

**Содержание Я предпринимателей и менеджеров  
в контексте карьерной успешности:  
идеографическое исследование**

*Работа выполнена в русле научного направления, развиваемого на кафедре теоретической и экспериментальной психологии РГППУ, – концепции субъектной профессионализации человека, в рамках подпрограммы «Субъектный потенциал Я в профессиональном развитии человека» научно-исследовательских работ Уральского отделения Российской академии образования на 2006–2008 гг.*

**Общая характеристика работы**

На современном этапе развития российского общества все большее значение для человека приобретает его карьера. При этом, как отмечает С.Т. Джанерьян, в современных социально-экономических условиях «невозможно обойтись без специальных знаний о профессиональной Я-концепции», поскольку ей принадлежит определяющая роль в «планировании, выборе, построении, реализации карьеры» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 6). Результаты многочисленных эмпирических исследований (С.Х. Асадуллина, В.Д. Брагина, С.В. Васьковская, С.Т. Джанерьян, М.И. Жукова, В.Г. Каташев, Т.Л. Миронова, Л.Г. Подоляк, А.А. Реан, D. Bowen, D.N. Jackson, S.V. Raunonen, J.P. Siegal и др.) свидетельствуют в пользу положения о чувствительности Я к реальным отношениям, в которые включен человек, в частности к своей профессиональной деятельности и карьерному положению.

В настоящее время в изучении психологического содержания карьерного пути отмечается значительное отставание теории от практики (Е.Г. Молл): имеют место отдельные эмпирические исследования личностных детерминант карьерной успешности в разных профессиональных группах (Ж.М. Грищенко, Ж.В. Масликова, Л.Г. Новикова, С.К. Роцин и др.), критериев оценки успешности карьерного пути (Н.Н. Глушач, Е.К. Климова, О.Н. Родина, В.Л. Романов, Н.В. Тучак и др.). Особенности профессионального Я в связи с успешностью деятельности изучаются в русле концепции субъектной профессионализации, развиваемой на кафед-

ре теоретической и экспериментальной психологии РГППУ (Н.С. Глуханюк, 2005; Ученые записки, 2006). Однако успешность профессиональной деятельности имеет иное содержание, отличное от содержания карьерной успешности. В условиях очевидного недостатка эмпирических данных относительно особенностей профессионального Я в контексте карьерной успешности настоящее исследование приобретает особую *актуальность*.

В качестве *теоретической основы исследования* определена концепция образа Я как установочной системы присоединяющих и дифференцирующих представлений человека о себе (Дж.Г. Мид, В.В. Столин и др.), а также положение о Я как индикаторе психологического содержания субъектной профессионализации человека (Н.С. Глуханюк, Е.В. Дьяченко).

Для доступности эмпирического изучения операционализация феномена Я возможна через обращение к полимодальной теории Я (Л.Я. Дорфман). В качестве языкового индикатора субъектности в Я возможно рассмотрение авторского Я. По данным ряда исследований, субмодальность Я-авторское характеризуется самоидентичностью и субъектностью. При этом на данную субмодальность указывает местоимение первого лица единственного числа «я». Использование авторского Я в речи, таким образом, выступает в качестве прямого свидетельства в пользу того, что человек рассматривает себя «...не как исполнитель, а как пристрастный "сценарист" своих действий» (А.К. Осницкий, 1996, с. 10), «является инициатором активности» (Л. Дорфман, 2000, с. 223). Также обнаружены эмпирические свидетельства о связи авторского Я с интернальным локусом контроля (Л. Дорфман, 2000).

*Целью исследования* являлось изучение содержания профессионального Я-образа предпринимателей и менеджеров и соотнесение его с успешностью карьерного пути.

*Исследовательский дизайн.* В работе мы рассматриваем содержание профессионального Я-образа с позиции системного подхода, а именно как «...состав системы (или множества элементов, из которых образуется система) в абстрагировании от изучения полноты состава элементов, межкомпонентных отношений и отношений между компонентами и целым» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 32–33).

Эмпирическая часть реализована в русле *идеографической парадигмы*, позволяющей отказаться от изучения «средних» значений в пользу индивидуальных и специфических. Возможность при помощи идеографиче-

ской парадигмы получить доступ к тем индивидуальным особенностям, которые нивелируются в номотетической парадигме как незначительные, позволяет увидеть в исследуемом объекте новое психологическое содержание, не искаженное априорно заданной схемой исследования. Таким образом, с позиции методологии настоящего исследования мы также определяем его *актуальность*.

Идеографическая парадигма в работе представлена в *психосемантическом подходе* к исследованию профессионального Я-образа собственников бизнеса и наемных работников. Данный подход предоставляет возможность «реконструировать индивидуальную систему значений и личностных смыслов» как составляющих сознания и самосознания личности (В.Н. Дружинин, 2000, с. 74). Исследование с позиции психосемантического подхода предоставляет возможность «реконструировать систему представлений данного индивида» о себе и мире (Краткий психологический словарь, 1999, с. 302).

*Инструментарий и обоснование его выбора.* В качестве метода сбора эмпирических данных использовался *метод свободного самоописания* в одной из его модификаций – сочинение на заданную тему (эссе). Полученные данные обрабатывались *методом контент-анализа*.

В настоящее время большинство отечественных исследователей, занимающихся проблемой изучения Я-концепции личности (Н.В. Боровикова, С.Т. Джанерьян, Т.Л. Миронова, Е.В. Прокопьева, Н.Д. Хусаинова, Е.А. Яблокова и др.), рассматривают самоописания как «эмпирическое выражение Я-концепции» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 159). Этим С.Т. Джанерьян объясняет широкое использование многочисленных модификаций самоописания в целях изучения, в частности, различных аспектов профессионального самосознания: от профессиональных представлений (Г.М. Белокрылова, А.И. Донцов и др.) до планирования управленческой и предпринимательской карьер (С.Т. Джанерьян, А.М. Шевелева и др.).

Метод самоописания как психосемантический метод сбора данных обладает основным достоинством методов, разработанных в рамках идеографической парадигмы, а именно отсутствием «заранее выданных исследователем факторов опроса» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 165), которые искажают представления об изучаемой реальности. Кроме того, «в самоописании создается возможность исследовать компоненты самосознания на язы-

ке субъектов, а не объективную информацию об их поведении, что и позволяет судить о субъективной реальности, личностных смыслах» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 165).

В пользу научности этого метода также выступают эмпирические данные о совпадении результатов исследования представлений о себе с помощью свободного самоописания и тестовых методик (Е.С. Калмыкова, В.И. Рушас, P.L. Ackerman, V. Skorikov, F.W. Vondrasek).

Большинство критических замечаний в адрес метода самоописания приходится на его подверженность влиянию эффекта социальной желательности. Однако мы разделяем точку зрения С.Т. Джанерьян, согласно которой «традиционная проблема социальной желательности возникает при использовании самоотчетов в тех сферах, где существуют эталоны должного, правильных действий, правильного образа мыслей, что в принципе неадекватно для изучения такой реальности, как самосознание» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 166). Данная точка зрения подтверждается эмпирическими фактами: высокая социальная желательность коррелирует с самообманом, но не с управлением впечатлениями (W. Wylie). Следовательно, высокая социальная желательность самоприписываемых черт расценивается как истинная характеристика Я-концепции субъекта.

Перечисленные особенности и преимущества метода самоописания делают его, при всем стремлении психологической науки на данном этапе ее развития «к объективным методам исследования психики», наиболее «адекватным для изучения самосознания и самоосознавания» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 164, 165).

В рамках настоящего исследования была использована одна из модификаций метода свободного самоописания – сочинение на заданную тему (эссе).

*Участниками исследования* выступили профессиональные группы, в отношении которых явление карьерного продвижения, по нашему мнению, прослеживается наиболее ярко и полно, а именно группы менеджеров и предпринимателей – слушателей Урало-Сибирского института бизнеса, обучающихся по программе «Master Business Administration» (МВА). Всего в исследовании приняли участие 26 чел., из них собственники бизнеса – 9 чел. в возрасте от 21 до 47 лет (мужчины), топ-менеджеры и менеджеры среднего звена – 17 чел. в возрасте от 25 до 45 лет (женщин – 10, мужчин – 7).

В качестве основного объективного критерия разделения участников исследования на 2 группы – собственников бизнеса (предпринимателей) и менеджеров как наемных работников – помимо специфики профессиональной деятельности выступила *успешность карьерного пути*. Под успешностью в контексте данной работы мы понимаем достижение человеком определенных (запланированных) результатов должностного роста, выраженных социальным статусом и должностью, которые выступают в качестве общественно признаваемых образцов социальных достижений на конкретном (рассматриваемом) отрезке трудового периода. Специфика групп участников позволяет рассматривать карьерный путь предпринимателей как сравнительно более успешный при сопоставлении с карьерным продвижением менеджеров.

### **Основное содержание исследования**

На основе анализа теоретических положений и результатов эмпирических исследований Я профессионала и его успешности были выделены предпосылки, позволившие сформулировать исследовательские вопросы.

**Вопрос 1.** Существует ли прямая зависимость между субъектностью\* (Я-авторское) в сфере профессиональных и карьерных успехов и успешностью карьеры у предпринимателей и менеджеров? Обладают ли предприниматели большей, в сравнении с менеджерами, субъектностью в сфере профессиональных и карьерных успехов?

*Теоретические предпосылки* к постановке исследовательского вопроса:

- определение субъектности через проявление авторской позиции человека по отношению к происходящим в его жизни событиям, в контексте профессиональных и карьерных достижений позволяет предположить, что субъектность проявляется в локусе ответственности за профессиональные и карьерные успехи и обуславливает необходимость рассмотрения именно сферы профессиональных и карьерных успехов (А.К. Осницкий, 1996);

---

\* В контексте настоящего исследования понятие «субъектность» операционализировано как осознание человеком собственной ответственности за происходящие в его жизни события, в данном случае – за профессиональные и карьерные успехи, как его локус контроля.

- рассмотрение рядом отечественных исследователей высокого уровня выраженности субъектности, определяемой через интернальный локус ответственности, в качестве фактора, обеспечивающего успешность деятельности (в частности, предпринимательской) (А.К. Осницкий, 1996; В.М. Русалов, 1993);

- результаты теоретического анализа научных трудов, посвященных рассмотрению психологического портрета успешного менеджера (И.П. Марченко, М. Л. Разу, Ф. М. Русинова, В. В. Шпалинский и др.), согласно которым одно из ведущих мест в данном портрете занимает «"ответственность за работу" (интернальный локус контроля)» (Е.Б. Горчакова, 2002, с. 61);

- результаты теоретического анализа составляющих психологического портрета успешного предпринимателя, составленного зарубежными учеными (Р. Брокхаус, П. Друкер, Д. Макклелланд, Г. Пиншо, Дж. Роттер, Й. Шумпетер и др.), который позволил выделить в качестве одной из наиболее часто называемых психологических черт, определяющих успех экономической деятельности, интернальный локус контроля (Г.С. Дулина, 2004, с. 32).

*Эмпирические предпосылки к постановке вопроса:*

- эмпирические результаты, полученные на группе педагогов Нижнетагильского торгово-экономического техникума, согласно которым высокоуспешные педагоги принимают ответственность за происходящие с ними события на себя, отличаясь от низкоуспешных педагогов уверенностью в своей способности контролировать и инициировать эти события [3, с. 136];

- данные исследований, проведенных сотрудниками Института психологии РАН под руководством А.Л. Журавлева, свидетельствующие о влиянии на успешность предпринимательской деятельности «оценки собственных возможностей в достижении экономического успеха» (Г.С. Дулина, 2004, с. 34), что позволяет нам предположить возможность влияния подобной оценки и на карьерную успешность;

- результаты исследования, проведенного И.П. Лотовой, с участием государственных служащих, которые свидетельствуют о сопряженности субъектности и успешности карьерного пути: государственные служащие, достигшие успехов в карьерном продвижении, рассматривают себя в качестве субъекта профессиональной карьеры;

- факты изучения личностных детерминант карьеры, согласно которым «эффективность карьерного продвижения повышается с усилением степени выраженности... интернального локуса контроля» (С.В. Рудакова, 2003, с. 40), что позволяет нам предполагать существование прямой связи также между субъектностью и успешностью карьерного продвижения;

- результаты исследования, реализованного Национальным научным фондом США, на основании которых был составлен профиль «эффективного предпринимателя», включивший в себя уверенность в собственной способности управлять событиями (Г.С. Дулина, 2004, с. 31).

*Результаты по вопросу 1 и их обсуждение.* Анализ эссе предпринимателей показал, что в 7 случаях из 9 проявляется тенденция принимать на себя ответственность за успешное функционирование компании на рынке. Предприниматели связывают с собственной активностью, а также с рядом личностных характеристик как успешный запуск отдельных бизнес-проектов, так и успех в бизнесе в целом. Собственники указывали на подобную причинную связь посредством обращения к местоимению первого лица единственного числа – «я». Примеры высказываний из текстов эссе: «Все проекты были выполнены в срок и в рамках рассчитанных и утвержденных бюджетов. По всем четырем проектам я выступал в роли руководителя»; «Одним из своих достижений считаю построение организационной структуры предприятия, особенно в части формализации, организации взаимодействия подразделений и разработки критериев оценки их деятельности...»; «...теперь я могу констатировать перед самим собой то, что при любом стечении обстоятельств я смогу обеспечить достойную жизнь и себе, и своей семье»; «Успехов в бизнесе я достиг за счет целеустремленности, гибкости, работоспособности и способности к самообразованию»; «...за первый же год работы менеджером по продажам я достиг того, что продавал половину промышленного оборудования в индустриальном отделе... К концу второго года работы делал 70% от оборота продаж промышленного оборудования, при условии того, что один менеджер у нас уволился и нас осталось двое».

Наиболее ярко данная тенденция прослеживается при переходе некоторых авторов эссе от описания периода функционирования компании, связанного с разного рода трудностями, кризисами, к описанию стабильного периода успешной деятельности компании на рынке. Если в первом

случае авторское «я» в предложениях фактически отсутствует, то во втором – преобладает. Иллюстрацией этому могут служить следующие выдержки из эссе одного из участников группы собственников бизнеса:

Описание кризисного периода функционирования компании:

*«...не был составлен план стратегического планирования, и управление строилось по оперативным планам "сегодняшнего дня"»;*

*«Внедренная система бюджетирования позволяла просматривать динамику компании не далее трех месяцев».*

Описание периода стабилизации в функционировании компании:

*«Все проекты были выполнены в срок и в рамках рассчитанных и утвержденных бюджетов. По всем 4 проектам я выступал в роли руководителя»;*

*«...я директор компании, оказывающей услуги по разработке и внедрению корпоративных информационных систем».*

Аналогичная тенденция рассматривать профессиональные успехи в качестве следствия собственной активности, согласно результатам анализа эссе, характерна также для 16 менеджеров среднего и высшего звена из 17: *«Я уже много добилась в жизни, у меня интересная и высокооплачиваемая работа»;* *«За 9 лет работы я прошел все ступени от инженера и менеджера розничного отдела до руководителя отдела продаж...»;* *«Я считаю, что добилась в свои 25 лет неплохих результатов. В настоящий момент я являюсь начальником юридического отдела крупного холдинга»;* *«Сначала я работала инженером-проектировщиком, в кратчайшие сроки сумела доказать свою компетентность...»;* *«В это время стало вакантным место технического директора, я предложила свою кандидатуру на это место».*

Итак, тенденция рассматривать успех организации, профессиональные успехи в качестве следствия собственной активности, влияния собственных личностных качеств характерна как для группы собственников бизнеса, так и для группы менеджеров. Таким образом, согласно результатам анализа эссе, зависимость между субъектностью в сфере профессиональных и карьерных успехов и успешностью карьеры у предпринимателей и менеджеров не является прямой. Субъектность в данных условиях выступает в качестве постоянной величины. Вследствие этого у предпри-



нимателей и менеджеров среднего и высшего звена не выявлены различия по уровню выраженности субъектности в сфере профессиональных и карьерных успехов.

Возможной причиной данного факта, по нашему мнению, может выступать сходство содержания профессиональной деятельности, а также относительная близость карьерной ступени менеджера высшего и среднего звена к карьерной ступени собственника. Так, 8 собственников из 9 перешли к предпринимательской деятельности непосредственно со ступени менеджера, выступая до этого в роли «наемных» специалистов. Близость карьерных позиций, вероятно, обуславливает взаимосвязь успешности карьерного пути и некоторых личностных характеристик, общих для предпринимателя и менеджера, в частности высокой субъектности в сфере профессиональных и карьерных успехов.

Кроме того, 12 менеджеров среднего звена из 14, принявших участие в исследовании, характеризует внутренняя готовность совершить «прорыв» в собственной карьере: занять должность топ-менеджера в организации либо заняться предпринимательской деятельностью, что также приближает их карьерную позицию к карьерной ступени собственника. Примеры высказываний из текстов эссе: *«... я чувствую, что готова перейти на новую ступень своей карьеры... Мое представление о будущем профессиональном росте – это три следующие ступени развития: менеджер проекта, топ-менеджер бизнеса, собственник бизнеса»*; *«Останавливаясь на достигнутом я не собираюсь и хочу стать руководителем топ-уровня большого предприятия, а еще лучше своего собственного»*; *«Знания необходимы мне для того, чтобы продолжать свою карьеру. Это назрело. Самое время сделать решительный шаг в карьере...»*; *«... цель, определяющая мои действия на достаточно большой промежуток времени вперед, – это создание собственного бизнеса»*; *«Я думаю, что эти знания помогут мне совершить качественный прорыв в своей карьере»*.

Близость карьерных позиций предпринимателя и менеджера проявляется в отсутствии различий в выраженности показателей субъектности в ряде других эмпирических исследований (С.С. Ильин, Т.Н. Серегина, А.Е. Чирикова), согласно которым способность и стремление принимать на себя ответственность за происходящие события выступают в качестве личностных особенностей, детерминирующих профессиональную успешность деятельности руководителя.

Вместе с тем мы не исключаем возможности влияния на полученные результаты других, не рассмотренных нами факторов.

*Вывод по вопросу 1.* Зависимость между субъектностью в сфере профессиональных и карьерных успехов и карьерной успешностью не является прямой. Тенденция рассматривать успехи в карьере в качестве следствия собственной активности выявлена как в отношении предпринимателей, так и в отношении менеджеров высшего и среднего звена.

*Вопрос 2.* Существует ли прямая зависимость между субъектностью в сфере профессиональных и карьерных неудач и успешностью карьерного пути у предпринимателей и менеджеров? Обладают ли предприниматели большей в сравнении с менеджерами субъектностью в сфере профессиональных и карьерных неудач?

*Эмпирические предпосылки* к постановке исследовательского вопроса:

- результаты исследования психологических особенностей предпринимателей (Е.М. Борисова, Г.П. Логинова, М.О. Мдивани), согласно которым собственникам бизнеса «...не свойственно возложение вины на других людей или объяснение неудач внешними обстоятельствами» (Ж.В. Масликова, 2001, с. 61);

- данные исследования карьерных сценариев (Д. Дороти, Д. Мюриэл), свидетельствующие о негативном влиянии склонности приписывать неудачи внешним обстоятельствам на карьерное продвижение: при наличии подобной склонности «...вероятны проявления эффекта "карьерного застоя" (отказ от дальнейшего карьерного продвижения) или даже "карьерный регресс" (снижение уровня профессионализма)» (Ж.В. Масликова, 2001, с. 61).

Вышеприведенные эмпирические факты позволяют выдвинуть следующие *предположения*:

- собственники бизнеса как более успешные в плане карьерного продвижения отличаются от менеджеров высшего и среднего звена большей субъектностью в сфере профессиональных и карьерных неудач;

- менеджеры высшего звена обладают большей субъектностью в сфере профессиональных и карьерных неудач, чем менеджеры среднего звена;

- «низкосубъектные» участники исследования склонны отказываться от дальнейшего карьерного продвижения.

*Результаты по вопросу 2 и их обсуждение.* Анализ эссе участников исследования позволил выявить тенденцию приписывать причину неудач внешним факторам, что, на наш взгляд, свидетельствует об определенном защитном поведении, проявляющемся в снятии ответственности в ситуации неуспеха.

Однако следует отметить, что описания подобных ситуаций отсутствуют в эссе участников, вошедших в группу топ-менеджеров. Ссылки на имеющиеся или потенциально возможные трудности, профессиональные или карьерные неудачи неизменно сопровождаются упоминанием о вариантах их преодоления либо предотвращения. Кроме того, о принятии ими ответственности за преодоление собственных неудач косвенно свидетельствует их обучение по программе MBA с целью повышения профессиональной компетентности как способа преодоления имеющихся либо прогнозируемых трудностей.

Таким образом, для 5 из 14 участников – менеджеров среднего звена и 3 из 9 участников – предпринимателей наряду с тенденцией приписывать причину профессиональных и карьерных неудач внешним факторам (низкая субъектность) характерна тенденция принимать на себя ответственность за преодоление и предупреждение этих неудач в будущем (высокая субъектность).

Малое количество предпринимателей и менеджеров, в эссе которых содержится описание профессиональных и карьерных неудач, не позволяет рассматривать низкую субъектность в данной сфере в качестве характерной для какой-либо группы участников исследования. Таким образом, результаты не могут свидетельствовать в пользу какой-либо определенной зависимости между субъектностью в сфере неудач и успешностью карьеры, равно как и в пользу отсутствия подобной зависимости.

Вместе с тем результаты анализа эссе позволяют сделать вывод об отсутствии у «низкосубъектных» в сфере профессиональных и карьерных неудач менеджеров склонности отказываться от дальнейшего карьерного продвижения. Аналогичное стремление к дальнейшему развитию и расширению собственного бизнеса характеризует и предпринимателей, вошедших в состав участников исследования, что не позволяет говорить ни о «карьерном регрессе», ни о «карьерном застое»: *«Я готов учиться, много работать над собой и компанией, переносить теоретические знания на реально действующий бизнес и добиваться его дальнейшего роста и раз-*

*вития»; «Стоит задача развития существующего направления бизнеса... а также создания новых направлений бизнеса в сфере консалтинговых услуг»; «Мои профессиональные цели: в течение двух лет создать промышленно-коммерческую холдинговую компанию».*

Результаты анализа эссе в контексте данного исследовательского вопроса могут иметь следующие объяснения. Редкое обращение предпринимателей и менеджеров среднего звена к описанию неудач может объясняться ситуацией, в которой составлялись эссе. Только претендуя на получение престижного бизнес-образования, участники могли рассматривать эссе в качестве фактора, от которого, в частности, будет зависеть их поступление на курсы МВА. Следовательно, акцент, сделанный ими на профессиональных достижениях и успехах, может являться одной из форм самопрезентации как опытных, нацеленных на успех профессионалов, доказавших имеющимися достижениями свое право находиться «в числе избранных».

С другой стороны, тенденция «переламявать» неблагоприятные обстоятельства и принимать на себя ответственность за преодоление неудач, предупреждать потенциально возможные в будущем трудности может быть вызвана мотивацией достижения успеха, о проявлении которой свидетельствует совпадение психологических характеристик участников исследования, выявленных в результате анализа эссе, с общим психологическим портретом личности, мотивированной на успех. Высокая субъектность в отношении преодоления и предупреждения профессиональных и карьерных неудач в будущем связана, на наш взгляд, с мотивацией достижения успеха.

В частности, языковые индикаторы высокой субъектности в отношении преодоления и предупреждения профессиональных и карьерных неудач в будущем одновременно могут выступать в качестве валидных языковых индикаторов мотивации достижения успеха (Е.Б. Горчакова, 2002, с. 138–139):

- ожидания успеха;
- стремления добиваться только успехов в своей деятельности;
- возвращения к решению задачи, завершившейся неудачей.

Примеры языковых индикаторов, свидетельствующих об ожидании успеха, стремлении добиваться только успехов в своей деятельности: *«Я рассчитываю, что обучение на МВА поможет мне разработать*

*стратегию дальнейшего развития компании...»; «Практический опыт, теоретические знания и доведение внутреннего состояния человека до того уровня, на котором он был бы способен эффективно применить первое и второе... именно такой результат я рассчитываю получить от обучения...»; «...хочу достичь поставленных целей путем обучения на МВА».*

Пример индикатора возвращения к решению задачи, завершившейся неудачей: *«Я готов сделать все возможное, чтобы компания была вновь среди сильнейших...»*

Наше предположение о сопряженности субъектности, определяемой через интернальный локус ответственности, согласуется с результатами исследования Е. С. Романовой, согласно которым между мотивом достижения успеха и уровнем субъективного контроля работающих студентов-менеджеров «установлена положительная сильная корреляция» (Е.Б. Горчакова, 2002, с. 102).

Результаты теоретического анализа работ, посвященных рассмотрению личностных качеств успешного менеджера (А.А. Дикарева, В.Я. Квитко, Л.Д. Кудряшова, И.П. Марченко, М.И. Мирская, Л.Б. Полингер, В.А. Розанова, А.П. Ситников и др.), позволяют утверждать, что «на первое место... авторы ставят "стремление к высоким достижениям" (или мотив достижения успеха)» (Е.Б. Горчакова, 2002, с. 65). Это, в свою очередь, подтверждает представленность мотивации достижения успеха в системе профессионально важных качеств менеджера и, как следствие, вероятность влияния данной мотивационной тенденции на результаты настоящего исследования, полученные в отношении менеджеров.

О представленности индикаторов «стремления преодолеть и исправлять ошибки, не бояться неудач» в сочетании с «умением полагаться на себя и собственные возможности» (Е.С. Романова, 2006, с. 284, 285) в профессионально обусловленной структуре личности предпринимателя свидетельствуют результаты исследований, проведенных на факультете психологии Московского городского педагогического университета. Этот факт поддерживает наше предположение о сопряженности высокой субъектности в отношении карьерных неудач в будущем и мотивации достижения успеха у собственников бизнеса.

Отсутствие в эссе топ-менеджеров описания ситуаций, связанных с профессиональными и карьерными неудачами, на наш взгляд, может быть обусловлено, кроме стремления к позитивной самопрезентации и влияния

мотивации достижения успеха, малым составом участников данной группы (всего 3 чел.). Вместе с тем мы не исключаем возможности влияния на полученные результаты других, не рассмотренных нами факторов.

*Вывод по вопросу 2.* У 2/3 участников исследования – и собственников бизнеса, и менеджеров – в текстах эссе отсутствуют упоминания о профессиональных и карьерных неудачах, что, вероятно, выступает как механизм защитного поведения личности, ориентированной на достижение успеха. Данный факт не позволяет говорить ни о наличии определенной зависимости между субъектностью в области профессиональных и карьерных неудач и успешностью карьерного пути, ни об отсутствии таковой. У 1/3 участников в ситуации неуспеха в работе обнаружена тенденция приписывать причины неудач внешним факторам (экстернальный локус, низкая субъектность). Однако также установлена тенденция принимать на себя ответственность за преодоление и предупреждение этих неудач в будущем (интернальный локус в области неуспеха в будущем, высокая субъектность).

**Вопрос 3.** Осознают ли предприниматели свои профессиональные особенности в сравнительно большей степени, чем менеджеры? Существует ли прямая зависимость между степенью осознания своих особенностей предпринимателями и менеджерами и успешностью их карьеры?

*Теоретические предпосылки* к постановке исследовательского вопроса:

- обобщение теоретических данных относительно изменения содержания когнитивного компонента профессиональной Я-концепции: «по мере... профессионального взросления расширяется список и изменяется содержательная специфика осознаваемых субъектами собственных качеств» (И.В. Тараканов, 2005, с. 67);
- результаты теоретического анализа работ, посвященных проблеме профессионального самосознания руководителей разного уровня управления (А. Антоновский, С. В. Кошелева, Г. Крампен, А. Шапиро и др.), согласно которым структурно-содержательные особенности их профессионального Я (в частности, дифференцированность представлений о себе) «...обуславливают достижение определенного уровня успешности деятельности» (А.В. Каимов, 2004, с. 32);
- результаты анализа специфики профессиональной деятельности предпринимателей (Л.М. Митина, З.Г. Ханова и др.), позволяющие гово-

ритель о влиянии на успешность их карьерного пути, связанного с «опытом преодоления сложных проблем» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 60), способности к самодиагностике, трактуемой как «возможность осознавать, оценивать и осваивать собственные силы» (З.Г. Ханова, 2005, с. 60).

*Эмпирические предпосылки:*

- исследование С. Л. Петера, согласно которому уровень развития образа Я, представленный «когнитивной дифференцированностью представлений о себе» и «степенью самопрезентации», сопряжен с «успешностью деятельности и статусом в подразделении» (А.В. Каимов, 2004, с. 86–87). Это позволяет, на наш взгляд, предполагать наличие взаимосвязи между степенью осознания собственных качеств и успешностью карьерного пути;

- психосемантическое исследование содержания образа Я педагогов в зависимости от успешности профессиональной деятельности. Согласно результатам, высокоуспешных педагогов «...отличает более высокий уровень осознания особенностей своего профессионального Я» (Н.С. Глуханюк, 2005, с. 118).

В отношении педагогов (в последнем исследовании принимали участие педагогические работники профессиональных училищ и колледжей Уральского региона) сложно говорить о карьерной успешности и карьерном пути в том смысле, который вкладывается в данные понятия в контексте настоящего исследования. В данной работе вслед за рядом отечественных исследователей (С.Т. Джанерьян, Н.С. Пряжников и др.) мы трактуем карьерную успешность через «достижения и социальное признание» (С.В. Рудакова, 2003, с. 33) как следствие должностного роста, прохождения «пути должностного продвижения» (Организационное поведение, 2006, с. 124). Вместе с тем очевидным выступает тот факт, что должностное продвижение «...в той или иной мере отражает профессиональный квалификационный рост работника, расширение и углубление его способностей... накопление и совершенствование деловых качеств» (Организационное поведение, 2006, с. 124). Перечисленные характеристики карьерной успешности выступили в качестве «функциональных» и «субъективных» параметров успешности профессионально-педагогической деятельности в исследовании семантического содержания образа Я педагогов. Кроме того, «объективными» критериями оценки успешности педагогической деятельности выступили такие параметры, как «периодичность по-

вышения квалификации», «наличие категорий» (Н.С. Глуханюк, 2006, с. 103), что может выступать в качестве аналога объективных показателей должностного роста в организации коммерческой формы собственности. На основании вышесказанного мы считаем возможным принимать результаты исследований Я-образа педагогов в контексте успешности их профессионально-педагогической деятельности в качестве предпосылок к постановке исследовательских вопросов относительно сопряженности различных компонентов содержания Я-образа представителей бизнеса с успешностью их карьерного пути.

Наряду с рассмотрением сопряженности профессиональной успешности с дифференцированностью представлений о себе исследователи обращаются к изучению проблемы *динамики содержания когнитивного компонента* профессиональной Я-концепции (Н.С. Глуханюк, 2005; С.Т. Джанерьян, 2005; А.В. Каимов, 2004; И.В. Тараканов, 2005). Согласно мнению С.Т. Джанерьян, подтвержденному результатами ряда эмпирических исследований (Т.Л. Миронова, Т.К. Поддубная, И.Г. Сизова), изменение состава осознаваемых профессиональных качеств может вызывать «...включенность в выполняемую профессиональную деятельность, конкретизируемую в... успешности деятельности» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 37). Так, сопряженность содержания профессиональной Я-концепции с успешностью деятельности выявлена в результате эмпирического исследования семантики Я-образа педагогов: низкоуспешные педагоги, в отличие от высокоуспешных, 40% самоописания посвящают эмоциональным и волевым качествам (Н.С. Глуханюк, 2005, с. 135).

Вышеизложенные факты выступили в качестве эмпирических предпосылок к постановке дополнительного исследовательского вопроса о различии состава осознаваемых профессиональных особенностей собственниками бизнеса и менеджерами.

Отсюда можно сформулировать *исследовательский вопрос 4*: различаются ли по составу у предпринимателей и менеджеров осознаваемые ими индивидуальные особенности?

*Результаты по вопросу 3 и их обсуждение.* Анализ эссе в отношении вопроса о том, осознают ли собственники бизнеса свои индивидуальные особенности в большей степени, чем менеджеры как наемные работники, позволил выявить следующее.



Бизнесмены при описании ситуаций, связанных с успехами и неудачами функционирования компании на рынке, используют преимущественно местоимение первого лица единственного числа – «я» (авторское Я в терминах теории Л.Я. Дорфмана) без дифференциации имеющих именно у них индивидуальных особенностей. Примеры индикаторов: *«...практический опыт, теоретические знания и доведение внутреннего состояния человека до того уровня, на котором он был бы способен эффективно применить первое и второе. ...Именно такой результат я рассчитываю получить от обучения в Урало-Сибирском институте бизнеса»; «...я должен сделать все возможное, чтобы компания вновь была среди сильнейших в области безопасности в России»; «За 6 лет работы... я прошел путь от курьера до генерального директора и собственника».*

Менеджеры как наемные работники в 10 случаях из 17 (59% участников) используют прямые высказывания относительно своих индивидуальных качеств, обеспечивающих успех в работе, при этом дифференцируя их и не идентифицируя себя и организацию, в которой работают. Примеры: *«Мне очень помогло умение аналитически мыслить, анализировать различные ситуации, умение делать выводы... умение общаться с людьми... и постоянное желание учиться и систематизировать свои знания»; «Считаю, что в достижении цели мне помогли следующие личностные качества – настойчивость, стремление к достижению все более высоких результатов и, конечно, терпение»; «Что мне помогало достичь результата – это целеустремленность, оптимизм и постоянное желание развиваться, учиться и совершенствоваться»; «Для достижения поставленных мною целей понадобятся качества, которые во мне есть...: стремление к самореализации... умение находить выход из... безвыходных ситуаций... стремление никогда не сходить с пути к достижению поставленной цели... общительность и умение располагать к себе людей... не раз сослужили... верную службу в достижении моих целей»; «Считаю, что немногие могут гордо заявить о том, что они в 29 лет сделали карьеру до уровня технического директора фирмы. Думаю, что, прежде всего, мне удалось этого достичь благодаря трудолюбию, высокой обучаемости и целеустремленности».*

Дифференцированность представлений о своих индивидуальных особенностях выявлена у 8 менеджеров среднего звена из 14 (шесть женщин и двое мужчин) и 2 менеджеров высшего звена из 3 (мужчины).

Таким образом, результаты сравнительного анализа содержания эссе предпринимателей и менеджеров свидетельствуют об *отсутствии прямой зависимости* между степенью осознания своих индивидуальных особенностей и успешностью карьеры. Представления о своих особенностях у менеджеров как менее успешных в плане карьерного продвижения в сравнении с собственниками бизнеса более дифференцированы.

Вместе с тем результаты настоящего исследования не позволяют говорить о какой-либо определенной зависимости между степенью осознания своих профессионально нежелательных качеств и успешностью карьерного пути в силу редкого обращения и предпринимателей, и менеджеров к описанию ситуаций, связанных с неудачами в работе. Подробнее данная тенденция рассмотрена при описании результатов, полученных в рамках исследовательского вопроса 2.

В качестве одного из возможных объяснений сравнительно большей дифференцированности представлений менеджеров о своих особенностях, на наш взгляд, может являться сам «статус» наемного профессионала на рынке труда, для которого эти качества выступают как фактор успешности в профессии. «Рыночная стоимость» наемного специалиста-управленца напрямую зависит от объема и качества профессиональных знаний, умений (профессиональной компетенции), от уровня развития необходимых профессионально важных качеств, выступающих как условие конкурентоспособности менеджера на рынке труда, и прочих «внутренних» факторов.

Таким образом, наемный работник сам для себя представляет объект «капиталовложений». В качестве таких «капиталовложений» можно рассматривать и уровень развития востребованных на рынке труда профессиональных качеств, личностного потенциала, поскольку они позволяют специалисту повышать «стоимость» своих профессиональных услуг. Примеры индикаторов: «...*степень MBA – ...это повышение капитализации меня как менеджера на рынке*»; «*Чем больше вложить в голову, тем дороже она будет стоить*».

Вероятно, в данных условиях конкурентоспособность менеджера определяется тем, насколько хорошо он представляет собственные индивидуальные особенности, насколько успешно он их использует.

Для собственника бизнеса, который сам является работодателем, проблема соответствия его особенностей рынку труда не стоит настолько остро, поскольку предпринимателю его личность не представляется «объ-

ектом капиталовложений» и выполняет скорее «обслуживающую функцию», содействуя (или препятствуя) эффективному управлению.

Обнаруженные различия в степени дифференцированности представлений бизнесменов и менеджеров о своих индивидуальных особенностях, а также наше предположение об объяснении данного факта находят подтверждение в ряде научных трудов, посвященных изучению личности и деятельности современных российских предпринимателей и менеджеров.

Так, согласно результатам исследования, «высокий уровень осознания... своих сильных и слабых сторон» современным менеджером вызван жесткими требованиями, которые предъявляет к нему «политическая и экономическая ситуация в нашей стране» (И.В. Тараканов, 2005, с. 48). Отсутствие личностных факторов в списке значимых условий успеха предпринимательской деятельности, составленном самими предпринимателями, выявлено в результате исследования, реализованного И.В. Ромазан. З.Г. Ханова объясняет данное явление тем, что «предприниматели часто не рефлексируют личностные детерминанты успешности своей деятельности», хотя «предпринимательская деятельность предъявляет повышенные требования к личностным ресурсам человека» (З.Г. Ханова, 2005, с. 63, 47).

Вместе с тем различия в степени осознания своих профессиональных особенностей, обнаруженные между собственниками бизнеса и наемными менеджерами, могут объясняться рядом других факторов. В частности, на основе анализа имеющихся эмпирических данных выделяются следующие факторы «дифференцированности в самосознании личностных качеств» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 38):

- направленность на профессиональную деятельность (И.В. Вачкова, Л.М. Митина, З.И. Рябикина);
- этап освоения профессиональной деятельности (Т.К. Поддубная);
- уровень личностного и профессионального развития (Т.К. Поддубная);
- пол носителей профессии (Т.Л. Миронова).

*Выводы по вопросу 3.* Обнаружена обратно пропорциональная зависимость между степенью осознания индивидуальных особенностей и успешностью карьеры у собственников бизнеса и менеджеров. Так, установлено, что представления о своих особенностях у менеджеров как менее успешных в плане карьерного продвижения в сравнении с собственниками бизнеса более дифференцированы и отличаются большей когнитивной

сложностью. Вероятно, данный факт объясняется тем, что в условиях рынка конкурентоспособность менеджера определяется тем, насколько хорошо он осознает собственные индивидуальные особенности и компетенцию как конкурентное преимущество и объект капиталовложений.

**Вопрос 4.** Различаются ли по составу индивидуальные особенности, осознаваемые предпринимателями и менеджерами?

*Результаты по вопросу 4 и их обсуждение.* В отношении предпринимателей – собственников бизнеса установлено, что они не дифференцируют свои индивидуальные особенности и не показывают их в текстах эссе. Исключение составил один текст, в котором бизнесмен осознанно выделяет свои профессионально важные и нежелательные качества: *«Успехов в бизнесе я достиг за счет целеустремленности, гибкости, работоспособности и способности к самообразованию. В то же время к самым большим ошибкам привели мои неверные управленческие решения, основанные на таких личностных качествах, как импульсивность, отсутствие самодисциплины, затягивание решения проблем и неспособность сказать "нет" в отношениях с некоторыми сотрудниками».*

В группе менеджеров в сравнении с предпринимателями установлено более когнитивно сложное содержание Я. Менеджеры дифференцируют следующие индивидуальные особенности:

- осознание своей профессиональной направленности (*«Цепочка случайностей, осмысленная и приведшая к важному в моей жизни решению – стать настоящим профессионалом в области маркетинга»*; *«Цель, определяющая мои действия на достаточно большой промежуток времени вперед, – это создание собственного бизнеса»*; *«...я нахожу для себя прямую зависимость между размером заработной платы и чувством удовлетворения от работы»*; *«Мое представление о будущем профессиональном росте – это три следующие ступени развития: менеджер проекта, топ-менеджер бизнеса, собственник бизнеса»*; *«Моя цель – добиться личного и профессионального успеха, самореализоваться, используя качества своей личности и совершенствуя их»*);

- осознание своей специальной компетентности (*«...достаточно хорошо знаю и уверена, что необходимо делать, какие мероприятия проводить на предприятии, владею функционалом внедрения финансовых методов...»*; *«Здесь пригодились и умение организовать людей, и наработанный к тому времени профессионализм...»*; *«За годы работы я приобрела*

навыки... ведения проектов, умение находить правильное решение в различных ситуациях»; «Сначала я работала инженером-проектировщиком, в кратчайшие сроки сумела доказать свою компетентность и была назначена начальником проектного отдела»;

- осознание своей персональной компетентности («Мне очень помогло... постоянное желание учиться и систематизировать свои знания»; «Постоянно повышая свою квалификацию, не считаясь со временем, выполняя все больше профессиональных задач, я "вырос" ...»; «Я уверен, что, пройдя по выбранной мною программе, я смогу выйти на новый уровень и более полно реализовать свои возможности»; «Что мне помогло достичь результата – ... постоянное желание развиваться и совершенствоваться»);

- осознание своей социально-правовой компетентности («Научилась многому: вести переговоры, составлять документы, сложились деловые контакты с ключевыми фигурами в отрасли»; «Мне очень помогло... умение общаться с людьми, продумывать встречи (готовиться к ним, как к докладам...»);

- осознание профессионально важных качеств («В тот день я научился по-настоящему преодолевать себя физически и морально»; «Считаю, что в достижении цели мне помогли следующие личностные качества – настойчивость, стремление к достижению все более высоких результатов и, конечно, терпение»; «Что мне помогло достичь результата – это целеустремленность...»; «Уверен, что это стало возможным благодаря тому морально-волевому "стержню", который я получил за время службы, и он всегда помогает мне преодолевать трудности»).

Осознаваемые менеджерами важные в работе качества представлены преимущественно волевыми свойствами. Аналогичная тенденция была выявлена в результате исследования семантики Я-образа педагогов с различным уровнем успешности деятельности. Обращение участников к описанию эмоциональных и волевых качеств может свидетельствовать об их «высокой ориентированности на себя» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 135). Данное объяснение согласуется с нашим предположением относительно сопряженности дифференцированности представлений менеджеров о своих профессиональных особенностях со «статусом» наемного работника на рынке труда.

Исследователи в области психологии профессионального развития отмечают, что «на стадии самостоятельного выполнения профессиональной деятельности компетентность все более объединяется с профессионально важными качествами» и при этом «каждая профессия имеет свой ансамбль этих качеств» (Организационное поведение, 2006, с. 186). Данные утверждения выступают в пользу вышеприведенного предположения.

Обращение менеджеров к описанию преимущественно волевых качеств, на наш взгляд, может обуславливаться также актуальной ситуацией, сложившейся на момент написания эссе, а именно:

- грядущей сменой профессиональной деятельности как основного области применения личностных и профессиональных ресурсов на деятельность учебную (обучение по программе MBA)
- изменением в связи с этим относительного привычного ритма жизни,
- ожиданием нового социального окружения, состоящего из профессионально успешных собственников бизнеса и менеджеров разных уровней управления.

Адаптация к новым условиям в подобной нестабильной ситуации осуществляется, в частности, за счет сознательной регуляции собственной деятельности и поведения, сознательного преодоления внутренних и внешних трудностей, что, вероятно, определяет актуализацию в сознании участников исследования представлений о собственных волевых качествах.

В целом на особенности состава осознаваемых наемными работниками профессиональных особенностей, кроме рассмотренных выше, могут влиять, как отмечает И.П. Лотова, профессиональная принадлежность, пол, этап профессионализации, стаж и характер включенности в профессию, отношение субъектов к профессии, а также объект оценивания (Я-реальное или Я-идеальное) и другие, не рассматриваемые в настоящей работе внешние и внутренние факторы.

*Выводы по вопросу 4.* Установлены следующие различия по составу осознаваемых индивидуальных особенностей у собственников бизнеса и менеджеров. Бизнесмены не дифференцируют свои индивидуальные особенности и не отражают их в текстах эссе. Менеджеры в сравнении с бизнесменами показывают когнитивную сложность и дифференцированность представлений о Я, выделяя такие индивидуальные особенности, как

карьерные притязания и профессиональная направленность, специальная (предметная), персональная, социально-правовая компетентность, профессионально важные качества личности.

**Вопрос 5.** Каковы особенности осознания возможностей и ограничений карьерного и профессионального роста у собственников бизнеса и менеджеров? Сопряжены ли данные особенности с успешностью карьеры? Каков характер этой сопряженности на разных ступенях карьерной успешности – менеджеры и бизнесмены?

*Результаты по вопросу 5 и их обсуждение.* Установлено, что и собственники бизнеса, и менеджеры рассматривают в качестве значимого фактора для профессионального и карьерного роста наличие знаний и умений в области менеджмента и бизнеса. Однако отношение к получению бизнес-образования у двух групп участников различается. Так, бизнесмены рассматривают собственный недостаточный, по их мнению, уровень профессиональной подготовки в сфере управления предприятием с точки зрения его *негативного* влияния на принятие управленческих решений и развитие компании в целом. Примеры индикаторов в текстах эссе: «...*большое количество управленческих ошибок не позволяет мне развивать бизнес динамично и эффективно. Я чувствую, что часто мне не хватает профессиональных управленческих знаний*»; «*К сожалению, большое количество управленческих ошибок не позволяет мне развивать бизнес динамично и эффективно. Поэтому я хочу пройти обучение на MBA*»; «...*в современном мире, при жесткой конкуренции... примитивных инструментов знания недостаточно*».

Таким образом, собственники бизнеса акцентируют внимание преимущественно на *недостаточности* профессиональной компетентности, которая выступает для них в качестве *субъективно воспринимаемого, но преодолимого препятствия* на пути дальнейшего развития бизнеса либо преодоления кризисного этапа его развития.

В отличие от собственников бизнеса большинство менеджеров (13 чел. из 17), признавая важность знаний в области управления и бизнеса, не показывают как *актуальную* потребность в скорейшем повышении своей профессиональной компетентности и в получении бизнес-образования. Приобретение подобных знаний выступает для них, с одной стороны, в качестве *резерва* развития в профессии и карьере («*MBA – это повышение капитализации меня как менеджера*»; «...*еще несколько лет и*

*на моей карьере можно будет поставить крест – я буду просто не конкурентна! ...Идти на МВА нужно сегодня – ведь до вершины карьерной лестницы еще более чем предостаточно ступенек...»; «Мои ожидания: ...оценить свои достоинства и недостатки. Поставить перед собой новые и трудные задачи, нацеленные на достижение личных и корпоративных целей»; «...знания помогут мне совершить качественный прорыв в своей карьере...»; «...степень МВА необходима ...для того, чтобы в дальнейшем быть успешным управленцем...»); с другой стороны, в качестве своеобразной «страховки» на случай возникновения форс-мажорных обстоятельств, таких как смена места работы, сокращение штата сотрудников, изменение материального или семейного положения и т.п. («Оплатив обучение в... институте, мой работодатель вряд ли будет готов расстаться со мной, по крайней мере, на протяжении последующих 2–3 лет»; «Ни для кого не секрет, что возраст женщины от 35–40 лет пороговый в плане карьерного роста... получив образование в Урало-Сибирском институте, я автоматически снижаю возрастной ценз за счет высокой квалификации»; «В случае стечения определенных обстоятельств мне придется взять в свои руки обеспечение будущего своего ребенка и поддержку своей семьи. Таким образом, построение и развитие устойчивого бизнеса является следствием и этого обстоятельства»).*

Обнаруженные различия в отношении своих возможностей и ограничений в профессиональном и карьерном развитии у бизнесменов и менеджеров могут быть обусловлены тремя факторами.

*Первый фактор* – проблемы современного рынка образовательных услуг в области менеджмента и бизнеса в России, среди которых отмечают (информация предоставлена по состоянию на 2005 г.):

- отсутствие государственных образовательных стандартов качества бизнес-образования, неразвитость научной базы;
- невозможность регулирования и осуществления контроля качества бизнес-образования со стороны органов управления образовательными учреждениями;
- рост количества недобросовестных компаний, предоставляющих некачественные услуги в сфере бизнес-образования (И.М. Буданова, 2005, с. 34).

Данные проблемы в сфере бизнес-образования, на наш взгляд, отражаются на отношении к нему со стороны непосредственных потребителей



образовательных услуг, которые вкладывают в них свои деньги, – собственников компаний. Подобное отношение прослеживается, в частности, в ряде текстов эссе: *«В рамках этого курса (образовательная программа в государственном вузе. – Авт.) я получил некоторые знания, из которых на текущий момент помню, как пишется бухгалтерская проводка передачи денежных средств... Сущная ерунда, хотелось уже просто закончить с этим обучением»; «...много ездил в разные страны, искал, что можно позаимствовать для развития своего бизнеса в условиях российской действительности. ...Я чувствую, что многие знания, полученные ранее в учебных заведениях и из книг, мне часто не удается применить на практике. Причиной этому является отсутствие системного подхода».*

Подобное противоречие между актуальной потребностью в бизнес-образовании и ограниченными возможностями ее удовлетворения на рынке образовательных услуг, особенно в условиях неизбежных кризисов развития бизнеса в условиях современной российской действительности, способно вызвать характерную для бизнесменов ориентацию на недостаточность своей компетентности как препятствие для развития компании и бизнеса в будущем.

Для менеджеров как наемных работников потребность в качественном бизнес-образовании обладает сравнительно меньшей актуальностью в силу меньшего риска, а также его иного содержания. Менеджер не рискует, в отличие от предпринимателя, не только самим существованием компании на рынке и ее финансовыми ресурсами, но и карьерным ростом в условиях отсутствия или дефицита качественных услуг бизнес-образования, поскольку доступ к подобному ресурсу отсутствует или ограничен для всех участников конкурентной борьбы.

*Второй фактор* – различие в источниках финансирования получения бизнес-образования.

Собственник бизнеса финансирует обучение из активов своего бизнеса, при этом перераспределяя финансовые потоки внутри принадлежащей ему компании. Следовательно, он должен быть уверен, что деньги, выделенные на образование, позволят преодолеть существующие или вероятные кризисы в развитии компании. *«Цель – выбрать программу, которая в сжатые сроки обеспечит передачу необходимой мне информации. Да, за нее мне придется заплатить. Но кто может посчитать, сколько*

*моя компания теряет в прибыли, когда я принимаю решение вместо 1 минуты, 1 часа, 1 дня – в срок от трех недель до трех месяцев?»*

Данная ситуация, по нашему мнению, аналогична ситуации потенциально выгодного капиталовложения: получать бизнес-образование готовы собственники, которые ощутили в нем актуальную потребность и готовы вложить в это образование финансы, рассчитывая на получение «дохода» в будущем.

Иная ситуация наблюдается в группе менеджеров, для которых обучение на бизнес-курсах, как правило, оплачивает работодатель. *«Надо отдать должное нашему руководству, которое... пытается вырастить из своих сотрудников настоящих профессионалов, а потому вкладывает в них свои силы, время, деньги. Убеждать свое руководство в необходимости учиться мне долго не пришлось...»*; *«Оплатив обучение в... институте, мой работодатель вряд ли будет готов расстаться со мной, по крайней мере, на протяжении последующих 2–3 лет»*. В силу этого факта, на наш взгляд, потребность в получении бизнес-образования менеджерами не обладает столь же сильной актуальностью, как у бизнесменов, но осознание важности знаний в области менеджмента для развития карьеры обуславливает их стремление *«получить признаваемую степень»* МВА, тем более если работодатель *«вкладывает свои силы, время, деньги»*.

*Третьим фактором* различия в осознании своих возможностей и ограничений в развитии карьеры у менеджеров и бизнеса у предпринимателей может выступать мотивация получения бизнес-образования.

Так, собственники бизнеса, осознавая недостаток системности знаний в области управления предприятием, в 7 случаях из 9 рассматривают получение бизнес-образования в качестве *способа приобщения к миру «успешных людей, достигших высоких результатов в развитии собственного бизнеса»*. Отсутствие управленческих знаний осознается предпринимателями не только как *ограничение* развития компании и бизнеса, но также и как *собственное несоответствие образу «успешного руководителя и собственника бизнеса», «профессионального управленца»*. Таким образом, собственники бизнеса рассматривают бизнес-образование в контексте своей *принадлежности* как предпринимателей к представителям *«деловых кругов»*. Примеры индикаторов из текстов эссе: *«Почему именно я выбрал программу МВА? По моему мнению, по содержанию это то, что мне сейчас совершенно необходимо. И не только мне, а всем создающим и же-*

лающим развивать свой бизнес»; «Задачи для достижения целей... заработать авторитет успешного и порядочного бизнесмена в деловых кругах».

В текстах эссе бизнесмены отмечают стремление соответствовать образу «успешного собственника бизнеса», однако не проявляют стремления к идентификации себя с сообществом предпринимателей. Подобная «удаленность» образа современного конкурентоспособного бизнесмена от представления собственников бизнеса о своих профессиональных особенностях может объясняться их ориентацией при описании последних на идеальное Я. В частности, о зависимости содержания профессионального Я-образа от того, «...какое Я – реальное или идеальное – является объектом оценивания» (С.Т. Джанерьян, 2005, с. 38), свидетельствуют результаты эмпирических исследований И.В. Вачковой и Л.М. Митиной.

В группе менеджеров стремление соответствовать образу современного «успешного управленца» через получение профессионального бизнес-образования характерно для 3 менеджеров среднего звена из 14. Вместе с тем они акцентируют внимание на получении бизнес-знаний как *возможности* профессионального и карьерного роста в отличие от собственников, которые рассматривают недостаток знаний как *препятствие* в развитии бизнеса.

Примечателен тот факт, что присоединяющая составляющая профессионального Я-образа наемного работника представлена в эссе менеджеров, которые на момент их написания находились в ситуации непосредственного повышения в должности до уровня менеджеров высшего звена, сопровождающегося соответствующим изменением профессиональных обязанностей.

В отношении остальных 11 менеджеров выявлена мотивация получения бизнес-образования как *возможности* развития карьеры либо как дополнительного *ресурса* конкурентоспособности. Данная тенденция характеризует, на наш взгляд, стремление менеджеров отличаться от остального сообщества управленцев за счет приобретения и развития профессионализма. Противопоставление себя «соперникам», выгодное отличие от них в «агрессивной среде» конкуренции косвенно обуславливают высокую дифференцированность профессионального образа Я (см. исследовательский вопрос 4). «Новые знания необходимы и для того, чтобы уверенно чувствовать себя в постоянно усиливающейся конкуренции как в бизнесе в целом, так и на рынке труда в частности. Чем больше вложить в голову,

*тем дорожке она будет стоить»; «...в профессию приходят молодые специалисты. Они прекрасно знают английский, имеют блестящее образование, профессиональны. И я поняла, что еще несколько лет и на моей карьере можно будет поставить крест – я буду просто не конкурентна...»* Следует отметить, что конкуренция в среде менеджеров топ-уровня сравнительно ниже.

*Выводы по вопросу 5.* Собственники бизнеса в основном ориентированы на осознание ограничений в развитии своей компании и бизнеса, в качестве которых преимущественно выступают недостаточность и несистемность знаний в области менеджмента и маркетинга. Менеджеры ориентированы на бизнес-образование как на возможность или ресурс конкурентоспособности в профессиональном и карьерном развитии. Зависимость между осознанием возможностей карьерного роста и карьерной успешностью у бизнесменов и менеджеров является обратно пропорциональной. Чем более успешна карьера (собственник бизнеса), тем меньше осознаются возможности профессионального развития и больше – ограничения.

### **Результаты и итоги исследования**

Содержание профессионального Я-образа предпринимателей и менеджеров характеризуется наличием присоединяющих и дифференцирующих представлений участников о себе как профессионалах.

Результаты сопоставления содержания профессионального Я-образа предпринимателей и менеджеров позволили сделать вывод о сопряженности профессионального Я-образа и карьерной успешности. Эта сопряженность проявляется в выявленных количественных и качественных различиях содержания профессионального Я-образа предпринимателей и менеджеров.

Количественные различия обнаружены в отношении числа компонентов дифференцирующей составляющей профессионального Я-образа предпринимателей и менеджеров. В группе менеджеров данная составляющая профессионального Я представлена большим числом компонентов в сравнении с группой предпринимателей.

Качественные различия профессионального Я-образа предпринимателей и менеджеров обнаружены в осознании предпринимателями преимущественно ограничений профессионального и карьерного роста, менеджерами – возможностей подобного роста; в стремлении предпринима-

телей к идентификации себя с профессиональным сообществом и противоположном стремлении менеджеров – к выделению себя из профессионального сообщества и противопоставлению ему.

Сопоставление полученных результатов с данными исследований, реализованных в русле номотетической парадигмы, позволило выявить противоречия между ними. Результаты настоящего исследования опровергают данные о прямой взаимосвязи карьерной успешности со степенью дифференцированности профессионального Я-образа, интернальным локусом ответственности в сфере профессиональных и карьерных успехов и неудач, осознанием возможностей профессионального и карьерного роста. На наш взгляд, выявленные противоречия могут быть обусловлены выбором методологии исследования.

### ***Библиографический список***

*Буданова И.М.* Формирование и развитие рынка услуг бизнес-образования в России [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / И.М. Буданова. М., 2005.

*Глуханюк Н.С.* Я в профессии и профессиональное Я [Текст]: результаты исследований / Н.С. Глуханюк, Е.В. Дьяченко. Екатеринбург, 2005. 173 с.

*Горчакова Е.Б.* Мотив достижения успеха в структуре личности и деятельности будущих менеджеров [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / Е.Б. Горчакова. Хабаровск, 2002.

*Джанерьян С.Т.* Профессиональная Я-концепция: системный подход [Текст]: дис. ... д-ра психол. наук / С.Т. Джанерьян. Ростов н/Д, 2005.

*Дорфман Л.* Полиmodalность Я и креативность мышления [Текст] / Л. Дорфман, Г. Ковалева // Творчество в искусстве – искусство творчества / под ред. Л. Дорфмана и др. М., 2000.

*Дружинин В.Н.* Экспериментальная психологи [Текст] / В.Н. Дружинин. СПб., 2000.

*Дулина Г.С.* Социально-психологические аспекты личностного потенциала предпринимателей [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / Г.С. Дулина. Ярославль, 2004.

*Каимов А.В.* Оптимизация развития управленческой Я-концепции руководителя [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / А.В. Каимов. М., 2004.

*Краткий психологический словарь* [Текст] / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. Ростов н/Д, 1999.

*Лотова И.П.* О некоторых результатах психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры государственных служащих [Электронный ресурс] / И.П. Лотова. Режим доступа: <http://akmeolog.narod.ru/report003.html>.

*Масликова Ж.В.* Личностные детерминанты карьерной успешности предпринимателей [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / Ж.В. Масликова. Ставрополь, 2001.

*Моисеева М.А.* Содержание профессионального Я-образа предпринимателей и менеджеров в контексте карьерной успешности: психосемантический аспект [Текст]: диплом. работа / М.А. Моисеева; науч. рук. Е.В. Дьяченко. Екатеринбург, 2006.

*Организационное поведение* [Текст]: учеб. для вузов / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. СПб., 2006.

*Осницкий А.К.* Проблемы исследования субъектной активности [Текст] / А.К. Осницкий // *Вопр. психологии*. 1996. № 1.

*Романова Е.С.* 99 популярных профессий [Текст]: психологический анализ и профессиограммы / Е.С. Романова. СПб., 2006.

*Рудакова С.В.* Личностные детерминанты карьерных планов предпринимателей [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / С.В. Рудакова. Ростов н/Д, 2003.

*Русалов В.М.* Предприниматель-профессионал: штрихи к психологическому портрету [Текст] / В.М. Русалов // *Человек и труд*. 1993. № 7.

*Серегина Т.Н.* Личностные особенности, детерминирующие профессиональную успешность деятельности руководителя [Электронный ресурс] / Т.Н. Серегина. Режим доступа: <http://www.trening.ru/text13.html>.

*Тараканов И.В.* Особенности совершенствования деятельности менеджеров психологическими средствами [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / И.В. Тараканов. М., 2005.

*Ученые записки кафедры теоретической и экспериментальной психологии Российского государственного профессионально-педагогического университета* [Текст] / под общ. ред. Н.С. Глуханюк, Е.В. Дьяченко. Екатеринбург, 2006.

*Ханова З.Г.* Стратегии поведения успешных предпринимателей в кризисных ситуациях [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / З.Г. Ханова. Ставрополь, 2005.