

Психологический портрет предпринимателя



Введение

В декабре 2019 года компанией **Detech** совместно с клубом предпринимателей «Эквиум» было проведено исследование, позволяющее составить психологический портрет предпринимателя.

Сегодня много говорится о стимулировании предпринимательства и поощряются различные инициативы по созданию и продвижению стартапов. Однако, как мы знаем, далеко не все стартапы оказываются успешными, и лишь малая часть из них перерастает в серьезный устойчивый бизнес.

По данным разных исследований, за рубежом и в России успешными становятся лишь 8% бизнесов, а 92% по тем или иным причинам ждет крах. Из наиболее распространенных причин провалов стартапов называются такие, как:

- игнорирование клиента;
- плохой продукт;
- неэффективная команда;
- неудачный маркетинг;
- финансовые просчеты;
- ошибки в бизнес-модели.

Однако во главе угла стоит неэффективная команда. Ведь, если разобраться, что такое, например, игнорирование клиента? Это результат того, что люди в команде стартапа посчитали, что клиент не очень важен, и не уделили должного внимания анализу его потребностей. Вряд ли эти люди сознательно поставили потребности клиента на последнее место. Скорее всего, они интуитивно придавали большее значение техническим особенностям продукта. Т. е. они были в большей степени заточены на доведение продукта до идеала, каким он был в их представлении.

Что такое плохой продукт? Это продукт, обладающий разного рода несовершенствами. Но никто не будет вкладывать деньги в плохой продукт, заведомо зная о его изъянах. Скорее всего, недостатки продукта не были известны в самом начале или, как часто бывает, первую версию планировалось усовершенствовать после запуска, но по каким-то причинам это оказалось невозможно (не хватило средств, модель оказалась ошибочной, выявились сложности технической реализации и т. п.). Все эти проблемы связаны с недостаточной оценкой рисков на этапе запуска стартапа. А оценкой рисков, как и технической разработкой, занимаются люди.

Неудачный маркетинг — это типичная проблема недостаточного анализа целевой аудитории, первопричиной чего также, в свою очередь, являются недостаточные знания и способности конкретных людей в команде.

Что уж говорить про такие ошибки, как финансовые просчеты и ошибочные бизнес-модели. Это типичные человеческие ошибки, а не просто неблагоприятное стечение обстоятельств.

Таким образом, поняв, из каких людей должна состоять команда стартапа, мы сможем застраховать многие начинающие бизнесы от типичных ошибок. Но, конечно, ключевой фигурой всегда является основатель этого бизнеса. Именно он спланирует вокруг себя людей и вдохновляет их на победу. Личность и амбиции основателя во многом определяют то, как будет развиваться бизнес, какие люди будут стоять у руля и какие решения в конечном итоге будут воплощены в жизнь. Поэтому мы начали наше исследование с определения психологического профиля основателя бизнеса. В исследовании приняли участие 68 предпринимателей: 66 участников клуба «Эквиум» и два его основателя:



Подробнее о выборке на странице 4.

Рис. 1. Возраст

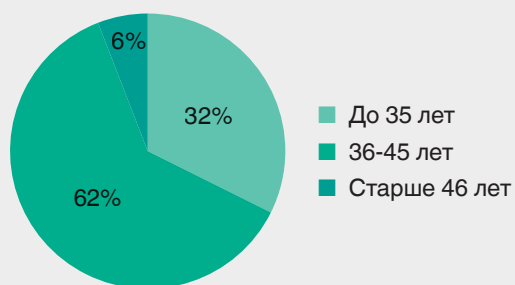


Рис. 2. Образование

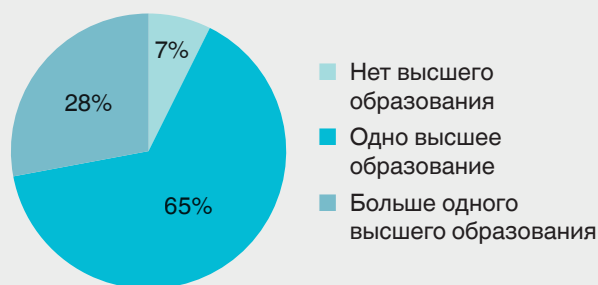


Рис. 3. Основные сферы бизнеса

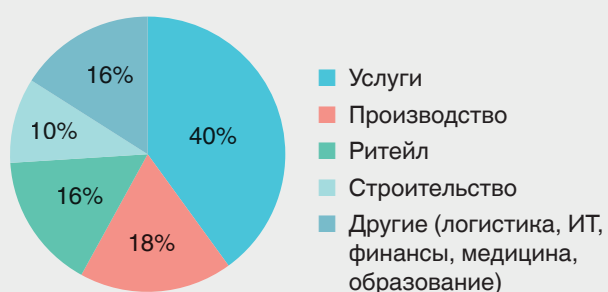


Рис. 4. География бизнеса

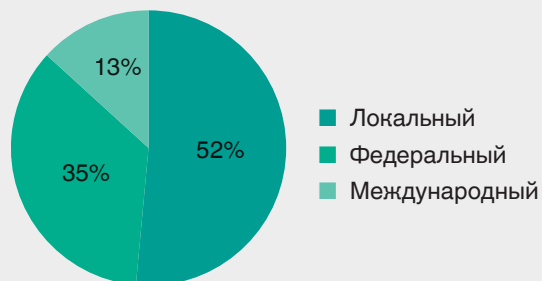


Рис. 5. Тип бизнеса

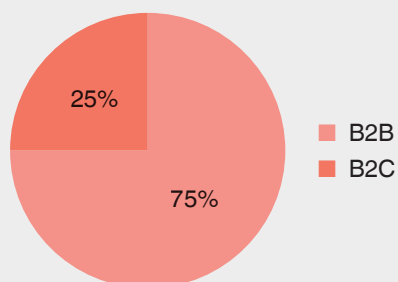


Рис. 6. Возраст компаний

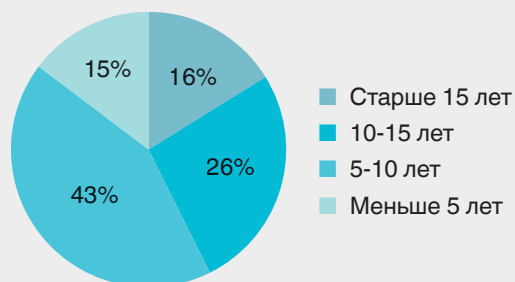
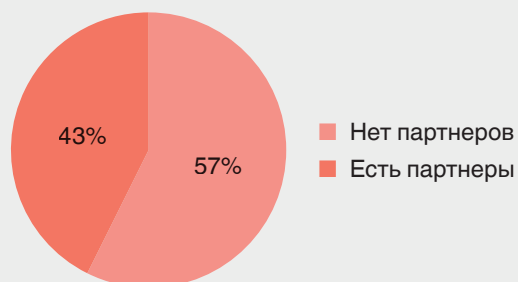


Рис. 7. Размер бизнеса



Рис. 8. Партнеры в бизнесе



Методика

Все предприниматели заполнили психологический опросник DEEP, состоящий из 272 вопросов, который позволяет описать личность человека по 33 параметрам и выявляет скрытый потенциал человека и психологические барьеры, мешающие этот потенциал проявить. Опросник дает ответы на множество вопросов о человеке, такие как лидерский потенциал, склонность к инновациям, работа в команде, стиль взаимодействия с клиентами и сотрудниками, стили решения задач, стрессоры и т. п.

Опросник DEEP позволяет оценить модель управленческих компетенций «20 Граней». Это двадцать ключевых компетенций, которыми должны обладать успешные руководители в корпоративной среде. Модель была разработана на основе масштабных исследований, проводившихся в 2006, 2009 и 2014 годах.

Мы прогнозировали психологические профили предпринимателей по модели «20 Граней» и по 33 индивидуальным личностным качествам.

Результаты

Мы рассчитали среднее по каждому показателю и получили усредненный профиль предпринимателя клуба «Эквиум», который сравнили со средними показателями по рынку.

Результаты выражены в стенах (стандартная 10-бальная шкала, где 5,5 является средним показателем).

В дальнейшем усредненный профиль предпринимателей клуба «Эквиум» мы будем называть «профиль предпринимателя».

Компетенции «20 граней»

Сравнивая результаты по компетенциям «20 Граней», мы видим, что по ряду компетенций профиль предпринимателей существенно выше средних значений. К таким компетенциям относятся:

- «Инициативность» — возможность и умение проявлять инициативу, запускать различные процессы;
- «Адаптивность» — умение адаптироваться к внешним условиям, а также к их изменению;
- «Системность мышления» — умение видеть структуру любой ситуации и способность в ней разбираться;
- «Нацеленность на результат» — готовность добиваться своей цели и находить пути и способы ее достижения;
- «Позитивное мышление» — концентрация на позитивных моментах в сложных ситуациях, демонстрация уверенности в успешном разрешении проблемы.

При этом ряд компетенций выражен существенно ниже среднего. К ним относятся:

- «Ориентация на качество» — внимание к деталям, проверка мелочей;
- «Анализ проблем» — возможность вникнуть в проблему и разобрать ее на составляющие;
- «Сбор информации» — способность определить, какой информации не хватает для принятия решения и из каких источников ее получить; способность обращаться к этим источникам, формулировать точные вопросы для получения информации.

По этим трем компетенциям средний балл – 3,5, что существенно ниже баллов по остальным компетенциям.

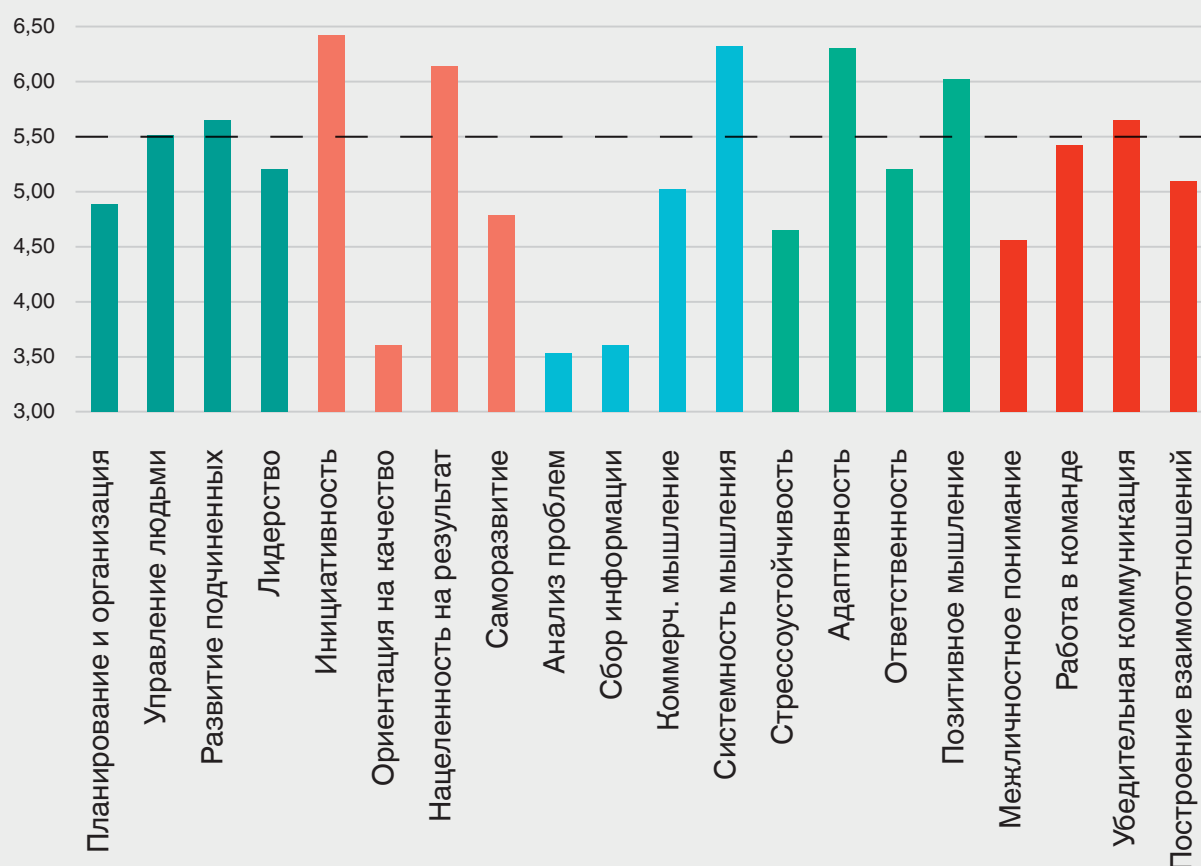


Рис. 9. Компетенции «20 граней», стены

Следующие компетенции также ниже требуемого уровня:

- «Межличностное понимание» (4,56) — демонстрация внимательного отношения к чувствам и потребностям других людей, проявление активного слушания; использование разных стилей общения с учетом индивидуальных особенностей собеседника;
- «Стрессоустойчивость» (4,65) — демонстрация стабильности работы и контроль своего поведения в стрессовых ситуациях (при недостатке времени, под давлением и пр.); способность эффективно работать в течение долгого времени, решая однообразные или трудоемкие задания;
- «Саморазвитие» (4,70) — открытость новым знаниям и опыту; способность правильно оценивать свои сильные и слабые стороны, постоянное развитие своих профессиональных, деловых и личностных качеств; взятие на себя решения более сложных задач с целью своего профессионального развития.

О чем нам говорит такой профиль? В организациях часто пытаются стимулировать предпринимательский дух и всячески поощрять проявление предпринимательского стиля. Но из этого профиля мы видим, что предприниматели очень тяжело вписываются в корпоративный стиль. А именно, крайне низкие «Ориентация на качество» и «Сбор информации» говорят о том, что они не готовы погружаться в детали и соблюдать корпоративные правила. «Сбор информации» — это дотошное отношение к фактам, а «Анализ проблем» — это структурированная работа с информацией. Это значит, что предприниматели не склонны аккуратно относиться к фактам и проводить детальный анализ. Они в большей степени схватывают картину в целом, оставляя для других точные детальные расчеты. Таким образом, если предприниматели находятся на низких ступенях корпоративной иерархии, их работа не будет соответствовать стандартам качества и ожиданиям вышестоящих менеджеров с точки зрения аккуратности выполнения.

Недостаточно развитое «Межличностное понимание» говорит о том, что предпринимателям очень сложно сочувствовать другим людям и проявлять эмпатию. Будучи нацеленными на результат, они склонны игнорировать чувства других людей, что может послужить источником конфликтов в коллективе, а их эмоциональная включенность в задачу (низкая «Стрессоустойчивость») может усугублять ситуацию во взаимоотношениях с коллегами. Стремясь достичь цели, они выходят за рамки своих полномочий и могут нарушать границы функционала других сотрудников, что также не поощряется в корпорациях.

Отдельно хочется сказать о низких показателях компетенции «Саморазвитие». Такие результаты говорят о том, что люди предпринимательского склада сфокусированы на своей области знаний и не стремятся расширять сферу своей компетенции. Часто они считают, что это им не нужно. К тому же, обладая высокой «Самооценкой», они достаточно легко относятся к своим неудачам и не считают нужным разбираться в причинах и корректировать свое поведение. Другими словами, люди предпринимательского склада, оказавшись в организации с иерархической структурой, становятся очень неудобными сотрудниками, нарушающими субординацию и провоцирующими конфликты на пути к достижению результата.

Личностные качества

Психологический профиль предпринимателя существенно отличается от среднестатистического профиля. Наибольшие отклонения по шкале «Законопослушность» больше, чем 2,5 стена (2,95). В этом профиле присутствуют качества, выделяющиеся как в большую, так и в меньшую сторону, что говорит о том, что предприниматели — яркие выдающиеся личности.

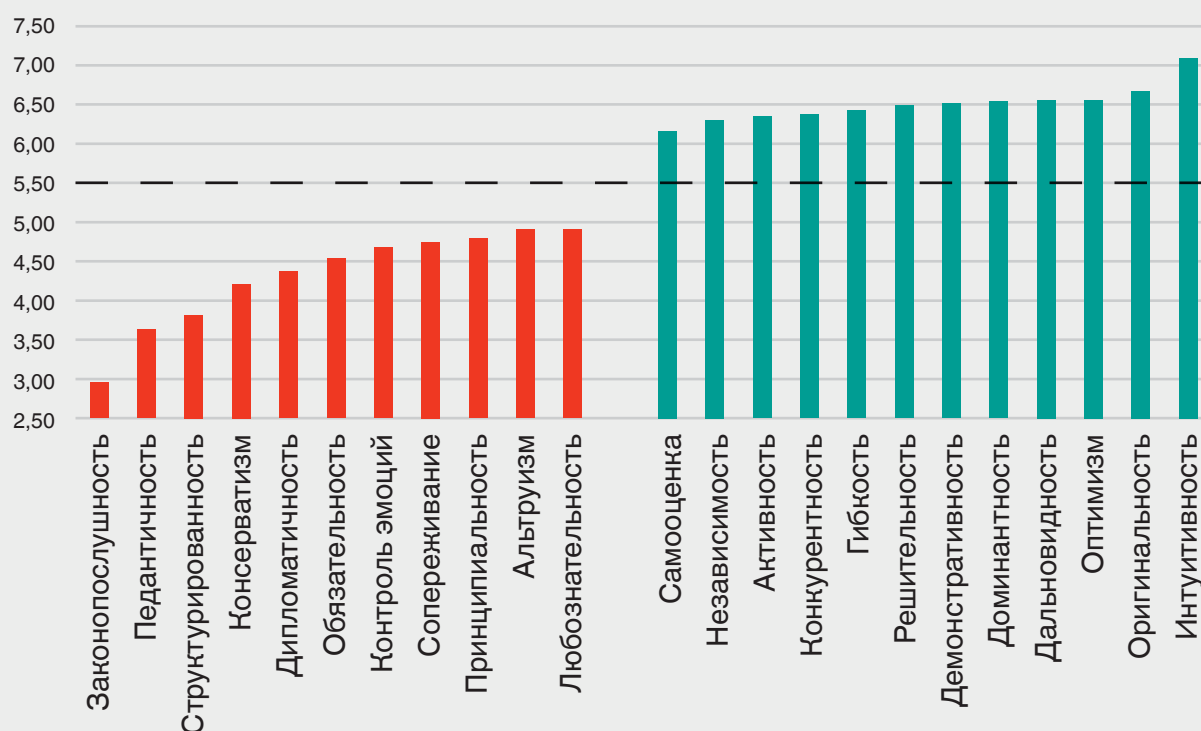


Рис. 10. Выделяющиеся шкалы опросника, стены

Итак, рассмотрим эти качества отдельно.

Очень сильно отличается в большую сторону **«Интуитивность»** (7,09). Это означает, что предприниматели склонны не фокусироваться на отдельных фактах, но принимать решения при недостатке фактов, домысливая информацию, когда ее не хватает, и строя прогнозы на основании собственного опыта и представлений.

«Оригинальность» (6,67). Будучи существенно выше среднего по рынку, это качество говорит о том, что такие люди обладают нестандартным мышлением и способны генерировать идеи в большом количестве.

«Оптимизм» (6,56). Он позволяет предпринимателям не унывать в сложной ситуации и видеть возможности там, где их не видят остальные, что позволяет им двигаться вперед, даже сталкиваясь с неудачами.

«Дальновидность» (6,56) подразумевает собой способность заглядывать далеко вперед и предсказывать возможное развитие событий в будущем. Именно это качество в сочетании со способностью нестандартно мыслить и умением достраивать реальность при отсутствии точных фактов делает возможным конструирование ими будущего. Однако этот образ будущего часто непонятен ближайшему окружению предпринимателя. Его идеи кажутся заоблачными и нереализуемыми. Вот почему предпринимателям так сложно найти единомышленников и равных по мировоззрению интересных собеседников.

«Демонстративность» (6,51). Это желание быть на виду и привлекать к себе внимание. «Демонстративность» усиливается склонностью открыто проявлять свои эмоции («Контроль эмоций» — 4,67). Поэтому часто мы видим среди предпринимателей людей ярких, способных выступать на публике, зажигать своими речами.

«Решительность» (6,49) — способность быстро принимать решения в тех ситуациях, в которых другие опасаются это делать. В сочетании с «Оптимизмом» это качество снижает чувствительность к риску, так как, думая, что все обернется к лучшему, предприниматели часто не замечают опасностей на пути к достижению к цели. «Решительность» дает скорость реакции, которая в случае благоприятного стечения обстоятельств позволяет воспользоваться подвернувшейся возможностью и достигнуть успеха. Неслучайно биографии известных предпринимателей отмечены резкими взлетами и резкими падениями.

«Доминантность» (6,53). Она подразумевает собой способность брать на себя ответственность за работу команды, управлять другими людьми и контролировать их действия. Это качество также обеспечивает лидерство, и без него невозможно возглавить коллектив. В сочетании со способностью привлекать к себе внимание и оптимизмом оно делает предпринимателей яркими харизматичными лидерами.

«Гибкость» (6,42) — это способность быстро переключаться с одной задачи на другую, делать несколько дел одновременно и быстро реагировать на изменение обстоятельств. Она усиливается готовностью отказаться от своих обещаний, если ситуация изменилась («Обязательность» — 4,53), не чувствовать себя скованным обязательствами и не попадать в зависимость к другим людям. В сочетании с «Решительностью» это то, что помогает в кризисные времена бизнесу быстро сокращаться и по прошествии времени быстро набирать обороты.

«Конкурентность» (6,37), «Самооценка» (6,16) и «Активность» (6,35) означают уверенность, что ты лучше других и у тебя есть способности и энергия достичь своих целей и реализовать свои амбиции, вне зависимости от того, что думают о тебе другие («Независимость» — 6,30).

Качества, которые отличаются от среднестатистических в меньшую сторону:

«Законопослушность» (2,95). Такие люди не любят ограничивать себя рамками формальностей и всегда подвергают сомнению устоявшиеся нормы и правила. Это качество в сочетании с нестандартностью мышления дает им свободу для полета фантазии и нахождения самых неожиданных решений. В то же время, именно это качество в самом простом применении соблюдения законности работает против них. Так, стараясь найти лазейки в законодательстве, будучи не очень расположенными к расчету рисков, они могут попадать в неприятные ситуации с законом.

«Педантичность» (3,63). Нежелание вникать в детали и выполнять рутинную работу, с одной стороны, дает возможность видеть картину в целом, не застревая на отдельных мелких вопросах. В то же время, это провоцирует ошибки по невнимательности, которые иной раз могут привести к фатальным последствиям. Склонность к риску, оптимистичный взгляд на ситуацию и стремление расширить рамки толкования закона могут в итоге приводить к опасным ситуациям, чреватых очень серьезными последствиями. Упущенные нюансы в законодательстве, незамеченные отдельные пункты длинных контрактов, оговорки и примечания в соглашениях — все это является ловушками, в которые может попасть предприниматель, что приведет к убыткам или потере бизнеса. Именно поэтому очень важно, чтобы рядом находился человек, способный к методичному анализу информации, который будет удерживать предпринимателя от опрометчивых решений.

«Структурированность» (3,83) дает возможность эффективно работать в ситуации неопределенности, где непонятны роли и границы ответственности. Свободное отношение к планам в сочетании со способностью быстрого переключения с одной задачи на другую обеспечивает возможность быстрого реагирования в условиях изменений. Открытость к новому («Консерватизм» — 4,21) обеспечивает принятие новых способов действия и подходов к работе. Однако в отсутствии четких планов возможны срывы сроков. Экспериментирование с методами работы часто мешает отладить процессы и заставляет организацию постоянно переживать турбулентность, в которой большинство сотрудников не могут работать. Когда компания достигает существенных размеров и в ней образуются подразделения и функциональные направления, то новым сотрудникам очень важно понимать свое место в этой системе, у них должны быть четко обозначены задачи и границы функционала. Однако предпринимателю очень трудно наладить организационные процессы. Люди не понимают, что им делать, не чувствуют стабильности и покидают организацию.

«Дипломатичность» (4,37). Стремление говорить открыто, прямодушие может перерождаться в резкость и даже в грубость. В сочетании с высокой эмоциональностью и неспособностью понять чувства других («Сопереживание» — 4,47) это становится источником межличностных конфликтов. Поэтому с предпринимателем очень сложно спорить. Сотрудники, которые смотрят на руководителя снизу вверх, не осмеливаются оспаривать решения основателя, даже если видят, что он совершает ошибку, чтобы не навлечь на себя его гнев.

«Альтруизм» (4,91). Это говорит о том, что предприниматели сфокусированы на собственных задачах. Они не очень обращают внимание на то, насколько правильно ведут себя другие люди («Принципиальность» — 4,79) до тех пор, пока это не несет угрозу их интересам. Они готовы жертвовать многим и, в первую очередь, интересами других ради достижения своих целей.

«Любознательность» (4,91) говорит о том, что предприниматели не склонны расширять свой кругозор без какой-то конкретной цели. Они считают ненужным распылением сил и времени изучение тех сфер, которые, по их мнению, не являются зоной их экспертизы. Поэтому им важно окружать себя сильными экспертами в тех областях, которые обеспечивают жизнедеятельность бизнеса.

Заключение

Профиль предпринимателя очень сильно отличается от среднестатистического профиля, и это показывает нам, что эти люди обладают яркими чертами, благодаря которым они достигают успеха, но которые в то же время могут стать причинами провалов, если не будут уравновешены сильной командой. Также этот профиль дает нам понимание того, какие проблемы чаще всего испытывают основатели бизнесов, и то, что эти проблемы — неизбежное порождение особенностей их личности.

Очевидно, что попытки привлечь людей предпринимательского склада в крупные организации не приведут к успеху, так как регламентированная среда, которая необходима любой крупной компании для выживания, является существенным ограничителем для предпринимателя.

В свою очередь, предприниматель должен озаботиться тем, чтобы в его подросший бизнес приходили люди, способные отладить процессы и обеспечить устойчивость его компании.

Detech Group. Стратегический HR консалтинг

 <https://www.detch-group.ru/>

Адрес: Москва, ул. Бутырская, 75
Телефон: +7 495 663-20-62
E-mail: info@detch-group.com

