



5. Lapyko T.P., Tonkih A.P., Danilova T.V. Upravlencheskie aspekty obrazovatel'noj dejatel'nosti prepodavatel'ja vuza // Upravlenie obrazovaniem: teorija i praktika. 2020. № 3(39). S. 57-65.
6. Petrushin V.G. Modelirovanie uchebnogo processa v tehničeskom vuze // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. № 4. S. 150–156.
7. Romanov S.N. Modelirovanie i optimizacija uchebnogo processa na osnove matematičeskikh metodov // Nauchno-metodičeskij jelektronnyj zhurnal «Koncept». 2020. № 5. S. 120–123.
8. Smoljaninova O.V. Primenenie matematičeskikh metodov v processe obuchenija vychislitel'noj matematike // Informatika i obrazovanie. 2019. T. 23. № 3. S. 83–87.
9. Shishov V.V. Primenenie matematičeskikh metodov i modelej v obuchenii diskretnoj matematike // Informatika i obrazovanie. 2018. T. 22. № 3. S. 110–116.

## Факторы формирования готовности к предпринимательской деятельности студентов-предпринимателей


### Марина Борисовна Позина

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии  
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»  
Москва, Россия  
MPozina@synergy.ru  
 0000-0000-0000-0000

### Ольга Васильевна Живица

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии  
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»  
Москва, Россия  
Zhivitsa@inbox.ru  
 0000-0000-0000-0000

### Элина Энерговна Сульчинская

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии  
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»  
Москва, Россия  
elsu@bk.ru  
 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 19.02.2023

Принята 07.03.2023

Опубликована 15.04.2023

 10.25726/q9637-8699-5208-j

### Аннотация

В данной статье рассматривается проблема учета факторов готовности студентов к предпринимательской деятельности и условия применения инновационных образовательных технологий для их поэтапного формирования. Готовность быть предпринимателем и добиваться хороших результатов в реализации бизнес-проектов формируется под влиянием ряда объективных и субъективных причин. Наличие объективных знаний, умений и навыков не всегда достаточно. Нужны другие, не менее важные личностные характеристики, которые обуславливают способность человека выходить из «зоны комфорта», помогают ему преодолевать внутренние рассогласования и внутриличностные конфликты. У представителей различных профессиональных групп внутриличностные конфликты имеют свою специфику. В данной публикации представлен анализ внутриличностных конфликтов в контексте системы профессионально важных качеств студентов, уже имеющих свой бизнес, одновременно обучающихся по направлению «Предпринимательство». Авторы считают, что при определенной проработке и конструктивном разрешении внутриличностных конфликтов, у будущих предпринимателей происходит реформирование субъективных характеристик и рождается позитивная замена деструктивной мотивации, которая при негативном сценарии приводит к крушению бизнеса. На основе системной модели анализа профессиональных характеристик определяется личностный профиль предпринимателя и на его основе осуществляется работа по выявлению внутриличностных конфликтов в проблемных зонах их локализации. Дальнейшее осмысление результатов диагностики и сравнительный анализ полученных данных позволяет осуществлять коррекцию субъективных параметров с помощью объективных инновационных

технологий, таких как марафон, хакатон, чемпионаты и ярмарки, геймификация. Эти и другие методы работы по моделированию профессионально важных характеристик предпринимателя верифицированы на обучающих площадках одного из ведущих российских университетов, занимающихся обучением студентов по программе «Предпринимательство».

### **Ключевые слова**

предпринимательская деятельность, предпринимательские способности, факторы формирования готовности к предпринимательской деятельности, внутриличностный конфликт, инновационные образовательные технологии.

### **Введение**

Текущая экономическая ситуация в стране требует подготовки нового поколения предпринимателей, способных вписаться в ситуацию современного рынка и достойно ответить на все вызовы времени. Это делает актуальным вопрос обучения предпринимателей в высшей школе.

Перед системой высшего образования стоит достаточно сложная задача. С одной стороны, очень важно сформировать у студентов компетенции, необходимые в предпринимательской деятельности, а с другой – добиться такого сочетания личностных качеств, которые бы не вступали в противоречие с их Я-концепцией и были конгруэнтны их будущей профессии. Не секрет, что значительная часть выпускников после окончания обучения не готова начать своё дело. Это приводит к фрустрации, которая сопровождается, в лучшем случае, сменой специальности, а в худшем – разочарованию в предпринимательстве как таковом и окончательному разрыву с идеей иметь собственное дело.

В период пандемии все предприниматели стали невольными участниками естественного эксперимента. На стойкость проверялся не только их бизнес, но и сами бизнесмены. Так, например, в исследовании (Позина М.Б., Ханова З.Г.) выяснилось, что 45 % респондентов в условиях кризиса сохраняют уверенность в завтрашнем дне, полностью контролируют ситуацию и демонстрируют высокие навыки управления собственным делом. Около 37%, столкнувшись со множеством проблем в период пандемии, теряют надежду восстановить свой бизнес, но при этом готовы еще раз рискнуть и со всех сторон рассмотреть возможности для продолжения предпринимательской деятельности. Чуть больше 16% предпринимателей твердо решили больше не связываться с предпринимательской деятельностью и, имея хороший опыт работы, готовы проявить себя на поприще наёмных работников и больше никогда не рисковать. Как оказалось, в непредсказуемой ситуации большая часть респондентов готова продолжать бизнес, и только малая часть участников исследования проявила «предпринимательское малодушие», отказавшись участвовать в дальнейшей деятельности.

Анализ ответов участников исследования показал, что преуспевающие бизнесмены в условиях неопределённости оказываются более толерантными к внешним угрозам, демонстрируют осторожность и умело просчитывают риски в неопределённых ситуациях. В свою очередь, у неуспешных предпринимателей при возникновении нестабильной социально-экономической ситуации возрастает ощущение тревоги и фрустрации, зарождается чувство неопределённости и неуверенности в завтрашнем дне, выявляется неспособность к конструктивным действиям.

В общении с российскими предпринимателями выясняется, что их морально-психологическая неподготовленность к бизнесу часто проявляется в неуёмном стремлении достичь сиюминутного результата; в желании пролонгированный успех заменить быстрым заработком; в использовании упрощённого анализа ситуации вместо тщательного прогноза, обеспечивающего укрепление конкурентоспособности фирмы. При решении хозяйственных, коммерческих и управленческих задач они часто обнаруживают стандартные подходы к решению управленческих и бизнес-задач, демонстрируют упрощённую деловую мотивацию и устаревший взгляд на систему бизнес-отношений (Гордова, 2014). Именно поэтому, при подготовке студентов к ведению бизнеса очень важно уже на ранних стадиях формирования их личности как предпринимателя поставить задачу выявления соответствия между:

имеющимся потенциалом; личностной мотивацией; спецификой личностных структур; психологическими характеристиками, которые, в конечном итоге, будут определять успех их бизнеса в дальнейшем.

В связи с поставленной задачей, очень важна рефлексия относительно конгруэнтности всех перечисленных факторов – как со стороны самого студента, так и со стороны преподавателей, которые включают его в учебную практико-ориентированную деятельность. Важно подготовить набор таких инновационных образовательных технологий, чтобы они позволили, с одной стороны, сформировать готовность студентов к предпринимательской деятельности, а с другой – наметить стратегию работы, чтобы в случае несоответствия личностных и профессиональных характеристик минимизировать у студента назревающий внутриличностный конфликт. Для этого, на одной из стадий обучения важно провести системную диагностику объективных и субъективных факторов, которые помогут определить область внутриличностных конфликтов, блокирующих рост студента как профессионала.

Результаты исследования внутриличностных конфликтов студентов, обучающихся по направлению «Предпринимательство» в университете «Синергия», их осмысление с точки зрения готовности студентов к профессиональной деятельности и авторское видение направлений деятельности по их оптимизации представлены в следующих разделах статьи.

### **Материалы и методы исследования**

Предприниматель – это человек, который изо дня в день занимается собственным бизнесом. Такое простое определение даёт один из ведущих специалистов в области подготовки предпринимателей в нашей стране Ю.Б. Рубин. Содержание деятельности по ведению собственного дела сводится к выполнению работ, связанных с обеспечением результативных процессов производства, реализацией товаров, оказанием услуг. В структуру бизнес-деятельности включены такие аспекты, как учреждение собственного дела и управление им; обеспечение конкурентоспособности бизнеса; производство и продажа товаров и услуг; формирование и поддержание рабочих мест; выполнение социальных обязательств перед гражданами, обществом и государством; получение доходов и управление ими (Рубин, 2016).

Таким образом, предпринимательская деятельность состоит из совокупности действий, которые осуществляют люди в процессе ведения собственного дела, а предпринимаемые ими действия производятся с целью получения доходов на фоне эффективного использования всех имеющихся в распоряжении владельцев бизнеса ресурсов (Рубин, 2016).

Уникальность предпринимателя заключается в сочетании типовых профессиональных действий, присущих большинству профессий, с профессиональными функциями, присущими только бизнесу (Ильин, 2008; Рубин, 2016; Ханова, 2018; Ханова, 2019; Vasigaluro, 2016). Предприниматели ведут собственный бизнес самостоятельно, сочетая его с личными и семейными интересами; они руководствуются рациональными мотивами и логикой, действуя порой на свой страх и риск и под свою личную ответственность; проявляют инициативу, используя свои способности, профессиональные знания и умения; демонстрируют личностные качества, которые имеют особое значение для занятия предпринимательством, и преследуют свои предпринимательские интересы, обладая различной степенью профессиональной пригодности (Рубин, 2019).

Структура и содержание профессиональной деятельности предпринимателей обусловлены системой соответствующих профессиональных способностей и профессионально значимых качеств, которые рассматриваются как свойства функциональных систем, реализующих те или иные психические функции. В.Д. Шадриков выделяет три функциональные системы, которые тесно связаны между собой и являются генетически обусловленным базисом психической деятельности: функциональная система эмоций и переживаний; функциональная система познания; функциональная система мотивации. Свойствами этих систем выступают соответствующие способности – познавательные, мотивационные, эмоциональные, устойчивые проявления которых в условиях реализации бизнес-деятельности становятся личностными качествами предпринимателя. Таким образом, познавательной системе предпринимателя соответствуют познавательные качества и познавательные способности, которые мотивированы желанием заработать, а эмоциональной системе – качества и способности, которые

связаны с восприятием и переживанием успеха или неудачи, сопровождающие предпринимательскую деятельность (Шадриков, 2010). В настоящее время отсутствует единое, общепризнанное представление о профиле личности успешного предпринимателя, однако мнения исследователей и экспертов позволяют создать более-менее обобщенный портрет современного предпринимателя.

Наиболее значимой чертой, по мнению Ю.Б. Рубина, является природная предприимчивость. Не менее важны природный эгоизм, честолюбие, чувство собственного достоинства, уверенность в себе, доминантность, воля и решительность. Для предпринимателя характерны последовательность в делах, отзывчивость к внешним угрозам, склонность к обмену и дух соперничества. Чувство хозяина проявляется в склонности к перехвату чужих инициатив и готовности к риску (Рубин, 2016). Другие исследователи к перечисленным качествам добавляют инициативность, независимость, целеустремленность (Сульчинская, 2019), способность ставить цели и убеждать, стремление к знаниям, регулярное планирование своих действий, наблюдательность, активную жизненную позицию, личностную зрелость, готовность взять на себя ответственность, высокую социальную адаптивность, стрессоустойчивость (Ханова, 2018; Ханова, 2019).

Зарубежные и отечественные авторы особо выделяют гибкость мышления, независимость и уверенность в суждениях, развитый внутренний контроль, высокую самоактуализацию, ориентацию на эффективность и качество работы, склонность к риску и настойчивость. При этом, одни исследователи указывают на импульсивность предпринимателей, их спонтанность и чувствительность к восприятию новых стимулов, другие отмечают у них сдержанность, эмоциональную устойчивость, стабильность и уравновешенность (Ильин, 2008). В любом случае, можно согласиться с тем, что требовательность к себе, инициатива, реализм, высокий уровень притязаний и высокая мотивация достижений являются неотъемлемой частью того набора характеристик, которые отличают предпринимателя от обычного человека, который не занимается бизнесом.

Мы попытались связать все перечисленные характеристики и, не дифференцируя их на способности и профессиональные качества, соотнести с той или иной функциональной подсистемой (табл.1)

Таблица 1. Соотнесение функциональных подсистем и личностных качеств предпринимателя

Функциональная система эмоций и переживаний	Функциональная система, реализующая познание	Функциональная система мотивации
Высокий порог эмоциональной чувствительности Импульсивность Критичность по отношению к себе Развитый внутренний контроль Сдержанность Спонтанность Стабильность Стрессоустойчивость Требовательность Способность к высокому эмоционально-психологическому напряжению Уверенность в себе Уравновешенность Честолюбие Чувство собственного достоинства Чувство хозяина	Анализ Восприимчивость регулярное планирование своих действий Гибкость мышления Креативность Наблюдательность Отзывчивость к внешним воздействиям Реалистичность мышления Стратегичность мышления	Активная жизненная позиция, Воля Высокая мотивация достижений Высокий уровень притязаний Доминантность Дух соперничества Жажда победы Инициативность Независимость Ориентированность на качество и эффективность Последовательность Природный эгоизм Раскрытие творческого потенциала Решительность Самореализация Склонность к обмену

Эмоциональная устойчивость		Склонность к перехвату чужих инициатив Склонность к риску Стремление к совершенству Целеустремленность
----------------------------	--	---

Анализ группировки личностных качеств по подсистемам показал, что из 44 характеристик наибольшее количество приходится на функциональную систему мотивации (N=20), затем следует функциональная система эмоциональных переживаний (N=16) и менее всего характеристик связано с функциональной системой познания (N=8), которая в наибольшей степени связана с процессом обучения. Возможно, что это один из ответов на вопрос, почему многие студенты в процессе и в результате обучения предпринимательству не создают свой бизнес. Природная предприимчивость является, по нашему мнению, интегративной характеристикой, которая базируется одновременно на функционировании трех подсистем.

Как видно, сильное влияние эмоциональной и мотивационной подсистем способствуют рассогласованию структур внутреннего мира личности и подстегивает внутриличностные конфликты, которые рассматриваются большинством психологов как фрустрирующие. В зависимости от того какие именно структуры вступают в рассогласование, выделяют ряд сфер локализации конфликта.

Подход, построенный на интегральной модели «мотивация, система ценностей и самооценка» позволяет выявить конфликты на основе анализа разноуровневых устремлений личности. Степень, в которой эти устремления согласуются, указывают на тип или вид внутриличностного конфликта, с которым в данный момент человек сталкивается. Мотив отражает стремления личности «я хочу» и удовлетворяет потребности, интересы, желания, влечения. Ценности воплощают в себе принятые личностью или навязанные обществом общественные нормы «я должен» и «надо». Самооценка указывает на степень, в которой человек способен выполнять то или иное действие, отвечая на вопрос «я могу», «я смогу», «я не могу» или «я не смогу». Из сочетания этих конструктов, если они вступают в противоречия, рождаются разнообразные внутриличностные конфликты:

- мотивационный конфликт «хочу-хочу»;
- нравственный конфликт «хочу-должен»;
- конфликт нереализованного желания «хочу-могу»;
- ролевой конфликт переживания невозможности одновременно реализовать несколько ролей и различное понимание требований самой личности к выполнению одной роли «надо-надо»;
- адаптационный конфликт нарушения равновесия между субъектом и окружающей средой «надо-могу»;
- конфликт неадекватной самооценки, обусловленной притязаниями и оценкой своих возможностей «могу-могу» (Анцупов, 2015; Позина, 2015).

Внутриличностные конфликты способны снижать мотивацию личности, блокировать ее волевые качества, снижать уровень активности и уверенности в себе. В тоже время при позитивном разрешении этих конфликтов возможен выход на качественно новый уровень личностного развития и профессиональной деятельности. У представителей разных профессиональных групп они имеют свою специфику, обусловленную как факторами профессиональной деятельности, так и личностным профилем специалиста (Живица, 2018; Сульчинская, 2019; Ханова, 2018). Своевременное выявление видов внутриличностного конфликта и работа с ними помогают человеку оптимизировать профессиональную деятельность и самореализоваться в ней.

Рассматривая обучение предпринимательству как одну из ступеней профессионального самоопределения студента, важно уже на ранних стадиях становления его личности определить готовность к раскрытию собственного бизнес-потенциала и, если нужно, помочь преодолеть трудности, мешающие раскрытию способностей к предпринимательской деятельности. Среди таких трудностей – внутриличностные конфликты, которые мешают сначала стартовать в своем бизнесе, а потом его успешно продвигать и развивать.

Различные обучающие технологии позволяют студентам не только осознать внутриличностные конфликты, но и проработать их на таком уровне, чтобы это стало достаточным перейти от условий учебной работы к собственно профессиональной деятельности.

### Результаты и обсуждение

Цель исследования: выявить внутриличностные конфликты у студентов бакалавриата, обучающихся по направлению «Предпринимательство», и одновременно занимающихся бизнесом; проанализировать специфику доминирующего типа в контексте выбранного направления подготовки.

Задачи исследования:

- 1) выявить факт наличия внутриличностного конфликта у студентов-предпринимателей;
- 2) определить общий уровень внутриличностной конфликтности;
- 3) обозначить наиболее проблемные сферы локализации внутриличностных конфликтов;
- 4) определить доминирующий тип внутриличностного конфликта;
- 5) провести анализ результатов в контексте соответствия выбранного направления подготовки;
- 6) определить стратегию работы по снижению уровня внутриличностной конфликтности.

Характеристики выборки. В исследовании приняли участие 30 студентов-предпринимателей 2-4 курсов бакалавриата в возрасте 18-24 года, обучающихся по направлению «Предпринимательство» в университете «Синергия». В выборку вошли 20 юношей и 10 девушек, среди них 19 человек очной формы обучения и 11 человек студентов четвертого курса очно-заочной формы обучения.

В качестве основного эмпирического инструмента была использована методика А.И. Шипилова «Тест по выявлению уровня внутриличностной конфликтности». Статистическая обработка полученных данных проводилась при помощи программы SPSS STATISTICS-23. В качестве инструментов были использованы анализ межгрупповых различий (критерий U Манна-Уитни) и корреляционный анализ (критерий rs ранговой корреляции Спирмена). Применение непараметрических критериев обусловлено с одной стороны характеристиками выборки, которая не подчиняется нормальному распределению и состоит из небольших подгрупп с неравномерным количественным составом, с другой стороны – выбор статистических критериев обусловлен спецификой построения самой методики. Ответы респондентов фиксируются в номинальной шкале, затем преобразуется в ранговую шкалу от 0 до 3 баллов в зависимости от степени выраженности баллов по соответствующему ключу.

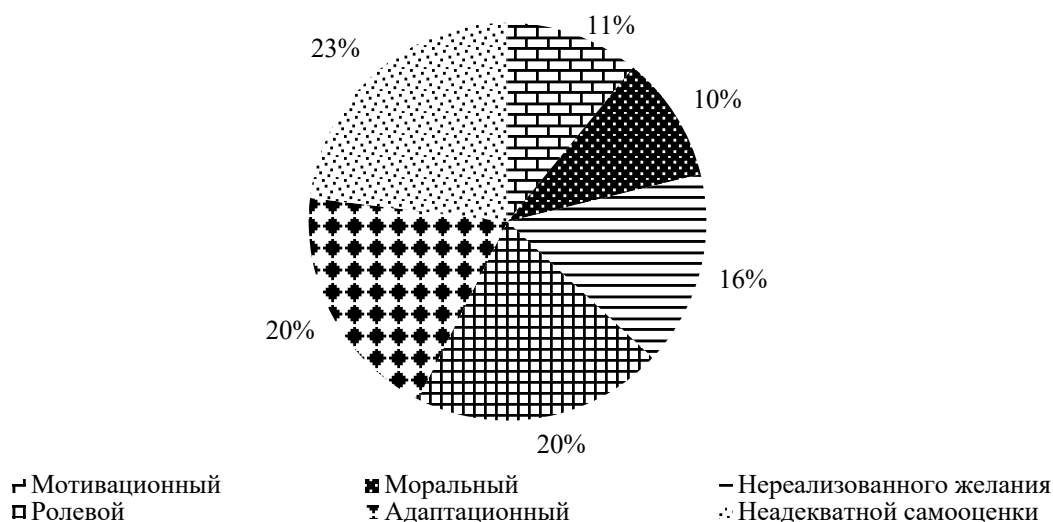


Рисунок 1. Соотношение выраженности различных типов внутриличностных конфликтов у студентов-предпринимателей

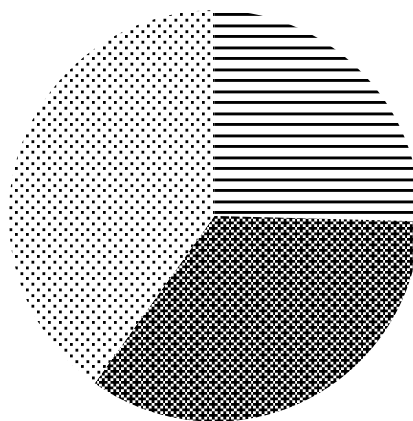
Исследование проводилось в несколько этапов. На первом этапе были исследованы базовые показатели внутриличностных конфликтов: выявлена незначительная выраженность мотивационного,

морального конфликта и конфликта нереализованных желаний; ролевой и адаптационный конфликт приближается к значимым показателям; был явно выражен конфликт неадекватной самооценки.

Следует обратить внимание на выявленное у студентов-предпринимателей внутреннее напряжение по поводу необходимости одновременно совмещать несколько ролей – роли студента и роли начинающего предпринимателя. Вероятно, что напряжение вызывает необходимость одновременно приспосабливаться к условиям образовательной среды и к требованиям предпринимательской среды, в которую они начинают интегрироваться уже с первого курса. Оба конфликта пока носят латентный характер, но затем будут проявляться в виде своеобразных поведенческих паттернов в дальнейшей предпринимательской деятельности.

Выявлено наличие проявленного конфликта неадекватной самооценки. Вероятно, что это связано со слабой способностью студентов адекватно оценивать свои возможности по созданию бизнеса. Они ставят перед собой либо завышенные, либо заниженные цели, а затем испытывают разочарования в своих предпринимательских способностях как в себе, так и в бизнесе. Все это сопровождается общим ощущением неуверенности в себе, утратой чувства реальности и внутренней стабильности. Происходит своеобразная блокировка первой функциональной подсистемы.

На втором этапе были определены интегративные показатели внутриличностной конфликтности, которые дают возможность определить проблемную сферу локализации внутриличностного конфликта и общий уровень внутриличностной конфликтности.



- подструктура Мотивации
- ⊠ подструктура Долженствования
- ∴ подструктура Самооценки

Рисунок 2. Проблемные сферы локализации внутриличностного конфликта на фоне общего уровня конфликтности

Обнаружено, что наиболее напряженной является сфера общей самооценки, в которой конфликты порождаются искаженными представлениями студентов о своих возможностях и рефлексией ценностных переживаний. Напряжённая сфера долженствования сигнализирует о столкновении желаний с внешними или внутренними требованиями. В целом невысокий уровень внутриличностной конфликтности не создаёт серьёзных угроз для личностной деформации и блокировки деятельности студентов. Однако, для выявления доминирующего типа внутриличностного конфликта для каждой из исследуемых групп был проведен межгрупповой анализ по критерию Манна-Уитни.

На третьем этапе исследования были явлены шесть статистически значимых различий по типам конфликтов у юношей и девушек ( $p \leq 0.05$ ). Все выявленные различия конфликтных структур более выражены у юношей-предпринимателей. При этом переживания по мотивационному, моральному и ролевому конфликту, а также конфликту неадекватной самооценки характерны для всех студентов вне зависимости от пола. Конфликт неадекватной самооценки занимает среди всех типов конфликта лидирующее положение.



Таблица 2. Анализ межгрупповых различий в проявлении внутриличностной конфликтности

№	Тип конфликта	Различия по полу			Различия по курсу и форме обучения		
		Сумма рангов 1 гр. (муж.)	Сумма рангов 2 гр. (жен.)	Критерий Манна -Уитни $U_{эмп}$	Сумма рангов 1 гр. (2 курс)	Сумма рангов 2 гр. (4 курс)	Критерий Манна -Уитни $U_{эмп}$
1	Мотивационный конфликт	344	121	66	253	212	63*
2	Моральный конфликт	347,5	117,5	62,5	254	211	64*
3	Конфликт нереализованных желаний	355,5	109,5	54,5*	262,5	202,5	72,5
4	Ролевой конфликт	345,5	119,5	64,5	228	237	38**
5	Адаптационный конфликт	354,5	110,5	55,5*	263,5	201,5	73,5
6	Конфликт неадекватной самооценки	332	133	78	264,5	200,5	74,5
7	Подструктура мотивации	353,5	111,5	56,5*	248	217	58*
8	Подструктура долженствования	349	116	61*	239,5	225,5	49,5*
9	Подструктура самооценки	350	115	60*	255	210	65*
10	Коэффициент внутриличностной конфликтности	349,5	115,5	60,5*	244	221	54*

\*\* $U_{кр} \leq 47$  ( $p \leq 0.01$ );

\* $U_{кр} \leq 62$  ( $p \leq 0.05$ )

\*\* $U_{кр} \leq 50$  ( $p \leq 0.01$ );

\* $U_{кр} \leq 65$  ( $p \leq 0.05$ )

Статистически значимые различия обнаружены у студентов-предпринимателей четвертого курса по большинству показателей (семь показателей из десяти). Высокую внутриличностную конфликтность старшекурсников можно объяснить недостаточно сформированной личностной готовностью студентов к предпринимательской деятельности, которая не выявлена у студентов-предпринимателей младших курсов.

Корреляционный анализ внутри подгрупп обнаружил взаимосвязь между всеми базовыми внутриличностными конфликтами (на уровне значимости  $p \leq 0.05$  и  $p \leq 0.01$ ). Тенденция к взаимному усилению внутриличностных конфликтов подтверждена тесными прямыми корреляционными связями.

Ролевой конфликт усиливает моральный конфликт, на фоне которого возникает чувство вины из-за неспособности выполнять социальные роли в соответствии с социальными нормами и ожиданиями. Адаптационный конфликт усиливает ролевой, на фоне которого возрастает ощущение неспособности адаптироваться к стандартам работы и учебы. От этого усиливается нежелание и неспособность совмещать разные ролевые позиции. Этот же конфликт делает более неадекватной сферу самооценки, превращая её в проблемную область для всех исследуемых групп студентов. Ролевой конфликт пагубнее других сказывается на сфере долженствования и больше, чем остальные определяет общий уровень внутриличностной конфликтности испытуемых.

Как показали результаты исследования, основные проблемы студентов-предпринимателей кроются в области неадекватной самооценки, которая порождает внутриличностный конфликт, нивелирует ощущение собственной ценности и снижает градус возможностей и уверенности в себе.

Проблема неадекватной самооценки подробно рассматривалась в работах Позиной М.Б. на примере исследований работы студентов с информацией. В качестве иллюстрации приведена графическая свёртка объективных и субъективных показателей качества работы с информацией для одной из студенческих групп (на графике приведены выборочные показатели для N=95). За ограниченное время студентам нужно было прочитать и понять текст, выделить ключевые фрагменты информации и написать изложение. По окончании трёх этапов чтения-изложения студенты должны были оценить качество своих изложений и поставить самооценку. На графике показаны три первых показателя (объективные результаты работы) и четвертый показатель – самооценка. В статистической картине субъективных показателей обнаружены тенденции, которые характерны для большинства студентов. более чем пятидесяти процентов участников исследования возникала иллюзия того, что они текст поняли, освоили и адекватно изложили. При этом показатель самооценки, результирующий работу, многократно превышал реальный результат. Точно оценить результаты своей работы с текстом смогла лишь незначительная часть студентов (Позина, 2015; Pozina, 2018).

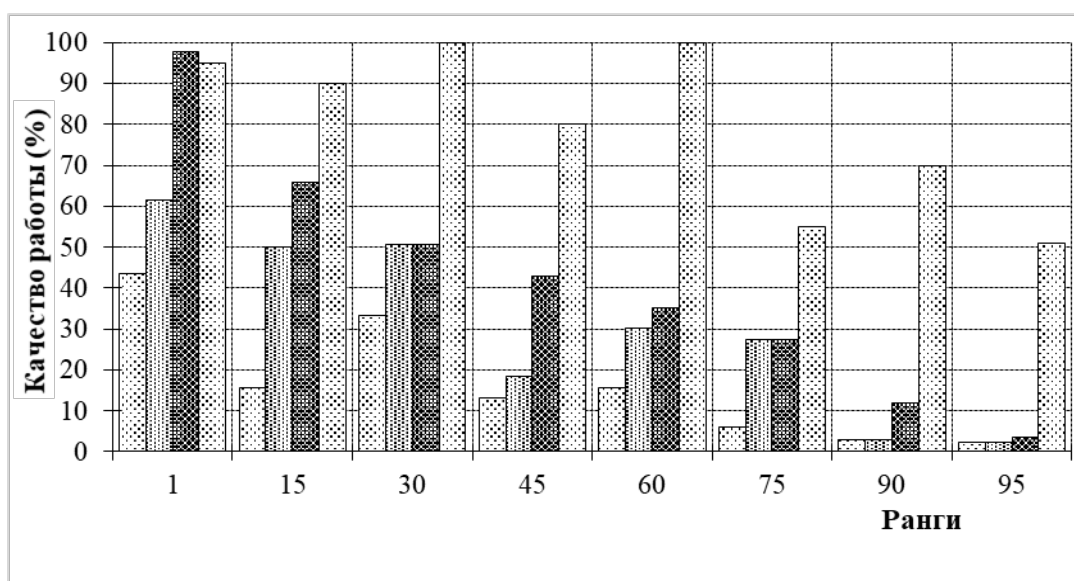


Рисунок 3. Проблема неадекватной самооценки на примере работы с информацией

Межличностный контакт в организации учебной деятельности зависит от того, какую мы ставим цель при организации обучения. Студентам можно только сообщать определённую информацию и затем её оценивать; можно выражать свое отношение к происходящему и не требовать обратной связи; можно ставить задачу изменить поведение и вырабатывать у обучающихся нужную реакцию; можно оказывать поддержку и получать аффективно-когнитивную реакцию на фоне повышения мыслительной активности (Позина, 2015). В процессе проведения аудиторных занятий необходимо предоставлять больше возможностей для самопрезентации, индивидуальных и групповых выступлений, презентаций собственных проектов и совместно выполненных проектных заданий (Sanchez, 2017; Sylvester, 2013). На первых курсах обучения желательно усилить интерактивную компоненту, увеличить количество тренингов и деловых игр, компьютерных симуляций и геймификации образовательной деятельности (Werbach, 2012; Zichermann, 2011). На старших курсах, в качестве поддержки, нужна организация и проведение трансформационных игр, коуч-сессий, позволяющих увидеть ситуацию с новой стороны, осознать проблемную ситуацию или внутренний конфликт, найти неординарное решение (Deterding, 2011; Francisco-Aparicio, 2013; Gray, 2010; Hamari, 2014; Kellinger, 2017; Lamer, 2016).

Для снижения внутриличностной конфликтности у студентов-предпринимателей требуется ряд специфических направлений подготовки. Помимо традиционных, следует использовать внеаудиторные формы, такие как марафоны, хакатоны, кейс-чемпионаты, профессиональные конкурсы, олимпиады, мастер-классы, ворк-шопы, школы лидерства. Они позволяют студентам проявить себя с разных сторон, познать и продемонстрировать свои реальные возможности, самоутвердиться, поверить в себя. Система

ярмарок и чемпионатов (с выходом за рамки ВУЗа) развивает конкуренцию между студенческими группами и способствует развитию инновационных идей в области предпринимательства (Волошина, 2018). Желательно включить в учебные планы дисциплины, повышающие личностную и социальную компетентность. Задания, которые носят творческий характер и требуют системного подхода в профессиональном самовыражении, позволяют студентам проявить свои способности. Ситуация с COVID-19 способствовала активной эксплуатации дистанционных форматов обучения, благодаря которым можно активно продвигать развитие навыков визуального мышления.

Для понимания механизмов в работе бизнеса и повышения адаптации к профессии важно привлекать студентов к организации событий, в которых участвует университет, включаться в реализацию грантов и масштабных проектов. В Университете «Синергия» применяется ряд интерактивных мероприятий: SYNERGY-IDEA, SYNERGY STARTAP WEEKED, SYNERGY-Бизнес-инкубатор, SYNERGY-Бизнес-клуб, Школа Менторов Синергия, SYNERGY-DemoDay, Track-Lab, SYNERGY-Challenge, SYNERGY-Harvest, SYNERGY-HAK, SYNERGY StartUp FAIL Fest (Потапова, 2019; Rubin, 2019).

Правильно организованное обучение должно опираться на технологии, которые будут складываться в процессе совместной работы будущего преподавателя с преподавателем, а затем функционировать самостоятельно в его бизнес-деятельности.

### **Заключение**

Проведенное исследование показало, что наиболее проблемной, конфликтной зоной у студентов-предпринимателей является неадекватная самооценка, детерминирующая неуверенность в себе и способствующая зарождению сомнений в успешности собственного бизнеса. Это провоцирует зарождение внутриличностных конфликтов, которые имеют непосредственное отношение к эмоциональной подсистеме. Однако, при правильно организованной учебной работе и целенаправленной проработке внутриличностных конфликтов у будущих предпринимателей происходит ad hoc переформатирование субъективных характеристик. Позитивная замена деструктивной мотивации ведёт к расширению личностных поведенческих паттернов и адекватному восприятию себя в контексте дальнейшего профессионального самоутверждения.


### **Список литературы**

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. СПб.: Питер, 2015. 528 с.
2. Волошина Т.А. Обучение предпринимательству в Дании: системообразующие доминанты // Отечественная и зарубежная педагогика. 2018. Т. 1. № 2(48). С.57–67.
3. Гордова Э.Е. Этическая направленность и ценностные установки в предпринимательской деятельности // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л. Н. Толстого. 2014. № 2(10). С. 31-40.
4. Живица О.В., Сульчинская Э.Э. Исследование внутриличностных конфликтов, агрессивности и конфликтности преподавателей высшей школы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2018. Т.7. № 6А. С.67-73.
5. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008. 432 с.
6. Подымов Н.А., Сульчинская Э.Э. Проблема диагностики внутриличностных конфликтов в ценностно-мотивационной сфере // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2018. №3. С. 71-79.
7. Позина М.Б. Почему студент не понимает, что «он не понимает» или стратегии обучения продуктивному чтению / Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. 2015. № 4. С. 95-103.
8. Потапова О.Н., Алексеева Е.В. Применение интерактивных методов обучения предпринимательству как средство повышения эффективности обучения // Современная конкуренция. 2019. №1 (73). С.17-23.


9. Рубин Ю.Б. Основы предпринимательства: учебник. М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2016. 464 с.
10. Сульчинская Э.Э. Ценностно-мотивационный конфликт преподавателей высшей школы: статистический подход // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т.8. № 1А. С.313-318.
11. Ханова З.Г. Склонность к предпринимательству как мотивационно-смысловое образование личности / Прикладная психология: основные проблемы, перспективы и новые направления: учеб. пособие / под ред. О.И. Каяшевой, М.Б. Позинной. СПб.: Изд-во «НИЦ АРТ», 2018. С.63-68
12. Ханова З.Г., Меджидова К.О. Условия формирования мотивации к предпринимательской деятельности у студентов вузов // Высшее образование сегодня. 2019. № 2. С. 45-47.
13. Шадриков В.Д. Профессиональные способности: монография. М.: Университетская книга, 2010. 320 с.
14. Bacigalupo M., Kamylyis P., Punie Y., et al. EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2016. - 39 p.
15. Deterding S., Dixon, D., Khaled R., Nacke L. E. From Game Design Elements to Gamefulness: Defining «Gamification» // Mindtrek Proceedings. – New York: ACM Press, 2011. – PP. 9-15.
16. Entrepreneurship Education at School in Europe: Eurydice Report [сайт]. URL: <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/images/4/45/195EN.pdf> (дата обращения 02.07.2020) Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2016. - 236 p.
17. Francisco-Aparicio A., Gutiérrez-Vela F. L., Isla-Montes J. L., Sanchez J. L. G. Gamification: analysis and application // New trends in interaction, virtual reality and modeling. – London: Springer, 2013. – Pp.113-126.
18. Gray D., Brown S., and Macanujo J. Gamestorming A Playbook for Innovators, Rulebreakers, and Changemakers. Sebastopol, CA: O'Reilly Media, 2010. – 110 p.
19. Hamari J., Koivisto J., Sarsa H. Does gamification work?: A Literature Review of Empirical Studies on Gamification // 47th Hawaii International Conference on System Science. – Waikoloa, 2014. – Pp. 3025-3034.
20. Kellinger J. J. A guide to designing curricular games: How to «game» the system. Cham, Switzerland: Springer, 2017. – 354 p.
21. Lameris P., Arnab, S., Dunwell, I., Stewart, C., Clarke, S., & Petridis P. (2016). Essential features of serious games design in higher education: Linking learning attributes to game mechanics. British journal of educational technology, 48(4), 972–994.
22. Pozina M.B. Contemporary strategies of managing the process of learning (2018). Transilvanian Association for the Literature and Culture of Romanian People (ASTRA), vol.6, pp. 691-700.
23. Rubin Yu., Lednev M., Mozhzhukhin D. (2019). Competition Studies: Structuring Competencies in University Entrepreneurship Programs. Higher Education in Russia, vol. 28, no. 1, pp. 21-33.
24. Sanchez E. Competition and collaboration for game-based learning: A case study. In P. Wouters & H. Van Oostendorp (Eds.), Instructional techniques to facilitate learning and motivation of serious games Heidelberg: Springer, 2017. PP. 161–184.
25. Sylvester T. Designing games: A guide to engineering experiences. Sebastopol, CA: O'Reilly Media, 2013. – 416 p.
26. Werbach K., Hunter D. For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. – Philadelphia: Wharton Digital Press, 2012. – 148 p.
27. Zichermann G., Cunningham C. Gamification by design: Implementing game mechanics in web and mobile apps. – Sebastopol, CA: O'Reilly Media, 2011. – 182 p.

## Factors of formation of readiness for entrepreneurial activity of students-entrepreneurs


### **Marina B. Pozina**

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology  
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"  
Moscow, Russia  
MPozina@synergy.ru  
 0000-0000-0000-0000

### **Olga V. Zhivitsa**

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology  
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"  
Moscow, Russia  
Zhivitsa@inbox.ru  
 0000-0000-0000-0000


### **Ellina E. Sulchinskaya**

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology  
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"  
Moscow, Russia  
elsu@bk.ru  
 0000-0000-0000-0000

Received 19.02.2023

Accepted 07.03.2023

Published 15.04.2023

 10.25726/q9637-8699-5208-j

### **Abstract**

This article deals with the problem of taking into account the factors of students' readiness for entrepreneurial activity and the conditions for the use of innovative educational technologies for their gradual formation. The willingness to be an entrepreneur and achieve good results in the implementation of business projects is formed under the influence of a number of objective and subjective reasons. Having objective knowledge, skills and abilities is not always enough. We need other, equally important personal characteristics that determine a person's ability to get out of the "comfort zone", help him overcome internal inconsistencies and intrapersonal conflicts. Intrapersonal conflicts have their own specifics among representatives of various professional groups. This publication presents an analysis of intrapersonal conflicts in the context of a system of professionally important qualities of students who already have their own business, while studying in the direction of "Entrepreneurship". The authors believe that with a certain elaboration and constructive resolution of intrapersonal conflicts, future entrepreneurs have a reformatting of subjective characteristics and a positive replacement of destructive motivation is born, which in a negative scenario leads to the collapse of the business. Based on the system model of the analysis of professional characteristics, the personal profile of an entrepreneur is determined and based on it, work is carried out to identify intrapersonal conflicts in problem areas of their localization. Further understanding of the diagnostic results and comparative analysis of the data obtained allows correction of subjective parameters using objective innovative technologies, such as marathon, hackathon, championships and fairs, gamification. These and other methods of modeling professionally important characteristics of an entrepreneur have been verified at the training sites of one of the leading Russian universities engaged in teaching students under the Entrepreneurship program.

### Keywords

entrepreneurial activity, entrepreneurial abilities, factors of formation of readiness for entrepreneurial activity, intrapersonal conflict, innovative educational technologies.

### References

1. Ancupov A.Ja., Shipilov A.I. *Konfliktologija*. SPb.: Piter, 2015. 528 s.
2. Voloshina T.A. Obuchenie predprinimatel'stvu v Danii: sistemoobrazujushhie dominanty // *Otechestvennaja i zarubeznaja pedagogika*. 2018. T. 1. № 2(48). S.57–67.
3. Gordova Je.E. *Jeticheskaja napravlenost' i cennostnye ustanovki v predprinimatel'skoj dejatel'nosti* // *Gumanitarnye vedomosti TGPU im. L. N. Tolstogo*. 2014. № 2(10). S. 31-40.
4. Zhivica O.V., Sul'chinskaja Je.Je. *Issledovanie vnutrichnostnyh konfliktov, agressivnosti i konfliktnosti prepodavatelej vysshej shkoly* // *Psihologija. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovanija*. 2018. T.7. № 6A. S.67-73.
5. Il'in E.P. *Differencial'naja psihologija professional'noj dejatel'nosti*. SPb.: Piter, 2008. 432 s.
6. Podymov N.A., Sul'chinskaja Je.Je. *Problema diagnostiki vnutrichnostnyh konfliktov v cennostno-motivacionnoj sfere* // *Nauchnyj rezul'tat. Pedagogika i psihologija obrazovanija*. 2018. №3. S. 71-79.
7. Pozina M.B. *Pochemu student ne ponimaet, chto «on ne ponimaet» ili strategii obuchenija produktivnomu chteniju* / *Vestnik MGGU im. M.A. Sholohova. Pedagogika i psihologija*. 2015. № 4. S. 95-103.
8. Potapova O.N., Alekseeva E.V. *Primenenie interaktivnyh metodov obuchenija predprinimatel'stvu kak sredstvo povyshenija jeffektivnosti obuchenija* // *Sovremennaja konkurencija*. 2019. №1 (73). S.17-23.
9. Rubin Ju.B. *Osnovy predprinimatel'stva: uchebnik*. M.: Moskovskij finansovo-promyshlennyj universitet «Sinergija», 2016. 464 s.
10. Sul'chinskaja Je.Je. *Cennostno-motivacionnyj konflikt prepodavatelej vysshej shkoly: statisticheskij podhod* // *Psihologija. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovanija*. 2019. T.8. № 1A. S.313-318.
11. Hanova Z.G. *Sklonnost' k predprinimatel'stvu kak motivacionno-smyslovoe obrazovanie lichnosti* / *Prikladnaja psihologija: osnovnye problemy, perspektivy i novye napravlenija: ucheb. posobie / pod red. O.I. Kajashevoj, M.B. Pozinoj*. SPb.: Izd-vo «NIC ART», 2018. S.63-68
12. Hanova Z.G., Medzhidova K.O. *Uslovija formirovanija motivacii k predprinimatel'skoj dejatel'nosti u studentov vuzov* // *Vysshee obrazovanie segodnja*. 2019. № 2. S. 45-47.
13. Shadrikov V.D. *Professional'nye sposobnosti: monografija*. M.: Universitetskaja kniga, 2010. 320 s.
14. Bacigalupo M., Kampylis P., Punie Y., et al. *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2016. - 39 r.
15. Deterding S., Dixon, D., Khaled R., Nacke L. E. *From Game Design Elements to Gamefulness: Defining «Gamification»* // *Mindtrek Proceedings*. – New York: ACM Press, 2011. – RR. 9-15.
16. *Entrepreneurship Education at School in Europe: Eurydice Report* [sajt]. URL: <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/images/4/45/195EN.pdf> (data obrashhenija 02.07.2020) Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2016. - 236 p.
17. Francisco-Aparicio A., Gutiérrez-Vela F. L., Isla-Montes J. L., Sanchez J. L. G. *Gamification: analysis and application* // *New trends in interaction, virtual reality and modeling*. – London: Springer, 2013. – Rp.113-126.
18. Gray D., Brown S., and Macanujo J. *Gamestorming A Playbookfor Innovators, Rulebreakers, and Changemakers*. Sebastopol, CA: O'Reilly Media, 2010. – 110 p.
19. Hamari J., Koivisto J., Sarsa H. *Does gamification work?: A Literature Review of Empirical Studies on Gamification* // *47th Hawaii International Conference on System Science*. – Waikoloa, 2014. – Rr. 3025-3034.

20. Kellinger J. J. A guide to designing curricular games: How to «game» the system. Cham, Switzerland: Springer, 2017. – 354 p.
21. Lameris P., Arnab, S., Dunwell, I., Stewart, C., Clarke, S., & Petridis P. (2016). Essential features of serious games design in higher education: Linking learning attributes to game mechanics. *British journal of educational technology*, 48(4), 972–994.
22. Pozina M.B. Contemporary strategies of managing the process of learning (2018). *Transilvanian Association for the Literature and Culture of Romanian People (ASTRA)*, vol.6, pp. 691-700.
23. Rubin Yu., Lednev M., Mozhzhukhin D. (2019). Competition Studies: Structuring Competencies in University Entrepreneurship Programs. *Higher Education in Russia*, vol. 28, no. 1, pp. 21-33.
24. Sanchez E. Competition and collaboration for game-based learning: A case study. In P. Wouters & H. Van Oostendorp (Eds.), *Instructional techniques to facilitate learning and motivation of serious games* Heidelberg: Springer, 2017. PP. 161–184.
25. Sylvester T. *Designing games: A guide to engineering experiences*. Sebastopol, CA: O'Reilly Media, 2013. – 416 r.
26. Werbach K., Hunter D. *For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business*. – Philadelphia: Wharton Digital Press, 2012. – 148 r.
27. Zichermann G., Cunningham C. *Gamification by design: Implementing game mechanics in web and mobile apps*. – Sebastopol, CA: O'Reilly Media, 2011. – 182 p.