Автономная некоммерческая организация

высшего образования

«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

КОРНЕЕВА ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УСПЕШНОСТЬ ЖЕНЩИНЫ – ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В БИЗНЕСЕ

Дипломник (Корнеева Е.В.)

Руководитель (Титова О.И.)

Консультанты:

Кафедра информатики ( )

Нормоконтроль (Нурисламова Т.С.)

 Допускается к защите

Зав.кафедрой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Красноярск 2020

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 68 с., таблиц 7, источников 39, приложений 3.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ГЕНДЕР, ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ, СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УСПЕХ

Цель работы – изучение личностных качеств, влияющих на успешность женщины – предпринимателя в бизнесе.

Проведено изучение личностных качеств предпринимателей с учетом их гендерных особенностей, в частности женщин - предпринимателей, которые оказывают влияние на их успешность в бизнесе. С этой целью разработана анкета, а также проведено тестирование. Выявлены личностные качества женщин – предпринимателей, влияющие на их успешность в бизнесе, разработаны рекомендации по их развитию.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью U - критерия Манна – Уитни.

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ | 5 |
| I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ  ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УСПЕШНОСТЬ  ЖЕНЩИНЫ – ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В БИЗНЕСЕ | 8 |
|  1.1 История развития женского предпринимательства в России и за  рубежом |  8 |
|  1.2 Гендерные отличия ведения бизнеса | 17 |
|  1.3 Психологический портрет современной женщины -  предпринимателя | 25 |
| II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ,  ВЛИЯЮЩИХ НА УСПЕШНОСТЬ ЖЕНЩИНЫ –  ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В БИЗНЕСЕ | 33 |
|  2.1 Организация исследования и описание методик | 33 |
|  2.2 Анализ результатов эмпирического исследования личностных  качеств, влияющих на успешность женщины - предпринимателя | 40 |
|  2.3. Анализ результатов эмпирического исследования уровня  эмоционального интеллекта и жизнестойкости среди женщин –  предпринимателей и женщин – не предпринимателей | 43 |
|  2.4 Примерная программа социально – психологического тренинга  для женщин – предпринимателей и женщин, собирающихся  заняться предпринимательством | 55 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 60 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 67 |
| Приложения |  |

ВВЕДЕНИЕ

Включение в предпринимательство все большего числа женщин и связанная с этим трансформация гендерных ролей, их распределение между мужчинами и женщинами, порождает новые формы социального взаимодействия между ними, которые требуют изучения. Все это делает актуальным социально-психологические гендерные исследования, в частности исследования женского предпринимательства.

Становление методологии научных исследований гендерного поведения обуславливает малую изученность его психологических аспектов, в том числе индивидуально-психологических особенностей ведения предпринимательства, выступающие психологическими предпосылками успешности предпринимателя, в частности женщины - предпринимателя в сфере бизнеса.

Между тем, такие исследования позволили бы продвинуться в разработке фундаментальных научных проблем социальной психологии – изучении социально-психологических особенностей личности, обусловленных гендерным фактором и принадлежностью к той или иной социальной группе - в данном случае к группе предпринимателей. К тому же успех женщины предполагает нечто большее, чем желание иметь собственное дело. Существуют некоторые личностные и социально - психологические особенности, которыми обязательно должна обладать женщина, желающая сделать свою карьеру. Исходя из этого, важно выявить их индивидуальные особенности и разработать способы, влияющие на успешную адаптацию женщин - предпринимателей в сферу бизнеса и устойчивое положение в ней.

Таким образом, целью нашего исследования стало изучение личностных качеств, влияющих на успешность женщины - предпринимателя в бизнесе.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ истории развития женского предпринимательства в России и за рубежом.

2. Выявить гендерные отличия ведения предпринимательства.

3. Определить основные личностные характеристики и качества современной женщины - предпринимателя.

4. Провести эмпирическое исследование личностных качеств, способствующих успешности женщины - предпринимателя в бизнесе.

Объект исследования – предпринимательская деятельность.

Предмет исследования - личностные качества женщины - предпринимателя, влияющие на успешность в бизнесе.

Гипотеза исследования: мы предположили, что у женщин - предпринимателей уровень эмоционального интеллекта и жизнестойкости выражен значительнее, чем у женщин – не предпринимателей.

Методологическую основу представляют разработанные теоретические аспекты, предложенные в трудах психологов, социологов, таких как: Титовой О. И., В. П. Познякова, Г. Гильмановой, Ю. С. Пиньковецкой, Уткиной Н. Ю., И. П. Ревиной, Ю. А Семеновой, Р. Петерсона, К. Вермейера и других.

Методы исследования. В работе использовался комплекс социально - психологических методов, включающих теоретический анализ литературы по проблеме исследования, анкетный опрос, методы тестирования: тест диагностики эмоционального интеллекта Н. Холла, тест жизнестойкости  Мадди С. (в адаптации Д. Леонтьева).

Обработка данных анкетного опроса осуществлялась при помощи качественного и количественного методов. Статистический анализ данных проводился с помощью U-критерия Манна-Уитни.

В исследовании принимали участие 60 женщин в возрасте от 25 до 65 лет, входящие в следующие категории: предприниматели малых и средних коммерческих организаций, сотрудницы компаний, не занимающие руководящую должность, безработные, в том числе собирающиеся заняться предпринимательством в течение года.

 Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты могут быть использованы: во-первых, как основа для более глубокой и развернутой теоретико-методологической разработки социально-психологических проблем и индивидуальных особенностей женщин - предпринимателей и использование данного материала для разработки лекций, семинаров по социальной психологии, психологии управления и феминологии; во-вторых, примерная программа разработанного тренинга личностного роста может помочь психологу-консультанту в работе при оказании психологической помощи женщинам, занимающимся предпринимательством или собирающихся заняться, которая способствовала бы более адаптивному процессу вхождения в сферу предпринимательства и устойчивому положению в нем.

Выпускная квалификационная работа состоит из: введения, двух глав, заключения, списка литературы, состоящего из 39 источников и приложения.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УСПЕШНОСТЬ ЖЕНЩИНЫ – ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В БИЗНЕСЕ

1.1 История развития женского предпринимательства в России и за рубежом

Исследование женского предпринимательства в России и за рубежом имеет важное теоретическое и практическое значение, что обусловлено динамичным развитием общества и стремительным повышением социальной активности женщин в нем.

Женское предпринимательство сегодня, несмотря на обилие различных научных публикаций, является недостаточно изученным феноменом. О нем пишут экономисты, социологи, психологи, историки, но целостного представления об этом феномене пока не выработано.

История развития женского предпринимательства в России - тема достаточно сложная для анализа, но в тоже время достойная внимания. До XIX века в России предпринимательская карьера женщины была практически невозможна. Женщины занимали зависимое положение в семье и на производстве или любой другой работе. Возможности женской занятости были очень низки, подавляющее большинство работало в качестве прислуги или поденщиц, но в последующие 20 лет с развитием экономики соотношение занятости женщин изменилось в пользу фабрично-заводского и интеллектуального труда. Во времена правления Александра III (1881 – 1894 гг.) женщинам запретили работать во всех правительственных и образовательных учреждениях, кроме женских заведений Ведомства учреждений императрицы Марии Федоровны (то есть благотворительных учреждений). Единственными вакантными местами оставались позиции учительниц начальных классов, акушерок и фельдшериц для образованных женщин, а прислуги, кухарки, прачки для необразованных. Только с 1895 года женщины-врачи приобрели право свободной практики [20].

История показывает, как на протяжении всего времени женская активность и включенность в общественную жизнь, несмотря на ограничения и консервативные взгляды правительства, только увеличивалась.

Казалось бы, современная гендерная политика поддерживает женщин -предпринимателей, а Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая ООН в 1979 году, обязывает все государства предоставить женщинам равное право с мужчинами для активного участия в жизни общества. Но в странах соцлагеря (Восточная Европа) и бывшем СССР конвенция работала слабо: женщин почти не было мало на ключевых должностях в экономике и в принятии экономических решений. В Венгрии в середине 80-х гг. 90% работников высшего управленческого звена были мужчины, в Чехии в 1997 г. только 7% директоров госпредприятий были женщинами. В России в период перестройки количество женщин, чья деятельность связана с управлением и принятием решений, тоже сильно сократилось. Скажем откровенно, мужчины в возможности женщин не верили и их потенциал не видели [35, С. 24].

 Терминология, связанная с предпринимательской деятельностью, сформировалась только примерно 20 лет назад, когда экономика России переживала изменение системы из административно-командной в рыночную. С одной стороны, рыночная модель развития современного российского общества позволила свободно развиваться женской экономической инициативе, самостоятельности и независимости в сфере предпринимательства, а с другой - женщины по-прежнему социально более уязвимы. Женская экономическая активность повсеместно вступает в конфликт с социальной дискриминацией. А между тем ведущими мотивами открытия собственного дела являются самореализация, интерес, самоутверждение, карьера, профессиональный рост, материальная надежность, деньги.

Согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации статья 2 определяет предпринимательскую деятельность как «самостоятельную, осуществляемую на свой страх и риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке» [24].

Рассуждая об участии женщин в предпринимательской деятельности, Беляева О.А. [35] отмечает, что «женщина - руководитель, менеджер, владелец доходного капитала - общемировой феномен развития частного предпринимательства».

Женское предпринимательство - это бизнес, который возглавляется женщинами. В условиях постиндустриального общества для женского предпринимательства происходит переход от производства товаров к производству услуг и женщина в такой ситуации особо востребована обществом. Находят применение благоприятные социально-психологические качества женщин: умение моделировать новые идеи в нестандартных условиях, способность вызывать доверие, интуиция и другие качества.

Американские исследователи Р. Петерсон и К. Вермейер назвали этот феномен «тихой революцией в мировом масштабе». Интенсивность, с которой «волна» женского предпринимательства распространяется в мире, свидетельствует о возможностях женщин создавать собственное дело, ставит вопрос о росте их вклада в мировую экономику [39, С. 129].

В бизнесе встречаются стимулирующие и сдерживающие факторы, влияющие на ход событий в бизнесе. Стимулирующие факторы - это факторы, способствующие успеху и процветанию бизнеса. Стимулирующие факторы делятся на внешние и внутренние. К внешним относятся: социально-экономическая обстановка в стране, весомое положение в обществе, отсутствие детей и ухода за ними, налаженные связи в деловом мире, авторитет профессионала, подтвержденный опытом, поддержка влиятельных лиц. К внутренним - социально психологические качества, такие как: настойчивость в достижении цели, общительность, восприимчивость к инновациям, интеллект, дипломатичность руководителя и сотрудников, законопослушность и прочие [28].

В последние годы женскому предпринимательству стало уделяться существенное внимание. Это связано с политикой государства, нацеленной на увеличение доли предпринимательской деятельности и развития малого и среднего бизнеса. Поставленные решениями Правительства России задачи роста количества предприятий и увеличения вклада малых и средних предприятий во внутренний валовый продукт не могут быть, на наш взгляд, решены без значительного повышения роли женщин в создании новых предприятий и индивидуальном предпринимательстве. Проблема увеличения объемов производства товаров и услуг женщинами-предпринимателями требует понимания его особенностей и отличий от мужского.

По мнению Г. Гильмановой [8], основными предпосылками и направлениями развития женского предпринимательства в России являются:

1) значительное абсолютное и относительное отставание женщин от мужчин по уровню занятия бизнесом;

2) увеличение доли и объемов женской безработицы, распространение среди женщин «хронических» ее видов;

3) резкое сокращение и вытеснение женщин из сферы производственного управления, меньшие возможности в приватизации государственных предприятий;

4) искаженные показатели женского предпринимательства в связи с регистрацией предприятий на женщин при фактическом мужском руководстве;

5) образовательные и отраслевые диспропорции, ведущие к соответствующим гендерным предпосылкам бизнеса;

6) более высокий, чем у других групп женщин, уровень семейного благополучия у бизнес - леди;

7) ориентированность женщин на занятие предпринимательством в основном с целью самовыражения и приобретения независимого от мужчин положения;

8) преобладание среди женщин-предпринимателей менеджеров, работающих по найму, меньшее их число среди совладельцев или владельцев предприятий.

Так, по данным отчета Комитета по развитию женского предпринимательства «Опора России» по проекту «Индекс предпринимательской активности женщин WBI-6», который показывает уровень благоприятности деловой и социальной среды для развития женского предпринимательства, за 2019 год индекс женского предпринимательства с 2015 года вырос на 13% и составил 69,4%. А по сравнению с 2018 года этот показатель не изменился, что демонстрирует устойчивость. При этом 43% женщин отмечают улучшение отношения общества к занятию бизнесом: об этом говорят, как женщины - предприниматели (59%), так и представительницы населения в целом (59%). При этом оптимизм в отношении будущего испытывают 42 - 44%.

Также, среди мотивов занятия предпринимательством, 94% отмечают финансовое благополучие, отсутствие начальства и самореализация – творческая и профессиональная. Среди причин, затрудняющих открытие собственного дела 88% указали отсутствие стартовых финансовых возможностей, а также нестабильная экономическая ситуация и психологические барьеры, связанные с отсутствием у женщин уверенности и знаний о том, как развивать бизнес [13].

Все эти показатели только подтверждают мысль о том, что женское предпринимательство с каждым годом набирает обороты, а основными сдерживающими факторами в открытии собственного дела являются экономические и психологические причины, в частности самооценка и отсутствие уверенности в собственных силах.

В последние годы в большинстве развитых стран также наблюдается активное завоевание женщинами лидирующих позиций в бизнесе и политике.

Аналитики международной консалтинговой компании «Boston Consulting Group» (BCG) проанализировали информацию о женщинах - предпринимателях из исследования Global Entrepreneurship Monitor (GEM), в котором собраны данные по 73 странам. Выяснилось, что:

1. по всей географии исследования количество мужчин трудоспособного возраста, запускающих свой бизнес, превышает количество таких же женщин на 4 - 6%;
2. 4 страны (Вьетнам, Мексика, Индонезия и Филиппины) демонстрируют тренд, противоположный общемировому: в 2016 году количество женщин, основавших свой стартап, в этих странах превысило количество мужчин;
3. в 50% исследованных стран гендерный разрыв в эффективности работы и жизнеспособности стартапов сокращается, причем наибольшие успехи наблюдаются в Турции, Южной Корее и Словакии;
4. в 40% стран гендерный разрыв увеличивается, особенно негативная картина в Швейцарии, Уругвае и Южной Африке.

Хотя гендерный разрыв в эффективности работы стартапов в краткосрочной перспективе сопоставим во всех исследуемых странах, их жизнеспособность в долгосрочной перспективе разнится. Например, на Ближнем Востоке и в Северной Африке женские стартапы продолжают существовать через 3,5 года после запуска примерно в два раза реже, чем мужские. В Латинской Америке женские стартапы отстают в плане жизнеспособности от мужских на 11 процентных пунктов. Во всех регионах, кроме Северной Америки, компании, основанные женщинами, демонстрируют меньшую жизнеспособность, чем компании, основанные мужчинами.

Какие трудности испытывает женское предпринимательство? Аналитики BCG отмечают, что одна из главных проблем - низкая доступность финансирования, еще одна - слабая жизнеспособность женских стартапов на большом временном отрезке и отсутствие роста. И ключ к решению этих проблем, по мнению исследователей, - качественный нетворкинг, простота доступа к бизнес-сообществу. Данные исследования показывают, что странах, где упрощен доступ к предпринимательскому сообществу, меньше гендерный разрыв в эффективности работы и жизнеспособности стартапов [26].

Эта статистика разрушает стереотип о том, что женщины не могут подняться к вершинам менеджмента, что у них отсутствует предприимчивость и вера в себя. Общемировая тенденция – именно за малым бизнесом будет будущее в обеспечении занятости женщин. К примеру, пять миллионов американских женщин заняты малым или домашним бизнесом. Чаще всего они пробуют свои силы в розничной торговле, общепите, культуре, здравоохранении, науке. Гораздо меньше их в промышленности, сельском хозяйстве, оптовой торговле, финансовой сфере, потому что эти отрасли требуют большого объема первоначального капитала.

Говоря о подходах к изучению женского предпринимательства в России и за рубежом, следует отметить, что интерес к этой проблеме достаточно высок у исследователей США, Франции, Канады, Германии, Израиля, Японии. Анализ литературы по проблеме позволяет сделать вывод, что исследования проблем женского предпринимательства ведутся в рамках различных подходов.

Интересным направлением исследования женского бизнеса в США, который также распространен в Европе, являются исследования, направленные на построение социально-психологических портретов преуспевающих женщин. Именно портретный способ изучения успешного женского предпринимательства позволяет наиболее отчетливо отследить особенности национального менталитета, стиля менеджмента, культуры бизнеса. Метод портретов дает возможность исследователю на обобщенный опыт работы женщины - предпринимателя наложить яркие подробности личных биографий и острых сюжетов деловой жизни, что является интересным и поучительным с теоретической и практической точек зрения. При помощи портретного метода авторы выявили высокий уровень профессиональной и деловой подготовки женщин - менеджеров [30].

В исследованиях европейских ученых большое внимание уделяется факторам, способствующим развитию женского предпринимательства или тормозящим его. Так, в итоговом докладе по материалам исследований Департамента новых возможностей для Комиссии Европейского сообщества, подготовленной группой экспертов на основе серии интервью с женщинами -предпринимательницами, содержатся рекомендации в области женского предпринимательства. В центре внимания авторов доклада находятся следующие темы: состояние женского предпринимательства в странах Европейского Сообщества, методологические подходы к его изучению, основные черты и типологии женского предпринимательства, помощь женщинам-предпринимателям и их место в общей системе поддержки новых предприятий, предпринимательство и проблемы равных возможностей для мужского и женского бизнеса [29, С. 15].

В качестве одного из эффективных методов изучения женского предпринимательства эксперты выделяют метод обобщения индивидуального опыта предпринимательской деятельности. На примере пятидесяти случаев создания собственного дела авторы доклада рассматривают взаимосвязи, существующие между женским предпринимательством и безработицей, государственной помощью, семейным положением, традиционными способами получения доходов, унаследованным состоянием.

На основании проведенного анализа эксперты пришли к следующим выводам:

1. чем выше мастерство лиц, создающих свой бизнес, тем вероятнее его успех, то есть женщина, начинающая свое дело, должна обладать большей профессиональной подготовкой и опытом, чем мужчина при прочих равных условиях;
2. так называемый «альтернативный» предприниматель часто легче интегрирует в рыночные условия и его бизнес становится генератором новых рабочих мест;
3. большинство предпринимательниц рассматривают создание своего бизнеса как средство к достижению большей свободы, даже если они терпят поражение в своем начинании.

По мнению авторов, такая свобода для деловой женщины, начинающей свой бизнес, может быть обеспечена через облегчение доступа к информации о том, что необходимо для успешного ведения ее дел, а также о трудностях, с которыми она встретится на пути предпринимательства [23].

Наряду с комплексными исследованиями женского предпринимательства различные научные центры США и Европы проводят исследования частных проблем женского предпринимательства. Так, исследуются роль женщин в управлении фирмами и организациями, препятствия, тормозящие развитие женского бизнеса, влияние женского предпринимательства на семейную жизнь, формы сочетания ролевых функций женщин [30].

Анализ основных направлений исследований женского предпринимательства за рубежом позволяет прийти к выводу, что практика изучения женского предпринимательства в Америке и Европе ориентирована на использование микроподходов и опирается, прежде всего, на обобщение индивидуального опыта предпринимательской деятельности.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы. Во-первых, на протяжении развития всего человечества статус женщины в масштабах страны и мира только прогрессирует от непризнания ее прав до карьерной успешности женщины во властных структурах. Во-вторых, теме женского предпринимательства в последние десятилетия уделяется все больше внимания, изучая основные черты и типологии женского предпринимательства, формы сочетания ролевых функций женщин, тем самым повышая интерес к открытию своего дела и ее эффективность в бизнесе. И, в-третьих, получив положительный исторический опыт ведения предпринимательства женщинами, правительство нашей страны и других стран выступают активно в пользу развития женского предпринимательства через реализацию различных программ и мер поддержки, тем самым выполняя задачу развития малого и среднего предпринимательства в стране.

1.2 Гендерные отличия ведения бизнеса

Понятие «гендер» используется для определения спектра характеристик, относящихся к маскулинности и феминности или совокупности социальных и культурных норм, которое общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола [19].

Не биологический пол, а социокультурные нормы определяют, в конечном счете, психологические качества, модели поведения, виды деятельности, профессии мужчин и женщин. Быть в обществе мужчиной или женщиной не означает просто обладать теми или иными анатомическими способностями, а означает выполнять те или иные предписанные нами гендерные роли.

Данное разделение представляет интерес в исследовании предпринимательства в связи с существующими в обществе стереотипами восприятия типично мужского и женского поведения, которое сформировалось в результате традиционного распределения социальных ролей между мужчиной и женщиной. Маскулинность и феминность выступают измерениями гендера, которые одновременно являются психологическими свойствами личности. Содержание понятия «психологический пол» определяется индивидуально-психологическим уровнем анализа поведения и деятельности [5]. Феминное поведение принято характеризовать как более консервативное, предрасположенное к кооперации с другими людьми, поддержке, а мужского, маскулинного - как склонного к соперничеству, индивидуализму, радикальным действиям. Эти и другие подобного рода представления, отражаются на взаимоотношениях предпринимателей внутри сообщества так и с другими социальными группами [11].

Их влияние обусловлено тем, что занятие предпринимательством предполагает наличие у его субъектов таких личностных качеств, как: предприимчивость и инициативность, умение рисковать, действовать в ситуации неопределенности, склонность к соревновательной активности, которые в массовом сознании ассоциируются с проявлением маскулинных качеств, формируя стереотип восприятия предпринимательского поведения как преимущественно «мужского», но не «женского», поведения. В случае предпринимательской деятельности женщины, как правило, сталкиваются две различные социальные роли - фемининная, обусловленная принадлежностью женщины-предпринимателя к социальной группе женщин, и маскулинная, обусловленная ее принадлежностью к социальной группе предпринимателей. И, как следствие, деятельность предпринимателей - мужчин и предпринимателей - женщин по-разному воспринимается и оценивается обществом.

Однако в современном мире постепенно стираются традиционные роли мужчины и женщины в обществе и семье. Женщины все активнее занимают лидирующие позиции в социуме, в частности и в бизнесе. Государство при этом, ставя в приоритет задачу по развитию среднего и малого бизнеса активно поддерживает женщин в открытии собственного дела. Все это дает повод изучать особенности ведения женского бизнеса, рассматривать его в сравнении с мужским подходом и выявлять закономерности и способы улучшения его ведения.

Говоря о бизнесе, мы подразумеваем предпринимательство, что предполагает вид экономической деятельности по производству товаров и услуг, основанной на распоряжении материальными, финансовыми, трудовыми ресурсами и направленной на получение дохода (прибыли), в рамках которой субъект выступает собственником и организатором производства товаров и услуг, а также пользователем наемного труда; оно осуществляется посредством делового взаимодействия предпринимателей с другими участниками экономических отношений - предпринимателями, клиентами, чиновниками и другими [22].

Таким образом, прежде всего, отличительными чертами предпринимательства от любой другой деятельности, являются: самостоятельность, ответственность, неопределенность, рискованность, творчество, новаторство, инициативность.

Согласно теории О. И. Титовой, «основными формами взаимодействия в сфере экономики признаются конкуренция и партнерство, которые являются темой для изучения с позиции гендерных особенностей в деловом взаимодействии» [32].

Также необходимо упомянуть, что, создавая собственное дело, любой предприниматель рассчитывает на его успех. Успех - это достижение поставленных целей в задуманном деле и его положительный результат [30].

 Однако современные отечественные и зарубежные социологи отмечают сложность этого явления и многообразие условий успеха предпринимательства. Нет однозначного ответа на вопрос чем измеряется успех, каковы его критерии и факторы развития. От того, какие «индикаторы» успешности заложены в личности руководителя бизнеса, во многом зависит итоговая оценка успешности бизнеса [4].

Проведя теоретический анализ, В. И. Бархатов и Д. А. Плетнев в своей работе «Сравнительный анализ подходов к определению понятия «успешность бизнеса» в современной науке» выявили, что «успешность бизнеса можно рассматривать в совокупности признаков как способность существовать сколь угодно долго, а именно: приносить доход, достигать намеченные цели, расти и доставлять удовлетворение» [3].

К наиболее часто встречающимся критериям определения успешности можно отнести: общественное признание руководителя и его компании; положительная динамика роста компании, рост стоимости бизнеса, увеличение оборотов; наличие профессиональной команды единомышленников; социальная и общественная значимость бизнеса, имидж компании, ее известность; личные качества, организаторские способность и авторитет руководителя; востребованность товаров (услуг).

Кучеренко Н. В. отмечает, что «удовлетворенность предпринимателями своей деятельности или отношение предпринимателей к своей деятельности является одним из ведущих факторов его деловой активности и успешности в бизнесе» [16].

Успех может быть достигнут за счет одного или нескольких факторов, причин или обстоятельств, а также быть результатом различных форм поведения.

Так, на достижение предпринимательского успеха могут повлиять: простое везение; поиск выигрышного варианта с использованием метода проб и ошибок; компетентный расчет различных комбинаций и выбор оптимального варианта на основе теоретических изысканий; использование собственных уникальных способностей, опыта, компетентности в качестве того, что приносит доход. Говоря об общих понятиях и критериях предпринимательства, необходимо отметить, что не только успех является предпосылкой предпринимательства, но и мотивы.

Среди наиболее распространенных необходимо отметить: желание быть хозяином своей судьбы; желание получать достойное вознаграждение за свой труд; стремление преодолеть разделение профессиональной деятельности от остальной, слить работу и жизнь воедино.

Однако, в структуре мотивации вхождения в бизнес мужчин и женщин существуют принципиальные различия, обусловленные не только полом, но и всей совокупностью личностных и психологических особенностей человека. Так, бизнес у женщин более ориентирован на социальные отношения и состояние людей, за которых она несет ответственность, а у мужчины - на достижение целей и результатов.

Если у женщин среди мотивов преобладает самореализация и интерес, то у мужчин на первом месте стоит самоутверждение. Женщина, создавая бизнес, относится к нему как к делу всей ее жизни, мужчина же - как к способу достижения целей, в том числе материальных благ. В этом состоят основные отличия мотивации женской от мужской.

На основе проведенного исследования, М. А. Ревина выделила две основные позиции при рассмотрении гендерных проблем в управлении. Сторонники первой позиции убеждены в существовании особого, «женского» стиля управления, который отличается от «мужского», который характеризуют его как более гибкий, ориентированный на часто меняющуюся ситуацию. Дж. Роузнер назвала такой стиль «преобразовательным» и к его главным характеристикам отнесла активное взаимодействие с подчиненными, привлечение их принятию решений, поддержание сотрудниками самоуважения. При таком стиле иерархическая структура превращается в систему одноуровневых, объединенных горизонтальными связями структур. Мужской стиль управления Дж. Роузнер описывает как «деловой», ориентированный на авторитарную, более жесткую модель взаимодействия с подчиненными [27].

Эпстайн С., напротив, приходит к заключению, что нельзя проследить наличие четкой гендерной специфики в моделях управления: среди руководителей встречаются как женщины, ориентированные на «деловой» стиль, так и мужчины, предпочитающие преобразовательную модель. Можно сделать вывод о том, что поведение руководителя в большей мере определяется конкретной ситуацией, а не его принадлежности к тому или иному полу. Мужской стиль эффективен либо в структурированных ситуациях и при решении простых задач, либо в ситуациях с высокой неопределенность, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях. Имеет также значение уровень руководства: на высших уровнях предпочтительнее мужчины, на средних - женщины [14].

Как следует из полученных результатов теоретического анализа, женщинам больше присущ в руководстве стиль, основанный на эмпатийных стратегиях, в то время как мужчины - сторонники принуждающего и экспертного стилей. Но ни те, ни другие не являются явными последователями одного типа: или того, или другого. Как правило, эффективные менеджеры неосознанно пытаются реализовать именно комбинированные стратегии лидерства.

Следует также сказать о различиях в принятии решений на руководящей должности. Такие особенности были подробно изучены И. В. Грошевым [17].

Было выявлено, что женщины - руководители в процессе принятия решений используют чаще «ситуативное», а мужчины - «диспозиционное» управление. Женщины чаще мужчин включают в собственные суждения другие точки зрения и учитывают мысли и чувства окружающих людей, в том числе своих подчиненных, в то время как для мужчин главное - их собственные мысли и чувства.

Сравнивая этические установки мужчин и женщин-предпринимателей, можно сделать следующее утверждение: в бизнесе женщины сильнее зависят от других и поэтому их принципы и этичность бизнеса в большей степени определяются нравственными принципами. Социальная ответственность у женщин в предпринимательстве гораздо выше, чем у мужчин. Причиной этого служит, с одной стороны, ориентация на гуманность управления, которая учитывает человека во всех его проявлениях, а с другой - выраженная ориентация на благотворительность и социальную помощь.

Женщины, по природе, более ориентированные на коммуникацию и эмоциональную ориентацию на клиента, умение устанавливать доверительные отношения получают необходимое преимущество перед мужчинами в реализации поставленных задач. Успеха в бизнесе женщина достигает не за счет копирования мужского управления, а за счет творческого использования своего характера, открытости новому и более гибкому приспособлению к изменяющимся условиям.

В результате исследования также выяснилось, что у мужчин-руководителей с возрастом наблюдается тенденция к изменению локуса контроля от внешнего к внутреннему, а у женщин такой тенденции не обнаружено. Мужчины более уверенны в себе, последовательны и настойчивы в достижении целей, склонны к самоанализу и независимости. Для женщин более характерно проявление неуверенности в своих способностях, неуравновешенности, стремлении отложить реализацию своих намерений на неопределенный срок, тревожности, подозрительности, конформности.

Говоря о конкуренции, как об одном из видов делового взаимодействия в сфере предпринимательства и мотивах к ней, исследования В. П. Познякова и О.И. Титовой говорят о том, что «предприниматели - мужчины оценивают мотивацию предпринимателей - мужчин и предпринимателей - женщин к конкурентным отношениям сходным образом, а предприниматели - женщины оценивают мотивацию мужчин и женщин к конкуренции как различающуюся; гендерные различия в отношении к ресурсам конкурентоспособности проявляются в том, что в деятельности предпринимателей - мужчин более значимым выступает способность к риску, а в деятельности предпринимателей - женщин - умение найти подход к людям» [21].

Влияние на гендерное поведение культурно-исторических особенностей развития и конкретной социально - экономической ситуации также обусловило различие в масштабах и ведении бизнеса мужчины и женщины. Так, женщины, гораздо более реже осваивают бизнес в больших масштабах или за пределами своего региона, оставаясь на малом или среднем уровне в силу своей неуверенности, которая формировалась на протяжении истории в виду притеснения женщин и отведения им второй роли. Все это происходило и происходит в плену стереотипов о роли женщины в семье и ее профессиональной непригодности.

Но сегодня основным фактором, который существенно сдерживает активность российской женщины в сфере частного бизнеса, выступает не стереотип, приписывающий женщине профессиональную непригодность, ограниченность, а стереотип, согласно которому женщина должна и хочет посвящать себя прежде всего семье. Культурные традиции, религия, мораль подталкивают женщину вести себя именно так, независимо от ее личных пожеланий и устремлений. Когда же она живет в соответствии с последними, ее шаги сразу же расцениваются как вынужденные и нетипичные.

Таким образом, можно сделать вывод, что действительно имеются существенные особенности управленческой деятельности женщин -руководителей. При этом, многие гендерные различия, ранее считавшиеся биологически обусловленными, вызваны социальными нормами. Биологические, психологические и социальные факторы, влияющие на формирование гендерной идентичности, настолько тесно переплетены, что их почти невозможно разграничить, определить, где заканчивается влияние одного фактора и начинается действие другого. Современная наука все больше склоняется к тому, что различия в поведении женщин и мужчин формируется главным образом в процессе их социального обучения и идентификации с определенным пол. В настоящее время все же идет «слияние» мужских и женских технологий, причем женщины овладевают мужскими технологиями более динамично, чем мужчины - женскими. Это может привести к тому, что в скором будущем женщины с их большей гибкостью и склонностью к компромиссам завоюют значительное пространство лидерства в России, чем это можно было бы предположить, сохраняя традиционные представления о женских перспективах.

1.3 Психологический портрет современной женщины - предпринимателя

Предприниматель, в своем истинном понимании, это новатор. Предпринимательство - это деятельность, направленная на реализацию новых идей, на поиск инноваций. Это деятельность, связанная с рисками и неопределенностью, несмотря на то, что чаще всего предпринимательство связано с деятельностью малого или среднего масштаба.

Все это накладывает определенный отпечаток на личность предпринимателя и его успешность будет во многом зависеть от уже имеющихся личностных и социально-психологических качеств, которые будут формироваться в процессе предпринимательской деятельности.

Под личностными качествами психологи понимают «индивидуальную выраженность устойчивых врожденных или приобретенных особенностей человека как личности, проявляющуюся в деятельности, общении, в отношении к самому себе» [5]. Эти особенности социальны по происхождению, формируются вследствие интеграции различных связей и отношений личности и обеспечивают единство поведения человека в различных связях и отношениях.

По мнению североамериканских исследователей, типичный портрет успешного предпринимателя включает такие личностные способности или свойства, как реалистическая оценка при выборе альтернатив, критичность в представлении своих возможностей и одновременно высокий уровень притязаний, готовность идти на смелый, но вместе с тем разумный риск, преодолевать узко конъюнктурные оценки и хорошо прогнозировать развитие событий. Высокий интеллект предпринимателей проявляется в стремлении к высокому уровню профессионализма, широкой эрудиции, в творческом мышлении, связанном в данном случае с готовностью к инновациям.

В России изучение проблемы личностных особенностей предпринимателей находится в русле западных работ, а результаты исследований повторяют в основном выводы, полученные зарубежными социологами и психологами.

Весь этот исторический опыт развития цивилизованного предпринимательства позволяет сделать некоторые обобщения. Так, цивилизованные и преуспевающие предприниматели должны обладать следующими чертами: быть честными, компетентными, целеустремленными, инициативными, проявлять лидерство, уважать мнение других, позитивно относиться к людям, постоянно учиться, быть готовыми к принятию риска, уметь преодолевать сопротивление окружающей среды, проявлять настойчивость в достижении поставленной цели, обладать чувством ответственности, упорства, большой силой воли, иметь творческое начало, быть трудолюбивыми и иметь высокую работоспособность, уметь привлекать необходимых партнеров, иметь коммерческий и финансовый склад ума, уметь законным путем получать причитающееся ему [1].

Характерно, что в развитых странах даже государственные органы дают свои рекомендации по данной проблеме. Так, администрация США по делам малого бизнеса считает, что предпринимателю должны быть присущи следующие пять наиважнейших характерных черт, гарантирующих ему успех в самом рискованном предприятии: энергия, умение заставить работать, умение думать, умение строить взаимоотношения с людьми, коммуникабельность, знание техники и технологии [36].

В России же несколько лет назад Агентство стратегических инициатив и бизнес-школа «Сколково» провели исследования на тему профессий будущего, которые представили в своем проекте «Атлас профессий будущего». В нем они выделили те профессии, которые будут актуальны и востребованы через 10 - 15 лет, а также те универсальные качества, которые необходимы любому участнику рынка труда, будь то специалист или предприниматель, для его успешной деятельности. Среди этих качеств мы можем выделить: экологическое мышление, управление проектами, системное мышление, работа с людьми, толерантность к неопределенности; клиентоориентированность, бережливое производство и другие [2].

Таким образом, исходя из проведенного анализа можно сделать вывод о том, что есть основные ключевые личностные качества предпринимателя, которые были ему необходимы во все времена, а есть качества, которые актуальны сейчас, с учетом современных тенденций и последних изменений в мире.

Так, обобщив, мы выделяем четыре основные личностные компетенции современного предпринимателя, основываясь на классических подходах и требований, предъявляемых современным миром: системное мышление, ориентация на результат, эмоциональный интеллект, способность к эффективной работе в условиях неопределенности, жизнестойкость.

В течение многих столетий женская «успешность» понималась однозначно: брак был единственным средством заявить о себе. Стремление женщин к самореализации породило антифеминистские мифы типа - «бизнес не женское дело», «медико-биологический», «художественно–публицистический», «психологический», «эгоизм и самопожертвование», и другие [7, С. 55]. И сегодня развитие женского предпринимательства ограничивается следующими проблемами:

1. не сформирован позитивный образ бизнес-леди, как вариант гендерной идентичности; для большинства населения характерна нетерпимость к такой социальной роли;
2. модель успешности в делах перекрывается парадигмой «удачного замужества», активно пропагандируемой масс - медиа;
3. в русской культуре нет традиций эгалитарной семьи, предоставляющей женщине право на личную, профессиональную (финансовую, политическую) самостоятельность [7].

Сложились полоролевые стереотипы, согласно которым дом традиционно женская сфера, работа вне дома - традиционно мужская. Но, как показывает в своем исследовании Г. В. Турецкая [34], в российской экономике XXI века появились женщины, которых условно можно разделить на три группы:

1. «инновационный тип» - женщины - руководители высокого уровня, предприниматели, общественные деятели, осуществляющие управленческие, лидирующие функции;
2. «профессиональный тип» - женщины - руководители среднего уровня, менеджеры, специалисты, характеризующиеся внутренней мотивацией, наличием карьерных устремлений;
3. наемные работницы предприятий, не проявляющие деловой активности, не участвующие в финансовых рисках предприятий, нет потребности в профессиональной самореализации («вынужденный тип»).

Семья и связанные с ней хозяйственные заботы, межличностные отношения ограничивают деловую активность женщин разных типов в ровно малой степени. Наоборот, семья и личная жизнь способствуют развитию деловой активности, обеспечивают компенсацию неизбежных в бизнесе нагрузок. Так называемые «тылы» необходимы для всех женщин, особенно для «инновационного» типа. Женщины, ориентированные, наряду с профессиональной самореализацией, на традиционные ценности, получают в семейно - бытовой сфере психологическую компенсацию деловых нагрузок [37].

У большинства женщин перестройка системы ценностей происходит в процессе бизнес - деятельности, и с этим они связывают свой успех, как в работе, так и в личной жизни.

Позитивное влияние на развитие женщины - предпринимателя налицо. Лидеры женского бизнеса не только справляются со «сверхнагрузками», но и постепенно научаются извлекать из этого «психологическую выгоду», формируясь как более зрелые и эмоционально - устойчивые лидеры [12].

В целом, теоретическое исследование гендерного подхода к предпринимательству показывает, что успешный менеджмент не имеет пола. Женщины, достигшие успеха в бизнесе, отличаются двойным репертуаром управленческих технологий: и мужским, и женским, причем отличаются от мужчин большей гибкостью и ответственностью.

Традиционно женские психологические характеристики определяются как экспрессивные - мягкость, эмоциональность, пассивность, слабость, терпимость, консерватизм, ориентация на других, а мужские характеристики определяются как инструментальные - активность, напористость, энергичность, сила, рационализм, независимость, динамичность, стремление к доминированию. До недавнего времени обыденное сознание и наука абсолютизировали эти различия, считая маскулинные и феминные качества взаимоисключающими, свойственными в норме только соответствующему полу.

Строго установленных научных данных о половых различиях в психологической сфере не так уж много. К ним можно отнести некоторые характеристики познавательной, мотивационной и этической сфер.

У женщин более развиты вербальные навыки, у мужчин - математические и зрительно - пространственные способности, в целом же по усредненным показателям интеллектуального развития мужчины и женщины не отличаются друг от друга. Изучение мотивационной сферы показало, что у мужчин ведущим типом мотивации является ориентация на успех, а у женщин доминирует мотив избегания неудачи. Кроме того, у мужчин значительно выше мотив соревнования. Многочисленные исследования данных различий указывают на то, что ведущими факторами в их формировании являются не биологические, а социально-культурные. Различия в сфере морали также имеют социокультурную детерминацию, поскольку при социализации детей разного пола делается акцент на различные морально - этические принципы: принцип индивидуализации для мальчиков и принцип кооперации для девочек.

Женщины - предприниматели, как показывают зарубежные исследования, демонстрируют высокий уровень самооценки и не стремятся к его намеренному повышению. Способность сочетать в себе позиции жесткого лидера и человека, способного понять и воспринять эмоциональный мир другого, дает возможность творить «модели управления персоналом» с учетом человеческих состояний и человеческих эмоций, сохраняя при этом за собой право на жесткие технологии, которые традиционно приписываются «мужскому менеджменту». Женщины при управлении людьми демонстрируют находчивость, реалистичность, гибкость, целеустремленность в получении профессиональных знаний. Однако не стоит переоценивать женскую мягкость и чуткость. В случае необходимости женщина умеет делать жесткие и рискованные шаги [15].

По результатам исследования, проведенного А. Е. Чириковой «Женщина-руководитель во власти и бизнесе: социально-психологический портрет» [38] были выявлены и ограничения, с которыми женщине наиболее трудно справиться.

Согласно данным опроса, распределились следующим образом:

1) мягкость характера, трудность санкционирования за ошибки - 50%;

2) долгое проживание событий, эмоциональность - 40%;

3) сниженный потенциал риска, отсутствие авантюризма - 25%;

4) повышенная скрупулезность и ответственность - 25%;

5) преобладание тактических линий над стратегическими - 15%;

6) недостаток амбициозности - 15%.

Итак, рассуждая и исследуя социально-психологический портрет женщины - предпринимателя, мы приходим к выводу, что в целом, успешный бизнес не имеет пола. Но все же есть ряд психологических особенностей, присущих женщине. В целом, женщины в своих стратегиях ориентированы опираться на качества компромисса и уверенности в сочетании с природной гибкостью к социальным изменениям.

Именно женщины, с их коммуникабельностью, эмоциональной ориентацией на клиента, умением устанавливать доверительные отношения, нежеланием победы любой ценой, получают необходимое преимущество перед мужчинами в реализации корпоративных задач.

Российские женщины - менеджеры, как это ни парадоксально, гораздо менее пессимистичны и более позитивно оценивают свою судьбу в бизнесе. Экономическая нестабильность в период спадов и подъемов предопределяет неизбежность женского предпринимательства. Именно они (женщины) быстро приобретают опыт управления фирмами в ситуации неопределенности, опираясь на чисто женские качества: интуицию, эмоциональный подход к решению проблем, логику здравого смысла [31].

Восхождение женщин по лестнице успеха оказывается делом тяжелым. Деловая женщина должна постоянно доказывать себе и окружающим, что занимается именно своим делом.

Женщины считают, что решающим фактором профессионального успеха являются их самореализация. Для успешной карьеры женщине необходимо быть более квалифицированным специалистом, чем коллеге - мужчине - ведь при прочих равных условиях предпочтение всегда отдается сильному полу.

Среди черт, способствующих успеху в бизнесе, можно представить следующие: умение налаживать контакты с людьми, любовь к людям, добросовестность и ответственность, умение доводить начатое дело до конца, стремление все понять самой и научиться, интуиция, удачливость.

Среди личностных качеств, тормозящих работу с людьми, 75% женщин назвали излишнюю мягкость, желательным вектором изменения - формирование психологической дистанции с персоналом и изменение практики санкционирования. Черты, которые мешают бизнесу женщины: отсутствие пунктуальности, невозможность перешагнуть через жалость, излишняя эмоциональность, переходящая в несдержанность, доверчивость, стремление сделать хорошо для всех [33].

Она готова рисковать, целеустремленна, уверена в себе, достойно реагирует на критику. Врожденные качества - необходимые, но недостаточные условия для настоящего лидера. Один из главных подводных камней на пути развития карьеры деловой женщины - нехватка глобального, обзорного взгляда на проблему, более развитый консерватизм, тенденция зацикливаться на мелочах и эмоциях.

На женщину оказывается двойное давление. Если она расслабляется и дает волю чувствам, ее обвиняют в непрофессионализме, слишком «женском» стиле работы. С другой стороны, предметом нареканий становится вынужденная жесткость.

Позитивное влияние на развитие женщины – предпринимателя налицо. Лидеры женского бизнеса не только справляются со «сверхнагрузками», но и постепенно научаются извлекать из этого «психологическую выгоду», формируясь как более зрелые и эмоционально - устойчивые лидеры.

Исследования женского предпринимательства в России последних лет двадцатого века и начала двадцать первого века позволяют утверждать - женщина становится все более заметной фигурой в новой российской экономике. «Тихой революцией в мировом масштабе» назвали этот феномен американские исследователи Петерсон Р. и К. Вернейер. Именно Россия с ее традиционным уважением к женщине может искать и находить новые модели лидерства женщины ради своего будущего процветания.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УСПЕШНОСТЬ ЖЕНЩИНЫ - ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В БИЗНЕСЕ

2.1 Организация исследования и описание методик

Эмпирическое исследование выпускной квалификационной работы «Исследование личностных качеств, влияющих на успешность женщины - предпринимателя в бизнесе» проводилось в период преддипломной практики в ООО «Зенит». Также респонденты были привлечены из Агентства труда и занятости по г. Красноярску и Красноярскому краю, Центра поддержки малого и среднего бизнеса, рассылки с целью приглашения принять участие в данном опросе, точечного обращения к конкретным респондентам.

В исследовании принимали участие 60 женщин в возрасте от 25 до 65 лет. Данные представлены на рисунке 2.1.

Рис. 2.1 Возраст респондентов

Так, по результатам рисунка 2.1 «Возраст респондентов» мы видим, что основной возраст респондентов - 36-45 лет, что составило 45% от общего числа, наименьшую категорию, а именно 6%, составили респонденты в возрасте 56-65 лет.

Среди респондентов принимали участие следующие категории: женщины – предприниматели, сотрудницы компаний, не занимающие руководящую должность; безработные; безработные, собирающиеся открыть свой бизнес в течение года. Условно мы разделили их на две категории: женщины – предприниматели и женщины – не предприниматели. Данные представлены на рисунке 2.2.

Рис. 2.2 Социальный статус респондентов

По результатам рисунка 2.2 «Социальный статус респондентов» мы видим, что среди женщин - не предпринимателей в подавляющем большинстве принимали участие сотрудницы компаний, не занимающие руководящую должность (34%), на втором месте безработные (13%) и безработные, собирающиеся открыть бизнес в течение года (3%). Женщины - предприниматели составили 50% от общего количества респондентов.

Среди женщин - предпринимателей, принимающих участие в исследовании, были отобраны женщины, ведущие малый и средний бизнес, по следующим критериям [24]:

1) срок ведения бизнеса - от 3-х лет;

2) устойчивые финансовые показатели - средний ежегодный доход - до 2 млн руб./год;

3) количество сотрудников - до 250 человек.

Эмпирическое исследование проводилось в 2 этапа.

Целью первого этапа было выделение приоритетных личностных качеств, влияющих на успешность женщины - предпринимателя в бизнесе.

Целью второго этапа нашего эмпирического исследования было подтверждение или опровержение гипотезы о том, что у женщин -предпринимателей уровень эмоционального интеллекта и жизнестойкости выражен значительнее, чем у женщин - не предпринимателей.

Первый этап исследования проводился в виде анкеты - опросника среди отобранных респондентов. В ней перечислены основные личностные качества, среди которых респондентам необходимо было в порядке приоритетности выбрать два самых важных, которые, по их мнению, оказывают влияние на успешность женщины - предпринимателя в бизнесе. Данные о личностных качествах были взяты из теоретического анализа, проведенного в главе 1. Опросник представлен в Приложении 1.

Второй этап исследования мы проводили, исходя из полученных результатов анкеты - опросника, а именно по результатам выявления личностных качеств, влияющих, по мнению респондентов, на успешность женщин – предпринимателей в бизнесе. Такими качествами оказались эмоциональный интеллект и жизнестойкость.

Диагностику респондентов мы проводили по двум отобранным личностным качествам - эмоциональный интеллект и жизнестойкость среди двух групп - женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей. В диагностике были использованы следующие методики:

1. тест диагностики эмоционального интеллекта Николаса Холла;
2. тест жизнестойкости Сальваторе Мадди (в адаптации Дмитрия Леонтьева).

Дадим характеристику данным методикам.

1. Методика диагностики эмоционального интеллекта Николаса Холла [25].

Цель методики: выявление способности контролировать и понимать эмоции по отношению к себе и умение понимать чувства других людей, а также умение управлять своей эмоциональной сферой и воздействовать на эмоциональную сферу других людей.

Методика состоит из 30 утверждений и содержит 5 шкал:

1) эмоциональная осведомленность - умение распознавать и обозначать свои эмоции;

2) управление своими эмоциями - умение подчинять собственные эмоции и использовать их для достижения тех или иных целей;

3) управление эмоциями других людей - умение влиять на чувства других людей, использовать их эмоции для достижения своих целей, целей компании;

4) эмпатия - умение сопереживать, сочувствовать, понимать какие чувства и эмоции испытывают другие люди в данный момент и почему;

5) самомотивация - умение замотивировать себя с использованием собственных эмоций.

На каждую категорию содержится по 6 вопросов.

Для прохождения теста было предложено 30 утверждений о собственных эмоциях или поведении и варианты ответов, из которых нужно выбрать один путем определения по степени выраженности от полностью не согласен (- 3 балла) до полностью согласен (+ 3 балла). В полученном результате будет описан уровень эмоционального интеллекта по пяти параметрам: эмоциональная осведомленность (самосознание), управление своими эмоциями (саморегуляция), мотивация, эмпатия, распознавание эмоций других людей (социальные навыки). Рассмотрим более подробно каждый из пяти параметров:

1. самосознание как понимание своих эмоций и их последствий; при высокой выраженности человек понимает, почему испытывает те или иные чувства, осознает свои сильные и слабые стороны, склонен к размышлениям и учится на своём опыте; уверен в себе, способен проявлять чувство юмора и принимает себя таким, какой есть;
2. саморегуляция как самоконтроль и умение сдерживать разрушительные переживания; высокая выраженность характеризуется ясным мышлением и сохранением самообладания в стрессовых ситуациях у индивидуума; тактичен и обязателен, умеет признавать свои ошибки, берет на себя ответственность за достижение целей, спокойно воспринимает новую информацию и смену обстановки, проявляет гибкость;
3. мотивация как стремление к самореализации; выражается в ориентации на результат, поиске наиболее эффективных способов достижения цели; человек с высокой мотивацией умеет работать в группе, стремится выполнить её миссии, не боится неудач, может пойти на оправданный риск;
4. эмпатия как понимание чувств других людей, заинтересованность ими; люди, обладающие этим качеством, умеют слушать, внимательны к мимике и жестам, способны угадывать эмоции и настроения, проявляют уважение к другим, независимо от их происхождения или образования; толерантны и терпимы к недостаткам окружающих;
5. социальные навыки как умение убеждать; проявляются в умении завоёвывать расположение, идти на компромисс, убедительно представлять информацию; субъект отличается умением вести переговоры, дипломатично общаться с «трудными» людьми, воодушевлять и вести за собой.

Результаты теста обрабатываются согласно ключу:

* шкала «эмоциональная осведомленность» - пункты 1, 2, 4, 17, 19, 25;
* шкала «управление эмоциями» - пункты 3, 7, 8, 10, 18, 30;
* шкала «самомотивация» - пункты 5, 6, 13, 14, 16, 22;
* шкала «эмпатия» - пункты 9, 11, 20, 21, 23, 28;
* шкала «распознавание эмоций других людей» - пункты 12,15, 24, 26, 27, 29.

По каждому параметру будет определена степень выраженности: высокая, средняя или низкая.

Уровни парциального эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов:

* от 14 и более - высокий;
* 8 - 13 - средний;
* 7 и менее - низкий.

Интегративный уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям:

* 70 и более - высокий;
* 40 - 69 - средний;
* 39 и менее - низкий.

2. Тест жизнестойкости Сальваторе Мадди (в адаптации Дмитрия Леонтьева) [6].

Цель методики: оценка способности и готовности человека активно и гибко действовать в ситуации стресса и трудностей, степень его уязвимости к переживаниям стресса и депрессивности.

Методика состоит из 45 утверждений и содержит 4 шкалы:

1) вовлеченность как убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности; человек с высоким уровнем вовлеченности получает удовольствие от собственной деятельности; противоположность этому – отсутствие полной убежденности, чувство отвергнутости и ощущение себя «вне» жизни;

2) контроль как убежденность в том, что борьба позволяет влиять на результат происходящего, даже если успех не гарантирован;

3) принятие риска как убежденность в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, позитивного или негативного; готовность действовать в условиях надежных гарантий успеха, на свой страх и риск;

4) общий уровень жизнестойкости как система убеждений о себе, мире, отношениях к ним, которые позволяют человеку выдерживать и эффективно преодолевать стрессовые ситуации.

Для подсчета результатов ответам на прямые пункты присваиваются баллы от 0 до 3 («нет» - 0 баллов, «скорее нет, чем да» - 1 балл, «скорее да, чем нет» – 2 балла, «да» - 3 балла), ответам на обратные пункты присваиваются баллы от 3 до 0 («нет» - 3 балла, «да» - 0 баллов). Затем суммируется общий балл жизнестойкости и показатели для каждой из 3 субшкал (вовлеченности, контроля и принятия риска). Прямые и обратные пункты для каждой шкалы представлены ниже в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Ключ к тесту жизнестойкости С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шкала | Прямые пункты | Обратные пункты |
| Вовлеченность  | 4, 12, 22, 23, 24, 29, 41 | 2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42 |
| Контроль | 9, 15, 17, 21, 25, 44 | 1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43 |
| Принятие риска | 34, 45 | 7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36 |

По каждому параметру будет определена степень выраженности: высокая, средняя или низкая. Средние и стандартные отклонения общего показателя и шкал представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Средние и стандартные отклонения общего показателя и шкал

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкала | Жизнестойкость | Вовлеченность | Контроль | Принятие риска |
| Среднее | 80,72 | 37,64 | 29,17 | 13,91 |
| Стандартное отклонение | 18,53 | 8,08 | 8,43 | 4.39 |

Значение по шкалам, соответствующим средним и выше среднего свидетельствуют о выраженности измеряемых показателей.

2.2 Анализ результатов эмпирического исследования личностных качеств, влияющих на успешность женщины предпринимателя в бизнесе

Первая часть нашего исследования была направлена на выявление основных личностных качеств, которые влияют на успешность женщины -предпринимателя в бизнесе.

Результаты проведенной второй части опроса представлены на рисунке 2.3.

Рис. 2.3 Результаты анкетного опроса «Выявление личностных качеств, влияющих на успешность женщины - предпринимателя в бизнесе»

По результатам проведенного опроса с помощью анкеты - опросника на выявление личностных качеств, влияющих на успешность женщины - предпринимателя в бизнесе, результаты которого отображены на рисунке 2.3, мы можем сделать выводы о том, что основными, ведущими личностными качествами оказались:

* эмоциональный интеллект как способность управлять своими эмоциями и оказывать влияние на эмоции и чувства других людей, а также способность сочувствовать, проявлять эмпатию, эффективно выстраивать коммуникации, сотрудничать (26%);
* жизнестойкость как способность личности выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя при этом внутреннюю сбалансированность без снижения успешности деятельности, а также способность извлекать пользу и урок из любого события, быть открытым миру и готовым к риску (24%).

Среди личностных качеств, набравших наименьшую популярность оказались такие качества как:

* лидерские качества, авторитетность как способность вести за собой и оказывать влияние, пользоваться признанием окружения (15%);
* толерантность к неопределенности как способность продуктивно действовать и принимать решения даже в условиях незнакомой обстановки и при недостатке информации, а также в условиях непредвиденных обстоятельств (12%);
* умение брать ответственность на себя как умение видеть причинно-следственную связь между своими действиями и происходящими событиями и на основании этого принимать решение (8%);
* мотивация к достижению целей как желание и побуждение личности преодолевать препятствия и добиваться поставленных перед собой целей (8%);
* ориентация на результат как направленность своих действий на получение результата, направленность на достижение целей рациональными способами (7%).

Безусловно, мы не можем однозначно делать выводы о том, что первые три личностных качества важны для успешной деятельности женщины - предпринимателя в бизнесе, а другие нет. Все личностные качества, выделенные в ходе теоретического анализа литературы и проведенных исследований ранее, однозначно важны и значимы для успешности предпринимателя в целом, но мы делали акцент на значимости в порядке приоритетности личностных качеств именно для женщины - предпринимателя. И на основании полученных данных, мы видим, что для женщины - предпринимателя, в первую очередь, важна эмоциональная составляющая, или эмоциональная компетенция, что определено ее природой, которая связана с чувствительностью, эмпатией и приоритетной ориентацией на отношения с людьми. Во-вторых, жизнестойкость, в основном, как способность выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя при этом внутренний баланс – что характерно и важно для успешной женщины - предпринимателя в условиях современного бизнеса, где все еще существуют гендерное неравенство и главенствующую роль занимают мужчины, а женщине в этих условиях необходимо позиционировать себя в равных условиях с мужчинами, а значит обладать такими качествами, которые помогут ей выдержать конкуренцию.

2.3 Анализ результатов эмпирического исследования уровня эмоционального интеллекта и уровня жизнестойкости среди женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей

По результатам проведенной первой части эмпирического исследования мы выявили, что основными личностными качествами, влияющими на успешность женщины - предпринимателя в бизнесе являются эмоциональная компетентность и жизнестойкость.

Мы выдвинули гипотезу о том, что у женщин - предпринимателей уровень эмоционального интеллекта и жизнестойкости выражен значительнее, чем у женщин - не предпринимателей.

Для эмпирического исследования уровня данных качеств были подобраны следующие психодиагностические методики:

1. тест диагностики эмоционального интеллекта Николаса Холла;
2. опросник жизнестойкости Сальваторе Мадди (в адаптации Дмитрия Леонтьева).

Психодиагностика проводилась в двух группах: первая группа женщины - предприниматели, вторая группа женщины - не предприниматели.

Первичные данные диагностики уровня эмоционального интеллекта и жизнестойкости первой группы – женщин - предпринимателей представлены в Приложении 2.

Итоговые результаты тестирования представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Результаты Характеристика показателей тестирования женщин - предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Н. Холла и жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева) в процентах

|  |  |
| --- | --- |
| Эмоциональный интеллект | Жизнестойкость |
|  Уровень |  Эмоциональный интеллект |  Эмоциональная  осведомленность |  Управление своими эмоциями |  Самомотивация |  Эмпатия |  Управление эмоциями других  |  Жизнестойкость |  Вовлеченность |  Контроль |  Принятие риска |
|  Высокий | 43% | 53% | 33% | 27% | 53% | 47% | 77% | 57% | 67% | 87% |
|  Средний | 53% | 47% | 47% | 67% | 47% | 47% | 23% | 43% | 33% | 13% |
|  Низкий | 4% | 0% | 20% | 6% | 0% | 6% | 0% | 0% | 0% | 0% |

Полученные результаты тестирования первой группы - женщин - предпринимателей по первому показателю выявленного личностного качества - уровню эмоционального интеллекта по методике Н. Холла можно наглядно представить на рисунке 2.4.

Рис. 2.4 Результаты Характеристика показателей тестирования женщин - предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Н. Холла

Так, по результатам проведенного исследования среди женщин -предпринимателей по выявлению уровня эмоционального интеллекта, отображенных в таблице 2.3 «Результаты Характеристика показателей тестирования женщин - предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Холла Н. и жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева) в процентах» мы видим, что у основной части респондентов (53%) уровень эмоционального интеллекта средний, а у 43% - высокий, что является небольшим различием в показателях. При этом у женщин - предпринимателей среди шкал эмоционального интеллекта наиболее выражены следующие: эмоциональная осведомленность, как осознание и понимание своих эмоций (53%) и эмпатия (53%), как понимание эмоций других людей, умение сопереживать текущему эмоциональному состоянию другого человека и готовность оказать поддержку. Среди шкал с наименьшими показателями оказался такой критерий как управление своими эмоциями (33%).

Полученные данные по уровню жизнестойкости у женщин -предпринимателей можно наглядно представить на рисунке 2.5.

Рис. 2.5 Результаты Характеристика показателей тестирования женщин - предпринимателей по уровню жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева)

По результатам тестирования по выявлению уровня жизнестойкости у женщин - предпринимателей мы можем сделать следующие выводы: в целом отмечается достаточно высокий показатель по уровню жизнестойкости у женщин - предпринимателей (77%), что составляет больше половины респондентов. Следует обратить внимание на тот факт, что женщин - предпринимателей с низким уровнем жизнестойкости в целом и другим критериям, его составляющим, нет. При этом, среди шкал жизнестойкости необходимо выделить высокий уровень принятия риска (87%), что означает убежденность в том, что все, что происходит с ним в жизни – приобретение опыта и готовность действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск. А это по определению является основополагающим качеством предпринимателя. По этому качеству можно говорить о том, что для женщины – предпринимателя, в большей степени характерны те же личностные качества, что и для предпринимателя – мужчины, потому как способность действовать на свой страх и риск является основополагающим качеством предпринимателя.

Среди высоких показателей по всем шкалам наименьшую популярность получил такой критерий как вовлеченность (57%), который означает удовольствие от собственной деятельности и ее результатов. Это не позволяет нам сделать однозначных выводов о том, что женщины - предприниматели не получают удовольствие от собственной деятельности и ее результатов, а может говорить лишь об одной из причин и мотивов занятия предпринимательством, исходя из ранее проведенного теоретического анализа, среди которых такие показатели, как увеличение количества разводов и рост женской безработицы, а в связи с этим большая ориентация на материальная мотивацию и деньги, то есть одна из причин занятия предпринимательством среди женщин - вынужденная ситуация, обусловленная необходимостью материального обеспечения и отчасти свободного графика в связи с воспитанием детей. Но и этот мотив не может давать однозначной интерпретации о том, что занятие предпринимательством – это деятельность, не приносящая удовольствия, ведь тогда и не наблюдался бы такой активный рост числа предпринимателей среди женщин. Возможно, ведение собственного бизнеса – это дело, не всегда приносящее удовольствие, потому что требует ответственного и серьезного подхода, но это дело, помогающее женщине реализовывать себя.

Первичные данные диагностики второй группы - женщин - не предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта и жизнестойкости также представлены в Приложении 2.

Итоговые результаты тестирования представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Результаты Характеристика показателей тестирования женщин – не предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Н. Холла и жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева) в процентах

|  |  |
| --- | --- |
| Эмоциональный интеллект | Жизнестойкость |
| Уровень | Эмоциональный интеллект | Эмоциональная осведомленность | Управление своими эмоциями | Самомотивация | Эмпатия | Управление эмоциями других  | Жизнестойкость | Вовлеченность | Контроль | Принятие риска |
| Высокий | 18% | 23% | 7% | 23% | 30% | 33% | 27% | 23% | 20% | 39% |
| Средний | 48% | 57% | 30% | 44% | 37% | 30% | 50% | 45% | 48% | 18% |
| Низкий | 34% | 20% | 63% | 33% | 33% | 37% | 23% | 32% | 32% | 43% |

По результатам проведенного исследования среди женщин - не предпринимателей по выявлению уровня эмоционального интеллекта, отображенных в таблице 2.4 «Результаты Характеристика показателей тестирования женщин - не предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Н. Холла и жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева) в процентах» мы можем сделать вывод о том, что основные показатели уровня эмоционального интеллекта - это средний (48%) и низкий (34%). Процент респондентов с высоким уровнем эмоционального интеллекта составил всего лишь 18%. При этом среди шкал эмоционального интеллекта по среднему уровню особо можно выделить эмоциональную осведомленность (57%) и самомотивацию (44%). Среди показателей по низкому уровню лидирует такой критерий как управление своими эмоциями (63%). То есть, женщины-предприниматели, в большинстве своем, осознают и понимают свои эмоции, но не умеют произвольно управлять своими эмоциями, нежели эмоциями других людей. При этом показатели по самомотивации, как побуждение к действию и управление своим поведением остается на средних позициях.

Полученные данные по уровню эмоционального интеллекта у женщин-не предпринимателей по методике Н. Холла можно представить на рисунке 2.6.

Рис. 2.6 Результаты Характеристика показателей тестирования женщин - не предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Н. Холла

По результатам тестирования по уровню жизнестойкости мы получили следующие результаты: также, как и по общим показателям эмоционального интеллекта, у большинства, а именно у половины респондентов (50%) - уровень жизнестойкости средний и только у 27% - высокий. Среди шкал жизнестойкости среднего уровня можно выделить контроль (48%) и вовлеченность (45%). Среди низких показателей лидирует шкала «принятие риска» (43%). Все эти данные говорят о том, что женщины, не занимающиеся бизнесом, в большинстве случаев, не ориентированы на способность к риску, которое необходимо предпринимателю. Однако, в них присутствует убежденность в том, что они могут влиять на результат происходящего в своей жизни и получать удовольствие от своей деятельности. Но эти качества, по результатам данных, выражены не ярко, поэтому делать на них акцент не следует.

Полученные результаты Характеристика показателей тестирования женщин - не предпринимателей по уровню жизнестойкости можно наглядно представить на рисунке 2.7.

 Рис. 2.7 Результаты Характеристика показателей тестирования женщин - не предпринимателей по уровню жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева)

Итак, результаты проведенной диагностики среди двух групп респондентов - женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта мы можем отразить на рисунке 2.8.

Рис. 2.8 Результаты тестирования уровня эмоционального интеллекта у женщин – предпринимателей и женщин – не предпринимателей по методике Н. Холла

Также общие показатели уровня жизнестойкости между двумя группами - женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей представлены на рисунке 2.9.

Рис. 2.9 Результаты тестирования уровня жизнестойкости у женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева)

Итак, по результатам диагностики двух групп - женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей мы видим, что, в целом, уровень эмоционального интеллекта и жизнестойкости у женщин, занимающихся предпринимательством выше, чем у женщин, не занимающимся собственным делом.

Статистическая обработка данных диагностики уровня эмоционального интеллекта и жизнестойкости мы проводили по методу U-критерия Манна-Уитни с целью оценки различий между двумя выборками.

Результаты статистической обработки уровня эмоционального интеллекта представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

 Результаты статистической обработки данных уровня эмоционального интеллекта у женщин – предпринимателей и женщин – не предпринимателей по U-критерию Манна - Уитни

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Шкалы  | Средние значения |  U-критерий Манна – Уитни (**Uэмп)** |  Уровень  статистической  значимости (р) |
|  Женщины – предприниматели |  Женщины - не  предприниматели |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Общий уровень эмоционального интеллекта | 65,25 | 48,1 | 223,5 | p≤0,01 |
|  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| Окончание таблицы 2.5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Эмоциональная осведомленность | 13,7 | 10,17 | 243,5 | p≤0,01 |
| Управление своими эмоциями | 11,3 | 6,07 | 199,5 | p≤0,01 |
| Самомотивация | 11,77 | 9,27 | 315 | зона неопределенности |
| Эмпатия | 13,3 | 9,43 | 245 | p≤0,01 |
| Управление эмоциями других | 15,53 | 9,5 | 289,5 | p≤0,01 |

Анализ данных, приведенных в таблице 2.5 «Результаты статистической обработки данных уровня эмоционального интеллекта у женщин - предпринимателей и женщин – не предпринимателей по U-критерию Манна -Уитни» позволяет выводы о том, что полученные эмпирические значения по общему уровню эмоционального интеллекта, а также по шкалам: «эмоциональная осведомленность», «управление своими эмоциями», «эмпатия», «управление эмоциями других людей» находятся в зоне значимости. Различия по шкале «самомотивация» находится в зоне неопределенности, поэтому однозначно значимыми или не значимыми не считаются.

Результаты статистической обработки данных уровня жизнестойкости у женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Результаты статистической обработки данных уровня жизнестойкости у женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей по U -критерию Манна-Уитни

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Критерии | Средние значения |  U-критерий Манна –  Уитни (**Uэмп)** |  Уровень  статистической  значимости (р) |
| Женщины - предприниматели | Женщины - не предприниматели |
| Вовлеченность | 46,97 | 36,1 | 171 | p≤0,01 |
| Контроль | 38,9 | 28,46 | 176,5 | p≤0,01 |
| Принятие риска | 24,1 | 17 | 167,5 | p≤0,01 |
| Жизнестойкость | 109,97 | 82,13 | 166,5 | p≤0,01 |

Анализ данных таблицы 2.6 «Результаты статистической обработки данных уровня жизнестойкости у женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей по U - критерию Манна - Уитни» также позволяют сделать выводы о том, что полученные эмпирические значения по общему уровню жизнестойкости и таким ее критериям как: «вовлеченность», «контроль», «принятие риска» находятся в зоне значимости.

Итак, по данным результатов корреляционного анализа по уровню эмоционального интеллекта и жизнестойкости мы установили, что все полученные значения, кроме критерия «самомотивации», находятся в зоне значимости, то есть показатели двух групп - женщин - предпринимателей и женщин – не предпринимателей – значительно разнятся. Следовательно, мы можем утверждать, что гипотеза о существенном различии между двумя группами подтверждена по всем исследуемым критериям.

Таким образом, исходя из результатов проведенного эмпирического исследования мы можем подтвердить нашу гипотезу о том, что уровень эмоционального интеллекта и жизнестойкости у женщин - предпринимателей выражен более высоко, чем у женщин - не предпринимателей.

При этом следует отметить некоторые сходства и отличия. Так, женщины, относящиеся как к категории предпринимателей, так и не ведущие свой бизнес, достаточно хорошо осознают и понимают свои эмоции. Об этом говорят достаточно высокие показатели эмоциональной осведомленности как умение распознавать и обозначать свои эмоции. Но при этом далеко не всегда умеют ими управлять. Чаще у них лучше получается управлять эмоциями других. Однако, у женщин, ведущих свой бизнес, более выражено такое качество как эмпатия, то есть умение сопереживать эмоциональному состоянию другого человека, готовность оказать ему поддержку. Это подтверждает результаты нашего теоретического анализа о том, что женщинам больше присущ в руководстве стиль, основанный на эмпатийных стратегиях, то есть более ориентирован на отношения между людьми, нежели на четкое выполнение задач или авторитарный стиль руководства, который присущ мужчинам.

2.4 Примерная программа социально - психологического тренинга личностного роста для женщин - предпринимателей и женщин, собирающихся заняться предпринимательством

По результатам нашего эмпирического исследования мы выявили, что основными личностными качествами, влияющими на успешность женщины - предпринимателя в бизнесе являются такие качества как эмоциональный интеллект и жизнестойкость.

Эмоциональный интеллект мы понимаем, как личностное качество, способствующее управлению своими эмоциями и оказанию влияния на эмоции и чувства других людей, а также сочувствовать, проявлять эмпатию, эффективно выстраивать коммуникации, сотрудничать [9].

Жизнестойкость мы определяем, как личностную характеристику, способствующую личности выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя при этом внутреннюю сбалансированность без снижения успешности деятельности, а также извлекать пользу и урок из любого события, быть открытым миру и готовым к риску [18].

Разработанный нами примерный план социально-психологического тренинга направлен на развитие данных личностных качеств.

Целевой аудиторией в данном тренинге являются: женщины – предприниматели; женщины, собирающиеся открыть свой бизнес.

Основные цели тренинга:

1. формирование портрета руководителя и качеств, необходимыми для успешного выполнения лидерских функций;
2. знакомство с ситуационным лидерством и стилями управления в организации;
3. исследование понятия «эмоциональный интеллект», его особенностей, компонентов и возможностей;
4. знакомство понятием «жизнестойкость» и ее составляющими;
5. овладение базовыми принципами эффективности в условиях изменяющейся среды;
6. осознание важности сознательного управления стрессом для поддержания продуктивности.

Задачи тренинга:

1. определить качества лидера, оценить себя и обозначить собственные зоны роста;
2. ознакомиться с ситуационным лидерством и стилями управления, определить свой управленческий стиль и зоны роста;
3. расширить знания участников об эмоциональном интеллекте, его особенностях, компонентах и возможностях и овладеть технологиями применения эмоционального интеллекта: в понимании эмоций и отношений; в использовании энергии и направленности эмоций и отношений; в управлении эмоциями и отношениями;
4. рассмотреть способы преодоления стресса и научиться их применять;
5. развить навык действий в условиях неопределенности и дефицита информации.

В тренинге использованы следующие средства: мини лекции, фасилитации, деловые и ролевые игры, моделирование типичных ситуаций, решение кейсов, самоанализ и самодиагностика поведения, выполнение специальных упражнений и заданий, групповые дискуссии.

Программа тренинга рассчитана на 3 дня по 8 часов и разбита на 3 модуля.

Общая продолжительность тренинга - 24 часа.

Примерная программа тренинга представлена в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Примерная программа социально – психологического тренинга личностного развития «Основы успешности женщины – предпринимателя в бизнесе»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  | Блок 1 | Блок 2 | Блок 3 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Модуль №1. «Портрет руководителя» | Вводная часть. Цель: знакомство; формирование единого  | «Руководитель. Кто он?»Цель: определение качеств  | «Ситуационное лидерство. Стили управления» |
| Продолжение таблицы 2.7 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Цель: формирование портрета руководителя и знакомство с ситуационным лидерством и стилями управления. | информационного поля; обозначение целей тренинга и выработка общих правил. Формат работы: групповое обсуждение, мини – лекция.Продолжительность – 2 часа. | руководителя, необходимых для успешного выполнения управленческих функций; отличие руководителя от лидера. Самоанализ.Формат работы: мини-лекция, индивидуальная и групповая работа.  | Цель: знакомство с управленческими стилями и определение собственного стиля; выявление зон роста.Формат работы: мини-лекция, индивидуальная и групповая работа. Продолжительность – 1,5 часа. |
| Модуль № 2. «Эмоциональный интеллект»Цель: исследование понятия «эмоциональный интеллект», его особенностей, компонентов и возможностей; развитие навыка управления эмоциями. | «Эмоция как информация»Цель: знакомство с понятием «эмоциональный интеллект»; отличие эмоционального интеллекта от эмоциональности. Формат работы: Фасилитация, мини-лекция.Продолжительность – 2 часа. | «Самосознание и самоконтроль»Развитие навыков распознавания собственных эмоций и управления ими»Цель: самодиагностика и самоанализ; развитие навыков по управлению своими эмоциями.Формат работы: индивидуальные задания, групповая работа. Продолжительность – 2 часа. | «Эмпатия и управление эмоциями других»Цель: развитие навыков эмоционального состояния другого и эмпатии.Формат работы: мини-лекция, работа в парах, групповое обсуждение. Продолжительность – 1,5 часа. |
| Окончание таблицы 2.7 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| развитие навыка управления эмоциями. | Формат работы: Фасилитация, мини-лекция.Продолжительность – 2 часа. | интеллекта; развитие навыков по управлению своими эмоциями.Формат работы: индивидуальные задания, групповая работа. Продолжительность – 2 часа. | групповое обсуждение. Продолжительность – 1,5 часа. |
| Модуль №3. «Формирование жизнестойкости»Цель: знакомство с понятием «жизнестойкость» и ее составляющими; овладение приемами в условиях стрессовых ситуаций. | «Осознанность»Цель: формирование чувства осознанности себя как целостной личности Формат работы: мини-лекция, работа в парах, групповое обсуждение.Продолжительность - 2 часа. | «Формирование стрессоустойчивостиЦель: овладеть навыком поведения в незнакомой стрессовой ситуации; рассмотреть способы преодоления стресса и научиться их применять.Формат работы: мини-лекция, индивидуальная и групповая работа.Продолжительность - 2 часа. | «Принятие решений в зоне неопределенности дефицита информации»Цель: развить навык действий в условиях неопределенности и форс-мажора.Формат работы: ролевая деловая играПродолжительность – 1,5 часа. |

Более подробная примерная программа тренинга представлена в Приложении 3.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тема женского предпринимательства с каждым годом становится все более актуальной в виду того, что количество женщин, занимающихся собственным бизнесом, ежегодно растет.

На протяжении всей истории развития женского предпринимательства мы можем наблюдать прогресс статуса женщины от непризнания ее прав до карьерной успешности во властных структурах и управлением своей организацией, часто в больших масштабах.

В последние десятилетия теме женского предпринимательства уделяется все больше внимания, в виду того, что, получив положительный исторический опыт ведения предпринимательства женщинами, правительство нашей страны и других стран выступают активно в пользу развития женского предпринимательства через реализацию различных программ и мер поддержки, тем самым выполняя задачу развития малого и среднего предпринимательства в стране. Однако, женщине, для успешного развития своего дела, по-прежнему, приходится иногда отстаивать свое положение в сфере бизнеса, где, пока еще по-прежнему, лидирующую роль занимают мужчины.

Все эти аспекты делают тему женского предпринимательства актуальной для изучения, в частности изучения черт и индивидуально-психологических особенностей женщины, укрепляющих ее позицию на рынке, форм сочетания ролевых функций женщины, гендерных отличий ведения бизнеса.

Проведя теоретический анализ литературы на тему гендерных различий ведения бизнеса и индивидуальных особенностей женщины - предпринимателя, мы пришли к выводу, что такие различия действительно существуют. Биологический пол уже не играет первостепенную роль в профессии женщин. Быть в обществе мужчиной или женщиной не означает просто обладать теми или иными анатомическими способностями, а означает выполнять те или иные предписанные нами гендерные роли. Маскулинность и феминность выступают измерениями гендера, являясь одновременно психологическими свойствами личности. В случае предпринимательской деятельности женщины, как правило, сталкиваются две различные социальные роли - фемининная, обусловленная принадлежностью женщины-предпринимателя к социальной группе женщин, и маскулинная, обусловленная ее принадлежностью к социальной группе предпринимателей. И, как следствие, деятельность предпринимателей - мужчин и предпринимателей - женщин по-разному воспринимается и оценивается обществом.

Однако в современном мире постепенно стираются традиционные роли мужчины и женщины в обществе и семье. Женщины все активнее занимают лидирующие позиции в социуме, в частности и в бизнесе. Все чаще женщины, занимающиеся ведением собственного дела, становятся успешными, то есть теми, кто достигает поставленных целей в задуманном деле и получает положительный результат.

При этом для женщины характерны свои особенности руководства. Так, например, женщина, по природе, более ориентированная на коммуникацию эмоциональную ориентацию, умение устанавливать более доверительные отношения тем самым, получает необходимое преимущество перед мужчинами в решении поставленных задач. А успеха в бизнесе женщина достигает не за счет копирования мужского управления, а за счет творческого использования своего характера, открытости новому и более гибкому приспособлению к изменяющимся условиям.

Проведенный теоретический анализ позволил нам выделить предположение, которое мы исследовали в ходе работы.

По результатам первой части исследования, проведенного в виде анкетного опроса, мы выявили основные личностные качества, влияющие, по мнению респондентов, на успешность женщин - предпринимателей в бизнесе.

Ведущими личностными качествами оказались: эмоциональная компетентность и жизнестойкость. Безусловно, мы не можем однозначно делать выводы о том, что первые два личностных качества важны для успешной деятельности женщины - предпринимателя в бизнесе, а другие нет. Все личностные качества, выделенные в ходе теоретического анализа литературы и проведенных исследований ранее, однозначно важны и значимы для успешности предпринимателя в целом, но мы делали акцент на значимости в порядке приоритетности личностных качеств именно для женщины - предпринимателя. И на основании полученных данных, мы видим, что для женщины – предпринимателя, по мнению респондентов, в первую очередь, важна эмоциональная составляющая, или эмоциональная компетенция, что определено ее природой, которая связана с чувствительностью, эмпатией и приоритетной ориентацией на отношения с людьми. Во-вторых, жизнестойкость, в основном, как способность выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя при этом внутренний баланс - что характерно и важно для успешной женщины - предпринимателя в условиях современного бизнеса, где все еще существуют гендерное неравенство и главенствующую роль занимают мужчины, а женщине в этих условиях необходимо позиционировать себя в равных условиях с мужчинами, а значит обладать такими качествами, которые помогут ей выдержать конкуренцию.

Во второй части нашего эмпирического исследования мы предположили, что уровень эмоционального интеллекта и жизнестойкости у женщин-предпринимателей выражен значительнее, чем у женщин - не предпринимателей.

Для этого мы провели сравнительный анализ первых двух личностных качеств - эмоционального интеллекта и жизнестойкости среди женщин – предпринимателей и женщин - не предпринимателей, по результатам которого мы действительно обнаружили значительные различия между уровнем эмоционального интеллекта и жизнестойкости у двух групп, тем самым, подтвердив нашу гипотезу.

При этом следует отметить некоторые сходства и отличия. Так, женщины, относящиеся как к категории предпринимателей, так и не ведущие свой бизнес, достаточно хорошо осознают и понимают свои эмоции. Об этом говорят достаточно высокие показатели эмоциональной осведомленности как умение распознавать и обозначать свои эмоции. Но при этом далеко не всегда умеют ими управлять. Чаще у них лучше получается управлять эмоциями других. Однако, у женщин, ведущих свой бизнес, более выражено такое качество как эмпатия, то есть умение сопереживать эмоциональному состоянию другого человека, готовность оказать ему поддержку. Это подтверждает результаты нашего теоретического анализа о том, что женщинам больше присущ в руководстве стиль, основанный на эмпатийных стратегиях, то есть более ориентирован на отношения между людьми, нежели на четкое выполнение задач или авторитарный стиль руководства, который присущ мужчинам.

По результатам проведенного эмпирического исследования, который определил основные личностные детерминанты успешности женщин - предпринимателей в бизнесе, мы разработали программу примерного социально - психологического тренинга личностного роста для женщин - предпринимателей и женщин, собирающихся заняться предпринимательством. Мы ожидаем, что этот тренинг способствовал бы более адаптивному процессу вхождения в сферу предпринимательства и устойчивому положению в нем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдейчев, А. А. Особенности личности руководителя и эффективность его профессиональной деятельности / А. А. Авдейчев, Ю. С. Резинкина // Прикладная психология. – 2000. - № 6. - С. 94 - 96.
2. Атлас профессий будущего // <https://asi.ru/> : Агентство стратегических инициатив : сайт. – 2012 – 2019. - URL : <http://atlas100.ru/> (дата обращения: 19.11.2019).
3. Бархатов, В. И. Сравнительный анализ подходов к определению понятия «успешность» в современной науке / В. И. Бархатов, Д. А. Плетнев // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. - № 18 (347). - С. – 8 - 18.
4. Березовская, Т. П. Профессиональная успешность личности руководителя / Т. П. Березовская // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки : сб. науч. ст. в 2 ч. ч. 2. вып. 6 (11) / под ред. В. Ф. Беркова. - Минск : Респ. ин‑т высш. шк., 2008. - С. 10 - 17.
5. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. – СПб.: Прайм - Еврознак, 2008. - 896 с. - ISBN 978-5-17-055694-6.
6. Бурлачук, Л. Ф. Психодиагностика: учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. - СПб. : Питер, 2006. - 351 с. - ISBN 5-94723-045-3.
7. Витковская, О. И. Социально-психологический портрет предпринимателя О. И. Витковская // Сибирский психологический журнал. – 2005. - № 21. - С. 56 - 64.
8. Гильманова, Г. Х. Региональные особенности развития женского предпринимательства в российском обществе / Г. Х. Гильманова // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2007. - № 9 (73). - С. - 36.
9. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман; пер. с англ. А. П. Исаевой. - М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2012. - 478 с. - ISBN 978-5-9713-7405-3.
10. Евтихов, О. В. Тренинг лидерства: Монография / О. В. Евтихов. - СПб. : Речь, 2007. - 256 с. - ISBN 5-9268-06-39-9.
11. Знаков, В. В. Половые, гендерные и личностные различия в понимании моральной дилеммы / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25, № 1. - С. 41 - 51.
12. Ильиных, С. А. Женский топ-менеджмент с точки зрения социологии управления / С. А. Ильиных // Вестник НГУЭУ. – 2012. - № 4. - С. 22 - 36.
13. Индекс предпринимательской активности женщин WBI – 6 // <http://womanopora.ru> : Комитет по развитию женского предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» : сайт. – 2015-2020. - URL : [http://womanopora.ru/proekty/indeks-zhenskoj-predprinimatelskoj-aktivnosti-(wbi) /](http://womanopora.ru/proekty/indeks-zhenskoj-predprinimatelskoj-aktivnosti-%28wbi%29%20/) (дата обращения: 12.01.2020).
14. Конюхова, Т. В. Изучение проблемы успеха и успешности личности в контексте междисциплинарного подхода / Т. В. Конюхова, Е. Т. Конюхова // Известия Томского политехнического университета. - 2009. - № 6. - С. 112 - 116.
15. Косачева, В. И. Женщина-предприниматель: трудности и успехи роста / В. И. Косачева // Медицина в Кузбасе. - 2005. - № 4. - С. 93 - 102.
16. Кучеренко, Н. В. Отношение предпринимателя к деятельности как значимая детерминанта ее успешности / Н. В. Кучеренко // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2006. - № 45. - С. 151 - 154.
17. Логвинов, И. Н. Гендерная психология лидерства: современные исследования и тенденции / И. Н. Логвинов // Научный журнал КубГАУ. - 2014. - № 97 (03). - С. 46 - 51.
18. Мадди, С. Теории личности: сравнительный анализ / С. Мадди; пер. с англ. И. Авидона, А. Батустина, П. Румянцевой. - СПб.: Издательство «Речь», 2002. - 539 с. - ISBN 5-9268-0083-8.
19. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: Ок. 100 000 слов, терминов, фразеологических выражений / С. И. Ожегов / под ред. проф. Л. И. Скворцова. – 28-е изд., перераб. - М. : ООО «Издательство «Оникс», 2002. - С. 463. – ISBN 978 5 488 03126 5.
20. Пиньковецкая, Ю. С. Развитие женского предпринимательства: экономические и социальные аспекты / Ю. С. Пиньковецкая // Вопросы управления. - 2018. - № 9. - С. 28 - 32.
21. Позняков, В. П. Отношение предпринимателей к конкуренции: гендерные различия / В. П. Позняков, О. И. Титова // Знание. Умение. Понимание. – 2014. - № 3. - С. 197 - 206.
22. Позняков, В. П. Предпринимательство как ценность и ценности российских предпринимателей / В. П. Позняков // Россия в глобализирующемся мире: мировоззренческие и социокультурные аспекты / отв. ред. В. С. Степин. – М. : Наука, 2007. - С. 513 - 528.
23. Полутова, М. А. Специфика генезиса женского предпринимательства в постиндустриальный период / М. А. Полутова // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. - 2015. - № 12 (4). - С. 53 - 55.
24. Правительство Российской Федерации : официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: http://government.ru (дата обращения: 19.11.2019).
25. Психологическая диагностика: учебное пособие / под ред. М. К. Акимовой - СПб. : Питер, 2005. - 304 с. - ISBN 5-469-00532-1.
26. Развитие женского предпринимательства // <https://www.bcg.com/ru-ru/default.aspx> : сайт. – 2020. - URL : <https://www.bcg.com/publications/2019/boost-global-economy-5-trillion-dollar-support-women-entrepreneurs.aspx> (дата обращения 05.01.2020).
27. Ревина, М. А. Гендерная идентификация в управленческой деятельности : автореф. дис. … канд. псих. наук : 22.00.08 / Мария Андреевна Ревина ; МГУ. – Москва, 2001. – 85 с.
28. Савкина, Р. В. Организация предпринимательской деятельности: учебное пособие / Р. В. Савкина, Е. Г. Мальцева. - М.: КОНКУРС, 2011. - 216 с. – ISBN 978-5-406-00751-8.
29. Семенова, Ю. А. Женское предпринимательство в современном российском обществе: особенности и перспективы / Ю. А. Семенова // Известия Саратовского университета. – 2014. - № 2. - С. – 14 - 18.
30. Сулакшин, С. С. Теория и феноменология успешности сложной социальной системы / С. С. Сулакшин. - М. : Научный эксперт, 2013. – 232 с. - ISBN 978-5-91290-194-2.
31. Тащева, А. И. Личностные особенности «двухкарьерного» брака / А. И. Тащева, Л. Е. Киреева // Северо - Кавказский вестник. - 2011. - № 9 (3). - С. 111 - 115.
32. Титова, О. И. Гендерные различия структуры психологического отношения предпринимателей к деловому взаимодействию / Титова О.И., Ю.И. Трухина // Вестник томского государственного университета. – 2014. - № 383. - С. 196 - 201.
33. Титова, О. И. Отношение предпринимателей мужчин и женщин к личностным характеристикам деловых партнеров и конкурентов из разных гендерных групп / О. И. Титова, В. П. Позняков // Психолого-экономические и этнокультурные ресурсы улучшения межнациональных отношений в российских регионах. - 2014. - № 3 - С. 160 - 166.
34. Турецкая, Г. В. Социально – психологическая характеристика женщин - предпринимателей / Г. В. Турецкая, В. А. Хащенко // Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений. – М. : ИП РАН, 2007. – С. 35 - 45.
35. Уткина, Н. Ю. Объективные и субъективные факторы развития женского предпринимательства в России / Н. Ю. Уткина // Женщина в российском обществе. - 2017. - № 1 (82). - С. 17 - 27.
36. Чернова, И. И. Исследование гендерных процессов в социальной структуре современного общества: автореф. дис. … д-ра социол. наук : 22.00.04 / Чернова Ирина Ивановна; Волго-Вят. акад. гос. службы. - Н. Новгород, 2002. - 256 с.
37. Чирикова, А. Е. Женщина и мужчина как топ - менеджеры российский компаний / А. Е. Чирикова // Социологические исследования. - 2003. - № 1. - С. 22 - 32.
38. Чирикова, А. Е. Женщина - руководитель во власти и бизнесе: социально-психологический портрет.. / А. Е. Чирикова // Психологический журнал «Гендерная политология». – 2008. – № 1. – С. 62 - 74.
39. Ярушкин, Н. Н. Психологические особенности женщин -руководителей / Н. Н. Ярушкин, Н. Н. Сатонина // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия Психология». – 2009. - № 1 (5). – С. 125 - 133.

Приложение 1

**Анкета-опросник**

Уважаемый респондент! В рамках проведения исследования на тему **влияния личностных качеств на успешность женщины -предпринимателя в бизнесе** мы приглашаем Вас принять в нем участие.

Все полученные результаты будут использованы только в обобщенном виде без указания персональных данных.

1. **Какие личностные качества, по-вашему, определяют успешность женщины - предпринимателя в бизнесе? Выделите основные 2:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **А** | **Мотивация к достижению поставленных целей** как желание и побуждение личности преодолевать препятствия и добиваться поставленных перед собой целей |  |
| **Б** | **Эмоциональный интеллект** как способность управлять своими эмоциями и оказывать влияние на эмоции и чувства других, а также способность сочувствовать, проявлять эмпатию, эффективно выстраивать коммуникации, сотрудничать |  |
| **В** | **Умение брать ответственность на себя** как умение видеть причинно-следственную связь между своими действиями и происходящими событиями и на основании этого принимать осознанные решения |  |
| **Г** | **Жизнестойкость** как способность [личности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) выдерживать [стрессовые](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81) ситуации, сохраняя при этом внутреннюю сбалансированность без снижения успешности деятельности, а также способность извлекать пользу и урок из любого события, быть открытым миру и готовым к риску |  |
| **Д** | **Толерантность к неопределенности** как способность продуктивно действовать и принимать решения даже в условиях незнакомой обстановки и при недостатке информации, а также в условиях непредвиденных обстоятельств |  |
| **Е** | **Ориентация на результат** как направленность своих действий на получение результата, направленность на достижение целей рациональными способами |  |
| **Ж** | **Лидерские качества, авторитетность** как способность вести за собой и оказывать влияние, пользоваться признанием окружения |  |

Благодарим за уделенное время!

Приложение 2

Первичные данные диагностики уровня эмоционального интеллекта и жизнестойкости у женщин - предпринимателей и женщин - не предпринимателей

Табл. 1, п. 2

Результаты тестирования женщин – предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Н. Холла и жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Уровень эмоционального интеллекта | Уровень жизнестойкости |
| Эмоциональный интеллект | Эмоциональная осведомленность | Управление своими эмоциями | Самомотивация | Эмпатия | Управление эмоциями других | Вовлеченность | Контроль | Принятие риска | Жизнестойкость |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | 79 | 17 | 13 | 17 | 17 | 15 | 50 | 39 | 25 | 114 |
| 2 | 73 | 18 | 16 | 16 | 12 | 11 | 53 | 44 | 27 | 124 |
| 3 | 33 | 10 | 10 | 5 | 9 | -1 | 45 | 29 | 18 | 92 |
| 4 | 47 | 12 | 3 | 9 | 12 | 11 | 31 | 27 | 16 | 74 |
| 5 | 62 | 17 | 2 | 10 | 17 | 16 | 41 | 26 | 20 | 87 |
| 6 | 83 | 18 | 18 | 18 | 16 | 13 | 50 | 38 | 26 | 114 |
| 7 | 71 | 15 | 15 | 16 | 13 | 12 | 51 | 38 | 24 | 113 |
| 8 | 61 | 16 | 15 | 12 | 12 | 6 | 44 | 41 | 25 | 110 |
| 9 | 56 | 10 | 10 | 12 | 13 | 11 | 51 | 41 | 26 | 118 |

|  |
| --- |
| Продолжение приложения 2 |
| Окончание табл.1, п.2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 10 | 62 | 13 | 7 | 11 | 17 | 14 | 54 | 50 | 26 | 130 |
| 11 | 57 | 13 | 11 | 12 | 11 | 10 | 49 | 46 | 28 | 123 |
| 12 | 57 | 13 | 11 | 12 | 11 | 10 | 49 | 46 | 28 | 123 |
| 13 | 51 | 10 | 6 | 8 | 14 | 13 | 33 | 28 | 14 | 75 |
| 14 | 54 | 15 | 7 | 12 | 12 | 8 | 53 | 43 | 27 | 123 |
| 15 | 63 | 11 | 13 | 15 | 13 | 11 | 44 | 45 | 27 | 116 |
| 16 | 61 | 12 | 12 | 12 | 14 | 11 | 43 | 38 | 26 | 107 |
| 17 | 66 | 14 | 13 | 12 | 12 | 15 | 52 | 45 | 23 | 120 |
| 18 | 75 | 15 | 16 | 13 | 14 | 14 | 44 | 31 | 22 | 97 |
| 19 | 80 | 14 | 14 | 12 | 16 | 8 | 49 | 33 | 25 | 107 |
| 20 | 69 | 17 | 10 | 10 | 16 | 16 | 52 | 35 | 28 | 115 |
| 21 | 87 | 10 | 9 | 14 | 15 | 16 | 53 | 43 | 30 | 126 |
| 22 | 72 | 13 | 13 | 14 | 15 | 15 | 52 | 44 | 25 | 121 |
| 23 | 88 | 14 | 11 | 16 | 14 | 114 | 36 | 35 | 16 | 87 |
| 24 | 54 | 10 | 11 | 8 | 14 | 10 | 53 | 42 | 20 | 115 |
| 25 | 63 | 9 | 5 | 5 | 8 | 11 | 33 | 28 | 21 | 82 |
| 26 | 88 | 15 | 14 | 13 | 12 | 14 | 51 | 46 | 27 | 124 |
| 27 | 89 | 18 | 16 | 9 | 14 | 15 | 52 | 40 | 29 | 121 |
| 28 | 74 | 14 | 13 | 11 | 14 | 18 | 50 | 44 | 25 | 119 |
| 29 | 63 | 13 | 11 | 8 | 14 | 15 | 40 | 35 | 25 | 100 |
| 30 | 71 | 15 | 14 | 11 | 8 | 14 | 51 | 47 | 24 | 122 |

Продолжение приложения 2

Табл. 2, п.2

Характеристика показателей тестирования женщин – предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Н. Холла и жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № |  Уровень эмоционального интеллекта | Уровень жизнестойкости |
| Эмоциональный интеллект | Эмоциональная осведомленность | Управление своими эмоциями | Самомотивация | Эмпатия | Управление эмоциями других | Вовлеченность | Контроль | Принятие риска | Жизнестойкость |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | высокий | высокий | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 2 | высокий | высокий | высокий | высокий | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 3 | низкий | средний | средний | низкий | средний | низкий | средний | средний | средний | средний |
| 4 | средний | средний | низкий | средний | средний | средний | средний | средний | средний | средний |
| 5 | средний | высокий | низкий | средний | высокий | высокий | средний | средний | высокий | средний |
| 6 | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 7 | высокий | высокий | высокий | высокий | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 8 | средний | высокий | высокий | средний | средний | низкий | средний | высокий | высокий | высокий |
| 9 | средний | средний | средний | средний | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |

|  |
| --- |
| Продолжение приложения 2 |
| Продолжение табл.2, п.2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 10 | средний | средний | низкий | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 11 | средний | средний | средний | средний | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 12 | средний | средний | средний | средний | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 13 | средний | средний | низкий | средний | высокий | средний | средний | средний | средний | средний |
| 14 | средний | высокий | низкий | средний | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 15 | средний | средний | средний | высокий | средний | средний | средний | высокий | высокий | высокий |
| 16 | средний | средний | средний | средний | высокий | средний | средний | высокий | высокий | высокий |
| 17 | средний | высокий | средний | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 18 | высокий | высокий | высокий | средний | высокий | высокий | средний | средний | высокий | средний |
| 19 | высокий | высокий | высокий | средний | высокий | высокий | средний | средний | высокий | средний |
| 20 | средний | высокий | средний | средний | высокий | высокий | высокий | средний | высокий | высокий |
| 21 | высокий | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 22 | высокий | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 23 | высокий | высокий | средний | высокий | высокий | высокий | средний | средний | средний | средний |
| 24 | средний | средний | средний | средний | высокий | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 25 | средний | средний | низкий | низкий | средний | средний | средний | средний | высокий | средний |
| 26 | высокий | высокий | высокий | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 27 | высокий | высокий | высокий | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| Продолжение приложения 2 |
| Окончание табл.2, п.2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 28 | высокий | высокий | высокий | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 29 | средний | средний | средний | средний | высокий | высокий | средний | средний | высокий | высокий |
| 30 | высокий | высокий | высокий | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |

Табл.3, п.2

Результаты тестирования женщин – не предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Холла Н. и жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № |  Уровень эмоционального интеллекта | Уровень жизнестойкости |
| Эмоциональный интеллект | Эмоциональная осведомленность | Управление своими эмоциями | Самомотивация | Эмпатия | Управление эмоциями других | Вовлеченность | Контроль | Принятие риска | Жизнестойкость |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | 59 | 14 | 6 | 10 | 14 | 6 | 42 | 31 | 24 | 97 |
| 2 | 32 | 9 | 6 | 5 | 8 | 4 | 42 | 34 | 21 | 97 |
| 3 | 48 | 8 | 1 | 16 | 6 | 16 | 48 | 41 | 22 | 111 |

|  |
| --- |
| Продолжение приложения 2 |
| Окончание табл.3, п.2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 4 | 47 | 7 | 10 | 13 | 10 | 7 | 47 | 38 | 26 | 111 |
| 5 | -12 | -4 | -7 | -1 | -4 | 4 | 52 | 41 | 27 | 120 |
| 6 | 65 | 10 | 10 | 15 | 17 | 13 | 50 | 47 | 27 | 124 |
| 7 | 86 | 18 | 17 | 16 | 17 | 18 | 33 | 34 | 16 | 83 |
| 8 | 70 | 10 | 13 | 16 | 16 | 15 | 51 | 44 | 23 | 118 |
| 9 | 68 | 8 | 7 | 9 | 10 | 9 | 50 | 41 | 26 | 117 |
| 10 | 40 | 9 | -2 | 11 | 14 | 8 | 21 | 17 | 6 | 44 |
| 11 | 56 | 11 | 5 | 13 | 12 | 14 | 24 | 28 | 13 | 65 |
| 12 | 67 | 14 | 7 | 17 | 16 | 13 | 36 | 34 | 18 | 88 |
| 13 | 75 | 17 | 12 | 16 | 15 | 15 | 43 | 36 | 23 | 102 |
| 14 | 66 | 16 | 11 | 12 | 12 | 15 | 44 | 31 | 22 | 97 |
| 15 | 68 | 8 | 7 | 9 | 10 | 9 | 50 | 41 | 26 | 117 |
| 16 | 21 | 12 | 2 | -1 | 5 | 3 | 34 | 25 | 14 | 73 |
| 17 | 87 | 18 | 15 | 18 | 18 | 18 | 50 | 42 | 22 | 114 |
| 18 | 27 | 1 | 2 | 10 | 8 | 6 | 26 | 24 | 18 | 68 |
| 19 | 39 | 10 | 5 | 10 | 8 | 6 | 40 | 28 | 20 | 88 |
| 20 | 35 | 7 | 7 | 8 | 8 | 2 | 23 | 15 | 9 | 47 |
| 21 | 23 | 2 | 4 | -1 | 4 | 4 | 33 | 16 | 12 | 61 |
| 22 | 54 | 15 | 8 | 7 | 8 | 14 | 20 | 12 | 8 | 40 |
| 23 | 41 | 13 | 7 | 5 | 6 | 8 | 28 | 16 | 12 | 56 |
| 24 | 55 | 11 | 4 | 8 | 7 | 8 | 31 | 17 | 16 | 64 |
| 25 | 54 | 13 | 11 | 8 | 8 | 11 | 35 | 24 | 1 | 77 |
| 26 | 23 | 8 | 1 | 4 | 4 | 6 | 17 | 18 | 6 | 41 |
| 27 | 35 | 12 | -3 | 4 | 4 | 7 | 17 | 15 | 11 | 43 |
| 28 | 71 | 13 | 12 | 7 | 14 | 14 | 41 | 27 | 21 | 89 |
| 29 | 44 | 10 | 7 | 8 | 8 | 10 | 34 | 24 | 15 | 73 |
| 30 | 65 | 11 | 8 | 6 | 8 | 11 | 35 | 22 | 17 | 74 |

|  |
| --- |
| Продолжение приложения 2Табл. 4, п.2Характеристика показателей тестирования женщин - не предпринимателей по уровню эмоционального интеллекта по методике Н. Холла и жизнестойкости по методике С. Мадди (в адаптации Д. Леонтьева) |
|  | Уровень эмоционального интеллекта | Уровень жизнестойкости |
| № | Эмоциональный интеллект | Эмоциональная осведомленность | Управление своими эмоциями | Самомотивация | Эмпатия | Управление эмоциями других | Вовлеченность | Контроль | Принятие риска | Жизнестойкость |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | низкий | средний | низкий | низкий | средний | низкий | средний | средний | высокий | средний |
| 2 | низкий | средний | низкий | низкий | средний | низкий | средний | средний | высокий | средний |
| 3 | средний | средний | низкий | высокий | низкий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 4 | средний | низкий | средний | средний | средний | низкий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 5 | низкий | низкий | низкий | низкий | низкий | низкий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 6 | средний | средний | средний | высокий | высокий | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 7 | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | средний | средний | средний | средний |
| 8 | высокий | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 9 | низкий | низкий | низкий | средний | низкий | низкий | средний | средний | средний | средний |
| 10 | средний | средний | низкий | средний | высокий | средний | низкий | низкий | низкий | низкий |
| Окончание приложения 2 |
| Окончание табл.4, п.2 |
| 11 | средний | средний | низкий | средний | средний | высокий | низкий | средний | средний | средний |
| 12 | средний | высокий | низкий | высокий | высокий | высокий | средний | средний | средний | средний |
| 13 | высокий | высокий | средний | высокий | высокий | высокий | средний | средний | высокий | высокий |
| 14 | средний | высокий | средний | средний | средний | высокий | средний | средний | высокий | средний |
| 15 | средний | средний | низкий | средний | средний | средний | высокий | высокий | высокий | высокий |
| 16 | низкий | средний | низкий | низкий | низкий | низкий | средний | средний | средний | средний |
| 18 | низкий | низкий | низкий | средний | средний | низкий | низкий | средний | средний | средний |
| 19 | низкий | средний | низкий | средний | низкий | низкий | средний | средний | высокий | средний |
| 20 | низкий | низкий | низкий | средний | средний | низкий | низкий | низкий | низкий | низкий |
| 21 | низкий | низкий | низкий | низкий | низкий | низкий | средний | низкий | средний | низкий |
| 22 | средний | высокий | средний | низкий | средний | высокий | низкий | низкий | низкий | низкий |
| 23 | низкий | средний | низкий | низкий | низкий | средний | низкий | низкий | средний | низкий |
| 24 | средний | средний | низкий | средний | низкий | средний | средний | низкий | средний | средний |
| 25 | средний | средний | средний | средний | средний | средний | средний | средний | средний | средний |
| 26 | низкий | средний | низкий | низкий | низкий | низкий | низкий | низкий | низкий | низкий |
| 27 | низкий | средний | низкий | низкий | низкий | средний | низкий | низкий | средний | низкий |
| 28 | высокий | средний | средний | низкий | высокий | высокий | средний | средний | высокий | средний |
| 29 | средний | средний | низкий | средний | средний | средний | средний | средний | средний | средний |
| 30 | средний | средний | средний | низкий | средний | средний | средний | средний | средний | средний |

Приложение 3

**Примерная программа социально-психологического тренинга личностного роста «Основы успешности женщины - предпринимателя в бизнесе»**

**Целевая аудитория**: женщины - предприниматели, женщины, собирающиеся заняться предпринимательством.

**Длительность**: 3 дня (10:00 – 18:00).

**Общая продолжительность:** 24 часа.

**Максимальное количество участников:** 12 человек.

**Цели тренинга:**

- формирование портрета лидера и качеств, необходимых для успешного выполнения лидерских функций;

- знакомство с ситуационным лидерством и стилями управления в организации;

- исследование понятия «эмоциональный интеллект», его особенностей, компонентов и возможностей;

- развитие навыка управления эмоциями;

- знакомство с понятием «жизнестойкость» и ее составляющих;

- овладение базовыми принципами эффективности в условиях изменяющейся среды;

- осознание важности сознательного управления стрессом для поддержания продуктивности.

**Задачи тренинга:**

**-** определить качества лидера, оценить себя и обозначить собственные зоны роста;

Продолжение приложения 3

- ознакомиться с ситуационным лидерством и стилями управления, определить свой управленческий стиль и зоны роста;

- расширить знания участников об эмоциональном интеллекте, его особенностях, компонентах и возможностях;

- овладеть технологиями применения эмоционального интеллекта: в понимании эмоций и отношений; в использовании энергии и направленности эмоций и отношений; в управлении эмоциями и отношениями;

- сформировать осознанное самовосприятие и ценностное отношение к себе;

- рассмотреть способы преодоления стресса и научиться их применять;

- развить навык действий в условиях неопределенности и дефицита информации.

**Используемые средства:** мини – лекции, фасилитации, деловые и ролевые игры, моделирование типичных ситуаций, решение индивидуальных и групповых кейсов, самоанализ и самодиагностика поведения и анализ с помощью участников тренинга и тренера, выполнение специальных упражнений и заданий, групповые дискуссии, ответы на вопросы.

**Примерная программа тренинга**

**День 1.**

**Введение.**

*Цель.* Знакомство, формирование единого информационного поля.

***Упражнение 1. «Раздели мою радость со мной!»***

*Цель.* Знакомство участников друг с другом, создание эмоционально положительной атмосферы.

*Содержание.* Сейчас каждый из вас оформит себе визитную карточку. В ней нужно указать свое имя. Его нужно написать разборчиво и достаточно крупно, а затем закрепить свою визитку на груди так, чтобы все члены группы

Продолжение приложения 3

могли прочитать ваше имя. В дальнейшем на всем протяжении тренинга мы будем обращаться друг к другу по именам. У вас 3 минуты для того, чтобы вы сделали свои визитки и подготовились к знакомству.

Затем вам дается 10 минут, чтобы подойти к возможно большему количеству участников, поприветствовать друг друга, начиная диалог словами: «Здравствуй, раздели мою радость со мной».

Во время взаимных приветствий вам нужно рассказать партнеру о своей радости. Лучше, если каждый раз это будет новая радостная весть. Постарайтесь вспомнить что-то из последних событий, которые были вам приятны и радостны. Например, «Здравствуй, Макс, я хочу тебе сказать, что мне удалось помириться со своим очень хорошим другом».

**Модуль № 1. Портрет руководителя.**

В ходе тренинга после проведенных деловых игр и упражнений, внимание участников будет обращаться на содержании понятия «лидерство», его основных качествах и методах управления и формирование его эффективности.

**Блок 1. Качества руководителя.**

Мини-лекция.Определение понятия «руководитель» и «лидер». Отличие лидера от руководителя.

***Упражнение 2. «Качества руководителя».***

*Цель.* Ознакомление участников тренинга с качествами, необходимыми для успешного выполнения управленческих функций, повышение их мотивации к саморазвитию этих качеств.

*Содержание.* Упражнение состоит из трех этапов. На первом этапе каждому участнику предлагается составить список из семи наиболее важных качеств, которыми, по его мнению, необходимо обладать человеку, чтобы стать руководителем. Время выполнения – 5 минут. Затем каждый участник зачитывает свой список группе.

Продолжение приложения 3

На втором этапе группе предлагается коллегиально, руководствуясь принципом достижения согласия, проанализировать все прозвучавшие качества и определить пять наиболее значимых качеств руководителя.

На третьем этапе каждому участнику по пятибалльной шкале предлагается оценить степень развитости выделенных группой качеств лично у него. Результаты зачитываются группе.

**Блок 2. Ситуационное лидерство. Стили управления.**

Мини-лекция. О стилях управления, ситуационном лидерстве, типах сотрудников.

***Упражнение 3. «Мой стиль руководства».***

*Цель.* Определение собственного управленческого стиля.

*Содержание.* Игра проводится в формате обсуждения управленческой ситуации.

Участники делятся на 2 группы. Каждой группе выдается по 2 ситуации. Каждый из участников группы анализирует ситуацию и дает свое решение. Время выполнения – 10 минут. После этого группы совместно обсуждают решение ситуаций и определяют какой стиль руководства был применен.

*Ситуации:*

1. Ваши подчиненные решили, что премия по итогам года распределена неверно и пришли к Вам с жалобой. Ваши действия.

2. В коллективе наблюдается открытый конфликт между двумя отделами. Каждый просит Вас встать на его сторону. Как Вы поступите?

***Упражнение 4. «Чувство успеха».***

*Цель.* Формирование внутреннего чувства успеха, чувство «героя-лидера».

Упражнение поднимает настроение участников, вплоть до восторга, позволяет завершить занятие сильными положительными эмоциями.

Продолжение приложения 3

*Содержание.* Участникам предлагается встать в круг. Выбирается первый доброволец, желающий почувствовать успех. Доброволец выходит в центр круга, остальные участники бурно ему аплодируют. Это продолжается ровно столько, сколько захочет одариваемый аплодисментами участник. После этого он благодарит группу (например, говорит «спасибо», кланяется) и возвращается в круг. Далее выходит следующий участник.

После упражнения в процессе обсуждения каждый из участников коротко описывает, что он чувствовал, что при этом было приятно, а что, может быть, и вызвало напряжение.

**Заключение.**

*Цель*. Подведение итогов. Получение обратной связи от участников.

- Что важного и полезного я получил на тренинге?

- Как я буду применять полученные навыки в руководстве коллективом и в жизни?

**День 2.**

**Модуль №2. Эмоциональный интеллект.**

В ходе тренинга после проведенных деловых игр и упражнений, внимание участников будет обращаться на анализ собственных моделей поведения, связанных с навыками управления своими эмоциями и эмоциями собеседника в процессе переговоров, собственных способностей выстраивать конструктивную коммуникацию.

**Блок 1.** **Эмоции как информация.**

 Обсуждение в формате фасилитации «Что такое эмоциональный интеллект и почему он необходим организации и руководителю?». Отличие эмоционального интеллекта от эмоциональности.

Мини-лекция. Классификация основных эмоций и их эффекты: страх, гнев, печаль, радость.

Продолжение приложения 3

**Блок 2. Самосознание и самоконтроль. Развитие навыков распознавания собственных эмоций и управления ими.**

Мини-лекция. Определение понятия самосознания и самоконтроля.

***Упражнение 1. Самодиагностика уровня эмоционального интеллекта по методике Д. Гоулмана.***

*Цель.* Оценка своего эмоционального интеллекта как способности эмоционального понимания, познания своих состояний и партнеров по общению, а также умению управлять своими эмоциями и эмоциями других.

*Содержание.* Каждому участнику раздается опросник, состоящий из 10 вопросов-утверждений, в котором предлагается оценить степень своего согласия по 5-балльной шкале. В конце приведен ключ и интерпретация полученных результатов.

По итогам проведения теста участникам предлагается поделиться полученными результатами.

Таким образом, в этом упражнении участники смогли самостоятельно оценить и узнать уровень нашего эмоционального интеллекта в настоящий момент, выявить свои сильные и слабые стороны.

***Упражнение 2. «Я чувствую».***

*Цель.* Научиться разделять и отделять понятия мысли от эмоций.

*Содержание.* Группа делится на несколько подгрупп по 3 - 4 человека. Есть набор фраз и есть набор эмоций. В этом упражнении вам необходимо закончить предложение, начинающееся со слов: «я чувствую...», за которым следует эмоция.

Примеры:

* Я чувствую себя счастливым, когда вижу своего друга.
* Я чувствую себя грустным, когда понимаю, что наступает осень.

Напишите каждый по 3 - 4 фразы и затем по кругу слева направо передай соседу свою фразу.

Продолжение приложения 3

Группа должна помнить, что мысль, в отличии от эмоции, выражается словосочетанием «я чувствую» в контексте «я думаю», «я полагаю». Например, когда вы произносите «я думаю играть на гитаре интересно», то это ваше мнение, ваша мысль, но не эмоция.

По итогам упражнения вопрос на общее обсуждение: «Какая разница между мыслью и ощущением?»

Таким образом, мы теперь научились отделять мысли от эмоций, потому что узнали, что мысль – это идея и мнение, ощущение – это эмоция.

***Упражнение 3. «Проблемы».***

*Цель.* Развитие и расширение навыков по управлению своими эмоциями.

*Содержание.* Упражнение выполняется в 2 этапа.

На первом этапе каждый участник пишет на листе бумаги список его актуальных проблем. Вспомните максимальное количество проблем. Какие чувства возникают в каждой? Напишите напротив каждой проблемы. А теперь переформулируйте эти проблемы в цели. Цели формулируются позитивно, без частицы «не» и деструктивных слов – «бросить», «прекратить», «перестать». Сформулируйте цели максимально конкретно, обязательно определите срок, к которому вы планируете их достичь.

На втором этапе участникам предлагается объединиться в пары и проговорите по очереди все то, что вы написали. Ваш список проблем, ваши эмоции на каждую из них, формулировка этих проблем в цели. Если возникают сложности, второй участник в паре начинает помогать, задавая наводящие вопросы.

А теперь обратите внимание, как изменилось ваше эмоциональное состояние по сравнению с тем, когда вы начинали. Проговорите его.

Таким образом, это упражнение помогает развить свой навык по управлению своими эмоциями и перевести их в положительное конструктивное русло.

Продолжение приложения 3

**Блок 3. Эмпатия и управление эмоциями других.**

Мини-лекция. 5 ключевых принципов в управлении эмоциональными аспектами коммуникации. Проявление эмпатии, уважения, вовлечения, открытости, поддержки.

***Упражнение 4. «Отражение».***

*Цель*. Развитие навыков определения эмоционального состояния другого, развитие навыков эмпатии.

*Содержание.* Работа в парах. Выберите удобное место и обстановку. Каждый из участников продумывает тему беседы с партнером и последовательность обсуждения. Тема может быть абсолютно разной – от похода в магазин до рождения ребенка. Историю рассказывают обе стороны в паре по очереди.

Через 5 минут после начала разговора поставьте себя мысленно на место собеседника. Прочувствуйте все, что может сейчас его волновать, какие эмоциональные импульсы он ощущает. Держите свое внимание в фокусе, запоминайте каждое чувство.

Через 10 минут мысленно переместите себя в позицию наблюдателя. Сделать это будет проще, если вы представите, что смотрите на беседу как будто из верхнего угла комнаты. Обратите внимание, как изменились ваши реакции на слова, насколько внимательно вы слушаете собеседника. Многие говорят, что при этом обостряется восприятие: если до этого им как будто демонстрировали кино плохого качества, то теперь появляются яркие краски, фокус и резкость.

Дайте друг другу обратную связь о том, какие чувства вы испытывали в целом и в отдельных моментах, легко или трудно ли было войти в эмоциональное состояние другого.

Таким образом, это упражнение помогает развить навык эмпатии, как способность почувствовать и сопереживать другому человеку.

Продолжение приложения 3

***Упражнение 5. «Утешь друга».***

*Цель.* Развитие навыков влияния, отработка коммуникативных навыков, позволяющих воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

*Содержание.* Работа в парах. (Тренер называет состав пар, подобранных с учетом субъективных предпочтений участников и их психологических особенностей.) Сядьте так, чтобы каждой паре было удобно работать. Решите сами, кто из вас начнет выполнять упражнение. Тренер убеждается, что в каждой паре определен участник, который будет начинать упражнение. Начинающий примет вид грустного, чем-то расстроенного, вялого человека. Попытайтесь найти средства для того, чтобы войти в это состояние. Напарник должен, используя различные средства, изменить состояние грустного участника в позитивную сторону, вызвать у него улыбку, смех, активизировать его, не прибегая к физическому контакту. Когда вы справитесь с задачей, поменяйтесь ролями».

Далее общее обсуждение, насколько легко или сложно было изменить состояние другого человека, как при этом себя чувствовали, какие методы использовали. Помогает развить коммуникативный навык как способность воздействовать на эмоциональное состояние другого.

**Заключение.**

*Цель.* Подведение итогов. Получение обратной связи от участников.

- Что важного и полезного я получил на тренинге?

- Как я буду применять полученные навыки в руководстве коллективом и в жизни?

**День 3.**

**Модуль №3. Формирование жизнестойкости или эффективная деятельность в условиях неопределенности.**

Жизнестойкость не является врожденным качеством, а формируется в течение жизни. Это система убеждений, которая может быть развита. В ходе

Продолжение приложения 3

тренинга после проведенных деловых игр и упражнений, внимание участников будет обращаться на достижение более глубокого понимания стрессовых обстоятельств, путей совладания с ними, нахождения путей активного разрешения проблем, даже в условиях дефицита информации.

**Введение.**

Групповое обсуждение. Определение понятия жизнестойкости и ее составляющих.

***Блок 1. Осознанность.***

Мини-лекция. Определение понятия осознанности себя и своего поведения.

***Упражнение 1. «Автопортрет».***

*Цель.* Самовосприятие, осознание себя как целостной личности и индивидуальности.

*Содержание.* Представьте себе, что вам предстоит встреча с незнакомым человеком и нужно, чтобы он узнал вас. Опишите себя. Найдите такие признаки, которые выделяют вас из толпы. Опишите свой внешний вид, походку, манеру говорить, одеваться; может быть вам присущи обращающие на себя внимание жесты.

Работа происходит в парах. В процессе выступления одного из партнеров другой может задавать уточняющие вопросы для того, чтобы «автопортрет» был более полным. На обсуждение отводится 15-20 минут. По окончании задания участники садятся в круг и делятся впечатлениями.

***Упражнение 2. «Быть руководителем – хорошо или плохо?».***

*Цель.* Формирование более объективного образа руководителя и его многосторонней деятельности.

*Содержание.* Группа делится на две подгруппы, которые выстраиваются в ряд, лицом к лицу напротив друг друга. Задача первой подгруппы - подумать

Продолжение приложения 3

о привилегиях, преимуществах и выгодах, связанных с должностью руководителя, задача второй - подумать о негативных последствиях и стрессах руководителя. Тренер обращается к первой группе и просит начать кого-либо свою аргументацию словами: «Быть руководителем хорошо, потому что...» На это кто-либо из второй группы отвечает: «Быть руководителем плохо, потому, что...» Эта процедура продолжается до тех пор, пока у групп есть аргументы.

После обсуждения участники делятся впечатлениями о том, как изменилось их представление о деятельности руководителя после этого упражнения.

***Блок 2.*** ***Формирование стрессоустойчивости.***

Мини-лекция «Стресс».

***Упражнение 3. «Игры со стыдом».***

*Цель.* Развитие умения понимать и анализировать собственные эмоции; выявлять иррациональные установки, лежащие в основе некоторых негативных эмоций; понимать и принимать эмоции других людей.

*Содержание.* Все участники сидят в кругу. Ведущий ставит в центр стул и говорит: «Нам необходимо выбрать одного члена группы, который сядет на этот стул и должен будет отвечать на вопросы. Вопросы будут трудными: и личностного, и интеллектуального характера. Каждый член группы тоже может задавать вопросы сидящему в центре. Отвечающий будет выбран случайным образом: каждый получит конверт. Все конверты будут пустыми, за исключением одного, в который будет вложен листок белой бумаги (тренер показывает листок, который на глазах у всех вкладывает в конверт, и перемешивает все конверты). Тот, в чьем конверте окажется лист, и будет сидеть на этом стуле в центре. Но для того чтобы он вышел в центр, остальные должны догадаться, «вычислить» его. Участвовать в «вычислении» может каждый, даже тот, у кого действительно оказался лист». Участники вытягивают один из предложенных тренером конвертов, в каждый из которых

Продолжение приложения 3

заранее вложен лист. Таким образом, каждый думает, что именно он - «выбранный». Ведущий: «Постарайтесь не подавать виду, что лист именно у вас. Сейчас каждый назовет потенциального водящего и обязательно свой выбор». После того как каждый участник выскажет свое предположение, ведущий просит поднять руку того, у кого действительно лежит листок.

После этого участники по кругу отвечают на вопросы:

- Что вы чувствовали, когда выбирали конверт?

- Что почувствовали, когда увидели листок в своем конверте?

- В какой реальной жизненной ситуации у вас возникает подобное чувство?

- Обращали ли вы внимание на других участников до (после) вытягивания конверта?

- Заметили ли вы физиологические признаки тревоги у себя?

- Как вы думаете, в связи с чем возникло это чувство?

Это упражнение, как правило, глубоко затрагивает многих участников, поэтому желательно дать возможность высказаться каждому. Часто в процессе обсуждения возникает необходимость обсуждения таких эмоций, как стыд, вина. В некоторых случаях обсуждение затрагивает тему управления эмоциями.

***Упражнение 4. «Я слишком».***

*Цель*. Развитие навыка рефрейминга, то есть умение видеть положительное в отрицательном.

*Содержание*. Возьмите лист бумаги и напишите на нем любые четыре утверждения типа «Я слишком…»: много трачу времени на компьютер, много нервничаю, доверчива, ленива и т.д. Желательно, чтобы оно соответствовало вашему представлению о себе. После этого поменяйтесь листиком с другим членом группы. Ваша задача - собрать у членов группы как можно больше различных ответных фраз, начинающихся с «Зато…»

Продолжение приложения 3

Примеры:

* Я слишком ленив.
* Зато ты не сделаешь лишних ошибок.
* Я слишком доверчива.
* Зато ты доверяешь людям.

Время обсуждения - 10 минут. После этого заберите листики со своими утверждениями обратно и прочитайте, что там написано.

Ответьте на вопросы: что изменилось в восприятии вашего поведения после этого, что чувствуете?

***Блок 3. Навык принятия решений в зоне неопределенности и дефицита информации.***

Мини-лекция. Определение понятия эффективности в условиях неопределенности и дефицита информации. Проактивность.

***Упражнение 5. Ролевая игра «Большой куш».***

*Цель.* Формирование навыка принятия решения в ситуации неопределенности.

*Содержание.* Упражнение проходит в формате ролевой игры – переговоров между двумя участниками.

*Ситуация.* Ваша компания на стадии заключения большого контракта с потенциальным постоянным клиентом, выручка с которым будет составлять половину прибыли Вашей компании в месяц. Результат зависит от одного из Ваших лучших менеджеров, которого Встреча с ним состоится в другом городе, где Ваш потенциальный клиент тоже будет проездом. С ним поехать Вы никак не можете по весомым обстоятельствам. Однако по пути следования на встречу с потенциальным клиентом Ваш сотрудник попадает в серьезную аварию и точно быть на встрече не может. Встреча через 2 часа. Ваш сотрудник в тяжелом состоянии и клиента Вы потерять тоже никак не можете. Звонит клиент и говорит:

Окончание приложения 3

- Вылетаю через 4 часа. Вас ждать?

После этого идет процесс обсуждения группы и возможные варианты выхода из ситуации, сохраняя при этом спокойствие.

**Заключение.**

*Цель.* Подведение итогов, получение обратной связи от участников.

- Что важного и полезного я получил на тренинге?

- Что нового я узнал о себе как о руководителе?

- Какие зоны роста я выявил?

- Как я буду применять полученные навыки в руководстве коллективом и в жизни?