

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЛАСНИКІВ ТА НЕВЛАСНИКІВ БІЗНЕСУ

Тетяна ЧЕРНЯВСЬКА

Copyright © 2010

Постановка проблеми. Невід'ємною частиною сучасних економічних відносин є бізнес. Він вимагає від учасників особливої бізнес-поведінки, пов'язаної з постійними нововведеннями та фінансовим ризиком, сильного напруження, вміння вибудовувати потрібні відносини, керувати різними за складом та чисельністю групами людей, безперервно самовдосконалюватися. Конкуренція як умова існування практично будь-якого бізнесу примушує бізнесменів постійно розвиватися – професійно й особистісно. Реалії наших днів вказують на те, що існує гостра потреба у професійних бізнесменах (збільшується кількість бізнес-курсів у ВНЗ, бізнес-шкіл та бізнес-класів у загальних навчальних закладах тощо). Тому дослідження особистісних особливостей вітчизняних бізнесменів, результати якого дозволять підвищити ефективність бізнес-освіти, є сьогодні дуже актуальним та своєчасним.

Не дивлячись на наявність окремих психологічних аспектів проблеми особистості і професійної діяльності підприємців (О.В. Данчева [7], О.С. Дейнека [1], М. Пітерс [5], Р. Хизрич [5], Ю.М. Швалб [7] та ін.), творчої ініціативи бізнесменів (П. Дракер [2], Й. Шумпетер [8]), особливостей їх ціннісної орієнтації, мотивації, відповідальності (А.Л. Журавльов [3], В.П. Поздняков [3], А.Є. Чирикова [6] та ін.), все ж має місце дефіцит комплексних досліджень професійно важливих рис бізнесменів.

До найбільш нерозробленої частини загальної проблематики виявлення професійно важливих рис вітчизняних бізнесменів, які сприяють їх успішності, є підстави віднести пізнання психологічних особливостей такої специфічної вибірки, як власники виробничих підприємств. Індивідуально-психологічні особ-

ливості підприємців вивчалися раніше на прикладі менеджерів підприємств (найнятих робітників), а також студентів ВНЗ, що не дає адекватної картини особливостей особистості і професійної діяльності усіх суб'єктів бізнес-діяльності. Також до малодослідженої площини цієї проблеми можна віднести лонгitudне емпіричне порівняння особистісних особливостей власників та невластників бізнесу.

Мета дослідження – емпіричне порівняння особистісних особливостей власників підприємств та менеджерів і фахівців підприємств, що дозволяє виявити індивідуально-психологічні відмінності у структурі особистості суб'єктів бізнес-діяльності, які сприяють їхній професійній успішності.

Виходячи з мети дослідження, були визначені такі **завдання**:

- 1) емпірично виявити особистісні особливості власників підприємств порівняно з менеджерами і фахівцями;
- 2) здійснити системний аналіз особистісних особливостей суб'єктів бізнес-діяльності і виявити їхні професійно важливі риси, які сприяють успішності в бізнесі;
- 3) розробити методіку формування і розвитку професійно важливих рис бізнесменів, котрі сприяють їхній успішності в бізнесі.

В емпіричному дослідженні взяло участь 227 осіб у віці від 30 до 55 років, які належать до таких груп: власники (лідери бізнесу, приватні підприємці), невластники (топ-менеджери, менеджери середньої ланки). Серед усіх груп респондентів, окрім власників середніх виробничих підприємств, були представники чоловічої та жіночої статей.

Методичне забезпечення проведеного дослідження базувалося на методиці багатofакторного дослідження особистості Р. Кеттелла

Таблиця

Порівняння особистісних особливостей суб'єктів бізнес-діяльності за методикою Р. Кеттелла [9], проведеною у березні-квітні 2010 року (м. Одеса, вибірка 227 осіб)

Фактори	Показники середніх величин (М), рівень успішності, гендерні відмінності						
	Власники			Невласники			
	ВП	ПП		ТМ		МСЛ	
	Чол.	Чол.	Жін	Чол.	Жін.	Чол.	Жін.
А комунікативність	5,75	5,00	6,00	7,43	5,25	5,71	5,50
В інтелектуальність	9,25*	8,00*	9,00*	7,57	7,50	5,71	7,17
С емоційна усталеність	6,00	6,33	5,67	6,29	5,75	6,00	6,33
Е підпорядков.-домінантність	8,25*	7,33	7,33	7,00	7,75	5,43	6,00
Г стриман. - експресивність	6,25	6,33	6,67	7,86	7,50	5,14	4,50
Г нормативність поведінки	4,00	4,67	4,00	4,00	6,00	4,43	5,50
Н боязкість - сміливість	7,00	7,00	7,67	6,86	8,50*	5,29	6,67
І раціональн. - чутливість	4,00	5,67	7,00	3,86*	4,25	5,00	6,33
Л довірлив. - підозрілість	5,50	6,67	8,00*	7,29	7,50	6,00	6,70
М практичність уява	7,25	6,00	5,00	6,29	6,00	5,29	6,50
Н прямолін.- дипломатичність	4,75	1,67*	4,33	4,29	5,25	4,57	6,50
О упевненість - тривожність	5,00	4,33	6,00	5,43	4,75	6,57	6,17
Q1 консерватизм - радикалізм	5,50	7,33	5,67	7,29	6,25	6,14	6,67
Q2 конформ. – самодостатність	5,25	6,33	6,00	4,71	5,50	6,29	5,33
Q3 імпульсив.-самоконтроль	6,50	6,67	6,67	7,71	5,25	7,29	5,83
Q4 розслабл.- напруженість	6,75	5,33	6,67	5,86	5,25	6,57	5,67

Примітка:

1. ВП – виробничі підприємства, ПП – приватні підприємства, ТМ – топ-менеджери, МСЛ – менеджери середньої ланки.
2. Результати, отримані за чинниками, вважаються низькими при значення 1–3 стевів, середніми – 4–7, високими – 8–10.

(№ 187) [4, с. 192–239; 9]. Для обробки результатів і побудови багатовимірних профілів обстежуваних нами використовувалася комп'ютерна програма StaffManager [10].

Для роз'яснення суперечливих, на перший погляд, даних, що в конкретних бізнес-ситуаціях мали свій специфічний зміст, нами використане спільне обговорення результатів психологічного тестування з бізнесменами, які приймали у ньому участь. У вигляді таблиці подані результати емпіричного порівняльного дослідження особистісних особливостей суб'єктів бізнес-діяльності (*табл.*).

При інтерпретації результатів першочергово увага приділялася “пікам” психологічних профілів, тобто найбільш низьким і найбільш високим значенням факторів у профілях. З таблиці видно, що “піки” випадають на фактори В, Е, Н, І, L, N.

Фактор В: “+” “Високий інтелект” (проникливість, швидке схоплення сутності, абстрактність мислення, успішне навчання). Власники – чоловіки (виробничих підприємств – 9,25, і приватні підприємці – 8,00) і жінки – приватні підприємці – 9,00, показали високі результати. Результати невласників виявилися (топ-менеджерів чоловіків – 7,43, і жінок –

5,25; менеджерів середньої ланки чоловіків – 5,71, і жінок – 5,50) значно нижчі. Це підтверджує той факт, що власникам постійно доводиться розв'язувати проблеми пошуку і знаходження нових можливостей, від яких безпосередньо залежить їх конкурентоспроможність на ринку, а відтак і сам факт існування як власників бізнесу. В найманих менеджерів не має постійної загрози втрати власного підприємства і тому їхня відповідальність менша, ніж відповідальність власників. Вочевидь вони відповідальні за власні дії, тоді як від рішень власників залежить доля кожного працівника, всього колективу і бізнесу, тому для них важливі проникливість, швидке схоплення суті справи, нестандартні підходи до осмислення і розв'язку проблем.

Фактор Е: “+” “Домінантність” (незалежність, домінування, владність). Власники підприємств показали високий результат – 8,25. Незалежність мислення і поведінки, боротьба за вищий статус у поєднанні з проникливістю, швидким схопленням суті, кмітливостю багато в чому визначають вибір бізнесменів займатися “вільним” бізнесом, а також уможливорює знаходження нестандартних підходів до розв'язання складних проб-

лем, що сприяє успішності бізнес-діяльності. Більше домінування і влада відрізняє лідерів бізнесу від решти всіх груп обстежуваних, оскільки саме ці риси закріплюються за лідерами як людьми, котрі є кращими за інших при висуненні сміливих ідей, ухваленні відповідальних рішень. Висока домінантність пояснює той факт, що у поведінці лідерів бізнесу виявляється напористість, владність, непоступливість, які не дозволяють їм іноді звертати увагу на поради інших, навіть коли вони бувають корисними.

Фактор Н: "+" "Сміливість" (соціальна сміливість, активність, готовність до ризику, заповзятливість). Жінки – топ-менеджери показали високий результат – 8,50, який значно перевершив показники власників-чоловіків (виробничих підприємств – 7,00, і приватних підприємців – 7,00) і чоловіків-менеджерів середньої ланки – 5,29. За фактором Н жінки всіх груп мають вищі показники, ніж у чоловіків. Отож для того, щоб жінкам довести чоловікам свою професійну спроможність, їм треба бути сміливішими, активнішими, заповзятливішими.

Фактор І: "-" "Раціональність" (само впевненість, розсудливість, реалістичність думок, практичність, суворість). Чоловіки – топ-менеджери – 3,86, лідери бізнесу – 4,00, жінки – топ-менеджери – 4,25, показали результати, близькі до низького полюсу шкали І. Це підтверджує факт того, що топ-керівники-лідери підприємств – як чоловіки, так і жінки – відрізняються від менеджерів середньої ланки і від приватних підприємців більшим масштабом проблем і, відповідно, відповідальності, й тому потребують більше мужності, витривалості і менше чутливості, наприклад, до фізичних нездужань. Справжні керівники зауважують, що проблеми із здоров'ям вони відчувають у вихідні, а не тоді, коли треба рішуче діяти, а відтак здатні до мобілізації, і ніякі сентиментальні настрої не відволікають їх від прагнення досягти мети.

Фактор L: "+" "Підозрілість" (велика зарозумілість, задрісність, ревності, егоцентричність, обережність). Жінки-підприємці – 8,00, перевершили решту всіх груп респондентів за цим фактором. Їх результати вищі, ніж у відповідних груп респондентів-чоловіків. Звідси зрозуміло, що жінки-керівники виявляють більш виражену обережність у своїх діях, аніж чоловіки, головню внаслідок їх високої проникливості і розвиненої інтуїції.

Фактор N: "-" "Прямолінійність" (безпосередність, наївність, простакуватість, нетак-

товність). Чоловіки-підприємці – 1,67, показали низький результат за цим чинником, тоді як решта груп респондентів – середні. Недипломатичність цієї групи чоловіків виявляється в нестриманості, необережності у "зрізанні кутів", нетактовності. Тренінг "Ефективні комунікації", імовірно, сприятиме розвитку в них навичок ефективного спілкування і взаємодії у бізнесі.

Подамо результати дослідження за факторами А, С, F, G, M, O, Q1, Q2, Q3, Q4.

Чоловіки-топ-менеджери показали найбільш високий результат серед усіх респондентів за шкалою А – 7,43, що підтверджує їхню об'єктивність в обстоюванні своїх ідей і водночас достатню товариськість у групі.

Підсумки дослідження за шкалою З "Емоційна стійкість" виявилися такими. Жінки (підприємці – 5,67, топ-менеджери – 5,76) показали результати нижчі, ніж чоловіки відповідних груп (підприємці – 6,33, топ-менеджери – 6,29). Відтак у чоловіків-респондентів вище "сила Я", що виявляється у реалістичнішій налаштованості, здатності краще слідувати вимогам групи, у постійності інтересів. Жінки всіх груп частіше виявляють мінливість інтересів і настрою.

За шкалою F "Стриманість – експресивність" одержані такі результати: топ-менеджери – чоловіки – 7,86, і жінки – 7,50, показали вищі результати, ніж інші групи респондентів. Експресивність виявляється у їхній більшій енергійності, імпульсивності, життєрадісності. Соціальні контакти для них значущі. Динамічність спілкування призводить до того, що вони часто стають лідерами та ентузіастами командної діяльності. Жінки-керівники – 4,50, мають нижчий результат за інші групи респондентів, що підтверджує їх більшу стриманість, розсудливість, обережність.

За шкалою G "Низька – висока нормативність" жінками-топ-менеджерами – 6,00, і жінками-менеджерами середньої ланки – 5,50, отримано таке: найбільш високі результати серед усіх груп респондентів стосуються вияву усвідомленого відчуття обов'язку, тобто достатньої дисциплінованості. Решта груп респондентів показали посередні результати, що вказує, з одного боку, на гнучкі установки стосовно соціальних норм і стандартів та недостатню самоорганізованість, з іншого – на те, що методика Р. Кеттелла не відображає контекст поняття "відповідальність у бізнес-діяльності".

На думку лідерів бізнесу, рисою-якістю, котра відрізняє власників бізнесу від невла-

ників, є відповідальність. Так, власники високо оцінюють свою відповідальність перед усім у проекції на кінцеві результати бізнес-діяльності. Бізнесмени стверджують, що деякі нормативи та інструкції дотримуються ними достатньо сумлінно й водночас – в інших випадках – вони допускають порушення тих чи інших розпоряджень. Наприклад, обстежувані здебільшого оцінювали себе в ділових ситуаціях як відповідальних і вимогливих людей, котрі знають, чого хочуть і на чому наполягають. Вони зазначають, що прагнуть планувати все заздалегідь, перш ніж зустрінуть труднощі у роботі. Проте моменти, що не впливають на ефективність роботи (скажімо, вигляд неприбраної кімнати або неохайна зовнішність людини) не викликали в них однозначного неприйняття. До всього побіжного, що не впливає на результати бізнес-діяльності, респонденти відносилися достатньо стримано.

За шкалою М “Практичність – розвинена уява” чоловіки-лідери бізнесу показали найбільш високі результати (7,25), що підтверджує достатньо розвинену уяву, творчий потенціал і в той же час практичність (надійність приземлених думок і швидке вирішення прикладних питань) та підвищену увагу до дрібниць. Натомість жінки-підприємці – 5,00, і топ-менеджери – 6,00, виявили більшу практичність, аніж чоловіки відповідних груп респондентів.

За шкалою О “Упевненість – тривожність” чоловіки-менеджери середньої ланки показали найбільший ступінь тривожності серед усіх груп респондентів – 6,57. У їхній поведінці були присутні недостатня упевненість у собі, вразливість, ранимість. Тренінги розвитку впевненої поведінки, імовірно, підвищують ефективність їхньої бізнес-діяльності. Найнижчу тривожність і найбільшу впевненість у собі серед усіх респондентів продемонстрували чоловіки-підприємці – 4,33, котрі діяли упевнено, безпосередньо, холоднокровно.

За шкалою Q1 “Консерватизм – радикалізм” чоловіки-підприємці – 7,33, і чоловіки-топ-менеджери – 7,29, одержали найвищі результати за шкалою “радикалізм”, що вказує на їхнє сприйняття нового, критичну налаштованість та прагнення бути поінформованим. Натомість лідери бізнесу отримали середнє значення – 5,50, що свідчить про збалансованість консерватизму і радикалізму в структурі їх особистості. До того ж вони відкриті прогресивному, новому, генерують зміни, керують ними й одночасно мають сталі погляди і підтримують традиції.

За шкалою Q2 “Конформізм – самодостатність” чоловіки-підприємці – 6,33, і чоловіки-менеджери середньої ланки – 6,29, показали вищі результати за самодостатністю порівняно з рештою респондентів, що конкретизується у самостійності ухвалення ними рішень і дій та в недостатній здатності працювати в команді, а більше вірити у власний потенціал.

За шкалою Q3 “Імпульсивність – самоконтроль” чоловіки-топ-менеджери – 7,71, і чоловіки-менеджери середньої ланки – 7,29, одержали найвищі результати у самоконтролі, що проявляється в достатньо високій зарозумілості, цілеспрямованості, доброму контролю своїх емоцій і поведінки, в доведенні справ до кінця. Жінки-менеджери середньої ланки – 5,83, спромоглися на найменший результат, що вказує на недостатній самоконтроль та уважність у роботі й водночас – на високу емоційність.

За шкалою Q4 “Розслаблення – напруженість” чоловіки (лідери бізнесу – 6,75, і менеджери середньої ланки – 6,57) та жінки-підприємці – 6,67, показали найвищі показники за его-напруженістю, що вочевидь є результатом їхньої високої мотивації; хоча їм інколи властиве незадоволення. Чоловіки-менеджери середньої ланки і жінки-підприємці незадоволені своїми прагненнями. Натомість лідери бізнесу невдоволені своїми досягненнями, на основі чого формується механізм піднесення потреб – кожне їх досягнення спонукає до нових висот, до самопідвищення вимог.

ВИСНОВКИ

1. Результати дослідження і спільне їх обговорення з респондентами показали, що бізнесмени ставляться до себе як до сильних особистостей, здатних здійснювати успішну бізнес-діяльність; водночас вони адекватно оцінюють свої можливості, знають власні “сильні” і “слабкі” сторони і ставляться до них з розумінням.

2. Ступінь відповідальності бізнесмена відображає рівень розвитку його особистості як суб’єкта діяльності. У дослідженні нормативності поведінки бізнесменів одержані середні результати за цим чинником в усіх групах респондентів, що вказує на невисоку, помірну нормативність їхньої поведінки. В обговоренні цих результатів власники бізнесу вказали на високе для них значення відповідальності і на те, що саме ця риса є головною відмінністю власників від невластників. Саме власники високо оцінили свою професійну відповідальність.

3. Показники високого рівня інтелекту власників бізнесу є індикатором того, що за умов кризи, коли актуальність пошуку і знаходження нових економічних можливостей стають ще актуальнішими, саме ця категорія бізнесменів здатна визначати реальні шляхи подолання кризи. У лідерів вітчизняного бізнесу високе домінування поєднується з високим інтелектом; отож влада знаходиться в руках розумних людей та обнадіює конструктивні зміни, яких потребує сучасна Україна.

4. У дослідженні виявлені гендерні відмінності професійно важливих особистісних рис бізнесменів. Соціальна сміливість жінок-суб'єктів бізнес-діяльності перевищує за результатами показники чоловіків у всіх відповідних групах респондентів.

5. Водночас потрібний розвиток професійно важливих особистісних рис бізнесменів, які сприяють розвитку таких напрямів бізнес-діяльності: ефективне ділове спілкування, креативність у бізнесі, керівництво змінами, управління людськими ресурсами.

1. Дейнека О.С. Экономическая психология / О.С. Дейнека. – СПб.: Изд-во С.-Пб. ун-та, 2000. – 160 с.

2. Дракер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты / П.Ф. Дракер [Пер. с англ. И.С. Петренко]. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. – 200 с.

3. Журавлев А.Л. Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия / А.Л. Журавлев, В.П. Позняков. – М.: РАН, Ин-т психологии, 1995. – 58 с.

4. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом “БАХРАХ-М”, 2000. – 672 с.

5. Хизрич Р. Предпринимательство, или как завести собственное дело и добиться успеха / Р. Хизрич, М. Питерс [Пер. с англ. и общ. ред. В.С. Загашвили]. – М.: Прогресс, 1992. – 196 с.

6. Чирикова А.Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы, ценности / А.Е. Чирикова. – М.: Институт социологии РАН, 1997. – 198 с.

7. Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю.М. Швалб, О.В. Данчева. – Київ: Лібра, 1999. – 270 с.

8. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Экономика, 1982. – 284 с.

9. Cattell R.B., Eber H.W., Tatsuoka M.M. Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). Champaign, 111.: IPAT, 1970. – 338 p.

10. StaffManager URS-3, www.utssoft.com ООО “Новая экономика” – HR плюс IT решения, www.neweconomics.com.ua ЦПБТ “СИГМА” – интерпретация отчетов и консалтинг, www.sigma.org.ua

АНОТАЦІЯ

Чернявська Тетяна Павлівна.

Емпіричне дослідження особистісних особливостей власників і невластників бізнесу.

Стаття присвячена дослідженню особистісних особливостей власників підприємств порівняно з менеджерами, виявленню професійно важливих рис-властивостей, які сприяють успішності суб'єктів у бізнес-діяльності. Отримані результати можуть бути використані при розробці методик оцінювання, під час консультування і тренінгової підготовки бізнесменів.

Ключові слова: особистість, бізнесмен, бізнес-діяльність, власник бізнесу, особистісні особливості, успішність суб'єкта у бізнесі.

АННОТАЦИЯ

Чернявская Татьяна Павловна.

Эмпирическое исследование личностных особенностей собственников и несобственников бизнеса.

Статья посвящена сравнительному исследованию личностных особенностей собственников предприятий и менеджеров, выявлению профессионально значимых свойств-качеств, способствующих успешности субъектов в бизнес-деятельности. Полученные результаты могут быть использованы при разработке методик оценивания, во время консультирования и тренинговой подготовки бизнесменов.

Ключевые слова: личность, бизнесмен, бизнес-деятельность, собственник бизнеса, личностные особенности, успешность субъекта в бизнесе.

SUMMARY

Tcherniavska Tetiana.

Empiric Investigation of Personal Characteristics of Owners and Non-Owners of Businesses.

The article is dedicated to comparative research of peculiar features of a personality of enterprise owners in contrast to enterprise managers, defining professionally-important qualities contributing to individuals' success in business activity. The results of this research can be used in working out methods of assessment, consulting and workshop training of businessmen.

Key words: businessman, business activity, business owner, individual's success in business.

Надійшла до редакції 27.04.2010.