Самоопределение бизнесмена с психологической точки зрения представляет собой анализ многочисленных проблемных ситуаций, решение различной степени сложности задач, формирование чувства причастности к профессиональному сообществу, обретение профессионально-важных качеств и т.д. Как деятельность бизнес сопровождается личностным и профессиональным развитием субъектов бизнеса.

На начальном этапе самоопределения (роль предпринимателя) проблемы многих из опрошенных были связаны с тем, что приходилось работать в очень сильном темпе, концентрироваться на деле, бизнесе, престиже, успехе, отказываться от гармоничного отдыха, саморазвития, отношений с близкими людьми. Все это сказывалось на возможностях самопознания, рефлексии, планировании личных отношений и т.п.

#### *Кризисы самоопределения личности в бизнесе*

Анализ биографических самоописаний, интервью показал, что практически у всех бизнесменов в жизни наблюдались периоды, когда они испытывали трудности самоопределения, резкое изменение смысловых и ценностно-мотивационных ориентиров и т.п. Почти у каждого из опрошенных с различной силой и продолжительностью был период смены условий жизни (места жительства, семьи, направления бизнеса и т.п.), которому предшествовал анализ своих мыслей, чувств. Субъективно кризис проявлялся в

том, что в какой-то момент возникало ощущение потери смысла происходящего, тупика в развитии, чувство непонимания близкими людьми, разочарования в себе или поставленных задачах и т.п.

Выявлены различные степени переживания кризисов, связанных с профессиональным и социальным самоопределением. Некоторые бизнесмены глубоко и сильно переживают кризисную ситуацию, другие менее эмоционально и более поверхностно. Но практически все участвующие в исследовании бизнесмены продемонстрировали способность рационально анализировать сложившуюся ситуацию, принимать необходимые решения, прилагать усилия для преодоления последствий кризиса. Большинство из них имеют опыт анализа и преодоления этих проблем. В то же время многие отмечают, что неоднократно сталкивались в своей жизни с такими ситуациями, в которых они не были до конца уверены в том, что смогут преодолеть все трудности и найти себя. Выходу из кризиса помогали, по их мнению, такие качества, как активность, целеустремленность, легкое отношение к жизни, самоуверенность, знание людей и вера в успех.

Качественный анализ результатов позволил выделить две крайние группы испытуемых с различиями переживания кризиса. В первую группу вошли те, кто переживал эту ситуацию субъективно особенно остро (12 человек). Эти люди долго не могли понять реальную ситуацию, оценить новые требования, найти новую профессиональную и социальную позицию, адекватную этим требованиям и своим возможностям. У них кризис носил ярко выраженный и затяжной характер (от года до двух лет). Вторая группа – это люди, которые проходили через кризис с минимальными болезненными переживаниями, кризис разрешался сравнительно быстро (до полугода) и завершался новыми успешными проектами, расширением круга знакомых, иногда сменой места жительства и даже семьи (10 человек). Эти люди быстро ориентировались в новой обстановке, принимали меры для выхода из кризиса, осознавали новые перспективы и возможности в связи с этой ситуацией. Далее проводился анализ проявлений кризиса самоопределения в этих группах. В рамках развиваемого нами подхода в данном случае анализировались показатели идентичности, ценностей, мотивации и способов принятия решений в период переживаемых кризисов (на основе биографических самоописаний).

Особенности идентичности. Если сравнить показатели идентичности в двух группах, то можно выделить следующие различия. У лиц, которые переживают кризис сравнительно легко, оказались выше показатели статусно-ролевых позиций, связанных с образованием и деятельностью. В «кризисной» группе преобладают показатели рефлексивной и семейной идентичностей. Учитывая, что выборки небольшие, можно с

долей вероятности сказать, что кризис идентичности проявляется в сужении социальных категорий, большей выраженности характеристик, связанных со знакомыми, понятными общностями (семья, друзья и т.п.), в которых индивид чувствует себя защищенным и востребованным, лучше ориентируется в системе требований, норм и личностных перспектив.

Было выявлено, что у тех, кто легче переживает кризис, сохраняются перспективные аспекты идентичности, причем они проявляются не только по отношению к деловому Я, но и к физическому (потребность в смене имиджа). В целом идентичность становится более системной: выделяется ведущая характеристика (чаще всего профессиональная или деятельная), которая группирует вокруг себя все остальные. Также сфера Я расширяется, человек вспоминает или находит примеры своего участия в различных общностях, профессиональных структурах и т.п. Наблюдается снижение эмоционального уровня переживаний, стремление рационализировать стрессы. Человек регулирует свою энергию, как бы готовится к активному шагу, экономит свои усилия.

В «кризисной» группе дело обстоит иначе: человек расходует свою энергию на переживание момента, неприятной ситуации, но при этом теряет перспективу. Анализ биографических описаний показал, что ситуации кризиса у этих испытуемых были связаны с неумением индивида быстро решать возникающие проблемы, отключаться от них, расслабляться, «замедлять поток жизни», отдыхать от сенсорной перегрузки. Затянувшийся кризис по своей сути – это растянутое во времени решение проблемы, связанной с личным, профессиональным и социальным самоопределением.

#### Ценностные проявления кризиса

Проводился анализ содержания ведущих личностных конструктов, которые были отнесены к одной из десяти ценностей. Процедура работы с каждым испытуемым заключалась в обсуждении выявленных конструктов и ретроспективным анализом представлений о своих ценностях в прошлом. Для этого задавались вопросы, позволяющие человеку сопоставить себя в настоящем и прошлом и сказать, отражают ли выявленные конструкты его прошлое состояние или ключевые ценности, по его мнению, изменились. Сравнение этих показателей позволяет говорить о тенденции большей выраженности ценностей самоактуализации, общения, здоровья, общественной пользы, автономии у лиц, которые легче переживали кризис. Похоже, что пережить кризис человеку помогает направленность на внешний мир, желание расширять контакты и приносить пользу. В то же время важно не забывать о своем здоровье и благополучии, а также свободном развитии. Но эти ценности, к которым пришли испытуемые, постоянно развивались. Многие отмечали, что до кризиса они не уделяли внимание той или иной

стороне своего развития. Изменение смысловых и ценностных аспектов поведения могло носить серьезный характер. Мы отметили феномен, которому было дано рабочее название «ценностная адаптация», т.е. человек переживает кризис идентичности, в основе которого лежит резкое изменение личных ценностей. Некоторые данные пока что вызывают у нас трудности в интерпретации. В частности, остается неясным вопрос о том, почему более благополучное преодоление кризиса сопровождается увеличением ценностей здоровья, автономии. Как правило, профессиональная идентификация на поведенческом уровне сопровождается большей активностью субъекта, что приводит к снижению заботы о своем здоровье. В нашем исследовании получены данные иного плана: человек, у которого актуализирована профессиональная идентичность, начинает более внимательно относиться к своим собственным ресурсам (здоровье, энергия и т.п.). Видимо, необходим еще более глубокий качественный анализ происходящих в самосознании индивида изменений.

#### Особенности принятия решений

Проводился анализ трех основных способов принятия решений: логический, эмоциональный, смешанный.

Результаты показывают, что некоторые различия касаются лишь одного способа – смешанного. Возможно, что этот показатель свидетельствует о большей интеллектуальной гибкости испытуемых из группы, которая легче переживала кризис. Вообще, параметр интеллекта незаслуженно обходят стороной исследователи (это касается и нас). Бизнес как сложная деятельность требует когнитивного напряжения, уровня развития качеств, способствующих приему, хранению и переработке информации. Конечно, рамки данной работы не позволяют нам уделить большее внимание этой проблеме, мы можем лишь подчеркнуть ее значение для будущих исследований.

Качественный анализ самоописаний испытуемых выявил различия в поведении представителей двух групп на стадии обнаружения проблемы, когда человек чувствует угрозу своему положению (материальному и социальному) и появляется внешний толчок к самоопределению. Например, в ситуациях, когда руководство компании объявляет о реорганизации, вводятся новые должностные обязанности и т.п. Практически у всех опрошенных в этот период, если они не обладали точной информацией о благополучном исходе, наблюдалось изменение критериев оценки людей и событий в сторону более негативных ожиданий, преувеличения «образа врага», опасности. Когда ситуация начинала разрешаться, представители второй группы (легко переживали кризис) быстрее возвращались к более объективной и взвешенной оценке происходящего. Выявленная

тенденция говорит о том, что необходимо и далее изучать особенности поведения представителей бизнеса в кризисных ситуациях.

Хотелось бы еще раз подчеркнуть, что последствия и проявления кризисов самоопределения пока что слабо изучены в психологии. В данной работе была сделана попытка обьективировать исследования в этой области, показать, что нам в этом направлении дает анализ параметров идентичности и принятия решений, выделенных в нашей модели самоопределения. Исследование показывает, что человек в ситуации кризиса испытывает трудности в осмыслении своей новой социальной позиции, в принятии новой роли и адаптации к ней.

В целом можно сказать, что кризис самоопределения проявляется в изменении структуры идентичности, ведущих ценностей, а также в некоторых особенностях принятия решений. Так же как и кризис возрастного развития, он сопровождается депрессивными состояниями, проблемами личностного характера (неудовлетворенность собой, пересмотр своих ценностей), неудовлетворенностью межличностными отношениями. Это одно из самых болезненных жизненных переживаний. Многие представители бизнеса в процессе своей социализации и профессионализации проходили через кризисные периоды, которые оставили заметный след в их самосознании и повлияли на дальнейшую жизнедеятельность. Особенно явно проблема кризисов профессионального и социального самоопределения проявилась в условиях резких социально-экономических перемен, когда многие люди столкнулись с задачами поиска новой работы, места жительства и т.д.

Качественный анализ самоописаний испытуемых выявил различия в поведении представителей двух групп на стадии обнаружения проблемы, когда человек чувствует угрозу своему положению (материальному и социальному) и появляется внешний толчок к самоопределению. Например, в ситуациях, когда руководство компании объявляет о реорганизации, вводятся новые должностные обязанности и т.п. Практически у всех опрошенных в этот период, если они не обладали точной информацией о благополучном исходе, наблюдалось изменение критериев оценки людей и событий в сторону более негативных ожиданий, преувеличения «образа врага», опасности. Когда ситуация начинала разрешаться, представители второй группы быстрее возвращались к более объективной и взвешенной оценке происходящего. Исследование показывает, что человек в ситуации кризиса испытывает трудности в осмыслении своей новой социальной позиции, в принятии новой роли и адаптации к ней. Таким образом, обучение может помочь ему в преодолении кризисов.

В нашем исследовании предпринята попытка обоснования применения методов обучения предпринимателя и его команды как инструментов повышения эффективности преодоления кризисов самоопределения и роста. В рамках развиваемого нами подхода сущностную основу социального и профессионального самоопределения составляет социальная идентичность, мы концентрируем свое внимание на проявлениях кризиса идентичности, в также способах анализа и осмысления личностью кризисной ситуации и выбора оптимальной стратегии разрешения кризиса субъектами бизнеса, указываем стадии и роли развития предпринимателя в связи с основными кризисами и методами обучения как способами их преодоления.

Ролевой кризис предпринимателя и членов его команды, как показано в нашем исследовании, проявляется в деструктивной для компании форме, не позволяя человеку, находящемуся в подобном состоянии эффективно работать. Изменение ролевого репертуара может быть связано со стадиями развития предпринимателя и его команды: предприниматель, менеджер, инвестор и лидер. Для каждой из стадий мы предлагаем определенные методы обучения, которые могут положительно влиять на прохождение кризисов самоопределения, роста и отсутствия роста.

С учетом особенностей протекания кризисов, выявленных в проведенном исследовании, приведем систему методов в соответствии с ведущими ролями предпринимателя и его команды (табл. 2).

Таблица 2

### Стадии развития предпринимателя и методы обучения

Стадия развития предпринимателя	Методы обучения предпринимателя для эффективного прохождения кризисов			Методы обучения команды предпринимателя для эффективного прохождения кризисов		
	<i>Кризис самоопределения</i>	<i>Кризис роста</i>	<i>Кризис отсутствия роста</i>	<i>Кризис самоопределения</i>	<i>Кризис роста</i>	<i>Кризис отсутствия роста</i>
Предприниматель	Тренинг предпринимательских навыков, Тренинг продаж	Тренинг менеджерских навыков	Изучение сходных сфер деятельности	Команды пока нет	Команды пока нет	Команды пока нет
Менеджер	Тренинг менеджерских навыков	Обучение финансовой грамотности	Изучение альтернативных методов поиска клиентов	Тренинг делового общения	Обучение финансовой грамотности, Тренинг по подбору	Тренинг продаж
Инвестор	Тренинг финансовой деятельности и инвестированию, Тренинг по личным финансам	Тренинг по системным изменениям	Изучение сходных сфер деятельности	Тренинг менеджерских навыков	Тренинг формирования команды	Тренинг переговоров

Лидер	Профессиональные конференции, Личностные тренинги	Коучинг	Тренинг лидерских навыков, Тренинг стратегического мышления	Тренинг навыков топ-менеджера, Личностные тренинги	Коучинг	Тренинг проактивности, Профессиональные конференции
-------	---	---------	---	--	---------	---

Как показано в таблице, определенные методы обучения будут наиболее эффективны на той или иной стадии развития предпринимателя. Профилактика и своевременное прохождение обучения поможет в более эффективном прохождении кризисов. Также, необходимо отметить, что описанные методы могут быть применены в различной форме: очные тренинги и семинары, дополнительное образование, дистанционное обучение и вебинары.

Полученные данные могут быть полезны для более полного понимания природы и ресурсов обучения предпринимателей и их команд, личностных кризисов людей бизнеса. Результаты исследования могут быть полезны всем профессионалам, связанным с психологией обучения в бизнесе, в том числе, психологам, тренерам, коучам и др. В дальнейшем необходимы новые исследования в области психологии обучения и расширение выборки исследования.

#### **Литература:**

1. Андреева Г. М. Психология социального познания, М.: Аспект-Пресс, 2000.
2. Антонова Н.В., Иванова Н. Л., Штроо В. А. Психология бизнеса. Теория и практика М.: Юрайт, 2014.
3. Емельянов Е. Н., Поварицына С.В. Психология бизнеса. М.: Армада, 1998.
4. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Проблемы экономической психологии. Том 1. М.:Институт психологии РАН, 2004.
5. Иванова, Н.Л. Личность в бизнесе: проблемы и кризисы самоопределения // Психологические проблемы современного бизнеса. М.: ИД ВШЭ, 2011. С. 27–46.
6. Иванова Н. Л., Михайлова Е. В., Штроо В. А. Введение в психологию бизнеса. М. Издательство ГУ ВШЭ, 2007.
7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.

8. Позняков В.П., Познякова Н.Н., Тихомирова С.В. Социальная психология российского предпринимательства. Разработка информационно-исследовательской базы данных // ЗПУ, 2012. №4. С.227-233.
9. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
10. Пряжников Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения. М.: МГППИ, 1999.
11. Психология. Словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990.
12. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб: Питер, 2006.
13. Свенцицкий А. Л. Социальная психология. М.: Проспект, 2004.
14. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза в профессиональной деятельности. М.: Логос, 2002.

**Сведения об авторах:** Иванова Наталья Львовна, г. Москва, эл.адрес: [sinec@inbox.ru](mailto:sinec@inbox.ru), телефон: 89152283697. Зверев Дмитрий Антонович, г. Москва, эл.адрес: [dazverev@mail.ru](mailto:dazverev@mail.ru), телефон: 89164776406.

**N.L. Ivanova**, *Doctor of psychology, professor at the organizational psychology department at National Research University «Higher School of Economics»/ E-mail [sinec@inbox.ru](mailto:sinec@inbox.ru)*

**D.A. Zverev**, *Phd student at the organizational psychology department at National Research University «Higher School of Economics»/ E-mail [dazverev@mail.ru](mailto:dazverev@mail.ru)*



## **TRAINING OF ENTREPRENEUR AND HIS TEAM DUE TO THE IDENTITY AND GROWTH CRISES**

Abstract. The article discusses training methods as the tools to help entrepreneurs and their teams to effectively handle identity and growth crises. The basic causes and problems of the growth and identity crises of entrepreneurs and their teams are found in the research considered in the article. Study reveals that development of the human capital of the entrepreneur and top-management team of the company positively influence on overcoming of the company crises.

**Keywords:** *business psychology, human capital, team, training, identity crisis, a crisis of growth, identity, training system, psychological components of human capital, business and psychological research.*