

# СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПСИХОЛОГИИ

УДК 159.9

DOI 10.26425/1816-4277-2021-9-166-172

**Комлев Виталий  
Александрович**

канд. психол. наук, ФГБОУ ВО  
«Московский государственный  
юридический университет  
им. О.Е. Кутафина», Волго-  
Вятский институт (филиал),  
г. Киров, Российская Федерация  
**ORCID:** 0000-0001-8198-6331  
**e-mail:** radon744@gmail.com

**Феоктистова Елена  
Александровна**

психолог, индивидуальный  
предприниматель, г. Обнинск,  
Российская Федерация  
**ORCID:** 0000-0002-3239-3262  
**e-mail:** ekon2000@mail.ru

## МОТИВАЦИЯ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА К ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРЕДИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЬНЯЕМЫХ В ЗАПАС

**Аннотация.** В статье рассмотрена проблема диагностики мотивации военнослужащих, увольняемых в запас, с целью оценки их психологического потенциала к предпринимательской деятельности. Проанализированы известные на сегодняшний день подходы к оценке психологического потенциала предпринимательской деятельности. Отмечена необходимость выделения диагностики мотивации как ключевого элемента для прогнозирования успешности военнослужащего, увольняемого в запас, в создании собственного бизнеса. На основании анализа результатов исследования, полученных в ходе реализации национального проекта «Курс малого бизнеса» для военнослужащих и членов их семей, выявлены наиболее значимые мотиваторы для двух видов предпринимателей: инноваторов (способных генерировать новые идеи и дорабатывать их до бизнес-плана) и имитаторов (предпочитающих распространять разработанные ранее технологии).

**Ключевые слова:** мотивация, психологический потенциал, коммуникации, генерация идей, имитаторы, инноваторы, демотивация, мотиватор, предпринимательская деятельность, военнослужащие

**Для цитирования:** Комлев В.А., Феоктистова Е.А. Мотивация как ключевой элемент психологического потенциала к предпринимательской деятельности среди военнослужащих, увольняемых в запас // Вестник университета. 2021. № 9. С. 166–172.

## MOTIVATION AS A KEY ELEMENT OF PSYCHOLOGICAL POTENTIAL FOR ENTREPRENEURIAL ACTIVITIES AMONG THE RETIRED MILITARY PERSONNEL

**Abstract.** The article considers with the problem of diagnosing the motivation of military personnel leaving the reserve, in order to assess their psychological potential for entrepreneurial activity. The currently known approaches to assessing the psychological potential of entrepreneurial activity are analysed. The necessity of identifying diagnostics of motivation as a key element for predicting the success of a serviceman who is transferred to the reserve in creating his own business is noted. Based on the analysis of the research results obtained during the implementation of the national project “Small Business Course” for military personnel and members of their families, the most significant motivators for two types of entrepreneurs were identified: innovators (capable of generating new ideas and modifying them from a business plan) and imitators (who prefer to distribute previously developed technologies).

**Keywords:** motivation, psychological potential, communications, idea generation, imitators, innovators, demotivation, motivator, entrepreneurial activity, military personnel

**For citation:** Komlev V.A., Feoktistova E.A. (2021) Motivation as a key element of psychological potential for entrepreneurial activities among the retired military personnel. *Vestnik universiteta*, no. 9, pp. 166–172. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-9-166-172

**Vitaly A. Komlev**

Cand. Sci. (Psych.), Volga-Vyatka  
Institute (branch) of the Moscow  
State Law University named after  
O.E. Kutafin, Kirov, Russia  
**ORCID:** 0000-0001-8198-6331  
**e-mail:** radon744@gmail.com

**Elena A. Feoktistova**

Psychologist, self-employed  
entrepreneur, Obninsk, Russia  
**ORCID:** 0000-0002-3239-3262  
**e-mail:** ekon2000@mail.ru

© Комлев В.А., Феоктистова Е.А., 2021.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

© Komlev V.A., Feoktistova E.A., 2021.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



## Введение

В последнее десятилетие идет активное реформирование российской армии, значительно повысилась социальная защищенность военнослужащих, вырос уровень заработной платы, улучшилось пенсионное обеспечение. Однако приходит время увольняться со службы и искать применение своих сил и способностей в гражданской сфере. Большая часть военнослужащих имеет право на пенсию. При этом, как правило, все они находятся в трудоспособном возрасте и еще могут реализовать себя в гражданской деятельности. Тем не менее, оказавшись за пределами армии, они сталкиваются со многими проблемами, в числе которых – социальная и профессиональная невостребованность, потеря рабочих мест, необходимость перемены места работы и учебы членов семей, отсутствие опыта и навыков работы в условиях рыночной экономики, невнимание местной администрации к их нуждам, острая жилищная проблема. Многие из военнослужащих и членов их семей не могут привыкнуть, адаптироваться к гражданским условиям [7].

## Постановка проблемы

Среди основных факторов, негативно влияющих на психологическую адаптацию военнослужащих, и требующих рассмотрения, можно выделить следующие: потеря социального статуса, невостребованность на рынке труда, избыток свободного времени и др. Все это, как правило, приводит к негативным эмоциональным состояниям, конфликтам в семье и различным девиациям.

Необходимо также дифференцировать военнослужащих, увольняющихся в запас.

Одну группу составляют те военнослужащие, которые считают, что пик своей жизненной активности они уже прошли во время службы, и пришло время отдохнуть, пожить в свое удовольствие, пожить на пенсию и в лучшем случае устроиться работать охранником или в общественную организацию.

Вторая группа военнослужащих – это те, кто ощущает необходимость самореализации в гражданской сфере, у кого есть стремление сделать административную, профессиональную или предпринимательскую карьеру. Но в связи со значительной разницей в армейской и гражданской жизни не у всех получается адаптироваться к новым для них условиям, что в итоге приводит к разочарованию в жизни со всеми последующими за этим проблемами.

Вместе с тем, оказание помощи военнослужащим второго типа позволило бы решить не только социальные и психологические проблемы военнослужащих, но и улучшило бы социально-экономическую проблему государства через повышение занятости активных граждан, снижение безработицы, собираемость налогов.

Одним из вариантов решения проблемы является реализация различных мер по стимулированию предпринимательской деятельности среди военнослужащих, увольняемых в запас, и членов их семей. При этом повышается самозанятость военнослужащих, снижается нагрузка на социальные службы и безработица, увеличивается уплата дополнительных налогов.

Однако при таком подходе может возникнуть ряд проблем. Одна из них заключается в том, что гражданский человек в ходе своей трудовой деятельности сталкивается со спецификой ведения бизнеса, пробует себя в качестве предпринимателя и делает вывод, насколько ему подходит этот вид деятельности. В случае с военнослужащим ситуация сложнее: в рамках существующего законодательства военнослужащим, помимо службы, запрещено заниматься иными видами деятельности (кроме научной, преподавательской и иной творческой), в связи с чем военнослужащий, как правило, имеет очень приблизительное представление о специфике ведения бизнеса. Тем не менее, по окончании службы он предполагает деятельность предпринимателя как подходящую для него, без учета собственных психологических способностей. Дальнейшая возможная неудача в организации бизнеса может привести к усугублению негативных психологических состояний, возникающих после увольнения военнослужащего в запас.

Поэтому для повышения эффективности мер по стимулированию предпринимательской деятельности среди военнослужащих, увольняемых в запас, представляется важным, чтобы усилия и средства, направляемые на такое стимулирование, выделялись точно, то есть на поддержку тех военнослужащих, которые имеют соответствующий психологический потенциал к занятию предпринимательской деятельностью.

## Литературный обзор

Психологический потенциал к предпринимательской деятельности включает в себя характеристики профессионально-личностного, адаптационного, инновационного, духовно-нравственного и других потенциалов, поскольку предпринимательская деятельность носит комплексный характер. Она предполагает адаптацию к разнообразным рискам и меняющимся обстоятельствам, требует сообразительности, предполагает способность к саморегуляции, наличие определенных мотивов, ценностных ориентиров, устойчивых свойств личности, которые вступают в определенные, обусловленные задачами предпринимательской деятельности взаимосвязи [5].

Таким образом, психологический потенциал к занятию предпринимательской деятельностью рассматривается как совокупность личностных качеств, которые повышают вероятность создания эффективного бизнеса и способствуют его развитию.

Выделяют следующие особенности личности предпринимателя:

- когнитивные (развитые память, воображение, внимание, мышление и др.);
- коммуникативные (коммуникативная компетентность предпринимателя, гибкость в ситуациях межличностного общения, развитые коммуникативно-организаторские и лидерские способности и др.);
- мотивационно-волевые (интернальность предпринимателя, потребность в признании, склонность к риску, преобладание мотивации достижения над мотивацией избегания неудач, доминирование мотивации свободы, самообладание, высокий уровень волевой саморегуляции, фрустрационная толерантность, самостоятельность и др.) [2].

С другой стороны, ряд исследователей критически относится к устоявшемуся перечню личностных качеств, необходимых для успешной деятельности предпринимателя. Так, З. Г. Ханова отмечает: «Наши совместные исследования в области психологии предпринимательства показали, что попытки создания специфического психологического портрета предпринимателя и, как следствие, поиск устойчивых комбинаций личностных черт и деловых качеств, позволяющих прогнозировать предпринимательский потенциал, не дали ожидаемых результатов...» [8].

Как указывает в своих исследованиях Н. В. Попова, реализация малого бизнеса в большей степени определяется мотивационными характеристиками человека, в то время как реализация и поддержание среднего и крупного бизнеса больше зависит от личностных качеств [5].

А. С. Ничуговская в своем исследовании, не отрицая значимости таких качеств, как активность, организованность, коммуникабельность, расчетливость, наблюдательность, выделяет мотивацию в качестве основополагающего фактора успешной предпринимательской деятельности [3]. В частности, автор выделяет ряд мотивов, побуждающих людей к предпринимательской деятельности:

- экономические мотивы, необходимые для обеспечения нормального существования себе и своей семье, а также повышение конкурентоспособности;
- социальные мотивы, способствующие развитию социальных коммуникаций, необходимых для успешной предпринимательской деятельности;
- психологические мотивы, способствующие развитию ряда личностных качеств, необходимых предпринимателю: напористость, уверенность в себе и др.;
- гуманистические мотивы, отображающие необходимость людей в интенсивном поведении, преобладании, развитии, обретении комфорта в этической, эстетической, идеологической областях.

Обобщая выводы различных авторов, можно отметить, что большинство из них считает наиболее значимыми мотивами к предпринимательской деятельности экономические, а также мотивы, связанные с саморазвитием и возможностью самореализации своих способностей.

По мнению авторов работ [3; 4], положительное значение в успешной предпринимательской деятельности имеют и такие мотивы, как социальные (публичное признание), гуманистические (влечение к этической, эстетической и идеологической самореализации) и независимость в работе.

Кроме того, для российских предпринимателей характерна высокая степень ориентации на собственные возможности, склонность к конкуренции и умеренному риску, низкая степень доверия к государственным органам и предпринимательским структурам.

С другой стороны, можно сделать и обратный вывод: вероятность того, что человек начнет успешно заниматься своим собственным бизнесом снижается, если он ориентируется на внешние обстоятельства, а не на собственные возможности; не готов к конкуренции и умеренному риску, то есть стремится к стабильной, спокойной и предсказуемой деятельности.

Изучение мотивации среди военнослужащих, увольняющихся в запас, необходимо для выстраивания эффективной системы поддержки потенциальных предпринимателей среди них, что решает часть социальных проблем. Это позволяет сосредоточить средства в отношении тех военнослужащих, которые с наибольшей степенью вероятности смогут организовать свой собственный бизнес.

### Методы и результаты исследования

В 2020 г. в рамках национального проекта «Курс малого бизнеса» для военнослужащих и членов их семей проводилась оценка психологического потенциала к предпринимательской деятельности респондентов. Исследования проводились в онлайн-режиме с помощью авторской анкеты на основе ресурса profi-job.ru и пакета психологических методик.

Поскольку респонденты являлись кандидатами на прохождение курсов по организации собственного бизнеса, существовала высокая вероятность получения такой погрешности, как социально-одобряемые ответы, когда в ответ на прямые вопросы респонденты могли декларировать свою мотивированность заниматься бизнесом, что не соответствует действительности.

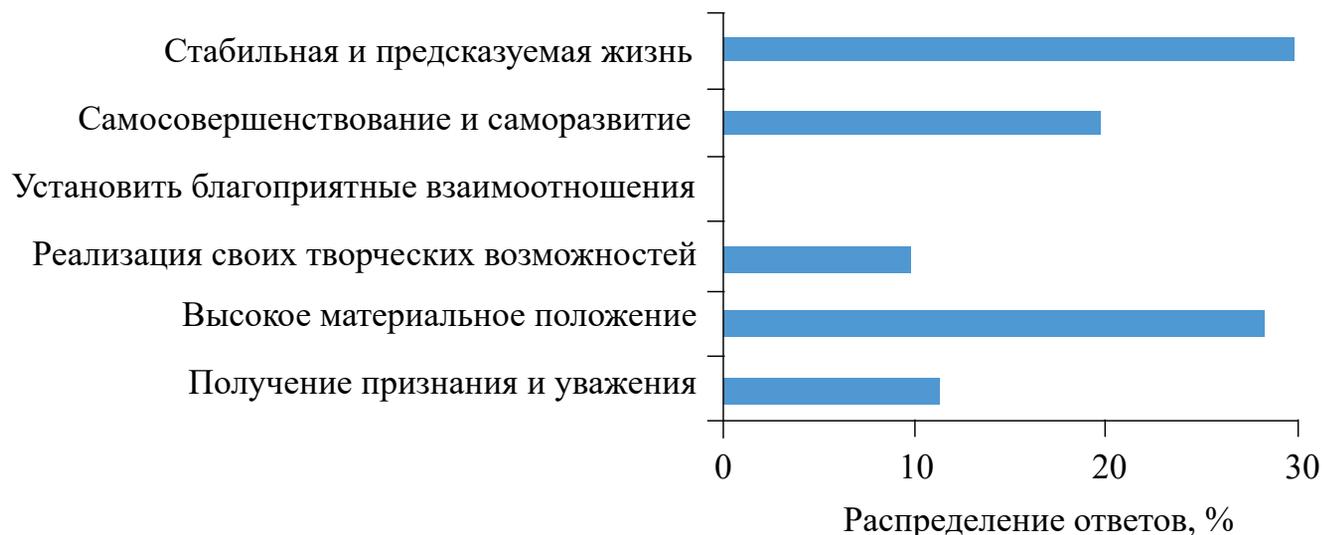
Для формулирования вопросов использовалась так называемая проективная форма вопросов [1].

1. «Как Вы думаете, большинство людей стремятся в жизни к...». Данный вопрос позволяет классифицировать большую часть респондентов по их выбору вариантов ответов.

2. Продолжите фразу «На мой взгляд, когда человек после 40 лет открывает свой бизнес, он делает это для того, чтобы...».

3. «Как Вы понимаете фразу «успешный человек»?»

Распределение долей ответов по первому вопросу представлено в рисунке 1.



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 1. Распределение мотивов к предпринимательской деятельности среди военнослужащих

Как видно на гистограмме, наибольший процент составляет ответ «стабильная и предсказуемая жизнь». Это объясняется следующим: к концу службы у большинства офицеров (за исключением особых условий несения службы) жизнь приобретает постоянный и предсказуемый характер, к которому они уже давно адаптировались. Впоследствии военнослужащий хотел бы, чтобы после выхода на пенсию будущая работа носила аналогичный характер. Большой процент занимает мотиватор «высокое материальное положение». Относительно

всей выборки одновременный выбор мотиваторов «стабильная и предсказуемая жизнь» и «высокое материальное положение» встречается у 10 % военнослужащих. Среди тех, кто выбрал мотив «высокое материальное положение», у 35 % встречается одновременно выбор «стабильная и предсказуемая жизнь».

При этом на открытое утверждение «На мой взгляд, когда человек после 40 лет открывает свой бизнес, он делает это для того чтобы...» данные военнослужащие давали следующие варианты ответов: «сменить род деятельности», «обеспечить себе беззаботную старость», «обеспечить семью», «не жить на пенсию». Открытые ответы у военнослужащих показывают, что они предполагают заниматься предпринимательством, в первую очередь, для минимизации собственных (и семейных) жизненных рисков, что не является характеристикой успешного предпринимателя.

В ходе исследования важно было выделить две группы предпринимателей, принадлежность к которым также определяется типом мотивации: «инноваторы», и «имитаторы», выделенные Е. В. Самаль [6].

Предприниматели первой группы «инноваторы», стремятся к созданию и реализации новых технологий, новых видов товаров и услуг; ко второй группе относятся «имитаторы», которые предпочитают распространять, переносить в новые области или сферы уже созданные ранее технологии [6].

Таким образом, можно отметить что инноваторы – предприниматели, которые способны генерировать новые идеи и доводить их до стадии заверченного бизнес-проекта. Можно предположить, что инноваторами в предпринимательской деятельности в первую очередь движет стремление к самореализации и развитию.

«Имитаторы» – предприниматели, предпочитающие распространять уже созданные ранее технологии, могут делать это несколькими способами:

- в результате активной коммуникации, умения вести переговоры, продажи, находить общий язык с другими людьми;
- в результате умения системного развития собственного бизнеса, то есть планирования, расчета рисков, выстраивания системы взаимоотношений.

4. «Что, на Ваш взгляд, является самым важным при организации собственного бизнеса?» – этот вопрос являлся дополнительным в настоящем исследовании, определяющий оптимальный для военнослужащего вариант в рамках бизнес-деятельности. Распределение ответов по этому вопросу представлено в рисунке 2.



Составлено автором по материалам исследования.

Рис. 2. Распределение доли значимых элементов бизнеса для военнослужащих

Приведенный вопрос (4) отражает видение респондентов о том, что является самым главным для успешного создания и развития бизнеса. Поскольку исследование проводилось среди слушателей курсов по созданию бизнеса, то есть среди респондентов, предполагающих, что это им удастся в том или ином виде, то ответы на этот вопрос отражают их сильные или слабые стороны. Например, вариант ответа «генерация идей»

респондент рассматривает, с одной стороны, как самое главное в организации бизнеса, с другой стороны – предполагает, что сможет создать свой бизнес, то есть подразумевает наличие у себя такого качества, как способность к генерации идей.

### Анализ результатов

На основании полученных вариантов ответов респондентов можно условно разделить на группы:

- респондент опирается исключительно на свои личностные возможности: способность к генерации идей, умение находить общий язык с другими людьми (коммуникативные способности), способность выработать четкий план и последовательно его выполнять (предпочитающий системный подход в организации);
- респондент опирается на внешние обстоятельства: наличие первоначального капитала, наличие нужных связей (бизнес при этом может быть успешным, но это не заслуга самого организатора), отсутствие проблем в семье (зависимость от социальной группы).

Согласно В. П. Позднякову, наибольшая вероятность успеха человека как предпринимателя возможна у представителей первой группы, которые опираются в первую очередь на себя, свои личностные качества, рассматривают их как свои конкурентные преимущества и не стремятся опираться исключительно на внешние обстоятельства [4].

Таким образом, среди военнослужащих, изъявивших желание открыть свой бизнес, у 30 % отсутствует мотивация, способствующая ведению успешной предпринимательской деятельности, так как они стремятся к стабильной и предсказуемой жизни, чего нельзя сказать про предпринимательскую деятельность, особенно – на начальном этапе создания. Соответственно, у этой категории военнослужащих, открывших свой бизнес и столкнувшихся с реальными трудностями, появляется высокая вероятность демотивации, что в итоге можно привести к закрытию бизнеса. В то же время, как было отмечено ранее, военнослужащий может не осознавать, что его психологические качества не соответствуют предпринимательской деятельности; он будет пытаться проходить соответствующие курсы и открывать свой бизнес, зачастую – с возможными негативными последствиями.

Важным является выбор ключевого элемента бизнеса. Если военнослужащий в первую очередь ориентируется на собственные качества (способность генерировать идеи, осуществлять эффективную коммуникацию с другими людьми, умение системно подходить к организации бизнеса), то вероятность создания успешного бизнеса высока.

На основании выбранных ключевых элементов возможна дифференциация подхода в обучении военнослужащего.

Специфика работы военнослужащих достаточно разнообразна: в каких-то областях работы основным является анализ среды и разработка решений (генерация идей), в каких-то – активное управление подчиненными и взаимодействие с другими военнослужащими (коммуникативная составляющая), а в каких-то – системный подход, то есть последовательное выстраивание определенной системы (например, системы обучения личного состава). В ходе службы военнослужащий осознает, что у него получается лучше всего, в каком направлении он чувствует себя наиболее комфортно и, соответственно, хочет продолжить свою деятельность в аналогичной сфере.

Соответственно, и поддержку в ходе обучения необходимо оказывать тем, кто делает выбор в пользу генерации идей – развитие креативности, пути реализации идей и т. д. Развитие коммуникаций (например, технологии продаж) и системная организация бизнеса так же важны, но для данной категории являются вторичными.

Для выбравших вариант «уметь находить общий язык с новыми людьми» основным является развитие коммуникации, так как респондент в этой сфере ощущает себя наиболее комфортно.

При выборе варианта «способность выработать план и последовательно выполнять пункт за пунктом» основным является системный подход, то есть умение анализировать среду, определение направления развития, создание команды.

### Заключение

Предложенный подход к оценке мотивации среди военнослужащих, увольняющихся в запас, позволит, в первую очередь, оказывать помощь тем военнослужащим, которые имеют наибольшую вероятность в создании успешного бизнеса из-за соответствующей мотивации. В зависимости от значимого мотиватора для конкретного военнослужащего следует применять дифференцированный подход при организации и проведении занятий по созданию собственного бизнеса.

Библиографический список

1. Литвинова, Н. П. Влияние мотивации персонала на успех организации/ Н.П. Литвинова//Russian studies in law and politics. – 2019. - № 1. – С. 15-20.
2. Магомедова, Х. Н. Психологические особенности личности, определяющие склонность к предпринимательской деятельности (на примере студентов вузов) // Высшее образование сегодня. – 2019. – № 3. – С. 64–67.
3. Ничуговская, А. С. Психология предпринимательства – актуальное направление современной экономической психологии // Молодежная наука: тенденции развития. – 2018. – № 1. – С. 44–49.
4. Поздняков, В. П. Итоги и перспективы исследования российских предпринимателей с позиции концепции психологических отношений // Знание. Понимание. Умение. – 2014. – № 1. – С. 267–275.
5. Попова, Н. В. Структура психологического потенциала личности в зависимости от масштаба деятельности (на примере предпринимательской деятельности) // Человек. Сообщество. Управление. – 2010. – № 4. – С. 113–123.
6. Самаль, Е. В., Алмазова Н. О. Особенности профессиональной самоактуализации и профессиональной деятельности современного предпринимателя // Актуальные проблемы экономики менеджмента – 2014. - № 2. – С. 96–102.
7. Стахи, Т. А., Ли Е.В. Социальная адаптация уволенных в запас военнослужащих // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2014. – № 5. – С. 95–98.
8. Ханова, З. Г. Психологические особенности личностного и профессионального самоопределения предпринимателей // Вестник Университета. Государственный университет управления. – М. – 2014. – № 17. – С. 342–346.

References

1. Litvinova N. P. The influence of personnel motivation on the success of the organization, *Russian Studies in Law and Politics*, 2019, no. 1, pp. 15–20.
2. Magomedova Kh. N. Psychological personality traits that determine the propensity for entrepreneurial activity (on the example of university students), *Higher Education Today*, 2019, no. 3, pp. 64–67.
3. Nichugovskaya A. S. The psychology of entrepreneurship is an urgent direction of modern economic psychology, *Molodezhnaya nauka: tendentsii razvitiya*, 2018, no. 1, pp. 44–49.
4. Pozdnyakov V. P. Results and perspectives of the study of Russian entrepreneurs from the standpoint of the concept of psychological relations, *Knowledge, Understanding, Skill*, 2014, no. 1, pp. 267–275.
5. Popova N. V. The structure of the psychological potential of a person depending on the scale of activity (on the example of entrepreneurial activity), *Human. Community. Management*, 2010, no. 4, P. 113–123.
6. Samal E. V., Almazova N. O. Key elements of professional self-actualization and professional activities of contemporary entrepreneurs, *Actual Problems of Economics and Management*, 2014, no. 2, pp. 96–102.
7. Stakhi T. A., Lee E. V. Social adaptation of the retired military personnel, *Economics, Statistics and Informatics. Vestnik UMO*, 2014, no. 5, pp. 95–98.
8. Khanova Z. G. Psychological features of personal and professional self-determination of entrepreneurs, *Vestnik universiteta*, 2014, no. 17, pp. 342–346.