

ПРОСТЫЕ ПРИВЫЧКИ, НЕОБХОДИМЫЕ КАЖДОМУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЮ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ И РЕНТАБЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ И МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Радион ВЕЛЬЧЕВ, ORCID 0009-0003-4578-2034,
Университет Divitia Gratia, Республика Молдова,
bolrodion@gmail.com

<https://doi.org/10.66782/ebc2025.17>

CZU: 334

Аннотация

Целью статьи является выявление и систематизация ключевых личных и корпоративных привычек, формирующих устойчивое предпринимательское мышление, лидерские компетенции и здоровую организационную культуру. В работе подчёркивается значение привычек, как фундаментального фактора, влияющего на эффективность предпринимателя, развитие его компании и долгосрочную устойчивость бизнеса.

Методологическую основу статьи составляют междисциплинарные подходы, объединяющие элементы психологии, нейронаук, теории лидерства и менеджмента. В исследовании применены: контент-анализ трудов ведущих исследователей в области привычек и продуктивности (Дж. Клар, Ч. Дахигг, С. Кови, К. Ньюпорт и др.); сравнительный анализ успешных кейсов предпринимательской практики; синтез теоретических моделей формирования привычек и практических инструментов самоменеджмента.

Такой подход позволил выявить типологию привычек, оказывающих влияние как на личную эффективность предпринимателя, так и на его команду. Кроме этого, такой подход позволяет разъяснить модель формирования здоровой привычки и предложить практические инструменты для её формирования.

Результаты исследования подтверждают, что устойчивый успех предпринимателя обусловлен не только стратегическими решениями и инновационным мышлением, но прежде всего системой повседневных привычек. К числу ключевых относятся: привычка фокусироваться на приоритетных целях; системная рефлексия и анализ опыта; развитие культуры доверия, благодарности и открытого общения; постоянное обучение и экспериментирование; забота о балансе между профессиональной и личной жизнью.

Эти привычки формируют характер лидера, усиливают вовлечённость сотрудников и способствуют устойчивому росту компании, что в процессе приводит к созданию эффективного и рентабельного предпринимательского дела.

Оригинальность статьи заключается в интеграции понятий личностных и корпоративных привычек в единую концептуальную модель предпринимательской эффективности. В отличие от традиционных подходов, сосредоточенных на компетенциях и стратегиях управления, данная работа рассматривает привычки как основу формирования предпринимательского мышления, лидерства и культуры, что открывает новые возможности для практического применения в обучении и развитии бизнес-лидеров.

Ключевые слова: предпринимательские привычки, личная эффективность, лидерство, организационная культура, предпринимательское мышление, самоменеджмент, устойчивое развитие бизнеса, корпоративные практики.

SIMPLE HABITS THAT EVERY ENTREPRENEUR NEEDS TO RUN A BUSINESS EFFECTIVELY AND PROFITABLY AND MOTIVATE EMPLOYEES

Abstract

The purpose of this article is to identify and systematize the key personal and corporate habits that form a sustainable entrepreneurial mindset, leadership competencies, and a healthy organizational culture. The work emphasizes the significance of habits as a fundamental factor influencing an entrepreneur's effectiveness, their company's development, and the long-term sustainability of the business.

The methodological foundation of the article is based on interdisciplinary approaches combining elements of psychology, neuroscience, leadership theory, and management. The study employs: content analysis of works by leading researchers in the field of habits and productivity (J. Clear, C. Duhigg, S. Covey, C. Newport, etc.); comparative analysis of successful entrepreneurial practice cases; synthesis of theoretical models of habit formation and practical self-management tools. This approach made it possible to identify a typology of habits that impact both the personal effectiveness of the entrepreneur and their team. Furthermore, this approach helps to clarify the model of forming a healthy habit and to propose practical tools for its development.

The research results confirm that an entrepreneur's sustainable success is determined not only by strategic decisions and innovative thinking but, above all, by a system of daily habits. Key habits include: the habit of focusing on priority goals; systematic reflection and analysis of experience; developing a culture of trust, gratitude, and open communication; continuous learning and experimentation; maintaining a work-life balance. These habits shape the leader's character, enhance employee engagement, and contribute to the company's sustainable growth, which in the process leads to the creation of an efficient and profitable entrepreneurial venture.

The originality lies in the integration of the concepts of personal and corporate habits into a unified conceptual model of entrepreneurial effectiveness. Unlike traditional approaches focused on competencies and management strategies, this work considers habits as the foundation for forming an entrepreneurial mindset, leadership, and culture, which opens up new opportunities for practical application in the education and development of business leaders.

Keywords: entrepreneurial habits, personal effectiveness, leadership, organizational culture, entrepreneurial mindset, self-management, sustainable business development, corporate practices.

Введение

В бизнесе принято говорить о стратегиях, целях, методах и планах на будущее, в частности о планах, направленных на развитие. Однако на практике устойчивость компании всё чаще определяется не тем, что написано в документах, а тем, какие действия ежедневно повторяются лидером и командой.

Современные исследования в области нейропсихологии и поведенческой экономики показывают [1], что до половины наших решений совершаются автоматически, на уровне привычек. Это означает, что предприниматель управляет бизнесом не только через осознанные решения, но и через повторяющиеся модели поведения – зачастую незаметные для него самого и в некоторых случаях даже необъяснимы для него и команды.

Компания в этом смысле является своеобразным отражением личности её учредителя. Не его/её слов, а ритма жизни, отношения к людям и деталям, реакции на давление и неопределенности. К примеру, основатель компании LEGO Оле Кирк Кристенсен, будучи плотником по профессии, имел привычку чинить, а не выбрасывать предметы. Его привычка нашла отражение в бизнес-концепции: «только лучшее – достаточно хорошо». В результате мы можем заметить, что кирпичики Lego не устаревают, детали произведённые 1960-х подходят к современным деталям. Фокус их компании не на «одноразовой игрушке», а на долгой игре и переиспользовании.

Привычки предпринимателя формируют не только его/её личность, но зачастую формируют культуру компании. Культура формирует поведение, а оно формирует и приводит к финансовым результатам как положительным, так и отрицательным.

1. Личные привычки предпринимателя как фундамент устойчивого бизнеса

Прежде чем говорить о мотивации сотрудников и корпоративной культуре, необходимо признать базовый принцип лидерства: предприниматель не может вести других дальше, чем он управляет собой. Ниже хочется предложить несколько привычек которым должен обладать или обладает каждый предприниматель которые в той или иной степени ведёт за собой команду.

1.1. Привычка фокуса и дисциплины внимания

Современный человек, неважно чем он занимается, постоянно находится в режиме доступности и готов проявлять реакцию на сообщения, звонки, срочные и важные вопросы. Внешне это выглядит как высокая вовлечённость, но на деле часто приводит к стратегической стагнации.

Фокус – это управленческая привычка, позволяющая:

- отличать важное от срочного;
- сохранять ясность мышления;
- принимать решения, а не просто отвечать на обстоятельства;
- быть в данный момент в этом месте, а не просто присутствовать физически, а мысленно быть в другом.

Предприниматели, демонстрирующие устойчивые результаты, сознательно формируют привычку глубокой работы: регулярное время без отвлечений, посвящённое ключевым вопросам бизнеса. Это не вопрос мотивации, а вопрос дисциплины.

Отсутствие фокуса у лидера почти всегда приводит к рассеянности всей команды. Умение фокусироваться – это привычка, которая требует колоссально больших усилий в её формирование в нынешнее время, так как отвлекающих факторов достаточно много.

1.2. Привычка стратегического мышления

Часто стратегическое мышление воспринимается как талант или особое состояние, однако в реальности это повторяющееся управленческое действие. Стратегическое мышление – это ментальный процесс, применяемый для анализа сложных факторов, предвидения возможностей и угроз, и создание действий, направленных на достижение долгосрочных целей и конкурентных преимуществ [2]. Если обобщить – это способность смотреть и действовать от будущего к настоящему.

Предприниматель с этой привычкой регулярно:

- задаёт вопрос «почему мы делаем это именно так»;
- оценивает последствия решений не только на ближайший месяц, но и на год вперёд;
- выделяет время на размышление, а не только на выполнение задач.

Часто компании начинают терять рентабельность не в момент кризиса, а в тот момент, когда лидер перестаёт думать системно и погружается исключительно в операционную деятельность.

1.3. Привычка регулярной рефлексии

В деловой среде высоко ценится скорость, но именно рефлексия превращает опыт в рост. Без анализа прошлых решений предприниматель оказывается в ловушке повторяющихся ошибок.

Привычка рефлексии позволяет:

- корректировать принимаемые решения;
- корректировать управленческий стиль;
- учиться на собственных решениях и осмысливать последствия;
- сохранять гибкость мышления в меняющихся условиях.

Тут речь идёт не о самокритике, а об осознанном анализе: что сработало, что нет и по какой причине, каковы последствия для меня, для людей, которые идут со мной и для нашего бизнеса в целом.

1.4. Привычка заботы о личном ресурсном состоянии и внутреннего равновесия

Физическое и эмоциональное состояние предпринимателя напрямую влияет на качество жизни и на управление в целом. Истощённый лидер часто принимает импульсивные решения, хуже слышит сотрудников, своих партнёров и быстрее теряет стратегическую перспективу. Эмоциональная устойчивость становится не второстепенным качеством, а ключевой компетенцией.

Забота о себе – это не личный комфорт, а управленческая необходимость. Сон, восстановление, движение и паузы становятся частью профессиональной ответственности лидера.

Команда считывает эмоциональное состояние лидера быстрее, чем его слова. Спокойствие, последовательность и сдержанность формируют доверие. Реактивность и тревожность, напротив, создают напряжение и хаос.

2. Корпоративные привычки как отражение личности лидера

Предпринимательская среда полна примеров того, как привычки учредителя и/или управляющего кампанией становятся частью корпоративной среды и настолько сильно пронизывают принципы деятельности, что порой именно по этим привычкам можно идентифицировать компанию.

Корпоративная культура не формируется декларациями. Она возникает как результат постоянно повторяющихся управленческих решений, поведения, которое либо поощряется, либо игнорируется. Рассмотрим вкратце некоторые привычки для формирования корпоративной культуры.

2.1. Привычка доверия и открытой коммуникации

Доверие в принципе сложно заслужить, однако его очень легко потерять, и часто для его восстановления потребуется приложить достаточно большие усилия. В компании доверие начинается с реакции лидера на ошибки и неудобные вопросы. Если честность наказывают, люди выбирают в следующий раз молчать. Если за ошибками следует диалог, формируется культура ответственности.

Проявляется эта привычка в том:

- как лидер слушает;
- как задаёт вопросы;
- как реагирует на критику;
- как реагирует на действия конкурентов.

Доверие напрямую влияет на инициативность и скорость принятия решений в компании. В свою очередь, скорость принятия решений и инициативность может способствовать потенциальному развитию и росту организации.

2.2. Привычка системности и управленческих ритмов

Устойчивые компании отличаются не отсутствием кризисов, а наличием понятного ритма жизни, который позволяет проходить через изменения без потери управляемости. Такой ритм формируется за счёт повторяющихся управленческих решений, которые превращаются в определённые системные практики.

Системность проявляется прежде всего в предсказуемости процессов: сотрудники понимают, когда принимаются решения, где обсуждаются проблем и в каком формате формируется обратная связь. Это в какой-то степени снижает тревожность, устраняет постоянное «ожидание неожиданностей» и позволяет людям концентрироваться на выполнении задач, а не на интерпретации сигналов от руководства.

Управленческие ритмы включают:

- регулярные командные встречи;
- циклы планирования и пересмотра целей;
- повторяющиеся форматы отчётности и анализа результатов;
- фиксированные точки принятия решений.

Важно не путать системность с бюрократией. Бюрократия усложняет процессы ради самих процессов, тогда как системность упрощает сложное, задавая минимально необходимую структуру. Хорошо выстроенные управленческие ритмы снижают когнитивную нагрузку сотрудников: им не нужно каждый раз заново разбираться, как действовать – внимание высвобождается для качества исполнения.

2.3. Привычка обучения и развития

В условиях постоянных изменений конкурентоспособность компании всё меньше переделяется текущими знаниями и всё больше способностью учиться быстрее среды. Именно поэтому устойчивые организации формируют не разовые обучающие проекты, а привычку пистонного развития, встроенную в повседневную работу.

Ключевая особенность такой привычки заключается в том, что обучение перестает быть событием и становится процессом. Речь идёт не о масштабных программах, внешних тренингах или дорогостоящих курсах, а о регулярном обновлении мышления, управленческих подходах и профессиональных навыков. Малые, но системные шаги оказываются значительно эффективнее редких «образовательных рывков».

Привычка обучения проявляется в способностях организации:

- задавать вопросы к устоявшимся практикам;
- анализировать собственные ошибки без поиска виноватых;
- извлекать уроки из опыта – как успешного, так и неудачного;
- переводить новые знания в реальные изменения процессов.

Особую роль в этом процессе играет лидер. Лидер, который учится сам, задает негласный стандарт поведения. Он формирует культуру развития без дополнительных лозунгов, презентаций и формальных ценностей. Обучение становится социально одобряемым и желаемым поведением [3]. Организации, которые учатся регулярно, не зависят от отдельных экспертов. Они становятся системами, способными к самообновлению.

2.4. Привычка признания и благодарности

В устойчивых и эффективных организациях регулярное признание усилий сотрудников – не разовое мероприятие, а встроенная управленческая привычка, которая поддерживает мотивацию, вовлеченность и психологическое благополучие команды.

Признание – это своевременное подтверждение ценности труда: не только в виде материальных бонусов, но и слов благодарности, публичной похвалы, небольших жестов признания заслуг. Это может быть простое «спасибо» на планерке, формат «лучший сотрудник недели», письмо благодарности от руководителя или коллегиальное признание вклада сотрудника в командный успех.

Почему это важно:

- признание усилий сотрудников повышает их мотивацию, вовлечённость, продуктивность. Оно дает ощущение того, что труд ценят и видят, а не только ожидают результатов [4];
- систематическое выражение благодарности создает чувство принадлежности к команде и укрепляет внутреннюю культуру. Люди начинают ощущать, что их вклад значимая часть общего дела [5];
- благодарность снижает стресс и выгорание, повышает психологическое благополучие и общую удовлетворённость работой;
- привычка признательности помогает формировать позитивный социальный климат, где сотрудники охотнее делятся знаниями, поддерживают друг друга и готовы к совместным решениям.

Важно, что признание – не разовая акция, а регулярная управленческая практика. Когда благодарность и признание становятся частью повседневных ритуалов организации, это не только укрепляет связи, но и уменьшает разрыв между ожиданиями и реальностью команды.

Привычки каждого участника команды влияют на формирование корпоративной культуры и мотивации всех сотрудников, однако по-прежнему ключевую роль в нашей среде и с учётом нашей культуры на её формирование влияют в значительной степени лидеры и/или руководители.

3. Как формируются устойчивые привычки

Для внедрения устойчивых изменений важно понимать, что привычки не появляются случайно – они формируются по повторяющемуся психологическому циклу. Джеймс Клир в своей книге: «Атомные привычки [6]» описывает его как последовательность из четырёх элементов: сигнал – желание – действие – вознаграждение.

3.1. Сигнал

Это действие (бездействие) – триггер, который запускает процесс автоматического поведения. Он предшествует любому действию и отвечает на вопрос: «Почему это поведение началось именно сейчас»?

В предпринимательской среде сигналы редко являются случайными. Чаще ими становятся:

- начало рабочего дня или недели;
- регулярные планёрки/совещания;
- входящее письмо или сообщение от руководителя;
- стресс, неопределённость, давление сроков;
- конфликты или ощущение угрозы результату.

Со временем мозг начинает связывать определённые ситуации с определёнными реакциями. Например:

- совещание – защита позиции вместо поиска решений;
- дедлайн – хаотичные действия и микроменеджмент;
- ошибка – поиск виноватого, а не анализ причин.

Ключевой ошибкой лидера может быть, то, что он пытается изменить поведение, не меняя сигналы. В результате сотрудники снова и снова воспроизводят старые реакции, даже если формально согласны с новыми правилами.

Общий вывод в этой части: кто управляет сигналами, тот управляет поведением. Без осознанной работы с триггерами привычки в компании формируются стихийно – чаще всего под влиянием стресса и спешки.

3.2. Желание

Желание – это внутренняя мотивация, стоящая за действием. Человек действует не ради самого действия, а ради ожидаемого эмоционального или психологического состояния [7]. Особенно важно это понимать в управлении, потому что внешне одинаковые действия могут быть вызваны совершенно разными желаниями. Например:

- микроменеджмент часто связан не с недоверием, а со страхом потери контроля;
- сопротивление изменениям не с ленью, а с желанием сохранить предсказуемость;
- чрезмерная занятость – с желанием быть нужным и значимым.

Когда лидер понимает, какое желание лежит в основе поведения, появляется возможность менять привычки без давления и конфликтов. Вместо запретов и инструкций можно: предложить другой способ удовлетворения желаний; изменить контекст так, чтоб новое поведение стало более привлекательным.

Вывод: люди не сопротивляются изменениям – они сопротивляются потере того, что для них важно. Работа с желаниями делает изменения устойчивыми.

3.3. Действие

Действие — это конкретное поведение, которое мы можем наблюдать: решение, реакция, управленческий шаг или привычный способ работы. Именно на этом уровне чаще всего пытаются «внедрять изменения» – через инструкции, регламенты и контроль [8]. Однако модель привычек показывает: *если действие слишком сложное, оно не станет устойчивым*, даже при высокой мотивации.

Мозг всегда стремится к экономии энергии. Поэтому привычками становятся не самые правильные действия, а *самые простые и доступные* в конкретной ситуации. В бизнесе это означает, что:

- сложные процессы не воспроизводятся стабильно;
- новые правила игнорируются под давлением сроков;
- люди возвращаются к старым моделям поведения в стрессовых ситуациях.

Управленческая задача на этом этапе снизить «трение» правильного действия. Это достигается не призывами к дисциплине, а продуманным дизайном процессов: чёткий и короткий формат встреч; простые шаблоны решений отчётов; минимальное количество шагов для правильного поведения; заранее определённые сценарии действий в типовых ситуациях.

Вывод в этой части: если нужное поведение требует героизма – оно не станет привычкой. Привычкой становится то, что легко повторять даже в условиях усталости и давления.

3.4. Вознаграждение

Вознаграждение – это элемент, который закрепляет привычку и делает её воспроизводимой. Именно здесь мозг «решает», стоит ли повторять это действие в будущем [9]. Если действие не приносит ощутимого результата – эмоционального, социального или профессионального – привычка не формируется.

Важно понимать, что вознаграждение не всегда материально. В управленческом контексте чаще всего работают:

- признание и благодарность;
- ощущение завершенности и ясности;
- снижение напряжения;
- чувство контроля или значимости;
- видимый результат усилий.

Многие компании совершают ошибку, поощряя итог, но игнорируют процесс. В результате сотрудники делают правильные вещи, но не получают сигнала что именно это поведение ценно [10]. Без обратной связи мозг не связывает действие с положительными результатами, и привычка не закрепляется. Эффективное управленческое вознаграждение: следует сразу после действия; подчёркивает именно нужное поведение; делает успех заметным для самого человека.

Вывод к этой части: то, что не получает подкрепление постепенно исчезает. То, что замечают и признают, становится нормой.

При управлении командой и взаимодействии с людьми необходимо помнить, что привычка формируется, и мы не можем повлиять на поведение в целом, однако мы можем способствовать развитию здоровых эффективных корпоративных привычек.

Заключение

Привычки предпринимателя и управленческой команды – это не второстепенный аспект бизнеса, а его скрытый капитал, который накапливается незаметно, но оказывает решающее влияние на результаты. Именно привычки определяют, *как* принимаются решения под давлением, *как* команда реагирует на ошибки и изменения, и какие модели поведения становятся нормой внутри компании.

В отличие от стратегий, которые можно переписать, или процессов, которые можно формально изменить, привычки работают *автоматически*. Они проявляются тогда, когда нет времени на размышления – в кризисе, в условиях неопределённости, при росте или спаде. В такие моменты компания всегда возвращается не к задекларированным ценностям, а к тому, *что в ней повторяется изо дня в день*.

В долгосрочной перспективе выигрывают не самые резкие и амбициозные, а самые последовательные. Стратегии могут меняться, рынки – колебаться, технологии – устаревать, но именно устойчивые управленческие привычки формируют траекторию развития бизнеса и позволяют компании сохранять направление даже в турбулентной среде.

По сути, предприниматель инвестирует не только в продукты, команды или инфраструктуру – он инвестирует в *собственный стиль мышления и действия*, который со временем масштабируется на всю организацию. Малые, повторяемые управленческие решения со временем превращаются в культуру, а культура – в финансовый и репутационный результат.

Мы становимся тем, что повторяем. Именно по этой причине привычки – один из ключевых, но часто недооцененных активов современного предпринимателя. За здоровые и эффективные привычки необходимо бороться.

Библиографические ссылки

1. REBAR, A. L. et al. How Habitual is Everyday Life? An Ecological Momentary Assessment Study. // *Psychology & Health*, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1080/08870446.2025.2561149>
2. STRATEGIC THINKING / Стратегическое мышление. // Wikipedia. Доступно: https://ru.wikipedia.org/wiki/Стратегическое_мышление (Просмотрено: 27.09.2025)
3. HAEL, M., BELHAJ, F.A., и ZHANG, H. Organizational learning and innovation: A bibliometric analysis and future research agenda. // *Heliyon*, 2024, 10 (11): e31812. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31812>
4. THE IMPORTANCE OF EMPLOYEE RECOGNITION: Low Cost, High Impact. // Gallup, 2024. Доступно: https://www.gallup.com/workplace/236441/employee-recognition-low-cost-high-impact.aspx?utm_source=chatgpt.com (Просмотрено 29.09.2025)
5. THE ROLE OF GRATITUDE IN ENHANCING WORKPLACE SATISFACTION. // Great place to work, 2025. Доступно: https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/role-of-gratitude-in-the-workplace-and-its-benefits?utm_source=chatgpt.com (Просмотрено 29.09.2025)
6. CLEAR, J. *Atomic Habits: An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones*. New York: Avery, 2018. ISBN 978-0735211292
7. DUHIGG, C. *The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business*. New York: Random House, 2012. ISBN 978-1400069286
8. COLLINS, J. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. New York: HarperBusiness, 2001. ISBN 978-0066620992
9. DRUCKER P. F. *The Effective Executive*. New York: Harper Business, 2006. ISBN 978-0060833459
10. GOLEMAN, D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. London: Bloomsbury Publishing, 1996. ISBN 978-0747528302