

# БИЗНЕС-ПСИХОЛОГИЯ старшеклассника

**Тамара Черникова,**  
профессор Волгоградского государственного  
педагогического университета,  
доктор психологических наук

**С**овременные старшеклассники всё чаще выбирают профессии рыночно-экономического и общественно-политического направления.

Высокая популярность в среде юношества профессий сферы бизнеса и предпринимательства объясняется современным состоянием социально-политической и общественно-культурной ситуации в России.

В связи с исчезновением плановой экономики и появлением рынка рабочей силы перестали быть востребованными низкоквалифицированные специалисты по массовым рабочим специальностям. Снизился престиж простого рабочего, искусственно поддерживаемого все годы советской власти, появились новые ценности и новые привлекательные для молодёжи «герои», демонстрирующие материальную обеспеченность, уверенность в себе и в завтрашнем дне, осваивающие роль хозяина и местного работодателя.

Одновременно с этим перестала быть актуальной образовательная подготовка людей к выполнению заданных трудовых функций по стабильно востребованным профессиям. В условиях рыночной конъюнктуры, несмотря на практически полное отсутствие экономической и юридической культуры в стране, начались образовательные перекосы в сторону вузовского обучения множества

финансистов, экономистов, юристов и менеджеров и расширение под этот конвейер сети бизнес-классов, лицеев, гимназий, обеспечивающих приток платежеспособных абитуриентов.

Классовое расслоение населения (уже на уровне общего среднего образования) обусловило попытки направить активность практикующих психологов на подготовку молодых людей к работе в сфере бизнеса путём обучения их межличностному манипулированию и тиражированию имиджевых и поведенческих клише. Попытка психологически приобщить будущих деловых людей к цивилизованному хозяйствованию в реальной практике обучения сводилась к усвоению приёмов лояльного поведения в бизнес-организации с регламентированной корпоративной культурой.

Бизнес-психологию старшеклассника следует сначала изучить. Прежде всего это касается эталонных представлений молодых людей о представителе делового мира. Затем с учётом представлений старшеклассников о содержании професий бизнес-группы надо организовать образовательную работу с ними.

В ходе проведённого нами исследования предстояло ответить на вопросы: что входит в эталонное содержание отечественного явления под названием «бизнесмен» — «деловой человек»? Какие стороны выявленной деловитости требуют

психологической поддержки и в каких формах она может проводиться?»

В восприятии десятиклассников *эталонный образ делового человека* полностью подтвердил одно из базовых положений знаменитого исследователя Дж. Брунера. Он экспериментальным путём доказал, что привлекательная в социальном плане группа людей (в нашем случае — представители бизнеса) избирательно воспринимается через внешние поведенческие проявления. Старшеклассники, определяя для себя профессии бизнес-сферы в качестве наиболее подходящих, называли, кроме 15% не относящихся к делу эталонных характеристик деловых людей, следующие:

- пробивные способности («добиться своего любой ценой») — 25%;
- атрибуты материального благополучия («крутая иномарка») — 21%;
- ухоженная внешность и дорогая одежда — 13%;
- ум, интеллект, чувство юмора — 13%;
- коммуникативно-нравственные качества («уступчивость», «порядочность») — 6%;
- ограничение в личной жизни или её отсутствие («нет времени на семью») — 4%;
- здоровье и отсутствие вредных привычек — 3%.

Как говорится, комментарии излишни. Где содержание и результативность труда? Где хотя бы какое-то упоминание о том, каким делом занимаются деловые люди кроме того, что в одежде от дизайнеров ездят к косметологу после презентации? Таким образом, эталонный обобщённый портрет делового человека в представлении старшеклассников получился следующим. У делового человека — невысокий интеллект и скромные коммуникативные и нравственные качества. Мало того, что он не лидер в своей среде, он к тому же имеет смутное представление о том деле, которым занимается. При этом он обладает недюжинными пробивными способностями (целеустремлённостью, решительностью, настойчивостью) и демонстрирует приметы материального благополучия в виде

дорогостоящего имущества и внешней ухоженности. Однако общественно значимые результаты его активности практически отсутствуют.

Вызывает тревогу то, что сложившийся образ не только срисован с наблюдаемой действительности, но он ещё и эталонный! Понятно, что отсутствие положительного образа современного делового человека явилось причиной искажённости эталона. К сожалению, содержательная сторона трудовой деятельности почти не просматривается у старшеклассников за внешними атрибутами престижной должности и описания рабочего места, за откровенной в своём большинстве профессиональной ориентацией молодых людей на извлечение сиюминутной материальной выгоды из имиджа деловитости.

Задача оказания психологической поддержки в процессе становления деловых ориентаций молодых людей появляется именно тогда, когда обнаруживается разрыв между узколичными ситуативными потребностями и социальным запросом государства, заявившего об интенсификации экономического развития. Психологическое сопровождение бизнес-образования старшеклассников должно быть сфокусировано на проблеме совмещения решения деловым человеком государственно значимых производственных задач с реализацией узколичных или корпоративных устремлений.

Работа психолога по поддержанию общественно направленной деловой активности особенно важна в то время, когда возраст и устойчивость профессиональных установок молодых людей меньше. Иначе говоря, наиболее благоприятный период для такой работы — возраст самоопределения, в котором находятся старшеклассники и студенты начальных курсов. Сегодня перспективен подход, когда в центре образовательной работы и обеспечения трудовой занятости человека стоит он сам. Своевременная психологическая поддержка его профессионального

самоопределения даст подростку возможность в индивидуальном порядке решать, какие свои профессиональные функции усиливать, какую общественную нишу занять, как решать ситуативно возникающие конкретные жизненные задачи.

Разработанная нами *учебная программа «Молодой человек в деловом мире»* (34 часа) реализуется через серию клубных встреч или занятий элективного курса для старшеклассников, выбравших социально-экономический профиль обучения (в том числе в специализированных лицеях) и в будущем склонных работать в организациях делового типа сферы бизнеса и предпринимательства. Программа представляет собой описание тренинга психологического сопровождения профессионального становления личности старшеклассника и кардинально отличается от традиционных подходов к практике передачи молодёжи основ предпринимательской деятельности. Ключевой идеей программы стало преобразование эгоцентрических смыслов деловой активности — через совместные социально ориентированные групповые смыслы в общечеловеческие смыслы служения. Формирующая работа по становлению смысложизненных ориентаций юношества проводится в условиях совместной учебно-профессиональной деятельности в тренинговой группе и служит корректировке имеющихся у молодых людей новых поведенческих установок. Они отражают изменённые смыслы деловой активности, входящие в содержание личностной позиции взрослеющего гражданина.

Цель учебной программы, проводимой в режиме тренинга, — исследование соотношения требований со стороны профессий деловой сферы и личностных характеристик старшеклассников, а также повышение идентификации с привлекательной профессиональной средой на основе выбора позитивных ценностных ориентиров. Задачи учебного курса согласуются с логикой проведения профессиональной ориентации и включают в себя:

- анализ соответствия требований рынка труда и профессионально-личностных возможностей обучающегося, построение плана карьерного роста с учётом перспектив профессионального и личностного развития;

- исследование ресурсов коммуникативно-делового взаимодействия в условиях корпоративной культуры учреждения деловой направленности;

- освоение принципов проектирования индивидуальной деловой карьеры в условиях соотношения личностных притязаний и требований бизнес-среды.

Форма проведения занятий предоставляет широкое поле для использования активного группового обучения. Методы тренинговой работы направлены на то, чтобы максимально актуализировать рефлексивные возможности обучающихся при осуществлении профессиональных проб в условиях работы учебной группы. Эти методы включают в себя психогимнастику, ролевое и психодраматическое проигрывание, проективное рисование, групповую дискуссию, защиту проектов и др.

Программа предполагает последовательную реализацию четырёх содержательных блоков (разделов), результатом которых становится формирование личностных конструктов: «включённость — отгороженность», «доверие — подозрительность», «принятие — отвержение», «служение — эгоцентризм и инкапсуляция». Раздел I. Деловой человек и деловой мир; Раздел II. Взаимодействие в деловом мире; Раздел III. Выбор стратегий профессиональной реализации в деловом мире; Раздел IV. Профессиональная активность человека в деловом мире.

В качестве *примеров заданий* для старшеклассников приведём некоторые из разработок.

«*Розовые и чёрные очки*». Цель предлагаемого задания состоит в исследовании двойственного характера профессиональной деятельности в сфере бизнеса и предпринимательства, её видимых преимуществ и теневых сторон. Участникам занятия после некоторого раздумья предстоит сказать о том, каким видится

деловой мир с позиции его романтизации (через «розовые очки») и дискредитации (через «чёрные очки»). Сообщения присутствующих систематизируются ведущим (на доске), например:

<b>Что видится через «розовые очки»:</b>	<b>Что видится через «чёрные очки»:</b>
внешняя доброжелательность, любезность;	скрытый смысл в отношениях, общение «масок»;
лёгкость отношений и достижений;	изоляция в новом окружении, отсутствие поддержки;
высокая зарплата и достижение благосостояния за короткий срок;	личностные издержки, связанные с необходимостью снижать моральные нормы ради ситуативной выгоды;
деньги, дающие свободу и ощущение стабильности	ограничение и регламентирование, «подрезание крыльев»
и др.	и др.

Большое значение на занятиях начального блока программы имеет открытость в обсуждении позитивных и негативных сторон профессиональной деятельности в сфере бизнеса. Обсуждение различных аспектов деловой активности работника бизнес-организации не следует подменять «страшилками» и поучительными пассажами. Анализ направлен прежде всего на сознательный выбор деловой сферы деятельности с учётом ценностей, установок и жизненных ориентиров молодых людей.

«Статус и власть». Цель выполнения задания, основанного на материалах работ Д. Макклланда «Власть как мотив», состоит в определении причин стремления молодых людей обрести высокий социальный статус. Обусловленное бизнес-конкуренцией стремление к власти (доминированию над людьми, эксплуатации их для реализации своих узколичных потребностей) развивается в человеке постепенно, проходя четыре возрастные ступени: детство, подростковый период, юность, взрослость. На каждой из них человек делает выбор либо в пользу благоприятного пути развития (служения другим),

либо в пользу неблагоприятного (подчинения другим себе). Причины выбора — побудительные мотивы — дают возможность сделать прогноз построения отношений с людьми в будущем. Выполняющим задание предстоит проследить свою линию становления мотивации к вхождению в группу представителей бизнеса, используя предложенную схему.

**СТУПЕНЬ 1. ДЕТСТВО**

Основное содержание: ПРИСПОСОБЛЕНИЕ

**Благоприятный путь:** уважительное отношение к власти и/или к традиционному, соответствующему нормам «порядочности» поведению

**СТУПЕНЬ 2. ПОДРОСТКОВЫЙ ВОЗРАСТ**

Основное содержание: НЕЗАВИСИМОСТЬ

**Благоприятный путь:** уверенность в себе, способность отстаивать собственное мнение

**Неблагоприятный путь:** нарочитая демонстрация силы воли, решительности или мужества

**СТУПЕНЬ 3. ЮНОСТЬ**

Основное содержание: САМОУТВЕРЖДЕНИЕ

**Благоприятный путь:** успехи в учёбе или работе, развитие особых способностей, умение ладить с окружающими или положительно влиять на них

**Неблагоприятный путь:** проявление властности

**СТУПЕНЬ 4. ВЗРОСЛОСТЬ**

Основное содержание: ДАВАТЬ / ОТБИРАТЬ

**Благоприятный путь:** служить другим или оказывать на них положительное влияние

**Неблагоприятный путь:** эгоистично эксплуатировать людей, безраздельно властвовать

Итоги выполнения задания анализируются с теми участниками занятия, кто готов поделиться своими размышлениями. Выражается уважительное отношение к решившим воздержаться от обсуждения.

«Бизнес как ответственная работа». Основу содержания бланка для выполнения задания составили материалы работ А. Маслоу. Цель выполнения задания состоит в определении соотношения имеющихся характеристик с максимальными

требованиями, которые могут быть предъявлены к представителю бизнеса в человеческих сообществах гуманистического типа. Старшеклассникам предлагается внимательно прочитать характеристики человека, реализующего своё профессиональное предназначение. В графе «наличие» следует поставить «+» или «-», в графе «комментарий» — сделать пометки, отражающие отношение к характеристике вообще или её наличию у молодого человека.

двух целей. С одной стороны, произойдёт активизация профессионально-личностных ресурсов для создания долгосрочных программ индивидуального развития, с другой — появится повод провести оценку и сделать прогноз жизнеспособности различных стратегий в реализации карьерных притязаний.

Характеристики	Наличие	Комментарий
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Деятельность управляется высшими мотивами, а не желанием удовлетворить личные потребности во власти, принадлежности к привлекательной группе людей, улучшении материального положения</li> <li>2. Выполняемая работа настолько «по плечу» человеку, что он роднится с ней, живёт в ней, переживает, если лишён возможности выполнять её так хорошо и правильно, как может только он</li> <li>3. Человек преодолел противоречие «работа — хобби», выполняемая им работа совмещает в себе то и другое, он принадлежит своему призванию и воспринимает его как часть своей личности</li> <li>4. Выполняемая работа олицетворяет ценности, она желаемая и значима не сама по себе, а возможностью эти ценности реализовать</li> <li>5. Профессионал трезво смотрит на добро и зло, что помогает ему бороться с ложью и лицемерием, получая радость от достижения справедливости</li> <li>6. Выполняющий работу равнодушен к лестии, аплодисментам, популярности, статусу, престижу, деньгам, почестям, но умеет чувствовать благодарность судьбе за удачу</li> <li>7. Он ненавидит коррупцию, жестокость, злобу, нечестность, напыщенность, фальшь, мошенничество и борется с ними</li> <li>8. Ему присуща ответственность хозяина, который понимает в деле больше остальных, кому нравится привносить закон и порядок в хаос или суету, он ненавидит ситуации утраты моральных ориентиров</li> <li>9. Ему нравится направлять или отдавать деньги на дела, которые признаются важными, полезными, стоящими; ему нравится помогать достойным людям</li> <li>10. Он получает большое удовольствие от знакомства и общения с отважными, честными, творческими людьми; ему нравится смотреть на счастливого человека и способствовать его счастью</li> </ol>		

По итогам выполнения задания предлагается сформулировать, обосновать и публично защитить своё деловое кредо, после чего попытаться графически изобразить его в виде эскиза значка на лацкан делового костюма.

«Генеральная репетиция». Ситуация игры позволяет прожить в воображении различные типы карьеры (их содержание исследовала Е.Г. Молл: отбывающая, традиционная, эволюционная, преобразующая, последовательно-кризисная, структурная, авантюрная, суперавантюрная). Это позволит участникам направить свои действия одновременно на достижение

Разделившись на малые группы, старшеклассники в течение получаса должны создать и представить зрителям метафорическую театрализацию о событиях на пути реализации каждого типа карьеры. Это будет своего рода «Сага о деловой карьере». Действие следует представить в свёрнутом варианте как «прогон» спектакля или репетицию ключевых эпизодов фильма: некоторые эпизоды проигрываются полностью, о других только упоминается, третьи подразумеваются и пр. В случае необходимости ведущий даёт более подробную инструкцию:

«В течение ближайшего времени вам предстоит провести прогностическую оценку на жизнеспособность различных видов карьеры. Все они делятся на три группы.

Первую группу составляют такие типы карьеры, как *отбывающий*, *традиционный (линейный)*, *эволюционный*. Общая их особенность — **пассивность** человека в условиях организации. Он не предпринимает особых действий для карьерного продвижения. Работая в привычном режиме и наращивая профессионализм, он автоматически продвигается по карьерной лестнице, иногда становясь претендентом на должность, иногда просто потому, что некого больше назначить. Основная задача работника состоит в том, чтобы удержать занимаемое положение как можно дольше, сохранить социальный статус и преимущества своей должности. С развитием организации такая позиция бывает всё более отдалена от решения производственных проблем и не служит задачам развития организации.

В других случаях карьерное продвижение происходит в большей степени за счёт расширения возможностей организации и увеличения её влияния в социуме, например, фирма становится корпорацией или холдингом. Забота работников о соответствии статусу организации и своему рабочему месту заставляет их соотносить и расширять свои возможности. Ориентация на совмещение производственных и личных интересов обеспечивает их карьерный рост.

В некоторых случаях происходит постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности. Сотруднику удаётся овладеть необходимыми знаниями и навыками, накопить достаточный опыт взаимодействия с людьми, научиться воздействовать на них. Успешность карьеры такого типа зависит от предсказуемости развития учреждения, планомерной реорганизации её структур.

Вторая группа типов карьеры отличается от первой тем, что претендующие на должностное продвижение проявляют заметную **активность для дела**, и часто их карьера обозначается как *последовательно-кризисная и преобразующая*. Такие карьеры часто знаменуют собой периоды ломки общественных устоев, государственных институтов, революционных преобразований в стране. Всё это требует от работника адаптации к постоянным переменам, содержанию и направлению работы. Для тех, кто почувствует новые требования и постарается им соответствовать, это время резкого взлёта карьеры.

Для тех, кому будет трудно адаптироваться к новым временам, наступят не самые лучшие дни. Карьерные возможности работника, особенно если он негибок, объективно снижаются. Карьерное продвижение может быть как постепенным, так и скачкообразным. В любом случае в основе карьерного роста лежит активная преобразующая деятельность соискателя должности. Часто эта активность обеспечена выдающейся идеей, которую предложил претендент на должность. Это всегда новая позиция, устремлённость в будущее. Другая разновидность этой группы карьер — так называемая горизонтальная карьера. Это когда рядовой работник выступает как неформальный лидер, авторитетный профессионал высокого класса. Не занимая никаких руководящих должностей, он включён в административные советы, выступает как авторитетный эксперт в различных вопросах для сотрудников и руководств.

Третью группу карьер составили *прагматический, авантюрный и суперавантюрный*. Занятые карьерным продвижением работники реализуют **активность для себя**, они ориентируются только на свои потребности. Такие работники первыми чувствуют социально-экономические и конъюнктурные изменения, затрагивающие их личные интересы. Легко переходя в другую организацию или даже другую сферу деятельности, они стремятся получить более быстрое продвижение по служебной

лестнице и улучшить своё материальное и статусное положение, завышав свои профессиональные притязания. Иногда новую должность специально вводят под конкретного, чаще «своего» человека, которого хотят поддержать. У работников этой группы нередко бывает так называемая «случайная» карьера, в основе которой лежит удачное стечение обстоятельств (человек оказался в нужном месте в нужное время). Другая разновидность — так называемая «совместная» карьера. Она базируется на продвижении работника под патронажем более сильного лидера или протекции со стороны покровителей (родственников, друзей). Бывает быстрое (иногда неожиданное для окружающих) должностное продвижение, связанное с расширением влияния на подчинённых. При этом значительное число ступеней должностной лестницы пропускается, иногда кардинально меняется сфера профессиональной деятельности. У работников, ориентированных на карьеру суперавантюрного типа, преобладают узколичные интересы. Исторический опыт и статистические данные свидетельствуют о том, что подобная карьера заканчивается крахом.

Творческий проект следует представить в метафорической форме во временной протяжённости, как логический «сценарий» становления карьеры. Это будет своего рода генеральная репетиция предстоящих событий.

Для выполнения задания нужно выбрать «режиссёра» и назначить главных действующих лиц. Персонажами представленной драматизации могут быть не только люди (Директор компании, Конкурент, Налоговый инспектор), но также события (Сделка, Корпоративная вечеринка, Командировка), но даже абстрактные субстанции (Инициатива, Трудность, Риск, Удача, Награда). Каждый из участников предстоящей защиты проекта может выполнять несколько ролей. «Режиссёр» может иногда вести действие как «хор», «главный герой», на время становиться элементом декорации. Исполнители могут привлекать зрителей для реализации некоторых режиссёрских ходов, применять музыкальные аудиозаписи».

По времени представление каждого проекта будет занимать около получаса. Сначала не более 15 минут отводится на театрализованное

представление, затем даются дополнительные пояснения и ответы на вопросы наблюдателей. На данном этапе не допускается никакого обсуждения и тем более оценки. Задаваемые зрителями вопросы имеют характер уточнения концепции карьеры, например: какое значение вы придаёте такому активно используемому предмету реквизита, как настольная лампа? Почему все монологи в вашем действии произносит Диплом? Зачем так много декораций и аксессуаров вам потребовалось в эпизоде конкурсного собеседования?

Итоговое обсуждение задания проводится в последовательности, повторяющей очерёдность представления видов карьеры. Сначала главные действующие лица говорят о том, как чувствуют себя люди, причастные к данному типу карьеры. Затем исполнители эпизодических ролей (Телефон, Жалюзи, Зеркало) и наблюдатели скажут, что они увидели со стороны. В самом конце желающие могут сообщить о том, какой тип деловой карьеры кажется им привлекательным, а какой — не очень подходящим или даже вовсе неприемлемым.

Программа учебного курса тренингового типа «Молодой человек в деловом мире», кроме достижения своей основной цели по формированию социально направленных смыслов деловой активности молодых людей, может быть применена и для решения других задач практической психологии. К примеру, мы видим дополнительные возможности программы для студентов первых курсов по введению в бизнес-специализацию, а также для работы психотерапевтического характера с молодыми людьми, внезапно утратившими высокий общественный и/или имущественный статус. **НО**