МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій,
спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Психологічні умови формування мотивації успіху у підприємців

Здобувача вищої освіти
другого(магістерського) рівня
ПСМ-22-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»

М.І. Яремковський
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник

Р.А. Калениченко
підпис наукового керівника к.психол.н., доцент

Гарант освітньо-
професійної програми

О.О. Нежинська
підпис керівника ОПП к. психол.н., доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та суспільних дисциплін
протокол від «1» грудня 2023 р. № 7

Завідувач кафедри

І.О. Пєтухова,
підпис к. пед. н., доцент

Ірпінь – 2024

Реєстрація № 9 15.01.24 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту 01.12.2023 _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 85 07.02.24 _____
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ О.О. Нежинська
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л.В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Предметом дослідження є психологічні особливості формування мотивації успіху у підприємців.

База дослідження: підприємці (ФОП) Одеси та Одеської област.

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	30.10.2022	30.10.2022
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	30.03.2023	30.03.2023
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	30.06.2023	30.06.2023
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	20.09.2023	20.09.2023
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	20.10.2023	20.10.2023
6.	Попередній захист роботи	01.12.2023	01.12.2023
7.	Отримання відгуку керівника роботи	20.12.2023	20.12.2023
8.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	до 20.12.2023	до 20.12.2023
9.	Отримання зовнішньої рецензії	до 15.01.2024	10.01.2024
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	до 15.01.2024	12.01.2024
11.	Захист роботи	28.01.2024	30.01.2024

1. Дата видачі завдання «19 » грудня 2022

2. Керівник кваліфікаційної роботи _____ Р.А. Калениченко

3. Керівник освітньо-професійної програми _____ О.О. Нежинська

4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ М.І. Яремковський

АНОТАЦІЯ

У роботі систематизовано сучасні підходи до психологічних особливостей мотивації успіху та мотивації уникнення невдач у контексті їх прояву у підприємців. Проведено змістовний аналіз підприємницьких здібностей та особливостей комунікативних та організаторських здібностей підприємців.

Визначено типи мотивації, досліджено особливості взаємозв'язку типів мотивації з підприємницькими, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями у підприємців та відмінності у прояві підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських здібностей і командних ролей залежно від займаної посади.

Емпірично досліджено особливості підвищення мотивації успіху підприємців в умовах психологічної підготовки.

Розроблено та обґрунтовано програму, тренынгу спрямовану на підвищення мотивації успіху підприємців та визначено її ефективність.

Ключові слова: підприємці, успіх, мотивація, мотивації успіху, підприємницькі, комунікативні, організаторські та підприємницькими, комунікативними, організаторські здібності, тренінг.

ABSTRACT

The work systematizes modern approaches to the psychological features of success motivation and motivation to avoid failure in the context of their manifestation in entrepreneurs. A meaningful analysis of entrepreneurial abilities and peculiarities of communication and organizational abilities of entrepreneurs was carried out.

The types of motivation were determined, the specifics of the relationship between types of motivation with entrepreneurial, communicative, organizational abilities, team roles among entrepreneurs and differences in the manifestation of entrepreneurial abilities, communicative, organizational abilities and team roles depending on their position were investigated.

Empirically researched features of increasing the success motivation of entrepreneurs under the conditions of psychological training.

A training program aimed at increasing the success motivation of entrepreneurs was developed and substantiated, and its effectiveness was determined.

Keywords: entrepreneurs, success, motivation, success motivations, entrepreneurial, communicative, organizational and entrepreneurial, communicative, organizational skills, training.

ЗМІСТ

ВСТУП…….8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ У ПІДПРИЄМЦІВ …….....11
1.1. Теоретичні засади дослідження мотивації успіху у підприємців ……11
1.2. Психологічні особливості мотивації успіху і мотивації уникнення невдач в контексті їх прояву у підприємців …..……21
1.3. Змістовний аналіз підприємницьких здібностей та особливості комунікативних і організаторських здібностей у підприємців …..28
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ У ПІДПРИЄМЦІВ …33
2.1. Мета, завдання та організація проведення емпіричного дослідження …….....33
2.2. Визначення типів мотивації у підприємців ……...35
2.3 Дослідження специфіки зв'язків типів мотивації із підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями у підприємців ……...37
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ У ПІДПРИЄМЦІВ В УМОВАХ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ……..……44
3.1. Обґрунтування програми тренінгу, спрямованої на підвищення мотивації успіху у підприємців ……..……44
3.2. Зміст та структура програми тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик»…….....49
3.3. Аналіз результатів впровадження тренінгу ……58
ВИСНОВКИ……..……..…….76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……79
ДОДАТКИ ……..……87

ВСТУП

Актуальність дослідження психологічних особливостей мотивації успіху у підприємців обґрунтована підвищенням швидкості змін зовнішнього середовища, в якому працюють сучасні виробничі підприємства, та зростанням ролі кваліфікованої праці співробітників, що істотно підвищилася, на самих підприємствах. В контексті існуючих соціально-економічних реалій важливим критерієм ефективності є мотивування працівників, враховуючи особистісні риси, схильності, здібності.

Важливими для осмислення структури мотивації успіху у підприємців стали праці, які розкривають зміст та особливості мотивації працівників (Дж. Аткінсон, В. Вілюнас, Т. Елерс, С. Занюк, Л. Карамушка, Е. Кірхлер, Д. Макклелланд, С.Максименко, С. Москвичов, Г. Мюррей, А. Реан, М. Селігман, Е. Скінер, Ф. Хоппе). Також вагомими для нашої роботи є дослідження особливостей прояву командних ролей у підприємців (Дж. Келі, Я. Морено). Суттєве значення для підготовки програми психологічного тренінгу мають праці, що розкривають методи і форми психологічної підготовки персоналу в організаціях (О. Винославська, Л. Карамушка, О. Креденцер, О. Лещинська, К.Мілютіна, А. Поплавська, О. Романовський, О. Філь, С. Яновська).

Психологічні особливості мотивації успіху у підприємців, наскільки нам відомо, раніше не виступали предметом спеціальних психологічних досліджень. Актуальність зумовила вибір теми магістерського дослідження: «Психологічні умови формування мотивації успіху у підприємців».

Об'єкт дослідження – мотивація успіху у підприємців.

Предмет дослідження – психологічні особливості формування мотивації успіху у підприємців.

Мета магістерської роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості мотивації успіху у у підприємців.

Відповідно до предмета і мети дослідження визначено ***завдання роботи***:

1. Проаналізувати ступінь розробленості досліджуваної проблеми у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі.

2. Визначити типи мотивації, дослідити специфіку зв'язків типів мотивації із підприємницькими, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями у підприємців та відмінності у прояві підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських здібностей і командних ролей в залежності від їх посади.

3. Розробити програму тренінгу, спрямовану на підвищення мотивації успіху у підприємців та визначити її ефективність.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів дослідження:

– теоретичні: аналіз і узагальнення наукової літератури, синтез, порівняння, систематизація;

– емпіричні: «Методика діагностики особистості на мотивацію успіху» Т. Елерса; «Методика діагностики особистості на мотивацію уникнення невдач» (Т. Елерс); *«Тест на загальні здібності до підприємництва» (GET TEST)*; «Методика діагностики комунікативних та організаторських здібностей» (КОЗ–2); «Методика діагностики функціонально-рольових позицій в команді»; пост-тренінгові анкети «Анкета очікувань учасників від тренінгу» та «Оцінка ефективності проведення тренінгу»;

– якісний і кількісний аналіз даних.

Наукова новизна дослідження полягає в узагальненні сучасних підходів до мотивації успіху у підприємців; визначенні типів мотивації, дослідженні специфіки зв'язків типів мотивації із підприємницькими, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями у підприємців та відмінності у прояві підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських здібностей і командних ролей в залежності від їх посади.

Практична значущість полягає в підготовці тренінгової програми, на підвищення мотивації успіху у підприємців та доведенні її ефективності. Тренінгова програма та результати дослідження можуть бути використані у

практиці підприємців, для збільшення їх мотивації успіху. Матеріали дослідження можуть бути застосовані в роботі із персоналом виробничих підприємств, а також при проведенні практичних семінарів і тренінгів в колективах на різних підприємствах. Отримані теоретичні та емпіричні результати будуть корисними при розробці навчальних курсів із загальної, соціальної, організаційної, консультативної психології, психології управління.

База дослідження. Дослідження психологічних особливостей мотивації успіху у підприємців здійснювалося серед підприємців Одеси та Одеської областей. Загалом дослідженням було охоплено 62 фізичні особи – підприємці (ФОП) (32 особи на констатувальному етапі і 30 особи на формувальному етапі), серед яких 47 чоловіків і 15 жінок.

Апробація роботи. Результати досліджень були відображені у матеріалах 2-х міжнародних конференцій:

Яремковський М. І., Калениченко Р. А. Психологічні умови формування мотивації успіху у підприємців / Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства [Електронне видання]: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Ірпінь, 20 квітня 2023 року. – Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. С.240-245 [69].

Калениченко Р. А., Яремковський М. І. Соціально-психологічні особливості мотивації успіху у підприємців / Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали VI Міжнародної конференції (16 листопада 2023 року) – Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2023. – С. 144-148 [20].

Структура кваліфікаційної роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків списку використаних джерел (72 найменуваня). Загальний обсяг роботи становить 91 сторінку. Робота містить 7 таблиць.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ У ПІДПРИЄМЦІВ

1.1. Теоретичні засади дослідження мотивації успіху у підприємців

Проблема мотивації є однією з найактуальніших в психології. Не дивно, що мотивації і мотивам присвячена велика кількість робіт вітчизняних і зарубіжних авторів (В. Асєєв [1], Дж. Аткінсон [16], В. Вілюнас [11], Л. Карамушка [23, 24, 25], О. Леонтьєв [5, 7], К. Мадсен [35], С. Максименко [36, 37], Д. Макгрегор [70], Девід Макклелланд [72], А. Маслоу [71], В. Мерлін [31], В. Москаленко [41], С. Робінс [50], Д. Узнадзе [68], Х. Хекхаузен [35], Г. Холл [23], П. Якобсон [68].

Вивчення мотивів є однією із найскладніших проблем в психології, адже побачити їх безпосередньо неможливо. Теоретико-методологічними засадами вивчення мотивації стали роботи відомих науковців, які було взято за основу при побудові стратегії дослідження (С. Максименко, В. Москаленко, Л. Карамушка, О. Кревська, Е. Кірхлер, О. Єськов та ін.).

В загальному значенні психологічна категорія «мотив» позначається як спонукання (від франц. motif – спонукальна причина) і розглядається як спонукання до певної діяльності, основане на задоволенні важливих для людини потреб. Деякі вчені стверджували, що як психологічна категорія мотив не має чіткого і однозначного трактуванням (Е. Ільїн [19], В.Ковальов [9], С. Москвичов [44]). Дійсно поняття «мотив» трактується психологами по-різному і застосовується даний термін для позначення певних явищ або дій [11; 16]. Деякі автори називають мотивом інстинктивні імпульси, біологічні потяги, інтереси, бажання, прагнення, життєві цілі, установки, ідеали [2; 5; 9; 16; 19; 71].

Професор О. Виханський [66] вказує що, мотив знаходиться в середині людини і є ідеальним образом у внутрішньому плані свідомості людини, не

просто ідеальним уявленням, а насиченим енергетичним образом необхідного і значимого предмета.

Вітчизняний вчений О. Єськов вважає, що мотив – це те, що належить самій людині, є її особистою властивістю, спонукає до певного типу поведінки щодо задоволеності потреб, реалізації своїх інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних очікувань [7]. Ще одну думку щодо розуміння мотиву висловлює Дж. Макклелланд, розглядаючи мотив як сильну афективну асоціацію, що заснована на минулій асоціації певних ознак із задоволенням або болем і характеризується передбаченням цільової реакції [72].

Класик психології О. М. Леонтьєв вважав, що в основі мотиву лежить потреба, при задоволенні якої і виникають певні мотиви поведінки людини. Як відмічав автор, в результаті зустрічі потреби з предметом, що їй відповідає, потреба вперше може направляти і регулювати діяльність людини [5]. На думку багатьох вчених, мотив виступає суб'єктивною стороною потреби, внутрішнім спонуканням до діяльності [4; 9; 16; 19; 71]. Спираючись на таку трактовку щодо виникнення і формування мотиву та аналізуючи визначення вченими даної категорії, можназробити висновок, що мотив діяльності та поведінки людини визначається як прагнення діяти певним чином з метою задовольнити власні актуальні в даний момент потреби.

Щодо змісту самого мотиву, то тут теж думки вчених різняться. Так В.Вілюнас вважає мотив стимулом до діяльності, який складається із когнітивного елементу (предмет потреби) і афективного елементу (відношення до потреби) [7]. Також цікавою є позиція вчених, згідно якої мотив розглядається як предмет потреби (Л. Божович [19], О. Леонтьєв [23], С.Москвичов [44]). Зокрема, Л. Божович припускає, що мотивом можуть виступати уявлення людини, ідеї, відчуття і переживання, тобто все те, в чому знайшла втілення потреба [19]. Виходячи з цього положення, спершу людина має забажати чогось, усвідомити свої бажання, топім вже це стає потребою, яка породжує мотив певної поведінки (наприклад, заробити більше грошей).

Дослідивши низку трактувань стосовно мотивів, С.Г. Москвичов називає причиною даного явища те, що різні науковці поняттю «мотив» надають або функцію безпосереднього спонукання до дії, або функцію мотивування [44]. На думку Є. Ільїна [44], мотивація є сукупністю внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій, задають межі і форми її діяльності, спрямованість, орієнтовану на досягнення поставлених задач.

Дослідники Дж. Грінберг і Р. Берон виділяють особливе значення мотивації на досягнення цілей і визначають такі функції мотивації як направляючу, енергетичну і підтримуючу [40]. М. Мескон визначає мотивацію людини як процес спонукання себе й інших працювати задля досягнення особистих і організаційних цілей [42]. Згідно з В. Цвєтаєвим, в управлінні персоналом мотивація розглядається як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) та створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонукання до ефективної роботи [31].

На думку відомого вченого Е. Кірхлера, мотивація – це збірне поняття для багатьох психічних процесів і ефектів, спільним ядром яких є те, що людина обирає ту чи іншу поведінку, орієнтуючись на напрям, очікувані наслідки та затраті енергії [26]. С. Роббінс у своїй роботі визначав мотивацію як процес, що відповідає за інтенсивність, направленість і тривалість зусиль для досягнення поставлених цілей [28].

Дослідивши різноманітні підходи і ознайомившись з різними точками зору щодо розуміння категорій мотив та мотивація, маємо змогу здійснити теоретичний узагальнюючий аналіз наукової проблеми і підсумувати наступні положення. По-перше, мотивування є процесом впливу на людину для спонукання її до виконання конкретних дій шляхом пробудження певних мотивів. Ефективність роботи в організації багато в чому залежить від того, наскільки успішно здійснюється мотивування персоналу. По- друге, в залежності від того, які ставляться цілі, які задачі, можна виділити виділяють типи мотивування. Один з них – коли за допомогою зовнішнього впливу на людину

приводяться в дію конкретні мотиви, які спонукають її до певних дій та вчинків, що ведуть до бажаного результату.

Стосовно наукової проблематики дослідження мотивації успіху у підприємців, то варто зазначити, що проблемі вивчення мотивації успіху та мотиву досягнення присвячено немало робіт як вітчизняних та зарубіжних вчених. Мотив розглядається і як образ у внутрішньому плані свідомості, як сильна афективна асоціація, як стимули до діяльності, як власні уявлення людини тощо. Мотивація представляється як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, орієнтація на досягнення цілей, як процес спонукання себе й інших до певних дій, як процес активізації мотивів працівників.

Серед існуючих досліджень мотивації успіху є одне спільне – будь-який чинник, що викликає спонукання та прийняття рішення, вважається мотивом. В дослідженнях мотивації вченими недостатньо уваги приділено аналізу саме причин розбіжності думок авторів у визначені змісту поняття мотивації успіху.

В даній роботі мотивація працівників розглядається як ряд послідовних дій для досягнення певної мети. Мотивація є щось власне психологічне, що лежить в основі всіх людських вчинків. В своєму дослідженні ми розглядаємо мотивацію успіху у працівників виробничих колективів як сукупність окремо взятих послідовних мотивів, що слугують внутрішніми поштовхами до конкретних дій підприємців.

Проаналізувавши запропоновані вченими теорії і підходи стосовно поглядів на мотивацію праці, можна підсумувати, що мотивація – невід’ємна частина когнітивних і емоційних процесів, фундамент для формування установок та цілей. Різноманітні теорії мотивації пройшли досить довгий шлях свого розвитку і вдосконалення. Ще у «школі освітнього управління» застосовувалась теорія мотивації по типу «джгута і пряника». З розвитком технології і поглиблення спеціалізації праці спеціалісти в галузі управління стали шукати нові рішення проблеми мотивації в психологічному аспекті.

Результати досліджень поведінки людини в роботі дозволили створити дві категорії теорії мотивації: змістовні та процесуальні [40].

Змістовні теорії мотивації вивчають фактори, що мотивують людину до певної діяльності. Одна з основних змістовних теорій є ієрархії потреб А. Маслоу, сутність якої зводиться до вивчення основних потреб людини [71]. Як уже раніше зазначалося, в основі будь-якої дії або поведінки людини знаходяться потреби. Згідно А. Маслоу, всі ці потреби можна розташувати у вигляді піраміди, в основі якої знаходяться первинні потреби, далі – вторинні, а на вершині міститься найвищі потреби – в самоактуалізації. В піраміді А.Маслоу потреби розташовані наступним чином (від нижчих базових до вищих самоактуалізації).

1. Біологічні і фізіологічні потреби: повітря, їжа, вода, тепло, сон, сексуальне задоволення тощо.

2. Потреба в безпеці: відчуття захищеності від можливих небезпек навколишнього середовища (відсутність воєнних дій або природних катаклізмів), захист законами, стабільність та впевненість у майбутньому.

3. Потреба в приналежності та любові: наявність сім’ї, коханої людини, оточення увагою з боку друзів, колег тощо.

4. Потреба в повазі та визнанні: повага з боку інших, визнання заслуг та професіоналізму іншими, досягнення успіху і високих оцінок, просування у кар’єрі.

5. Когнітивні потреби: отриманні нові знання, роздуми, міркування, дослідження, філософські погляди, освоєння нових галузей науки, техніки тощо.

6. Естетичні потреби: гармонія, порядок, краса та дивовижність навколишнього світу.

7. Потреба в самоактуалізації: реалізація власного потенціалу, усіх можливостей, можливість самовираження, особистісний ріст та накопичення багатого життєвого досвіду [71].

Головний принцип піраміди А. Маслоу полягає в тому, що задоволення вторинних потреб можливо лише після задоволення первинних потреб. Проте в

ієрархії потреб А. Маслоу присутні певні недоліки. Зокрема, в запропонованій піраміді потреб не вдалося врахувати індивідуальні особливості кожної людини, адже різні люди можуть віддавати перевагу різним речам. Мають значення також виховання людини, культурний рівень, релігійні, ментальні, ґендерні, вікові особливості. Дехто, наприклад, ставить задоволення естетичних потреб перед когнітивними та перед потребою у визнанні.

К. Альдерфер [55], базуючись на теорії А. Маслоу, поклав початок експериментальному вивченню моделі ієрархії. У своїй теорії він виділяв три групи потреб:

- потреби в існуванні – базові потреби, що відповідають першому і другому рівню в ієрархії А. Маслоу;
- потреби в стосунках (соціальні потреби) – потреби в міжособистісних відносинах і приналежності до соціальних груп;
- потреби росту – потреби в особистісному і професійному рості.

Вивчення мотивації представлено в моделі Ф. Герцберга [51], «двофакторна теорія», теж заснована на потребах людини. Автор разом із колегами розробив свою модель ще у другій половині 50-х років на основі проведеного дослідження серед інженерно-технічних працівників підприємства. Досліджуваних просили описати ситуації, в яких вони відчували задоволення від роботи, і ситуації, пов’язані із незадоволенням, тобто небажання працювати. За підсумками Ф. Герцберг зробив висновок, що задоволеність пов'язана з внутрішніми характеристиками роботи, а незадоволеність - із зовнішніми характеристиками, змістом роботи. Всі фактори, які впливають на поведінку людини та її мотивацію в роботі, були поділені автором на дві групи: зовнішні (гігієнічні) та внутрішні (мотивуючі). Гігієнічні фактори пов’язані з оточуючим середовищем, в якому здійснюється робота. До гігієнічних факторів можна віднести: політику фірми й адміністрації, умови праці, рівень заробітної плати, міжособистісні відносини з керівництвом, колегами, підлеглими, ступінь безпосереднього контролю за роботою. Внутрішні фактори (мотиватори) пов’язані із самою роботою, з її характером та сутністю. До внутрішніх факторів

відносяться: власний успіх, просування по службі, визнання та схвалення результатів роботи, висока відповідальність, можливості творчого та ділового зростання [51].

Ф. Герцберг вважав, що зовнішні гігієнічні фактори є тим обов'язковим мінімумом для забезпечення виконання працівниками роботи. При відсутності чи недостатній наявності гігієнічних факторів у людини виникає незадоволеність роботою. Але самі по собі вони не викликають задоволення від роботи й не можуть мотивувати працівника на певні дії. Навпаки, відсутність внутрішніх факторів мотивації зовсім не виникає у людини відчуття незадоволеності роботою, а от наявність даних факторів у повній мірі мотивує працівників на підвищення ефективності діяльності [49]. Однак теорія Ф.Герцберга дає надто поверхневі характеристики відносно того, яким чином слід будувати систему стимулювання на підприємстві. Тому, на нашу думку, підхід до вивчення структури мотивів потребує вдосконалення, розширення та вибору форм стимулювання персоналу.

В теорії «X - Y» Д. Макгрегор [23] наводить два різних підходи – уявлення про людину в організації. Один з них теорія «X» – працівники незадоволені роботою і бояться відповідальності, основна мотивація тут примушування до роботи або винагорода за неї. В протилежній теорії «Y» працівники в цілому задоволені своєю роботою, готові брати на себе відповідальність, здатні приймати рішення. В залежності від того, якої теорії дотримується керівник, так він і управляє персоналом. Таким чином, заслуга Д. Макгрегора полягає в тому, що він показав, як впливають переконання менеджерів, і за допомогою своєї теорії мотивації призвав менеджерів до рефлексії своїх уявлень щодо персоналу [23].

З розвитком економічних відносин вдосконаленням процесу управління значна роль теорії мотивації відводиться потребам більш високого рівня. Представником такої теорії є Д. Макклелланд [72]. Згідно його твердженню, структура потреб вищого рівня зводиться до трьох факторів: досягнення успіху, прагнення до влади, прагнення до визнання. При такому твердженні успіх

розцінюється не як похвала чи визнання зі сторони колег, а як особистісні досягнення в результаті активної діяльності, як готовність приймати участь в прийнятті складних рішень і нести за них відповідальність. Прагнення до влади має не лише говорити про честолюбність, але й показувати уміння людини успішно працювати на різних рівнях управління в організаціях, а прагнення визнання – здатність людини бути неформальним лідером, мати свою власну думку і уміти переконувати оточуючих в її правильності [72].

В процесуальних теоріях в центрі уваги є рішення, що визначають майбутні дії людини, і процес стимулювання, спрямованості і завершення дії. Найвідоміші з них: теорія валентності – інструментальності – очікування В. Врума; теорія постановки цілі Е. Локка; модель мотивації Л. Портера і Е. Лоулера; «Рубікон- модель» Х. Хекхаузена [70].

На сьогодні найбільш цілісну модель мотивації запропонував Х. Хекхаузен [70]. Згідно Х. Хекхаузену, процес спонукання до дії можна поділити на чотири фази мотивації і вольового акту. Вольовий акт можна розглядати як волю до подолання бар'єрів для виконання дій. В цій фазовій моделі розрізняють чотири фази:

1) Мотивація на етапі прогнозу (вибір): вибір обумовлений індивідуальними бажаннями і оцінкою ситуації, після обдумування й порівняння обирається один із способів дії і розробляється схема його реалізації.

2) Вибір на етапі постановки мети: після того, як мета обрана, з'являється намір її досягти – вольовий акт.

3) Вольовий акт в акціональній фазі: фаза дії характеризується «дією».

4) Мотивація на етапі завершення дії: специфічні складові і оцінка, після завершення дії оцінюють її результати, оцінка визначає вибір і спосіб майбутньої дії [70].

Теорія «валентність – інструментальність – очікування» В. Врума. В своїй теорії автор намагався поєднати різноманітні змінні мотивації і відповісти на питання про перевагу певної діяльності, задоволення діяльністю і прогнозування результату [14]. Основу теорії В. Врума складають поняття валентність,

інструментальність і очікування. Валентність – це міра привабливості, цінності мети. Для людини, наприклад, цінність результату «зарплатня» або «гроші» може бути високою чи відповідно малою. А певним результатом може бути ефективна праця, що може мати велике значення для персоналу, адже це може призвести до підвищення зарплатні [14]. Інструментальність – вірогідність досягнення мети, що оцінюється працівником. Людина може передбачати, що якісно виконана робота приведе до підвищення його заробітної плати. Очікування – оцінка суб'єктивної вірогідності того, що дія приведе до досягнення поставленої мети. Дія людини може призвести як до підвищення заробітної плати, так і до підвищення в посаді. Очікування змінюється в рамках від виконуваного до не виконуваного. Дана модель являється інструментальною базою для вимірювання задоволеності роботою і мотивації персоналу. Таким чином, отримані результати можна використовувати для розвитку організації. Якщо персоналу повідомляють про результати їх діяльності за допомогою зворотного зв'язку, то у випадку необхідності під керівництвом консультантів персонал може приймати рішення щодо зміни поведінки [14].

Теорія постановки мети основана на припущенні, що мета може мотивувати. Згідно з Е. Локком та Дж. Латемом [31] слід розрізняти складність досягнення мети і складність завдання. Складність завдання залежить від його комплексності. Складність мети визначається тією роботою і тією кількістю зусиль, які необхідні для досягнення мети. На основі різноманітних емпіричних результатів Е. Локк та Дж. Латем сформулювали лінійну залежність між складністю мети і продуктивністю працівника. Чим краще сформульована мета, тим ясніше її переваги і тим швидше людина буде прагнути її досягти [31].

Аналізуючи підходи щодо вивчення мотивації працівників, стає очевидно, що розвиток теорій мотивації мав скоріше не революційний, еволюційний характер (табл. 1.1). Проведений теоретичний аналіз теорій та підходів щодо вивчення мотивації персоналу, наводить на висновок, що мотивація успіху працівників пов'язана з мотивацією кар'єрного росту.

На нашу думку, на появу мотивів кар'єрного росту відчутно впливають такі чинники як наявність чіткої системи просування по службі, урахування індивідуального внеску працівника в колективну співпрацю, поінформованість.

Таблиця 1.1

Теоретичні підходи щодо визначення мотивації

Теорії, автори	**Принципові положення**
А. Маслоу	потреби розташовані в ієрархічній структурі і визначають поведінку людини.
Д. Макклелланд	Три фактори мотивації: досягнення успіху, прагнення до влади, визнання.
Ф.Герцберг	Дві групи факторів мотивації: зовнішні гігієнічні та внутрішні мотиваційні.
Л. Портер, Е. Лоулер	Комплексна мотивація включає в себе очікування ісправедливість.
Е. Локк, Дж. Латем	Лінійна залежність між складністю мети і продуктивністю працівника.
В. Врум	Мотивація персоналу поєднує в собі поняття валентність, інструментальність, очікування.
Д. Макгрегор, теорія «X – Y»	Теорія «X» – працівники незадоволені роботою, бояться відповідальності. Теорія «Y» – працівники задоволені роботою, готові брати відповідальність.
Х. Хекхуазен	Чотири фази мотивації і вольового акту: прогноз (вибір); постановка мети; акціональна фаза (дія); завершення дії
С. Адамс	Теорія рівності: прагнення людей досягти соціальної рівності в ступені навантаження роботою та увинагороді.

Hjpukzytvj психологічний зміст трудової мотивації у підприємців. В сучасних соціально-психологічних умовах зростає роль та значення людського

фактору, тому не можна не враховувати закономірності людської поведінки та пов’язаної з нею мотивації. Ще з часів діяльності Ф. У. Тейлора існувала система грошової винагороди за працю людини: працівник старається краще і досягти більшого успіху, щоб отримати за це більшу грошову винагороду [40]. В наш час окрім грошової винагороди, способом стимулювати працівника краще виконувати свої професійні обов’язки може бути психологічних вплив на нього: схвалення роботи, визнання успіхів підприємців, можливість кар’єрного росту. [40].

Американський психолог Дж. Аткінсон стверджував, що сила мотиву залежить від вірогідності того, що дія, необхідна для задоволення даної потреби, виявиться успішною і що результатом цього задоволення є винагорода [44]. Чим вище ступінь вірогідності успіху і чим більше винагорода, тим сильніше мотив і, звісно, вище ступінь вірогідності того, що дана людина буде діяти з метою задоволення цієї потреби. Іншої думки дотримується Г. В. Суходольський, який зазначає, що мотиваційна структура трудової діяльності включає в себе цілі – майбутні результати, на досягнення яких спрямована діяльність, потреби, мотиви, що спонукають до діяльності [44].

Аналізуючи головні положення, висунуті дослідниками стосовно мотивації персоналу, можна резюмувати, що мотивація праці є ні що інше, як прагнення працівника задовольнити свої потреби, отримати певні блага – матеріальні, моральні, соціальні, культурні. F трудова мотивація - це процес вибору і обґрунтування способу участі людини у трудовій діяльності.

1.2. Психологічні особливості мотивації успіху і мотивації уникнення невдач в контексті їх прояву у підприємців

Чимало авторів, які займались вивченням мотивацію працівників, наголошують на тому, що людям властиві дві протилежні мотиваційні тенденції: прагнення досягати успіху і прагнення уникнути невдачі або покарання. Інформація про особистісні мотиви кандидатів дозволяє в процесі професійно-

психологічного відбору кадрів прогнозувати активність людини на пропонованому місці роботи. Особливо важливим тут є діагностика і оцінка мотиву досягнення успіху [7].

У результаті досліджень російських учених Н. Бордовської та А. Реана встановлено, що мотивація успіху має позитивний характер. У зарубіжній літературі запропоновано низку теорій, які описують феномен досягнення успіхів та уникнення невдач. До таких належать теорії каузальної атрибуції Б. Вайнера, атрибутивного (пояснювального) стилю М. Селігмана, теорія імпліцитних теорій інтелекту К. Двек, соціально-когнітивна теорія самоефективності А. Бандури й теорія сприймального контролю Е. Скінера. Більшість досліджень з цієї проблеми сфокусовані на вивченні феномена досягнення успіху та уникнення невдач вчителів у процесі професійного розвитку. Ми ж в своєму дослідженні ставимо за мету дослідити психологічні особливості мотивації успіху у працівників виробничої сфери діяльності із специфічними умовами праці.

Д. Макклелланд [72] описував мотив успіху як стійку потребу індивіда досягати успіху в різних видах діяльності. Вперше ця диспозиція була виділена в класифікації Г. А. Мюррея, який розумів її як прагнення зробити щось швидко і добре, як стійку потребу в досягненні успішного результату в роботі, досягти високого рівня в певній діяльності. Ця потреба носить генералізований характер і проявляється в будь-якій ситуації, незалежно від конкретного її змісту [72]. Отримані емпіричні дані, що між вираженням прагнення досягти успіху і прагненням уникати невдачі може бути позитивна кореляція. Це дозволяє стверджувати, що прагнення досягти успіху або уникати невдачі можливо при наявності того й іншого. Причому обидва переважання: прагнення досягти успіху і прагнення уникнення невдач можуть бути виражені на високому рівні.

Німецький вчений Ф. Розенштіль, розглядав мотивацію досягнення як прагнення розвивати свої здібності в усіх сферах діяльності або, по можливості, розвивати їх в тих областях, де треба показати високий результат [68]. Часто переживання успіху у діяльності супроводжується почуттям гордості, а

переживання невдачі пов’язано з почуттям сорому за поразку або невдале виконання поставленого завдання. Ці почуття актуалізуються в значимих для людини ситуаціях, схожих або асоційованих з початковим досвідом [68].

Р. Уайт для тих, хто прагне досягти високої майстерності в певному виді діяльності, ввів термін «мотивація ефективності» [55]. Він вважає, що людина активна тому, що відчуває потребу в ефективності своїх дій. Дж. Аткінсон для пояснення вибору рівня притягань при обранні складності завдання розробив «модель вибору ризику» [55]. Досить тривалий час цю модель використовували як теорію мотивації. За Дж. Аткінсоном, мотивація є результатом емоційного конфлікту між очікуванням успіху і страхом невдачі. Згідно з Дж. Аткінсоном при домінуючій мотивації уникнення невдач, складні завдання людина, скоріш за все, буде уникати [55]. Таким чином, працівники будуть обирати або надто легкі завдання, які вони точно зможуть виконати, або занадто складні, котрі, скоріш за все, не зможуть виконати, але для них виправданням буде той факт, що завдання є надто складним. А люди, що мотивовані на успіх, обирають завдання середньої складності, в такому випадку вірогідність виконання такого завдання буде більшою.

Д. Макклелланд та Дж. Аткінсон виявили дві основні групи мотивів: досягнення успіху і уникнення невдач. Згідно з даною концепцією, працівники з високою мотивацією досягнення є успішними, виявляють підвищений інтерес до роботи і отримують задоволення від неї. Люди з високою мотивацією досягнення здатні ставити перед собою високі та досяжні цілі, для них важливіше за все особисті досягнення в професійному середовищі, ніж винагорода за успіх та досить значима оцінка їх роботи [45].

Максимальний ризик зазнати поразку викликає також максимальну гордість при досягненні успіху і отриманні бажаного результату. Працівники, перш за все, відрізняються один від одного у власних підходах і відношенні щодо оцінки робочої ситуації. Тому такий працівник буде намагатися уникнути складних і відповідальних завдань, побоюючись можливої поразки [45].

Беручи до уваги описані вище положення дослідників з даної проблематики, можна проаналізувати особливості формування мотивів успіху і уникнення невдач у працівників. Зокрема, у жінок часто виражені мотиви уникнення невдач в певній діяльності. Це викликано страхом негативних наслідків, переживанням так званого «соціального відкидання» за свої кар'єрні неуспіхи. Мотив уникнення невдач виникає і у чоловіків в ситуаціях, коли їх професійний вибір не відповідає традиційним статево-рольовим уявленням суспільства щодо професійної діяльності чоловіків та жінок (наприклад, є неприйнятною професія няні – для чоловіків, керівника служби безпеки, міністра оборони або далекобійника – для жінки).

Ще одним цікавим підходом щодо вивчення мотивації стала теорія професора В. Герчикова. В основу своєї концепції автором було закладено вплив різних мотивів на прояв трудової діяльності людини і на поведінку працівників. Автор розділяє трудову мотивацію на два типи: 1) мотивація досягнення, прагнення отримати позитивні компенсації якості винагороди за ефективне виконання роботи; 2) мотивація уникнення, бажання уникнути негативного результату, що може призвести до покарання або інших негативних санкцій. Головна думка його теорії полягає в тому, що розробляючи систему мотивації працівників колективу, слід враховувати їх внутрішні мотиви і інтереси в роботі, характер взаємодії [70].

Вітчизняні вчені в підходах щодо вивчення мотивації виділяють активну суб’єктивну позицію людини як значущий фактор розвитку і трансформації мотивів досягнення. Так С. Занюк визначає мотивацію людини як один із найважливіших факторів, що забезпечує успіх в будь-якій діяльності, так само як здібності, навички і знання. Вчений трактує мотивацію досягнення як прагнення людини досягати значних результатів в діяльності [19]. Л. Карамушка дослідженнях вказує на те, що мотивація досягнення успіху сприяє досягненню працівниками високих показників в роботі, їх самовдосконаленню, реалізації творчих ідей та підвищенню самоповаги [23. 24. 25].

Згідно з законом Йоркса – Додсона щодо оптимуму мотивації, при збільшенні складності завдання інтенсивність покарання, що визначає оптимальну швидкість навчання, наближається до порогової величини. Величина мотиву, при якій робота буде максимально ефективною, і є оптимум мотивації працівника. Тобто, чим складніше завдання, тим нижче рівень мотивації. Проте варто відмітити, що даний закон стосовно оптимуму мотивації стосується тільки зовнішньої мотивації. Мотивація ж працівників в організації залежить від особистісного фактору і специфіки завдання. Звідси виходить, що кожне завдання і кожен окремий працівник мають свій оптимум мотивації.

Аналізуючи представлені вище положення стосовно мотивації успіху і мотивації уникнення невдач, ми дійшли власного висновку стосовно даної проблеми. Тенденція уникнення невдач подібна до тенденції досягнення успіху. Прийнято вважати, що прагнення досягнення успіху виникає в складних ситуаціях, і навпаки, відчуття невдачі, що викликає сором, з'являється в ситуаціях, коли завдання надто легке. Чим нижче вірогідність пережити невдачу, тим більше її від'ємна цінність і тим більше відчуття сорому у випадку невдач. Кожне завдання містить певну вірогідність успіху і невдачі, страх виявитись неспроможним, не впоратись. Очікування невдачі є дзеркальним відображенням очікування успіху. Звідси виходить положення, що очікування невдачі зростає, якщо очікування успіху знижується, і навпаки.

Щодо вибору складності завдання та його впливу на формування сили мотивації успіху працівників колективів, то тут головним стає особистісний фактор, індивідуальні особливості мотивації успіху: здібності працівника, його схильності, його положення в колективі, досвід роботи, професійні інтереси, цілі тощо. Працівники з високою мотивацією успіху надають перевагу завданням не високої складності, оскільки в такому випадку зростає вірогідність їх успішного виконання. Це наводить нас на думку, що працівники з високою мотивацією успіху проявляють високий рівень здатності йти на розумний і зважений ризик при виконанні роботи. Акцент слід зробити на зваженості ризику і його обдуманості, на відміну від просто готовності ризикувати. В цьому полягає

здатність все обдумати, зважити і без страху спробувати новий спосіб вирішення завдання або прийняти рішення самостійно.

Згідно з теорією Т. Елерса, люди проявляють два типи мотивації: досягнення успіху і уникнення невдач. Люди з високою мотивацією успіху націлені на досягнення мети, на виграш, здатні повність мобілізувати свої сили і сконцентруватися на меті. Досягнувши бажаного, відчувають задоволення і гордість, очікують винагороду. Такі працівники здатні адекватно оцінювати власні ресурси, можливості і проявляють більше наполегливості. Інший тип мотивації – уникнення невдач. Працівники з високою мотивацією уникнення невдач концентровані на захисті від покарання, від проблем, критики. Такі працівники не впевнені в собі та своїх можливостях, бояться розкрити свій потенціал, так як не вірять в успішне завершення власної роботи. Працівники з високою мотивацією уникнення невдач мають складності із визначенням своїх професійних можливостей, мають занижену самооцінку, нереалістичний рівень вимог до себе.

Дослідження Т.Елерса показали, що люди, які сильно мотивовані на успіх, обрають середній рівень ризику. Ті люди, що побоюються невдач, обирають низький рівень ризику. Варто, відмітити, що мова йде про здатність ризикувати взагалі, про психологічну готовність до ризику. Люди, які сильно мотивовані на успіх і мають високу готовність до ризику, менше потрапляють у нещасні випадки, ніж люди з високою готовністю до ризику, але з високою мотивацією уникнення невдач (захистом). І навпаки, коли у людини висока мотивація уникнення невдач (захист), це перешкоджає появі мотиву успіху. В даній роботі ми розглядаємо уміння йти на розумний ризик, зважений і продуманий ризик, розраховуючи можливі наслідки і оцінюючи власні ресурси. Це є складовою підприємницьких здібностей і має інше значення, ніж готовність ризикувати.

Спираючись на положення теорії Т. Елерса стосовно мотивації успіху і мотивації уникнення невдач, можна зробити висновок, що найефективнішими на підприємстві будуть працівники з високою мотивацією успіху і низькою мотивацією уникнення невдач. Тобто, досягти результату виробництва

максимально наближеного до ідеального здатні працівники, які націлені на досягнення мети, сконцентровані на діяльності і які відкидають захисну поведінку, не зациклені на можливості помилки.

Т. Елерсом був розроблений комплекс тестів на діагностику виділеної Х. Хекхаузеном мотиваційної спрямованості досягнення успіху та уникнення невдач у професійній діяльності. Ці тести дозволяють виявити рівень спрямованості особистості досягати успіху або уникнути невдачі, а також визначити силу мотиваційної спрямованості. Чи буде новий член колективу прагнути досягти амбіційної і високої мети, або навпаки, вибере збереження того, що уже досягнуто колективом, утримати раніше напрацьований рівень як можна довше і не намагатися щось змінити через страх отримання негативного результату.

Різноманіття думок і підходів щодо визначення мотивації успіху наводять на власний висновок стосовно даного поняття. На нашу думку, мотивація успіху є орієнтація на досягнення високого результату, постановка конкретних цілей, досягнення яких буде розцінюватися як досягнення успіху. Мотивація працівників виробничих колективів являє собою базовий процес в регуляції процесів взаємодії в колективі, а окремі мотиви визначають поведінку людини у відносинах з іншими. Працівники, які проявляють високу мотивацію успіху мислять позитивно, орієнтовані на отримання бажаного результату та розкриття своєї особистості і професіоналізму в роботі над різними проектами. Вивчення багатьох робіт та підходів, аналіз наукової літератури з досліджуваної проблематики дає основу для вивчення саме психологічних особливостей мотивації успіху у працівників виробничих колективів, які впливають на її формування.

1.3. Змістовний аналіз підприємницьких здібностей та особливості комунікативних і організаторських здібностей у підприємців

Підприємницькі здібності проявляються як певні особистісні риси, що є базовими умовами для досягнення успіху. Психологічні дослідження підприємництва набули актуальності для вітчизняної науки порівняно нещодавно, у той час як у зарубіжній психології накопичено великий досвід досліджень з означеної проблематики.

Методологічними засадами для вивчення підприємницьких здібностей стали праці О. Креденцер [32], В. Москаленко [41], Ю. Пачковського [48], Л.Собчик [61], С. Яновської [69]. Окремі аспекти проблеми підприємницької поведінки було висвітлено в працях зарубіжних та українських вчених, таких як М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [70], В.В. Москаленко [41. 42], Ю.Ф. Пачковський [48] та ін.

В процесі побудови психологічного портрету підприємця як особливого типу особистості Л.М. Собчик виокремлює такі характеристики, як: агресивність, висока мотивація досягнення, товариськість, активність, комунікабельність, гнучкість, висока самооцінка, сила нервової системи [14]. У вітчизняній науці підприємництво розуміється як результат заповзятливості суб'єктів господарювання, які здатні реорганізувати економічне життя суспільства на засадах більшої господарської доцільності [23]. Якщо узагальнити висловлювання більшості сучасних авторів про підприємницьку поведінку в колективах працівників, то її визначення насамперед стосується ініціативної діяльності, яка спрямована на організацію ресурсів з метою отримання прибутку.

Серед зарубіжних учених, що вивчали передумови успішної підприємницької діяльності, слід назвати Р. Брокгауса, Б. Карлофа, М. Пітерса, Р. Хізрича, Й. Шумпетера та ін. Дослідженням різних психологічних аспектів підприємницької діяльності займались також українські вчені (З. Варналій, В. Москаленко, Л. Карамушка, Ю. Красилова, С.Максименко, Т. Нельга, Ю. Пачковський, Н. Худякова, О. Філь та ін.).

М. Глушач, аналізуючи підприємницьку активність особистості та вивчаючи підприємництво як феномен, дає визначення підприємницької діяльності і виділяє такі особистісні риси: потреба в незалежності; рішучість; енергійність, оптимізм, віра в себе; потреба в домінуванні та уміння вести людей за собою; гнучкість у виборі засобів реалізації підприємницької діяльності, здатність змінювати поведінку відповідно до ситуації; розумна самокритичність; прояв емпатії; відповідальність і наявність чіткої мети [23].

Базуючись на визначених основних психологічних ознаках підприємницької поведінки, на нашу думку, підприємницькі здібності працівників виробничих колективів із специфічної сфери діяльності характеризуються наступними рисами особистості: вміння йти на розумний (зважений) ризик та готовність до ризику; позитивне, адекватне ставлення до власності; потреба в незалежності / автономії (незалежність); відповідальність (почуття відповідальності за свою діяльність); націленість на успіх, цілеспрямованість, потреба в досягненнях (подальшому розвитку); адаптивність до змін, гнучкість, мобільність; інноваційність; креативні здібності (творчий потенціал).

Корисними і важливими для колективу працівниками можна вважати тих, хто має гідні та позитивні риси, які необхідні в командній співпраці і не дублюють або копіюють характеристики інших. В будь-якій команді на першому місці стоїть врівноваженість її членів та баланс особистісних характеристик.

Потрібні емоційно та психологічно врівноважені особистості, люди, котрі здатні урівноважити не лише самі себе, а і один одного. Тільки в такому випадку людські слабкості можуть бути компенсовані командною роботою, а сильні сторони будуть використані у повній мірі. Для ефективної та успішної роботи керівникам та персоналу організації слід мати необхідний ступінь розвитку багатьох характеристик ефективного працівника.

Авторами, які займалися дослідженнями здібностей до підприємництва, було виділено п’ять ключових підприємницьких здібностей, що являють собою особистісні риси працівників:

1) Потреба в досягненнях, у подальшому розвитку: завбачливість, самодостатність, оптимізм, енергійність, наполегливість, рішучість, орієнтованість на кінцевий результат завдання, ретельність, самовпевненість.

2) Потреба в незалежності/автономії: характерно створювати щось нетрадиційне, працювати наодинці, робити все по-своєму, не повторювати попередній досвід інших людей, говорити, як думають, не схилятися під тиском групи, не піддаватися тиску наказів, проявляти впертість та цілеспрямованість.

3) Схильність до творчості (творчі здібності / нахили): прагнення виявляти схильність до нового, невідомого, мрійливість, здогадливість, розвинена інтуїція, очікування виклику, змагання, креативні ідеї, допитливість.

4) Уміння йти на розумний і зважений ризик: адекватна оцінку власних можливостей, здатність оцінювати власну вигоду, ніж можливості зазнати поразки, здатність діяти в умовах неповної інформації, приймати складні, але досяжні цілі, не високу амбіційність та адекватна самооцінка.

5) Цілеспрямованість і рішучість: схильність не покладатися на долю чи випадок, уміння аналізувати результати і докладені для цього зусилля, впевненість в собі та в своїх діях, прагнення створювати успіх своїми руками, використовувати всі можливості, проявляти наполегливість при досягненні поставленої мети [23; 24. 26].

Тобто, можна говорити про те, що ефективного працівника, діяльність якого буде спрямована на успіх, характеризують перелічені особистісні і ділові риси.

Кожна із зазначених підприємницьких здібностей включає в себе психологічний зміст і наповнена відповідними особистісними рисами.

Узагальнюючи різні варіанти визначень підприємницької поведінки працівників виробничої сфери діяльності, можна виокремити основні її характеристики: інноваційність, автономність, розумний і зважений ризик, контроль діяльності. Варто зазначити стосовно нашого розуміння такої здібності працівників виробництва як уміння йти на обдуманий і зважений ризик. Під даною здібністю мається на увазі здатність ставити перед собою складні, але

реально досяжні цілі і не боятися діяти для їх досягнення. При цьому обдумано приймати рішення і зважувати всі можливі наслідки. А не просто ризикувати і діяти навмання.

Особливості прояву підприємницьких здібностей у працівників виробничих колективів. Підприємницька поведінка в загальному значенні передбачає наявність здорового ґлузду, вміння йти на ризик, використання всіх можливостей для досягнення певної мети, хист до управління. В деяких джерелах підприємницькі здібності описані як особливий вид людського капіталу, представленого діяльністю з координації і комбінуванню всіх основних чинників виробництва [20].

Підприємницька здібність розуміється як особливий вид людських ресурсів, що полягає в здатності найбільш ефективно використовувати всі наявні в наявності чинники виробництва. Працівник з вираженими підприємницькими здібностями енергійний, рішучий, кмітливий, ініціативний, відрізняється швидкістю розуму, самостійністю мислення.

Підприємницькі здібності можуть включати: ініціативу по з'єднанню різних ресурсів для виробництва; ухвалення неординарних рішень з управління та організації виробництва; впровадження інновацій, шляхом вдосконалення виробництва або змін виробничих процесів; ухвалення відповідальності за всі економічні ризики, пов'язані із змінами виробництва. Володіння підприємницькими здібностями дозволяє працівникам знаходити і використовувати якнайкраще поєднання ресурсів в процесі виробництва, створювати і застосовувати новації, йти на обдуманий ризик, необхідний для виконання поставленої мети. Творчі і підприємницькі здібності необхідні для ділової творчості працівників і є розумінням себе і інших людей.

Не можна не відзначити ще одну характеристику для визначення підприємницьких здібностей – високий рівень ризику, пов'язаний з домінуванням цільової установки на досягнення, непередбачуваністю підсумків інноваційних процесів, участю в бізнесі особистого капіталу підприємця й повною свободою його дій. Цей критерій є неоднозначним, оскільки в літературі

обговорюються не тільки рівні й види ризику (фінансовий, соціальний, моральний, психологічний), але й суб'єктивність сприйняття ступеня ризику, готовність до прийняття на себе різних видів ризику [4].

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

В даній роботі ми розглядаємо уміння йти на розумний зважений ризик як підприємницьку здібність працівників виробничих колективів. Тут важливо наголосити на тому, що мова йде не про готовність ризикувати взагалі і всі пов’язані із цим феноменом особистісні риси. Ризик у загально психологічному значенні не може бути вживаний в контексті діяльності працівників підприємства хімічного виробництва. Ми розглядаємо саме уміння працівників йти на обдуманий ризик, тобто здатність зважити всі можливі наслідки, плюси і мінуси, обдумати і не боятися діяти для досягнення поставлених цілей і отримання високих результатів у виробництві. Звісно, що дана здібність актуальна для лідерів та організаторів роботи у виробничих колективах працівників підприємства. Аналіз сучасної літератури та власне теоретичний аналіз проблеми показав, що для успішної роботи працівників в організації їм необхідно мати на високому рівні виражені підприємницькі здібності. Аналізуючи значення підприємницьких здібностей працівників в умовах виробничої діяльності, ми дійшли висновку, що підприємницька здібність (entrepreneurial skill) є особливим особливий видом економічних ресурсів, об'єднуючих всю решту ресурсів в процесі виробництва.

На основі вихідних положень стосовно проблеми вивчення психологічних особливостей мотивації успіху у підприємців сформувалося припущення, що формування мотивації успіху пов’язано із підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями, посадою, статтю працівників. Запропонована авторська модель мотивації успіху у працівників виробничих колективів та її ключові ідеї стали основою для проведення подальших етапів дослідження.

РОЗДІЛ 2.
ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ У ПІДПРИЄМЦІВ

2.1. Мета, завдання та організація проведення емпіричного дослідження

Мета емпіричного дослідження – визначити характер взаємодії мотивації успіху у підприємців із підприємницькими здібностями, комунікативними і організаторськими здібностями, командними ролями.

Об'єкт дослідження: мотивація успіху у підприємців.

Предмет дослідження: психологічні особливості мотивації успіху у підприємців.

Відповідно до мети було визначено завдання емпіричного дослідження:

1. Визначити типи мотивації у підприємців на основі результатів емпіричного дослідження мотивації успіху / мотивації уникнення невдач.
2. Дослідити специфіку зв'язків типів мотивації із підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями.
3. Визначити відмінності у прояві підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських здібностей, командних ролей у підприємців в залежності від їх посади.

Емпіричне дослідження було змодельоване та реалізоване відповідно до основних принципів експериментальної психології і психодіагностики (С. Максименко [36. 37]; А. Анастази [70]). Програма емпіричного дослідження реалізувалася у три етапи. ***На першому етапі*** визначено типи мотивації у підприємців на основі результатів емпіричного дослідження рівнів мотивації успіху та мотивації уникнення невдач. ***На другому етапі*** здійснено дослідження специфіки зв'язків типів мотивації із підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями. На

третьому етапі визначено відмінності у прояві підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських здібностей, командних ролей в залежності від посади і статті підприємців (див. табл. 2.1):

Таблиця 2.1

Співвідношення етапів і методів емпіричного дослідження

Етапи	Використані методи
І етап – визначення типів мотивації у підприємців відповідно до рівнів прояву мотивації успіху та мотивації уникнення невдач.	1. Методика діагностики особистості на мотивацію успіху Т. Елерса. 2. Методика діагностики особистості на мотивацію уникнення невдач Т. Елерса. 3. Методи статистичної обробки даних: інтерпретації, систематизації та узагальнення емпіричних даних.
ІІ етап – дослідження специфіки зв'язків типів мотивації у підприємців із підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями.	1. Методика діагностики особистості на мотивацію успіху Т. Елерса. 2. Методика діагностики особистості на мотивацію уникнення невдач Т. Елерса. 3. Тест на загальні здібності до підприємництва – GET TEST. 4. Методика «Діагностика комунікативних та організаторських здібностей» КОЗ–2 . 3. Методика діагностики функціонально-рольових позицій в команді.
ІІІ етап - визначення відмінностей у прояві підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських здібностей, командних ролей в залежності від посади і статті підприємців.	1. Тест на загальні здібності до підприємництва – GET TEST. 2. Методика «Діагностика комунікативних та організаторських здібностей» КОЗ–2. 3. Методика діагностики функціонально-рольових позицій в команді.

Призначення (спрямування) методик, особливості визначення та вивчення за допомогою них різних діагностичних показників, які характерезують підприємців, згідно мети емпіричного дослідження представлено у Додатку А.

База дослідження. Дослідження психологічних особливостей мотивації успіху у підприємців здійснювалося серед підприємців Одеси та Одеської областей. Загалом дослідженням було охоплено 62 фізичні особи – підприємці (ФОП) (32 особи на констатувальному етапі і 30 особи на формувальному етапі),

серед яких 47 чоловіків і 15 жінок.

2.2. Визначення типів мотивації у підприємців

Після проведення діагностичного дослідження було опрацьовано і проаналізовано результати. Розглянемо результати діагностики за кожною методикою.

Виходячи з положення, що висока мотивація успіху та висока мотивація уникнення невдач означає високий рівень мотивації, а середній і низький рівень слабку мотивацію, було здійснено аналіз показників мотивації успіху та мотивації уникнення невдач у підприємців. Отримані результати було згруповано і виділено чотири типи мотивації, які відображують характер мотивації у підприємців.

Відповідно до методики Т. Елерса «методика діагностики особистості на мотивацію успіху», виділяються наступні рівні мотивації успіху: 1 – 10 балів – низький рівень; 11 – 16 балів – середній рівень; 17 – 20 балів – високий рівень; 20 балів і більше – дуже високий рівень. Відповідно до методики Т. Елерса «методика діагностики особистості на мотивацію уникнення невдач», виділяються наступні рівні мотивації уникнення невдач: 2 – 10 балів - низький рівень; 11 – 16 балів – середній рівень; 17 – 20 балів - високий рівень; 20 балів і більше – дуже високий рівень.

Для детального аналізу мотиваційної спрямованості працівників виробничих колективів, ми використовували наступну типологію мотивації:

1. Орієнтований на успіх (achieving), до даного типу відносяться працівники, у яких: висока мотивація успіху (17 і більше балів) і низька мотивація уникнення невдач (2-10 балів); висока мотивація успіху (17 і більше балів) і середня мотивація уникнення невдач (11-16 балів).

2. Орієнтований на уникнення невдач (avoidance), до даного типу відносяться працівники з: низькою мотивацією успіху (1-10 балів) і високою мотивацією уникнення невдач (17 і більше балів); середньою мотивацією успіху

(11-16 балів) і високою мотивацією уникнення невдач (17 і більше балів).

3. Мотивований (motivated) – працівники з сильною мотивацією. До даного типу віднесено працівників, у яких висока мотивація успіху (17 і більше балів) і висока мотивація уникнення невдач (17 і більше балів).

4. Немотивований (unmotivated) – працівники із слабкою мотивацією. Даний тип складають працівники з: низькою мотивацією успіху (1-10 балів) і низькою мотивацією уникнення невдач (2-10 балів); середньою мотивацією успіху (11-16балів) і середньою мотивацією уникнення невдач (11-16 балів); середньою мотивацією успіху (11-16 балів) і низькою мотивацією уникнення невдач (2-10 балів); низькою мотивацією успіху (1-10 балів) і середньою мотивацією уникнення невдач (11-16 балів).

В даній роботі прояв мотивації успіху у підприємців ми розуміємо як поєднання високої мотивації успіху і низької мотивації уникнення невдач – тип орієнтований на успіх.

Аналізуючи частоту прояву мотивації у підприємців, варто зазначити, що із усіх опитаних найбільше представлений тип орієнтований на успіх (29,4% серед опитаних). Таку представленість забезпечують переважно управлінці, що є логічним, враховуючи відмінності у характері діяльності, інтересах, професійних і особистісних потребах (див. табл. 2.1):

Таблиця 2.1

Типи мотивації у підприємців (у %)

№	Типи мотивації	%
1	Орієнтований на успіх	29,4
2	Орієнтований на уникнення невдач	21,6
3	Мотивований	27,6
4	Немотивований	21,4

Найменше досліджуваних відносяться до типу мотивації орієнтований на уникнення невдач (21,6% серед опитаних) та немотивований (21,4% серед опитаних). Такий розподіл типів мотивації працівників вказує, що у переважної

більшості опитаних виражена мотивація успіху. Такі працівники зацікавлені в досягненні поставлених перед ними виробничих результатів, у виконанні завдань. Скоріш за все, що працівники виробничих колективів, які відносяться до типу немотивований, не мають зацікавленості в роботі на підприємстві в даний момент. Тому, навряд чи, вони будуть проявляти прагнення розвивати здібності, схильності.

Виявлено, що більшість чоловіків з досліджуваних схильні до високої мотивації успіху і високої мотивації уникнення невдач (14,1%) і відносяться до типу мотивований, найменший відсоток чоловіків виробничого підприємства (7,5%) проявляють тип орієнтований на уникнення невдач (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Типи мотивації у підприємців за гендерним принципом (у %)

№	**Тип мотивації**	**Чоловіки**	**Жінки**	**Всього**
1	Орієнтований на успіх	12,8	17,8	30,6
2	Орієнтований на уникнення невдач	7,7	12,7	20,4
3	Мотивований	14,2	14,4	28,6
4	Немотивований	10,1	10,3	20,4

В той час як більшість досліджуваних жінок проявляють високу мотивацію успіху і низьку мотивацію уникнення невдач (17,8%) і відносяться до типу орієнтований на успіх. Найменше жінок серед респондентів (10,3%) проявляють тип мотивації немотивований.

2.3. Дослідження специфіки зв’язків типів мотивації із підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями у підприємців

В даному підрозділі представлені результати вивчення комунікативних і організаторських здібностей, підприємницьких здібностей у підприємців в залежності від типу мотивації, посади, статі. Варто відмітити, що прояв мотивації успіху у працівників виробничих колективів ми розглядаємо як тип

орієнтований на успіх, що позначає високу мотивацію успіху і низьку мотивацію уникнення невдач.

Середній показник комунікативних схильностей у управлінців типу орієнтований на успіх відноситься до високого рівня прояву (13,17 балів), в той час як прояв комунікативних схильностей управлінців інших типів мотивації відповідають середньому рівню: орієнтовані на уникнення невдач (9,72 бали), мотивовані (11,24 балів), немотивовані (11,08 балів).

Встановлено, що найменше проявляють комунікативні здібності ті управлінці, які мають високу мотивацію уникнення невдач у поєднанні із низькою мотивацією успіху. Дані результати підтверджують зв'язок мотивації успіху із проявом комунікативних здібностей у управлінців. Це говорить про те, що орієнтовані на успіх управлінці виробничого підприємства проявляють найбільший рівень комунікативних здібностей. Підприємці, які орієнтовані на успіх, здатні легко встановлювати ділові і професійні контакти з людьми, заводити нові знайомства і підтримувати необхідні комунікації. Це наводить на висновок, що управлінцям типу орієнтований на уникнення невдач бракує прояву комунікативних здібностей.

Тенденції прояву комунікативних здібностей у працівників виробничих підприємств залежно від типу мотивації така ж, як і у управлінців. Працівники виробничих цехів, орієнтовані на успіх, мають статистично вищий рівень прояву комунікативних здібностей, ніж працівники з іншими типами мотивації.

Показник комунікативних здібностей у працівників виробничих підприємств типу орієнтований на успіх відноситься до високого рівня прояву (14,65 балів), в той час як прояв комунікативних здібностей працівників виробничих підприємств інших типів мотивації відповідають середньому рівню: орієнтовані на уникнення невдач (11,21 балів), мотивовані (12,99 балів), немотивовані (11,44 балів). Варто відмітити, що загальний показник комунікативних здібностей у працівників виробничих підприємств вищий (13 балів), ніж у управлінців (11,58 балів). Дані результати дослідження свідчать про те, що у працівників виробничих цехів більше виражені такі риси як

товариськість, відкритість у спілкуванні.

Отримані результати підтверджують зв'язок мотивації успіху із проявом комунікативних здібностей у підприємців.

Вищий рівень прояву комунікативних здібностей у підприємців, на відміну від управлінців, можна пояснити характером їх діяльності: здебільшого виконання колективної роботи (до 90% робочого часу), спільне виконання виробничих завдань, робота бригадами, відсутність окремого робочого приміщення (спільні майстерні, цехові приміщення), спільні побутові приміщення у працівників виробничих підприємств. Подібні умови сприяють розвитку та закріпленню таких рис як товариськість, комунікативність, відкритості. Крім того, при аналізі рівню комунікативних здібностей серед двох груп досліджуваних слід враховувати також характер спілкування на роботі у управлінців (переважно діловий вид спілкування, на професійні теми, стосується виробних проблем) та у працівників виробничих підприємств (частіше на особисті теми, стосовно власних потреб та інтересів).

Дослідження показало, що тип мотивації здійснює значимий вплив на прояв організаторських здібностей у управлінців типу орієнтований на успіх. У них рівень організаторських здібностей вищий, ніж у інших типів мотивації і відповідає високому рівню (14,82 балів). У підприємців інших типів організаторські здібності виражені на середньому рівні: орієнтований на уникнення невдач (11,39 балів), мотивований (12,41 балів), немотивований (11,71 балів). Дані результати підтверджують статистично значимий зв'язок мотивації успіху із проявом організаторських схильностей серед управлінців виробничого підприємства

Управлінці, які проявляють високий рівень організаторських здібностей, здатні легко, грамотно і ефективно організувати роботу, причому як власну, так і роботу колективу, проявляти в спілкуванні авторитетність, справедливість і строгість, здатні делегувати повноваження в колективі. У працівників з високим рівнем організаторських здібностей з ранку, зазвичай, вже складено план роботи, зібрана планерка, розподілені завдання, за які завтра з кожного спитають.

Результати дослідження показують, що тип мотивації здійснює значимий вплив на прояв організаторських здібностей у підприємців. Підприємці з типом мотивації орієнтований на успіх, мають вищий рівень організаторських здібностей, ніж працівники з іншими типами мотивації.

У працівників виробничих підприємств типу орієнтований на успіх прояв організаторських здібностей відповідає високому рівню (14,38 балів). Цей показник вище, ніж прояв даних здібностей у типу орієнтований на уникнення невдач (11,21 балів), мотивований (13,77 балів), немотивований (11,58 балів), що відповідають середньому рівню. Як видно із представлених вище результатів, найбільше проявляють комунікативні і організаторські здібностті управлінці з типом мотивації орієнтований на успіх. Це дозволяє нам робити висновок, що підвищення організаторських і комунікативних здібностей у підприємців, пов’язане із підвищенням мотивації успіху.

Дослідження дозволило визначити зв’язок типів мотивації із підприємницькими здібностями у управлінців. Було встановлено, що типи мотивації управлінців здійснюють значимий вплив на прояв підприємницьких здібностей. Управлінці типу орієнтований на успіх, мають вищий рівень підприємницьких здібностей, ніж управлінці з іншими типами мотивації. Встановлено, що найменше проявляють підприємницькі здібності управлінці типу мотивації орієнтований на уникнення невдач. Дані результати підтверджують зв'язок мотивації успіху із проявом підприємницьких здібностей серед управлінців виробничого підприємства.

Управлінці типу орієнтований на успіх, мають статистично вищий рівень прояву потреби в незалежності, ніж управлінці з іншими типами мотивації Найменше проявляють потребу в незалежності управлінці з високою мотивацієє уникнення невдач і низькою мотивацією успіху. Дані результати підтверджують зв'язок мотивації успіху із проявом потреби в незалежності, автономії в роботі управлінців. Управлінці, які орієнтовані на успіх, здатні робити щось нетрадиційне, швидко орієнтуватись у нестандартних ситуаціях, працювати наодинці, робити все по-своєму і говорити те, що думають. Орієнтовані на

досягнення успіху працівники проявляють більший рівень самостійності та наполегливості по відношенню до працівників з іншими типами мотивації, здатні не схилятися під тиском групи, самостійно приймати рішення, не піддаючись стороннім думкам і застарілим переконанням. В той же час, виявлено, що у управлінців з високою мотивацією уникнення невдач низький рівень потреби в незалежності.

Було здійснено порівняння середніх показників даних здібностей серед управлінців різних типів мотивації. Управлінці типу орієнтований на успіх проявляють вищий рівень творчих здібностей, ніж управлінці інших типів мотивації. Найменше проявляють творчі здібності, креативність управлінці типу орієнтований на успіх і немотивований. Це говорить про те, що орієнтовані на успіху працівники проявляють найбільший рівень творчих здібностей по відношенню до працівників з низькою мотивацією успіху. Управлінці, які орієнтовані на успіх, здатні проявляти схильність до нової і невідомої діяльності, проявляти здогадливість, мають розвинену інтуїцію і багато ідей, схильні до очікування виклику, мають почуття змагання. Можна зробити висновок, що підвищення рівня творчих здібностей пов’язане із підвищенням мотивації успіху.

Результати взаємодії статі і типу мотивації із проявом командної ролі організатор групи вказують на те, що дана роль характерна більше жінкам управлінцям типу мотивації орієнтований на уникнення невдач, так як пов’язана з особистісними рисами: злагодженість, уважність до інших, чуткість, емпатія, обережність. Це наводить на висновок, що дана роль має значимий зв’язок із мотивацією успіху у чоловіків управлінців і також значимий зв’язок із мотивацією уникнення невдач у жінок управлінців.

Емпіричне дослідження показало значимий зв’язок типів мотивації з підприємницькими здібностями, зокрема умінням йти на розумний ризик, творчі здібності, потреба в незалежності у підприємців. У працівників типу мотивації орієнтований на успіх найвищий рівень підприємницьких здібностей. Ці факти вказують на те, що у працівників з високою мотивацією уникнення невдач слабо

виражені підприємницькі здібності, що необхідні для успішної роботи і отримання бажаної винагороди, для адекватного планування робочого часу. У працівників виробничих колективів слабо виражений тип мотивації орієнтований на успіх і підприємницькі здібності. Це дозволяє нам робити припущення, що розвиток підприємницьких здібностей може бути пов'язаний із підвищенням мотивації успіху. Варто зазначити, що у працівників виробничих цехів при порівнянні середніх показників підприємницьких здібностей не виявлено значимих відмінностей між типами мотивації. При порівнянні середніх показників прояву командних ролей у працівників виробничих цехів також не виявлено значимих відмінностей між типами мотивації. Дослідження показало низький рівень прояву командних ролей і підприємницьких здібностей у працівників виробничих цехів. Це пояснює низьку мотивацію успіху у працівників виробничих цехів у порівнянні з управлінцями.

Результати дослідження зв'язку типів мотивації у підприємцвів з підприємницькими здібностями, командними ролями, комунікативними і організаторськими схильностями дозволяють зробити наступні висновки. Тип мотивації у підприємців здійснює значимий вплив на прояв комунікативних і організаторських здібностей. У працівників типу мотивації орієнтований на успіх рівень прояву комунікативних і організаторських здібностей вищий, ніж у працівників інших типів мотивації. Доведено, що сильна мотивація успіху у працівників пов'язана з проявом комунікативних і організаторських здібностей.

Посада підприємців здійснює значимий вплив на прояв комунікативних здібностей. Встановлено, що рівень комунікативних здібностей у працівників виробничих цехів вищий, ніж у управлінців. Хоча, середній показник даних схильностей у працівників виробничих цехів – 12,77 балів, а у управлінців 11,58 балів, що відноситься до середнього рівня комунікативних здібностей. Тому можна передбачити, що підвищення рівня комунікативних схильностей у підприємців пов'язано із підвищенням у них рівня мотивації успіху.

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ

Провівши дослідження специфіки зв’язків типів мотивації із підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими здібностями, командними ролями у підприємців, ми можемо стверджувати наступне.

Дослідження не виявило значимих відмінностей між управлінцями і працівниками виробничих цехів за проявом організаторських здібностей. Дослідження показало значиму взаємодію посади і статті підприємців із типами мотивації. Висока мотивація успіху і мотивація уникнення невдач по-різному здійснює вплив на прояв ролі оцінювач ідей у працівників виробничих колективів: у чоловіків сильна мотивація успіху і сильна мотивація уникнення невдач пов’язані найбільшим проявом даної ролі, а у жінок сильна мотивація успіху і сильна мотивація уникнення невдач пов’язані з найменшим проявом даної ролі. Висока мотивація уникнення невдач по-різному здійснює вплив на прояв ролі організатор групи у підприємців: у жінок висока мотивація уникнення невдач пов’язана із максимальним проявом даної ролі, у чоловіків, навпаки, низька мотивація уникнення невдач пов’язана з більшим проявом даної ролі.

РОЗДІЛ 3.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ У ПІДПРИЄМЦІВ В УМОВАХ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

3.1. Обґрунтування програми тренінгу, спрямованої на підвищення мотивації успіху у підприємців

Нині вагомого значення набуває питання професійного розвитку здібностей підприємців, підвищення рівня їх успішності в роботі та професійної компетентності. Високий рівень професіоналізму, орієнтація на досягнення, підкріплені розвинутими підприємницькими здібностями і комунікативними здібностями, є головними складовими ефективної компанії. На сучасних виробничих підприємствах цінуються працівники з високим рівнем професійних, управлінських і особистісних здібностей, орієнтовані на успіх, здатні самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність. Тому своє дослідження ми спрямували на розвиток у підприємностей підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей, які є компонентами мотивації успіху.

Психологічний тренінг «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» був розроблений і адаптований для підприємців.

Варто відмітити, що підприємці, де проводилось дослідження, були зацікавлені в проведенні психологічного тренінгу.

Мета формувального дослідження – підвищити рівень мотивації успіху у підприємів шляхом підвищення у них рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей.

Відповідно до мети було поставлено наступні завдання:

1. Підготувати програму тренінгу, спрямованого на розвиток

підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей.

2. Здійснити апробацію програми тренінгу; перевірити зв'язок підвищення мотивації успіху із підвищенням рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей у підприємців.

3. Перевірити ефективність проведення програми тренінгу з працівниками виробничих колективів.

На початку формувального дослідження було висунуте припущення, що рівень мотивації успіху у підприємців можна підвищити шляхом забезпечення наступних умов, враховуючи потреби підприємства і їх особистісний потенціал:

- підвищення рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей.
- усвідомлення підприємцями значення підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей при виконанні завдань і професійних обов'язків.

Варто відмітити, що на формувальному етапі дослідження було здійснено перевірку зв'язку мотивації успіху у підприємців з їх підприємницькими здібностями, комунікативними і організаторськими здібностями. Тому під час тренінгу вправи і завдання були спрямовані на підвищення не самої мотивації успіху, а на формування підприємницьких здібностей, організаторських, комунікативних схильностей.

Рівень прояву у підприємців підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей пов'язаний із рівнем мотивації успіху, що було емпірично доведено у другому розділі магістрської роботи.

Відповідно до мети тренінгу, було поставлено наступні завдання тренінгу:

1) Забезпечити формування у підприємців підприємницьких здібностей.

2) Забезпечити формування у підприємців комунікативних здібностей.

3) Забезпечити формування упідприємців організаторських здібностей.

Виконання завдань тренінгу можливо при забезпеченні наступних психологічних умов:

- формування у учасників тренінгу знання та усвідомлення значення

підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей при виконанні виробничих завдань і професійних обов'язків;

- актуалізації потреби в аналізі та осмисленні проблеми формування підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик;
- проведення діагностики власних підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей, актуальних для забезпечення росту потреби в досягненнях, професіоналізму та продуктивності праці;
- забезпечення емоційної насиченості учасників тренінгу, зростання впевненості в собі, рішучості, прагнення в досягненні позитивного результату.

Відповідно до мети та сформульованих завдань формувальне дослідження було проведено в три етапи. На першому етапі було підготовлено програму психологічного тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик». На другому етапі здійснено експериментальну апробацію тренінгу. На третьому етапі здійснено перевірку ефективності впровадження тренінгу. Для цього було проведено перший та другий діагностичні зрізи в досліджуванихгрупах, використовувалися кількісні і якісні критерії.

Отримані результати піддавались змістовному якісному аналізу.

В основу програми тренінгу за основупокладено розроблену А.В. Юдіною модель мотивації успіху у працівників виробничих колективів, до складу якої входять комунікативні здібності, організаторські здібності, підприємницькі здібності [67]. Тренінг було проведено з підприємцями Одеси та Одеської області. Загалом дослідженням було охоплено 62 фізичні особи – підприємці (ФОП) (32 особи на констатувальному етапі і 30 особи на формувальному етапі), серед яких 47 чоловіків і 15 жінок. Згідно визначених здібностей та схильностей, які мають бути сформовані впродовж психологічного тренінгу, були обрані методи та розроблені конкретні тренінгові вправи. Для перевірки ефективності тренінгу було обрано дві групи досліджуваних: експериментальна та контрольна.

Для визначення очікувань працівників виробничих колективів від тренінгу, запитів та побажань, емоційного стану до початку проведення тренінгу

було використано анкету для вивчення очікувань учасників від тренінгу (Додаток Б).

Для вимірювання мотивації успіху у підприємців було застосовано комплекс психодіагностичних методик (Додаток А). «Методика діагностики особистості на мотивацію успіху» і «Методика діагностики особистості на мотивацію уникнення невдач» Т.Елерса. Для вимірювання рівнів прояву підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей у підприємців до тренінгу та після проведення тренінгу було використано психодіагностичні методики: «Тест на загальні здібності до підприємництва – GET TEST», опитувальник «Діагностика комунікативних та організаторських здібностей КОЗ–2». Для оцінки ефективності проведення психологічного тренінгу, спрямованого на підвищення мотивації успіху у підприємців вивчення загального враження учасників, задоволеності участю у тренінгу та емоційного стану застосовано анкету (Додаток Б). Працівники виробничих колективів, що брали участь у формуючому експерименті проходили два діагностичні зрізи (табл. 3.1).

Аналіз отриманих результатів було здійснено в програмному комплексі SPSS (версія 22) шляхом порівняння результатів опитування: рівнів підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей, рівнів мотивації успіху та мотивації уникнення невдач. Також проведено якісний аналіз заповнених анкет учасників щодо очікувань до тренінгу, анкет щодо результатів ефективності проведення тренінгу та вивчення задоволеності. Аналіз результатів апробації тренінгу було здійснено через порівняння даних в експериментальній та контрольній групах.

Цільова аудиторія для тренінгу. В дослідженні взяли участь підприємці. Досліджувані були розподілені на дві групи. Усім учасникам спочатку було запропоновано пройти перший діагностичний зріз. Потім експериментальна група відвідувала тренінг, а контрольна група не відвідувала спеціально влаштованого тренінгу. Через три, чотири тижні після першого діагностичного зрізу та проведення тренінгу з досліджуваними було проведено другий

діагностичний зріз із застосуванням тих самих методик та «анкети оцінки ефективності проведення тренінгу».

До експериментальної групи увійшли 30 підприємців, серед яких 23 чоловіків і 7 жінок. Всі досліджувані з експериментальної групи відвідали тренінг «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик», що тривав 15 годин і містив вправи, обговорення, завдання та міні-лекції, що стосувалися розвитку підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей в умовах виробництва, а також знань та умінь, які мають зв'язок професійною діяльністю. Через три тижні після проведення тренінгу працівники з експериментальної групи пройшли другий діагностичний зріз з метою порівняння показників до участі у тренінгу та після.

До контрольної групи увійшло 32 підприємці, яуі пройшли два діагностичні зрізи з проміжком часу три тижні, але не брали участь у спеціальних заходах. Контрольну групу склали також підприємці, серед яких 24 чоловіки і 8 жінок.

Згідно з результатами емпіричного дослідження, описаними у другому розділі магістерської роботи, у підприємців виявлено низький рівень мотивації успіху, слабо виражений тип мотивації орієнтований на успіх, слабо виражені підприємницькі здібності, організаторські здібності, комунікативні здібності. Тому доречно застосовувати тренінгову програму, спрямовану на формування мотивації успіху у підприємців.

Тренінг «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» був розроблений для проведення з підприємцями. В програмі тренінгу було використано практичні вправи та завдання, спеціально адаптовані для специфічної вибірки досліджуваних. Успішне застосування тренінгових вправ, завдань, міні-лекцій, обговорень забезпечило ефективність проведення тренінгу з підприємцями. При підготовці програми тренінгу було використано теоретичні підходи щодо застосування тренінгу в контексті вирішення проблем в організаціях, аналізу проблем, які можуть виникати в роботі з персоналом на підприємствах та які знайшли відображення в роботах

наступних авторів, як: Горбунова В.В [14], Горностай П.П. [15], Занюк С. С. [19], Карамушка [21, 22, 23, 24, 57], Ковальчук О.С.[29], О. Креденцер [32], О.Максименко С.Д. [59], М.Малигіна [74], Юдіна А.В. [66. 67].

3.2. Зміст та структура програми тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик»

Структура тренінгу містить вступ, три розділи, кожен з яких присвячений розвитку підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських здібностей і заключної частини. Загальний обсяг тренінгу складає 36 години, з них 15 годин учасники працювали аудиторно з тренером, а решту 21 годину було відведено на виконання самостійного відпрацювання отриманих навиків. Час, який учасники тренінгу працювали з тренером в аудиторії включав в себе: 1 година – вступ, 13 годин – основна частина тренінгу: 3 розділи, 1 година – заключна частина, підведення підсумків, рефлексія, побажання учасників один одному. Тренінг містив практичні вправи, обговорення, завдання та міні-лекції, що стосувалися підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей, їх значення у повсякденній діяльності здібностей.

Періодичність і тривалість проведення занять зумовлюється особливостями змісту програми тренінгу. Практичні вправи передбачають наявність мети, інструкції, роздаткових матеріалів (при необхідності) і переліку питань для обговорення.

Вступна частина тренінгу

1) Криголам: «Знайомство»: «Мене звати …, я працюю…», «Найбільш за все я люблю…», «Зараз для мене найважливіше..».

2) Вивчення очікувань учасників: заповнення анкет щодо очікувань від тренінгу з наступним груповим обговорення: «Що я очікую від цього тренінгу?»,

«Що нового я для себе відкрию після тренінгу?», «Як і де я зможу застосовувати отриманні знання?»;

3) Мультимедійна презентація: «Мета, завдання, зміст та структура

тренінгу».

4) Мозковий штурм: «Визначення основних правил групової роботи і загального формату тренінгу».

Проведення першого діагностичного зрізу.

Основна частина тренінгу

Розділ 1. «Розвиток підприємницьких здібностей».

Мета розділу: за допомогою спеціальних технік сприяти розвитку у учасників тренінгу підприємницьких здібностей; забезпечити розуміння учасниками тренінгу сутності підприємницької поведінки в виробничій сфері; сприяти збільшенню знань стосовно підприємницьких здібностей у повсякденній професійній діяльності.

1. Підприємницька поведінка персоналу виробничих підприємств як фактор забезпечення професійних досягнень.

1) Метод незавершених речень: пропонується доповнити наступні вислови:

«Підприємницька поведінка персоналу виробничих підприємств для мене – це…»,

2) Групове обговорення: «Згадайте ваших колег, поведінка яких має підприємницькі ознаки, але за своїм соціальним статусом вони не є підприємцями. Про що це свідчить, на вашу думку?».

3) Індивідуальне завдання (з подальшим груповим обговоренням): «Проаналізуйте на основі власного досвіду, коли і яким чином у вас проявлялась підприємницька поведінка останнім часом. Наведіть приклади такої поведінки».

4) Міні-лекція: «Два підходи до визначення підприємництва: підприємництво як особливий тип поведінки та підприємництво як особливий вид діяльності».

5) Мозковий штурм: «Підприємницька діяльність спрямована лише на отримання грошей?».

6) Практична вправа для роботи в малих групах: «Роль підприємницької поведінки в професійних досягненнях». Завдання для

учасників: із наданих складових частин найшвидше зібрати схему, яка розкриває місце і роль підприємницької поведінки для професійних досягнень. Узагальнення та обговорення отриманих результатів.

2. Готовність до ризику, творчість, креативність як основні складові підприємницьких здібностей.

1) Метод незавершених речень: «В роботі мені часто важко…», «Ризикувати для мене – це значить ...».

2) Мозковий штурм: «Основні фактори в роботі, які впливають на ризикованість в підприємницькій поведінці».

3) Практична вправа (модифікована автором): «Прийняття ризикованого рішення». Кожній групі необхідно прийняти або не прийняти певне ризиковане рішення стосовно вирішення виробничої ситуації на прикладі введення конкретної зміни в порядок роботи: зазначити можливі переваги, вказати можливі ризики, визначити невизначені наслідки, виявити альтернативні шляхи. Результати виконання вправи обговорюються в групі.

4) Групова дискусія: «Схильність до ризику в процесі виконання виробничих завдань: аргументи «за» та аргументи «проти». Узагальнення та обговорення отриманих результатів.

3. Цілеспрямованість, рішучість та орієнтація на досягнення як результативні показники підприємницьких здібностей.

1) Індивідуальне завдання: сформулювати цілі на найближчий час та визначити кілька способів досягнення цих цілей. Мета: розвинути у учасників таких підприємницьких характеристик як цілеспрямованість та рішучість дій.

2) Творче завдання (робота в групах): намалювати людину і написати навколо неї 5-7 характеристик, які демонструють високий рівень підприємницьких здібностей.

3) Психологічна гра «Керівник». Інструкція: з групи обирається один учасник або кілька учасників (керівники), які повинні переконати інших учасників (колектив) прийняти непопулярне і інноваційне рішення, наводячи вагомі аргументи, а група має чинити опір. При обговоренні зосередитися на

умінні встановлювати контакт з людьми, переконувати, чітко й впевнено висловлювати власну думку, уміння тримати увагу аудиторії.

4) Психологічний практикум. Діагностика власних підприємницьких здібностей працівників за допомогою методики «Тест на загальні здібності до підприємництва – GET TEST.

5) Аналіз професійних ситуацій (кейси): пропонується кілька робочих ситуацій, які сприяють підвищенню або зниженню прояву цілеспрямованості і рішучості. Аналіз і обговорення в групі.

Ситуація 1. «Під час Вашої зміни сталася непередбачувана ситуація (вийшло з ладу обладнання, пристрій). Так як вихідний, керівництво знаходиться в головному офісі, що територіально далеко від місця події. Повідомивши керівництву про випадок, вам з колегами необхідно терміново прийняти рішення: чекати поки приїде керівництво і дасть розпорядження що робити чи самостійно, на свій ризик, спробувати усунути проблеми (не маючи досвіду). Ваші колеги вагаються брати на себе таку відповідальність. Як Ви вчините в даному випадку?».

Ситуація 2. «Вам доводиться працювати за Вашого колегу, який раптово пішов на лікарняний. Робота, яку вам доручили, незнайома і над-то відповідальна, Ви раніше не виконували такі завдання. На кожному новому кроці у Вас виникають нові питання щодо того, як діяти далі, що це означає. Які будуть Ваші дії: кожного разу будете звертатися з питаннями до керівництва чи старших колег або спробуєте самостійно розібратися і нести відповідальність за все, що зробите?».

6) Практична вправа «Виявлення цілеспрямованості і рішучості в роботі». Проводиться з метою розвинуту у учасників як цілеспрямованість і рішучість – навчитися ставити мету і визначати конкретні кроки її досягнення. Учасники діляться на дві групи, кожна група має на прикладі конкретної вимоги від керівництва чітко сформулювати головну мету для своєї групи (відповідно до характеру діяльності та спеціалізації), визначити основні завдання відповідно до мети, визначити конкретні кроки на шляху до реалізації поставленої мети,

потім кожне завдання поділити на під-завдання, визначити необхідні ресурси для виконання завдання. Після завершення вправи учасники обговорюють отримані результати за такими питаннями: наскільки важко було чітко сформулювати мету, основні резерви. Узагальнення та обговорення отриманих результатів.

Розділ 2. «Розвиток комунікативних схильностей»

Мета розділу: усвідомлення учасниками значення комунікативних схильностей для успішної взаємодії колективу та виконання виробничих завдань; оволодіння учасниками уміннями і навичками ефективної комунікації.

4. Прояв комунікативних схильностей працівників виробничих колективів як складова професійного успіху.

1) Мозковий штурм: «Які основні риси і моделі поведінки демонструє людина, яка має добре розвинуті навики комунікації».

2) Практичне завдання «Комунікативність». Інструкція: візьміть аркуш паперу і всередині нього намалюйте крапку, від якої в різні боки будуть розходитися промені, кожен промінь є особистісною рисою людини, що свідчить про комунікативність. Далі проводиться групове обговорення.

3) Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Прояв комунікативних здібностей на роботі: плюси, мінуси та можливі наслідки».

4) Групове обговорення: «Аналіз причин виникнення проблем у встановленні стосунків в виробничому колективі». Підведення підсумків тренінгової сесії.

5. Усвідомлення значення комунікативних схильностей для успішного виконання виробничих завдань. Діагностика прояву комунікативних схильностей.

1) Мозковий штурм: «Поведінковий прояв комунікативних схильностей у працівників різних ланок на підприємстві».

2) Робота в парах. Практична вправа «Ринок якостей» (модифіковано автором) [30]. Завдання для учасників: пропонується два аркуші паперу, на одному слід написати ті власні якості, які допомагають у встановленні стосунків в колективі, а на іншому - вказати ті якості, котрі у цьому заважають. Потім

обмінятися якостями в парі, далі повторити це в іншій парі. В подальшому обговоренні з'ясувати які якості були набуті учасниками, чи задоволені вони результатом, чи вдалий був обмін

3) Групове обговорення: «Яких додаткових особистісних якостей вам бракує для комфортного спілкування в колективі?».

4) Практична вправа «Поганий фахівець». Завдання для учасників: з групи обирається один учасник на роль «поганого фахівця». Решта поділяються на дві групи порівну. Завдання першої групи «звинувачувати» - виділити негативну рису в спілкуванні «поганого фахівця» і описати її прояви. Просто оціночні судження без описання поведінки та висловлювань людини не допускаються. Функція іншої групи – «захисників» – знайти пояснення такої поведінки і дати іншу позитивну характеристику «фахівцю». Потім слово надається самому «поганому фахівцю». Він сам висловлюється стосовно почутого, виражає власне емоційне ставлення до ситуації, пояснює прояв своїх комунікативних здібностей відповідає на звинувачення та описує себе як «хорошого фахівця». Вправа спрямована на усвідомлення своїх недоліків в професійному становленні, у вчинках, без переводу їх на особистість, уміння контролювати власні емоції, коректно сприймати критику, не псуючи стосунків з іншими.

6. Фактори формування комунікативних навиків в колективній взаємодії.

1) Практична вправа «Позитивне Я». Завдання: учасникам пропонується протягом 5 хвилин розповідати тільки про свої досягнення як особистісні, так і професійні, які можуть сприяти його ефективному спілкуванню з іншими і формування впевненості в собі. Важлива підтримка зі сторони групи, не дати зупинитися. В груповому обговоренні з'ясувати, яке значення має для людини позитивне самосприйняття і усвідомлення власних досягнень, яким чином останнє допомагає у досягти успіху в роботі.

2) Робота в групах. Завдання для учасників: визначити рейтинг психологічних характеристик працівника, який демонструє високий ступінь

комунікативних схильностей. Учасникам пропонується перелік характеристик для ранжування їх по мірі значимості для роботи. Далі проводиться групове обговорення.

3) Творче завдання. Завдання: учасники поділяються на малі групи, кожна група малює людину і складає список характеристик і поведінкових проявів комунікативної людини.

4) Аналіз професійних ситуацій (кейси):учасникам пропонується програти ситуації спілкування в колективі, які вимагають застосування комунікативних здібностей.

Ситуація 1. Ваш колега з якогось часу з Вами не здоровається з Вами, при зустрічі опускає голову. Вас це дещо дивує. Проте вам з ним необхідно виконати спільне завдання, тому конфлікт не доречний. Які будуть ваші дії.

Ситуація 2. «Ви прийшли працювати в новий колектив, який уже досить згуртований і дружній, мають свої традиції і правила поведінки. Проте засоби і способи виконання роботи у них дещо застарілі і малоефективні. У вас є кілька ідей як покращити показники виробництва на дільниці і, тим самим, полегшити і пришвидшити роботу колективу. Ви передбачаєте, що колектив навряд-чи погодиться з Вами, адже їм прийдеться по-новому вивчати методику і техніку виконання виробництва. Як Ви повідомите керівнику про ваші ідеї?».

Задані ситуації не мають однозначного рішення і учасники мають самостійно обрати стратегію поведінки. Далі при обговоренні учасники мають вказати на труднощі, з якими вони зустрілися під час здійснення спілкування. Разом група має визначити умови профілактики та подолання труднощів у спілкуванні. Узагальнення та обговорення отриманих результатів.

Розділ 3. «Розвиток організаторських схильностей»

Мета розділу: розвиток у учасників тренінгу організаторських схильностей за допомогою спеціальних технік; збільшення знань стосовно організаторських схильностей у повсякденній роботі.

7. Організаторські схильності працівників як показник злагодженої роботи колективу.

1) Групове обговорення: «Що для вас є факторами ефективної організації роботи колективу».

2) Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Особливості прояву організаторських схильностей, їх зміст та значення у виробничій діяльності».

3) Робота в групах. Завдання для учасників: кожній групі пропонується скласти список поведінкових характеристик працівника з високими організаторськими схильностями. Далі – виступи кожної групи і загальне групове обговорення.

4) Мозковий штурм: учасникам пропонується поміркувати і висловитися стосовно наступного питання: «Чи організатор і лідер в колективі це одна людина?». Узагальнення та обговорення отриманих результатів.

8. Діагностика готовності працівників виробничих колективів до прояву організаторських схильностей.

1) Групове обговорення: визначити як проявляються в роботі організаторські якості. Навести приклади із власного спостереження.

2) Психологічний практикум: визначення рівня комунікативних і організаторських здібностей (за допомогою опитувальника «Діагностика комунікативних і організаторських схильностей» КОЗ-2).

3) Групове обговорення: «Наведіть приклади конкретних робочих ситуацій з Вашого життя, коли необхідно проявляти високий рівень організаторських схильностей».

4) Обговорення в групі результатів діагностики рівня комунікативних і організаторських схильностей. Узагальнення та обговорення отриманих результатів.

9. Розвиток особистісних рис і здібностей, необхідних для організації ефективної роботи колективу.

1) Аналіз професійних ситуацій: учасникам пропонується кілька робочих ситуацій, в яких різноманітні зовнішні і внутрішні фактори здійснюють вплив на формування організаторських здібностей.

Ситуація 1: «Ваш колега постійно запізнюється на роботу, тому ви гаєте

час і вимушені розпочинати роботу пізніше і витрачати на її виконання більше часу. Ваші дії».

Ситуація 2: «Керівник Вашого підрозділу пішов на лікарняний і доручив Вам виконувати його обов'язки на час його відсутності. Як ви розпочнете робочий день. Які будуть Ваші дії з організації роботи колективу».

Підвести підсумки в груповому обговоренні.

2) Практична вправа «Список справ» (розроблена автором). Інструкція:

«Візьміть аркуш паперу і напишіть свій розклад на день, зважаючи на те, що є справи надто важливі і термінові, а є важливі, але не термінові (щоденні). Спробуйте спланувати справи на день, проранжувати їх по мірі виконання».

3) Практичні вправи: а) вправа в парах (запропонована автором). Завдання: обидва учасника з пари за спиною ховають певні предмети (ручку, ножиці, блокнот). Задача кожного – запевнити іншого в тому, що у нього немає конкретного предмету або, навпаки, є (незалежно від того, як насправді). б) вправа «Вийти із кола» [40]. Завдання: на підлозі схематично зображується коло і туди становиться кілька учасників. Задача одно – запевнити учасників, які стоять в колі, що їм треба вийти із кола. Групове обговорення, з якими труднощами стикалися учасники, що було найважче, де найкраще проявлялися організаторські здібності.

3) Індивідуальне завдання: скласти список своїх позитивних якостей і список своїх негативних якостей. Як ці якості впливають на перебіг робочих ситуацій, на організацію власного робочого дня / тижня. Далі проведення групового аналізу з усіма учасниками тренінгу.

4) Групове обговорення: поміркувати і висловитися стосовно наступного:

«Як і в яких виробничих ситуаціях можуть бути застосовані ваші знання, здібності і уміння? Коли найдоречніше проявляти організаторські схильності?». Узагальнення та обговорення отриманих результатів.

Заключна частина тренінгу

1. Підведення підсумків тренінгу (рефлексивний аналіз): учасники

дають відповіді на питання: «Що дав мені тренінг», «Які форми роботи мені найбільше сподобались або не сподобались».

2. Загальне групове обговорення найбільш цікавих моментів тренінгу, які знання, уміння та навички було отримано завдяки тренінгу і як їх можна використовувати в подальшій роботі.

3. Вивчення ефективності проведення тренінгу: заповнення анкет ефективності проведення тренінгу.

4. Поради та побажання один одному щодо подальшої роботи.

5. Заключне слово тренера.

Під час тренінгу учасникам було підготовлено та роздано методичний матеріал за темою тренінгових занять, який потім залишився у них для кращого засвоєння матеріалу.

3.3. Аналіз результатів впровадження тренінгу

Аналіз ефективності проведення тренінгу з підприємцями Одеси та Одеської області (ФОП) було здійснено через порівняння результатів вимірів показників мотивації успіху та показників підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей у двох групах досліджуваних. Для перевірки впливу психологічного тренінгу на рівень мотивації успіху у працівників виробничих колективів, що сприяють ефективності праці та підвищенню виробничих показників, було проведено два діагностичні зрізи – безпосередньо перед тренінгом та через 3 тижні після його проведення. Зважаючи на специфічну сферу діяльності (важке хімічне виробництво, постійна зайнятість працівників), проведення повторного вимірювання показників через 3 тижні є достатнім терміном. За цей час досліджувані мали змогу використати набуті впродовж тренінгу знання та навички у роботі та повсякденній взаємодії з іншими людьми.

Важливо відмітити, що майже всі досліджувані відповіли, що вперше беруть участь у психологічному тренінгу і не мають досвіду спілкування з

психологами в подібному форматі. Тому уявлення працівників про тренінг були досить невиразними. Участь в тренінгу була рекомендована адміністрацією підприємства. Проте чимало ппідприємців виражали зацікавленість в роботі у форматі психологічного тренінгу та в спілкуванні з експериментатором.

Аналіз результатів ефективності застосування програми тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» в експериментальній групі було здійснено у двох напрямках: 1) аналіз за якісними показниками результатів виконання учасниками інтерактивних технік та практичних вправ, активність і задоволеність участю в тренінгу; 2) аналіз за кількісними показниками, порівняння результатів першого та другого діагностичних зрізів, статистична обробка отриманих даних.

Аналіз відмінностей за якісними показниками. Вивчення очікувань від тренінгу проводилось серед учасників під час вступної частини за допомогою таких питань: «Які знання Ви хочете отримати від тренінгу?», «Що Ви очікуєте від тренінгу?», «Якими практичними навичками Ви хочете оволодіти?», «Ви раніше приймали участь в тренінгах?», «Як Ви ставитесь до форми роботи в тренінгу і до заявленої теми?». Відповіді на ці питання дали уявлення про загальний настрій групи, налаштованість на роботу, інтереси та зацікавленість учасників.

Учасники проявляли інтерес ще до початку роботи в тренінгу. Про це свідчать відповіді учасників на питання «Що Ви очікуєте від тренінгу?»: чимало відповідей було: «Цікаво отримати нову інформацію», «Хочу дізнатися щось цікаве про підприємництво», «Можливо, буду використовувати почуту інформацію в повсякденному житті». На питання «Які знання Ви хочете отримати від тренінгу?» отримані відповіді можна поділити на три групи:

«Щось цікаве і корисне», «Інформацію, яку я потім зможу використовувати в роботі», «Послухати про ті навики і здібності, що написані в темі». На питання «Якими практичними навичками Ви хочете оволодіти?» досліджувані дали відповіді: «навички підприємця», «комунікативні навички», «навички керівника», «навички участі в психологічному тренінгу».

Аналізуючи в цілому очікування підприємців до початку роботи в тренінгу, варто відмітити наступні фактори: участь в тренінгу їм запропоновано, мета озвучена, але не до кінця усвідомлена усіма досліджуваними, відсутність будь- якого досвіду роботи в тренінгу та групової роботи з психологом. Саме останній фактор викликав інтерес до тренінгу. Не стільки тема їх цікавила спочатку, скільки невідомий до цього часу формат роботи та спілкування. Було помітно, що підприємців, які приймали участь у тренінгу, не мали розвинутого навику спілкування, рідко висловлювали власну думку незнайомим людям.

На початку роботи з групою довелося пояснювати зміст теми, значення підприємницьких здібностей, важливість їх застосування в роботі, відмінність підприємницьких здібностей від власне підприємництва, роль організаторських і комунікативних здібностей у колективній взаємодії. Для цього було застосовано мультимедійне обладнання, на якому було представлено теоретичний матеріал, наглядні приклади. Варто зазначити, що на це довелося витрати чимало часу. Після роз'яснення тренером актуальності теми заняття і її наближеності до виробничих підприємств, інтерес досліджуваних підвищився, вони почали жваво обговорювати, висловлювати думки, наводити приклади із власного життя, задавати питання. Тобто можна констатувати, що із розумінням практичного значення теми тренінгу зросла активність учасників. А це сприяло ще більшій зацікавленості підприємців груповою роботою.

Таку динаміку вдалося досягнути завдяки застосуванню практичних вправ і технік, які поєднують навички комунікації, дружнього спілкування, розкриття творчого потенціалу, критичного мислення, рішучості, впевненості. Особливого значення мало проведення «криголамів», що створювали позитивну емоційну атмосферу, довіри в групі. Спільне обговорення правил групової роботи та їх схематичне зображення на дошці сприяло збереженню позитивної довірливої атмосфери протягом тренінгу.

Розділ І був присвячений розвитку підприємницьких здібностей учасників. Найбільш активно досліджувані поводилися під час виконання завдань, коли необхідно було доповнити речення: «Підприємницька поведінка для мене це…».

В основному, відповіді учасників зводились до того, що вони розуміють і сприймають підприємницьку поведінку як прагнення знайти власну вигоду у будь-якій ситуації, та як схильність заробити гроші або авторитет у будь-якому місці. Деякі наводили приклади із власного життя, дехто зазначав, що йому не властива така поведінка. Виконання даного завдання показало загальне розуміння працівниками підприємницької поведінки та значення для власних досягнень. Найбільш показовою була робота над вправою, коли учасникам пропонувалося прийняти ризиковане рішення і впевнити групу погодитись з ним. Було обрано двох учасників, котрим задано ситуацію прийняти нестандартне і ризиковане рішення і запевнити групу в його правильності і розумності. Виконуючи дане завдання, обидва учасника намагалися продемонструвати підприємницьку здібність – здатність брати на себе відповідальність, рішучість та переконувати інших. Успішність виконання цього завдання залежала від рівня розвитку у працівників підприємницьких здібностей, наполегливості та уміння розумно ризикувати. Робота з підприємницькими здібностями учасників тренінгу проводилась з використанням практичних вправ. Виконуючи завдання працівники тренували свої здібності і навики, актуалізували їх, а рефлексуючи, надавали їм значення і важливості застосування у повсякденному житті. Серед представлених характеристик, що демонструють високий рівень підприємницьких здібностей, працівниками було відмічено: ініціативність, здатність ладити з людьми, бажання та уміння заробляти, сміливість, впевненість, оптимізм.

По завершенню роботи в даному розділі проводилася рефлексія, обговорення та узагальнення результатів виконання завдань учасниками тренінгу. Працівники завзято включались в обговорення, розмірковували над значенням підприємницьких здібностей в роботі у виробничих колективах, про важливість даних здібностей у людей, не пов’язаних із бізнесом. Тобто уявлення працівників виробничих колективів щодо підприємницьких здібностей на початку тренінгу були смутними, але в процесі спеціально спрямованої роботи під час тренінгу змінювалися в позитивну сторону.

Розділ ІІ тренінгу був присвячений розвитку комунікативних здібностей працівників. Досліджуваним запропонували на аркуші паперу написати ті якості, які допомагають у встановлені стосунків, і ті, які цьому заважають. Потім обмінятися аркушами і обговорити, які нові якості набули учасники з кожної групи. При виконанні даного завдання підприємці віднесли до якостей, які їм допомагають встановлювати стосунки в колективі: щирість, працелюбність, відкритість, пунктуальність, інтелектуальний розвиток. Якості, які заважають спілкуванню і відштовхують оточуючих, на думку працівників: нещирість, нервовість, замкненість невпевненість у собі. Також досліджуваним було запропоноване творче завдання: намалювати людину і скласти навколо неї список характеристик і поведінкових проявів комунікативних здібностей. До прояву комунікативності підприємці віднесли товариськість, впевненість, рішучість, готовність діяти, здатність ризикувати, активність. Таким чином, вони продемонстрували власне бачення комунікативності в повсякденному житті. Досліджувані розбирали ситуації, в яких слід демонструвати комунікативні здібностей. При обговоренні зазначили, що вони зрозуміли як можуть спілкуватися з іншими колегами і легко встановлювати нові знайомства.

Розділ ІІІ був присвячений розвитку організаторських здібностей у підприємців. За допомогою практичних вправ, групового обговорення та міні-лекцій відбувалося формування усвідомлення досліджуваними значення організаторських здібностей для успішної роботи колективу, збільшення знань стосовно організаторських здібностей. Варто відмітити, що на початку роботи в тренінгу досліджувані слабо розуміли значення організаторських здібностей, погано орієнтувалися у їх визначенні. Так, при описанні організаторських здібностей зазначалося, що це лише якості керівників, а організувати – значить управляти. Позитивного ефекту було досягнуто після проведення короткої мультимедійної презентації та міні-лекції. Учасникам було донесено визначення організаторських здібностей, їх значення, наведено приклади. Після лекції тренера спостерігалося підвищення активності і включення в обговорення, учасники тренінгу почали наводити приклади прояву організаторських

здібностей із власного досвіду, зазначати які із перерахованих рис властиві саме їм. Очевидним є висновок, що, на відміну від комунікативних здібностей, організаторські здібності у працівників виробничих колективів набагато слабше розвинуті. Як показують результати виконання тренінгу, низький рівень розвитку організаторських здібностей у працівників пов'язаний із відсутністю знання. Це твердження доводить зростання активності учасників в обговоренні організаторських здібностей і спроба проявити певні організаторські здібності під час тренінгу після прослуховування міні-лекції. Розвиток організаторських здібностей у працівників здійснено за допомогою практичних вправ. Досліджуваними пропонувалося скласти список справ на наступний день, зважаючи на те, що є справи важливі, термінові, є рутинні, щоденні справи, а є ті, від яких можна відмовитись. Варто відмітити, що при виконанні даної вправи майже всі учасники відчували певні труднощі, довго вагались. Підбиваючи підсумки, працівники вказали на своє усвідомлення значення організаторських здібностей при плануванні роботи у виробничих ситуаціях.

На завершення досліджувані висловили свої враження від тренінгу. Працівники відмітили інтерес до теми тренінгу, до самої форми проведення тренінгу, відмітили, що раніше вони не приймали участі у психологічному тренінгу і вважали це нудним і безкорисним заняттям. Також учасники зазначили, що завдяки участі у тренінгу вони отримали досвід виступу перед аудиторією, здобули навички спілкування. На емоційному рівні учасникам було весело, цікаво, завдяки тренінгу вони дізналися більше один про одного. Висловлюючи побажання, подякували за корисні навички, за висновки, котрі вони зробили після виконання практичних вправ, і за досвід, яким з ними поділилися.

Досліджувані з експериментальної групи визначили оцінку ефективності проведення тренінгу:

- 80% відзначили максимальну задоволеність участю у тренінгу;
- 83% відмітили зрозумілість та доступність матеріалу тренінгу;

- 80% вказали на користь матеріалу тренінгу для застосування у повсякденній практиці на роботі;
- 79% відзначили емоційний комфорт та відкритість під роботи у тренінгу;
- 77% вказали, що матеріали тренінгу можуть допомогти отримати відповіді на актуальні питання.

Зауважень щодо способу проведення тренінгу від учасників не було. В заповнених пост-тренінгових анкетах деякі учасники висловили компліменти і подяку тренеру, зазначили, що дізналися нову для них інформацію, яку готові використовувати у повсякденній практиці. На завершенні тренінгу у учасників спостерігався піднятий настрій та впевненість при спілкуванні. На емоційному рівні працівники з експериментальної групи виразили захоплення людьми, які вдало використовують у повсякденній роботі підприємницькі здібності, організаційні і комунікативні схильності і досягають високих результатів в роботі і орієнтовані на успіх.

Аналіз відмінностей за кількісними показниками. Для кількісного аналізу було використано «Методику діагностики особистості на мотивацію досягнення успіху» та «Методику діагностики особистості на мотивацію уникнення невдач» (Т. Елерс) для вимірювання мотиваційної спрямованості працівників до успіху та до уникнення невдач; «Тест на загальні здібності до підприємництва» (GET TEST) для визначення рівня прояву підприємницьких здібностей, опитувальник «Діагностика комунікативних та організаторських здібностей» (КОЗ–2); пост-тренінгову анкету для оцінки ефективності проведення тренінгу, визначення загального враження, емоційного стану та задоволеності учасників Б).

Про ефективність проведення тренінгу свідчать заповнені пост-тренінгові анкети, в яких учасники давали оцінку стилю проведення тренінгу, способу викладення матеріалу, доступності інформації. Пост-тренінгова анкета дозволила визначити ступінь ефективності тренінгу за наступними критеріями:

1) загальна задоволеність участю в тренінгу; 2) зрозумілість матеріалу і способу викладення; 3) ступінь виправданості очікувань; 4) корисність

матеріалів для повсякденної роботи на підприємстві; 5) емоційний комфорт; 6) відповідність стилю викладання матеріалу даній проблематиці; 7) ступінь допомоги матеріалів тренінгу у проблемних питаннях для учасників. Ці критерії були оцінені учасниками за п’ятибальною шкалою. Результати оцінки представлено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Оцінка ефективності проведення тренінгу

№	**Критерій оцінки ефективності проведення тренінгу**	**Середня оцінка**
1	Загальна задоволеність участю в тренінгу	4,36
2	Зрозумілість матеріалу і способу викладення	4,14
3	Ступінь виправданості очікувань	4,23
4	Корисність матеріалів для повсякденної роботи на підприємстві	4,39
5	Емоційний комфорт	4,56
6	Відповідність стилю викладання матеріалу даній проблематиці	4,16
7	Ступінь допомоги матеріалів тренінгу у проблемних питаннях для учасників	4,14

З таблиці 3.1 видно, що учасники оцінили ефективність тренінгу високим балом по всім критеріям. Отримані результати свідчать про важливість для працівників виробничих колективів отримання не тільки теоретичних знань, але й практичних навичок, необхідних для вирішення проблемних ситуацій в повсякденній практиці на роботі.

Кількісний аналіз результатів першого і другого діагностичних зрізів здійснювався з метою дослідити як змінились вимірювальні показники після проведення тренінгу. Між двома вимірами експериментальна група зазнала повноцінного впливу тренінгу. Порівняльний аналіз результатів діагностичних зрізів до і після тренінгу в експериментальній групі був проведений за допомогою порівняння.

Порівняння результатів двох діагностичних зрізів показало, що у працівників в експериментальній групі показники мотивації успіху, комунікативних і організаторських здібностей зазнали позитивних змін, тобто збільшилися після проведення тренінгу. Після тренінгу у працівників зросли показники підприємницьких здібностей: потреба в досягненнях, потреба в незалежності, творчі схильності, креативність, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість і рішучість. Відмінності за показниками першого і другого діагностичних зрізів є суттєвою. Показник мотивації уникнення невдач після другого діагностичного зрізу зменшився, але цей результат не є статистично значимим.

Далі наведенні результати порівняння вимірювальних показників до та після тренінгу, представлені показники рангів. Стовпчик «Напрям зміни» містить позначки: «↑» – значення показнику збільшилося; «↓» – значення показнику зменшилося; «=» – значення показнику залишилось незмінним (табл. 3.2). Встановлено, що зросли показники мотивації успіху, підприємницьких здібностей, організаторських і комунікативних здібностей у підприємців після проведення тренінгу. Визначено величину впливу психологічного тренінгу на формування підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей, які пов’язані із підвищенням мотивації успіху у підприємців – учасників тренінгу.

До участі у тренінгу середній показник мотивації успіху становив 13,87 балів і відповідав середньому рівню, а після участі у тренінгу середній показник рівня мотивації успіху збільшився до 18,5 балів, що відповідає високому рівню. Відбулося зниження рівня мотивації уникнення невдач у працівників після проведення тренінгу (з високого до середнього рівня), проте дані результати не є достовірними. Це може бути обумовлено ростом мотивації успіху і зростанням показників підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей, що обумовлюють мотивацію успіху.

Таблиця 3.2

Порівняння вимірювальних показників в експериментальній групі після двох діагностичних зрізів

Вимірювальні показники	*Негативні ранги **	*Позитивні ранги ***	*Показник залишився незмінним ****	*Напря-мок змін*
мотиваціяуспіху	2	28	2	↑
мотивація уникнення невдач	16	13	3	↓
комунікативні здібності	1	28	3	↑
організаторські здібності	2	28	2	↑
підприємницькіздібності всього	1	29	0	↑
потреба в досягненнях	1	19	12	↑
потреба в незалежності	0	20	11	↑
творчі здібності, креативність	1	27	2	↑
уміння йти на розумний ризик	1	20	9	↑
Цілеспрямова- ність і рішучість	2	22	6	↑

* кількість випадків, коли після тренінгу показник зменшився

** кількість випадків, коли після тренінгу показник збільшився

*** кількість випадків, коли після тренінгу показник залишився незмінним

Після другого діагностичного зрізу зросли показники комунікативних здібностей і організаторських здібностей у підприємців з експериментальної групи. Після участі у тренінгу рівень комунікативних здібностей у працівників став вищий (17 балів – високий рівень), ніж був до тренінгу (12,2 балів – середній рівень). Рівень організаторських здібності працівників після проведення

тренінгу став вищим (17,13 балів – високий рівень), ніж був до проведення тренінгу (12,47 балів – середній рівень). Зросли показники підприємницьких здібностей у працівників з експериментальної групи в результаті другого діагностичного зрізу: після участі у тренінгу рівень підприємницьких здібностей став вищий, ніж був до його проведення. Загальний показник підприємницьких здібностей у підприємців до тренінгу відповідав середньому рівню (31,77 бали), після проведення тренінгу підвищився до високого рівня (38,6 балів). Порівняння результатів двох діагностичних зрізів виявило зростання рівня окремих підприємницьких здібностей у підприємців з експериментальної групи. В результаті експериментального впливу тренінгу у підприємців зросли показники потреби в досягненні, потреби в незалежності, автономії, творчі схильності, креативність, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованості і рішучості. Відмінності показників окремих підприємницьких здібностей після першого і другого діагностичних зрізів є досить значимими.

Було здійснено порівняння прояву типів мотивації у підприємців в експериментальній групі до тренінгу та після його проведення. Як видно у таблицяі 3.3 до тренінгу у підприємців в експериментальній групі переважали типи мотивації орієнтований на уникнення невдач та немотивований, яким характерна низька мотивація успіху. Після проведення експериментального впливу під час другого діагностичного зрізу кількість людей із типом мотивації орієнтований на уникнення невдач зменшилась, зросла кількість працівників з типом мотивації орієнтований на успіх, що передбачає високу мотивацію успіху, та з типом мотивації мотивований, що характеризується високою мотивацією успіху і високою мотивацією уникнення невдач. Дані результати підтверджують, що проведення тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» сприяло зростанню у підприємців мотивації успіху і зменшенню мотивації уникнення невдач.

Результати емпіричного дослідження психологічних особливостей мотивації успіху у підприємців виробничих колективів представлені у другому розділі магістерської роботи, показали результати зв’язку мотивації успіху із

Таблиця 3.3

Прояв типів мотивації у підприємців в експериментальній групі після двох діагностичних зрізів (у %)

Мотивований		Орієнтований на успіх		Орієнтований на уникнення неудач		Немотивований	
1 діагн зріз	2 діагн зріз	1 діагн зріз	2 діагн зріз	1 діагн зріз	2 діагн зріз	1 діагн зріз	2 діагн зріз
2	8	3	13	15	6	14	7

підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими здібностей. На формувальному етапі дослідження експериментально доведено зв'язок мотивації успіху із підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими здібностями.

Описані вище результати свідчать про ефективність впливу психологічного тренінгу на підприємницькі здібності, комунікативні і організаторські здібностями, що пов'язані із мотивацією успіху у підприємців. Варто відмітити, що вправи були спрямовані лише на розвиток підприємницьких здібностей, організаторських і комунікативних здібностей. Задля вимірювання цілісної картини, у досліджуваних було виміряно мотивацію успіху і мотивацію уникнення невдач. Вагомих позитивних змін зазнали підприємницькі здібності працівників, комунікативні, організаторські здібності, і як наслідок, підвищився рівень мотивації успіху у підприємців в експериментальній групі. Отже, тренінг «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» сприяв підвищенню мотивації успіху у підприємців в експериментальній групі.

Аналіз відмінностей за вимірюваними показниками в контрольній групі після першого та другого діагностичних зрізів показав наступне. В контрольній групі повторне вимірювання показників підприємницьких здібностей,

організаторських і комунікативних здібностей, а також мотивації успіху та мотивації уникнення невдач відбувалось з інтервалом у три, чотири тижні. Працівники з контрольної групи не зазнавали жодних впливів з боку експериментатора, їм лише пропонувалося двічі відповідати на питання тестових методик і було роз'яснено, що вони беруть участь у масовому опитувані підприємців.

При порівнянні результатів двох діагностичних зрізів показників підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей, мотивації успіху у підприємців з контрольної групи було виявлено, що бали за всіма вимірюваними показниками істотно не змінилися. Ці результати можна вважати, що за відсутності експериментального впливу тренінгу на працівників не відбувається росту підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей і, як наслідок, не збільшується мотивація успіху. Далі наведенні результати порівняння вимірювальних показників першого та другого діагностичних зрізів в контрольній групі, представлені показники рангів (див. табл. 3.4). В контрольній групі при порівнянні результатів першого і другого діагностичних зрізів за вимірювальними показниками не виявлено значих змін. У працівників з контрольної групи показники комунікативних, організаторських здібностей, підприємницьких здібностей не зазнали суттєвих змін, залишились майже незмінними.

Таблиця 3.4

Порівняння вимірюваних показників в контрольній групі після двох діагностичних зрізів

Вимірювальніпоказники	*Негативні ранги **	*Позитивні ранги ***	*Співпадаючі спостереження ****	*Напрямок змін*
мотивація успіху	14	14	5	=
мотивація уникнення невдач	13	12	8	=
комунікативні здібності	12	11	10	=

організаторські здібності	10	11	12	=
підприємницькіздібності всього	16	15	2	=
потреба в досягненнях	18	8	7	↓
потреба в незалежності	13	11	9	=
творчі схильності, креативність	16	17	1	=
уміння йти на розумний ризик	11	12	8	=
цілеспрямованість і рішучість	18	9	6	↓

Після другого діагностичного зрізу спостерігаються незначні зміни в прояві комунікативних і організаторських здібностей, але ці зміни не відповідають достатньому рівню статистичної значимості. Показники організаторських і комунікативних здібностей у підприємців з контрольної групи після першого і другого опитування однаково відповідали середньому рівню. Незначні зміни у показниках організаторських і комунікативних здібностей можна пояснити зацікавленістю працівників власними здібностями після проведення першого діагностичного зрізу.

Можливо, працівники самостійно знайшли деяку інформацію стосовно вимірюваних здібностей. Підприємницькі здібності працівників з контрольної групи після другого опитування залишилися незмінні.

Порівняння показників мотивації успіху і мотивації уникнення невдач в контрольній групі за результатами двох діагностичних зрізів не зросли (див. табл. 3.5). У працівників з контрольної групи мотивація успіху і мотивація уникнення невдач після двох діагностичних зрізів відповідали середньому рівню. Можна констатувати, що рівень мотивації успіху у працівників не змінюється, якщо не здійснювати експериментального впливу на підприємницькі здібності, комунікативні, організаторські схильності.

Тобто значих змін у представленості типів мотивації у працівників з контрольної групи не виявлено. Незначні зміни спостерігаються у прояві типу

мотивації мотивований, що передбачає високу мотивацію успіху і високу мотивацію уникнення невдач (спостерігається зменшення частоти прояву даного типу). Також спостерігається незначне збільшення прояву типу мотивації орієнтований на уникнення невдач, що характеризується високою мотивацією уникнення невдач. Проте дані зміни не відповідають достатньому рівню статистичної значимості.

Таблиця 3.5

Прояв типів мотивації у працівників в контрольній групі після двох діагностичних зрізів (у %)

Мотивований		Орієнтований на успіх		Орієнтований на уникнення неудач		Немотивований	
1 діагн зріз	2 діагн зріз	1 діагн зріз	2 діагн зріз	1 діагн зріз	2 діагн зріз	1 діагн зріз	2 діагн зріз
11,6	10,3	7.2	7	11	11,2	19	22

Оскільки в контрольній групі між двома діагностичними зрізами з учасниками не відбулося жодних подій, які збільшили чи зменшили б показники підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей, у них залишився незмінним рівень мотивації успіху і мотивації уникнення невдач. Самі ж показники тяжіють до стабільності.

В результаті здійснення експериментального впливу на підприємців можна зробити висновки щодо ефективності проведення психологічного тренінгу, що саме є наслідком суто експериментального впливу, заради якого був організований експеримент (зміни вимірюваних показників), а що виникло під впливом побічних змінних. Побічними змінними в даномувипадку виступає, по-перше, сама ситуація участі у науковому експерименті, що актуалізує різноманітні установки досліджуваних: дехто з них був налаштований на те, що вимірювані методиками параметри повинні підвищитися при другому

діагностичному зрізі, а дехто, навпаки, опирався експериментальному впливу, маючи негативну установку на зміни. По-друге, вплив особистості тренера на досліджуваних впродовж проведення експерименту також є побічною змінною, вплив якої має бути врахований при підведенні підсумків експерименту. На експериментальну групу діють такі фактори, як безпосередньо вплив тренінгу, вплив особистості тренера, вплив ситуації участі у тренінгу та установки щодо участі у експериментальному дослідженні. На контрольну групу діють лише установки досліджуваних щодо участі у експерименті.

Результати формувального дослідження показали, що мотивацію успіху у підприємців можна підвищити впливаючи на розвиток підприємницьких здібностей, комунікативних схильностей, організаторських здібностей. Завдяки проведенню тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» було підтверджено висновок, що мотивація успіху здібностей пов’язана із підприємницькими здібностями, комунікативними і організаторськими здібностями. Психологічний тренінг сприяв підвищенню ефективності роботи і збільшенню виробничої потужності підприємців. Про практичну значимість проведеного тренінгу свідчить цінність тренінгових вправ для збільшення результативності роботи підприємців, збільшення мотивації успіху, підвищення продуктивності праці, зменшення плинності кадрів, позитивні відгуки керівництва підприємства після проведення тренінгу.

Загалом можна зробити висновок, що психологічний тренінг дійсно сприяв підвищенню рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей і, як наслідок, підвищенню мотивації успіху у підприємців. Про практичну значимість проведеного тренінгу свідчить збільшення результативності роботи працівників виробничих колективів, зокрема позитивні відгуки керівництва підприємства. Результатом ефективності тренінгу є збільшення мотивації успіху у вказаних підприємців.

В ході здійснення формувального експерименту доведено ефективність застосування програми тренінгу, а результати його проведення свідчать, що

методом психологічного тренінгу можливо сприяти підвищенню мотивації успіху у підприємців.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

В третьому розділі магістерської роботи представлено загальну стратегію формувального етапу дослідження, подано зміст та структуру програми тренінгу, розкрито основні організаційні форми, активні методи і вправи психологічного тренінгу. На основі порівняльного аналізу даних, отриманих в експериментальній і контрольній групах, обґрунтовано висновки щодо ефективності застосування тренінгу з підприємцями.

1. Розроблено та апробовано програму тренінгу, спрямованого на підвищення мотивації успіху у підприємцями. Тренінгова програма «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» розроблена для перевірки можливості підвищення рівня мотивації успіху у підприємцями шляхом розвитку підприємницьких здібностей, організаторських і комунікативних здібностей.

2. Здійснено експериментальну апробацію тренінгової програми «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик». Доведено зв’язок підвищення рівня мотивації успіху із підвищенням рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей у підприємців. Використано комплекс методик для діагностики вимірюваних показників особливостей мотивації успіху і перевірки впливу формуючого експерименту на прояв мотивації успіху. Використано комплекс інтерактивних форм роботи під час тренінгу: міні-лекції, презентації, мозковий штурм, дискусії з відкритим кінцем, аналіз професійних ситуацій, аналіз міні-кейсів, практичні вправи та творчі завдання.

3. Визначено ефективність впровадження тренінгу з підприємцями. Встановлено, що методом психологічного тренінгу можливо вплинути на формування комунікативних і організаторських здібностей, підвищити

впевненість працівників при спілкуванні, при висловлюванні власної думки перед групою людей, формування здатності самостійно планувати і організовувати власний час. Тренінг стимулював розвиток у досліджуваних підприємницьких здібностей, таких як уміння йти на розумний ризик, рішучість в діях, цілеспрямованість при виконанні поставлених завдань, творчі здібності, рішучість. Результатом тренінгу є зростання підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей і, як наслідок, збільшення мотивації успіху у підприємців, з якими працюіали. Розроблена програма тренінгу забезпечила реалізацію психологічних умов для підвищення рівня мотивації успіху у підприємців. Завдяки впровадженню тренінгової програми підтверджено зв'язок мотивації успіху у працівників виробничих колективів із підприємницькими здібностями, комунікативними і організаторськими здібностями.

В ході здійснення формуючого експерименту доведено ефективність тренінгової програми, що дає змогу для застосування її в роботі з працівниками виробничих колективів, з специфічними і особливими умовами праці: важкі і шкідливі фактори виробництва. Програма даного тренінгу може стати основою для більш тривалої навчальної програми, в яку можуть бути додані теоретичні матеріали і практичні вправи для підготовки фахівців до роботи в організаціях різних форм діяльності.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі наведене теоретичне узагальнення проблеми, яке полягає у вивченні психологічних особливостей мотивації успіху у підприємців. Представлено можливості підвищення мотивації успіху у підприємців в умовах психологічного тренінгу. Отримані результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки.

1. На основі узагальнення наукових джерел з проблеми мотивації успіху обґрунтовано теоретико-методологічні засади дослідження психологічних особливостей мотивації успіху у підприємців. З'ясовано, що мотивація успіху розуміється як сукупність окремо взятих послідовних мотивів, які є внутрішніми рушійними силами до виконання конкретних дій. В контексті даного дослідження приділено увагу аналізу психологічних особливостей мотивації успіху у підприємців.

2. Визначено типологію мотивації у підприємців та охарактеризовано чотири типи мотивації на основі результатів емпіричного дослідження мотивації успіху та мотивації уникнення невдач: орієнтований на успіх (високий рівень мотивації успіху і низький рівень мотивації уникнення невдач); орієнтований на уникнення невдач (низький рівень мотивації успіху і високий рівень мотивації уникнення невдач); мотивований (сильна мотивація, високий рівень мотивації успіху і високий рівень мотивації уникнення невдач); немотивований (слабка мотивація, низький рівень мотивації успіху і низький рівень мотивації уникнення невдач). З'ясовано, що працівники типу орієнтований на успіх мають вищий рівень підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських здібностей, а також вищий рівень прояву командної ролі організатор групи, ніж працівники інших типів мотивації. У підприємців типу мотивації орієнтований на уникнення невдач слабо виражені організаторські схильності і низький рівень прояву ролі організатор групи.

3. Здійснено дослідження специфіки зв'язків типів мотивації із підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими

здібностями, командними ролями у підприємців і виявлено зв'язок типів мотивації із проявом комунікативних і організаторських здібностями у підприємців. Працівники типу мотивації орієнтований на успіх, мають вищий рівень комунікативних і організаторських здібностями, ніж працівники з іншими типами мотивації. Це дозволяє нам робити висновок, що підвищення мотивації успіху у підприємців пов'язане з підвищенням комунікативних і організаторських здібностей.

4. Визначено відмінності за рівнем прояву підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських здібностей, командних ролей в залежності від посади. Виявлено прямий зв'язок типу мотивації і посади підприємців з рівнем прояву комунікативних і організаторських здібностей, зокрема у працівників типу орієнтований на успіх рівень прояву комунікативних і організаторських здібностей вищий, ніж у працівників інших типів мотивації. Встановлено, що у управлінців рівень підприємницьких здібностей вищий, ніж у працівників виробничих підприємств. Виявлено значимі відмінності між чоловіками і жінками управлінцями за рівнем підприємницьких здібностей. Дослідження показало, що у чоловіків управлінців рівень цілеспрямованості і рішучості, потреби в незалежності / в автономії, потреби в досягненнях значно вищий, ніж у жінок управлінців. Виявлено, що у жінок-підприємців потреби в досягненнях достовірно вищі, ніж у чоловіків. Виявлено, що чоловіки управлінці найбільше проявляють творчі здібності, креативність, цілеспрямованість та рішучість в порівнянні з іншими працівниками.

5. Розроблено і апробовано тренінгову програму «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик», застосування якої сприяло підвищенню мотивації успіху у підприємців. Ефективність застосування психологічного тренінгу доведено тим, що в результаті його проведення було підвищено мотивацію успіху у підприємців шляхом впливу на розвиток підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських здібностей. Психологічний тренінг сприяв підвищенню ефективності роботи фахівців. Про практичну значимість проведеного тренінгу

свідчить цінність тренінгових вправ для збільшення результативності роботи підприємців, зокрема, підвищення мотивації успіху, зменшення плинності кадрів, позитивні відгуки керівництва після проведення тренінгу.

Програма тренінгу може стати основою для більш тривалої навчальної програми, в яку можуть бути додані теоретичні матеріали і практичні вправи для застосування її в роботі з підприємцями.

На основі вищевикладеного можна говорити про те, що мета досягнута, завдання виконані.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєва І.А. Роль мотивації в організаційній поведінці персоналу. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць. К., 2011. Вип. 32. С. 233– 237.
2. Бездітко А.В. Взаємозв'язок мотиваційної спрямованості та функціональних ролей у команді управлінців виробничого підприємства. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць. 2011. Вип. 32. С. 237– 241.
3. Бездітко А.В. Відмінності в особливостях командної діяльності управлінців-інженерів та управлінців-економістів. Вісник Одеського національного університету: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, Одеса, 16-17 вересня 2011. Одеса, 2011. С. 5–11.
4. Бездітко А.В. Взаємозв'язок мотиваційної спрямованості та функціональних ролей у команді управлінців виробничого підприємства. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць. 2011. Вип. 32. С. 237–241.
5. Бездітко А.В. Мотиваційна спрямованість управлінців виробничого підприємства до ефективної діяльності. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць. 2012. Вип. 33. С. 26–30.
6. Бездітко А.В. Дослідження мотивації досягнення успіху залежно від підприємницьких здібностей працівників в організації. Проблеми сучасної педагогічної освіти. 2013. Вип. 41. С. 9–16.
7. Бездітко А.В. Особливості розвитку професійних компетенцій працівників в залежності від їх мотиваційної спрямованості. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць. 2014. Вип.9. С. 3–16.
8. Бездітко А.В. Зв'язок підприємницьких здібностей із мотивацією на досягнення успіху / уникнення невдач та командними ролями серед працівників промислових підприємств. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць. 2015. Вип. 12. С. 17–25.
9. Бочелюк В. Й. Соціально-психологічні мотиви і механізми поведінки людини в суспільстві. Психологічні перспективи. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки. 2017. Вип. 30. С. 18-28.

10. Вербицька Г. Л. Мотивування персоналу на вітчизняних промислових підприємствах. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 727. С. 10–15.
11. Гайсонюк Н.А. Роль векторної системи мотивації у дослідженні самопрезентації особистості. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць НАПН України, Інститут психології імені Г.С. Костюка. К., 2014. Вип.9. С. 182 – 194.
12. Глова І.В. Особистісна спрямованість держслужбовців як чинник розвитку їх професійної мотивації. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць НАПН України, Інститут психології імені Г.С. Костюка. К., 2011. Вип. 32. С. 262 – 267.
13. Голентовська О.С. Ціннісно-рольові параметри регуляції особистісного успіху в командній діяльності. Теоретичні і прикладні проблеми психології: збірник наукових праць. Сєвєродонецьк, 2017. Вип. № 2(43). С. 72- 82.
14. Горбунова В.В. Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
15. Горностай П.П. Концепція групової взаємодії в навчально- терапевтичних групах. Наукові студії із соціальної та політичної психології: збірник статей. – К.: Міленіум, 2016. – Вип. 37 (40). С. 125 – 135.
16. Гулько Г.О. Мотивація досягнення в контексті життєвого розвитку особистості. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць НАПН України, Інститут психології ім. Г.С. Костюка. К.: Фенікс, 2015. Вип. 12. С.159- 168.
17. Дзьон І. Гендерна специфіка формування мотивації досягнення у сучасної молоді. Психологія: збірник наукових праць. ДВНЗ Прикарпатський національнй університет імені Василя Стефаника. 2016. Вип. 21. С. 35 -45.
18. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2007. № 2. С. 54 – 59.
19. Занюк С. С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования.

Мотивационный тренинг. Киев: Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. 351 с.

20. Калениченко Р. А., Яремковський М. І. Соціально-психологічні особливості мотивації успіху у підприємців / Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали VI Міжнародної конференції (16 листопада 2023 року) – Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2023. С. 144-148.
21. Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: методичні рекомендації. К.-Рівне, 2003. 20 с.
22. Карамушка Л. М., Філь О.А. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія. К.: Фірма «ІНКОС», 2007. 268 с., іл.
23. Карамушка Л.М., Худякова Н.Ю. Мотивація підприємницької діяльності: монографія. К.-Львів: Сполом, 2011. 208 с.
24. Карамушка Л. М., Андрєєва І. А. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур): монографія. К.-Львів: Галицький друкар, 2012. 212 с.
25. Карамушка Л.М., Пастухова Т.І. Тренінг «Формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації»: структура, зміст, основні інтерактивні техніки. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць. К., 2012. Вип. 34. С. 272–280.
26. Киричук О. Мотивація допомоги іншому й стильова організація життя особистості. Психологічні перспективи. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2018. Вип. 32. С. 123 134.
27. Климчук В.О. Мотиваційні конфлікти особистості: модель психологічної допомоги. Практична психологія та соціальна робота. 2013. № 8. С. 17-21.
28. Климчук В.О. Практики конструювання мотиваційного дискурсу особистості. Наукові студії із соціальної та політичної психології: збірник статей. К.: Міленіум, 2015. Вип. 35 (38). С. 161 – 174.
29. Ковальчук О.С. Семінар-тренінг «Формування психологічної готовності

керівників до прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку». Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць. К., 2012. Вип. 33. С. 14 – 21.

30. Копець Л. В. Класичні експерименти в психології. Київ: Києво- Могилянська академія, 2010. 283 с.
31. Кревська О. О. Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості. Психологічні перспективи. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2017. Вип. 30. С. 86 – 96.
32. Креденцер О. В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу: автореф. дис. к–та психол. наук: 19.00.10 / Інститут психології ім. Г. С. Костюка. К., 2009. 23 с.
33. Ложкін Г. В., Спасєнконніков В. В., Комаровська В. Л. Економічна психологія: навч. посібн. К.: ВД «Професіонал», 2004. С. 100 – 108.
34. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика. К.: ЕксОб, 2001. 512 с.
35. Макаренко С.С. Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2013. Вип. 1. С. 314 – 323.
36. Максименко С.Д., Носенко Є. Л. Експериментальна психологія (дидактичний тезаурус): навч. посібник. К.: МАУП, 2002. 128 с.
37. Максименко С.Д. Теоретико-методологічні засади розвитку психологічної науки XXI сторіччя. Проблеми сучасної психології. ЗНУ, 2019. Вип. 1 (15). С. 7 – 16.
38. Максимцев М. М., Игнатьев Л. В., Комаров М. А. Курс менеджмента: учебник для ВУЗов. М.: изд-во «Инфра-М», 2001. 343 с.
39. Маслоу А. Мотивація і особистість. М., 1998. 352 с.
40. Менеджмент організацій: підручник / відп. ред. Л. І. Федулова. К.: Либідь, 2004. 448 с.
41. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології. Актуальні проблеми психології.К.: Міленіум, 2003. С.17- 20.

42. Москаленко В.В. Методологічні засади дослідження стратегій творчого конструювання образу «економічно успішної людини». Фундаментальные и прикладные исследования в практиках ведущих школ. К., 2017. № 4(21); (Fundamehtal and applied researches in practice of leading scientific schools // International Scitntific Journal./ Ed. by S.Maksymenko, V.Lunov, R.Iserman.- Publishing office: Accent Graphics Communications – Hamilton, ON, 2017. С. 43-52.

43. Москаленко В.В. Особливості емоційного ставлення студентської молоді до економічно успішної людини. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Том УІ: Психологія обдарованості.- Випуск 14.- Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 2018. С. 23 -30.

44. Москвичев С.Г. Мотивація, діяльність і управління. К.-Сан- Франциско, 2003. 492 с.

45. Обозов Н. Н., Щекін Г. В. Психологія роботы з людьми. К.: МАУП, 2004. 228 с.

46. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. К.: Академвидав, 2003. 568 с.

47. Панов М. Професійна реадаптація в контексті соціальної мобільності особистості. Психологічні перспективи. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2018. Вип. 31. С. 234 – 253.

48. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва: навчальний посібник. Львів, 2001. С. 41 – 47.

49. Пінчук Н.І. Професійно-організаційні чинники мотивації керівників освітніх організацій до вдосконалення психологічної компетентності. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць, НАПН України, Інститут психології імені Г.С. Костюка. 2011. Вип. 32. С. 314 – 319.

50. Поплавська А.П. Формування та розвиток кадрового резерву промислового підприємства за допомогою технології управління талановитими працівниками. Організаційна психологія. Економічна психологія: Науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та

Української асоціації організаційних психологів та психологів праці / За ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки. Київ, 2018. С. 80-87.

51. Поплавська А.П. Роль організаційно-психологічних чинників у підвищенні ефективності діяльності промислових підприємств в умовах змін. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 51. С.17-22.
52. Прищак, М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації: навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.
53. Прядко Н.О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. 2015. Вип. 127. С. 177 – 180.
54. Радіонова І.Ф., Радченко В.В. Економіка: Виробництво та його фактори: земля, праця, капітал, здатність до підприємництва [Електронний ресурс]: підручник. Режим доступу: http://edufuture.biz/index.php?title
55. Сірий А.В. Мотиваційна сфера особистості як предмет психологічного дослідження. Психологія: збірник наукових праць НПУ імені М.П. Драгоманова. 2001. Вип. 14. С. 28 – 35.
56. Слюсаревський М.М. Соціальна психологія як наука: концептуальні засади, стан і стратегія розвитку. Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. ст. К.: Міленіум, 2008. С. 3 – 23.
57. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді: навч. посіб. / ред. рада: Л. М. Карамушка, О. А. Філь, В. В. Левковець, О. І. Альохіна, В. О. Михайленко. К.: Наук. світ, 2008. 182 с.
58. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вузів та слухачів інститутів післядипломної освіти / за наук. ред. Л. М. Карамущки. К.: «фірма «ІНКОС». 2005. 366 с.
59. Технологія тренінгу / упоряд. О. Главник, Г. Бевз; за заг. ред. С. Д. Максименка. К.: Главник, 2005. 205 с.
60. Титаренко Т. М. Способи оптимізації практик побудови життєвого шляху.

Наукові студії із соціальної та політичної психології: збірник статей. К.: Міленіум, 2015. Вип. 35 (38). С. 137 – 146.

61. Трофімов А.Ю. Мотиваційно-ціннісні характеристики персоналу як показник організаційної прихильності / гол. ред.: С.Д. Максименко. Актуальні проблеми психології: зб. наук. Праць. К.: А.С.К., 2012. Т. 1. Вип. 34. С. 311 – 315.
62. Ульянова В.С. Теоретичний аналіз мотивів до праці в персоналу фермерських господарств / за ред. кол.: С.Д. Максименко. Актуальні проблеми психології: зб. наук. Праць. К.: А.С.К. 2011. Т. 1. Вип. 31. С. 123-128.
63. Уповноважувальна освіта: посібник для тренерів / Г. Дацюк, О. Зайцева, Н. Карбовська та ін. К : АВДІ, 2002. 151 с.
64. Філіпенко А.В. Готовність молоді до підприємницької діяльності як філософсько-педагогічна проблема. ВІСНИК НТУУ "КПІ". Філософія. Психологія. Педагогіка. 2009. Вип. 3. С. 13 – 19.
65. Філь О.А. Тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності освітніх організацій в умовах організаційного розвитку». Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць АПН України, Інститут психології ім. Г.С.Костюка. 2011. Вип. 31. С. 19 – 25.
66. Юдіна А.В. Дослідження мотивації успіху залежно від прояву підприємницьких здібностей працівників виробничих колективів. Психологічні перспективи. 2018. Вип. 31. С. 292 – 307.
67. Юдіна А.В. Впровадження тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик». Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць. 2019. Вип. № 2 (16). С. 137 – 144.
68. Яновська С.Г. Психологічна структура підприємницької активності в малому бізнесі: дис. … к-та психол. наук: 19.00.10 / Інститут психології ім. Г. С. Костюка. К., 2019. 2011 с.
69. Яремковський М. І., Калениченко Р. А. Психологічні умови формування мотивації успіху у підприємців / Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства [Електронне видання]:

збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Ірпінь, 20 квітня 2023 року. – Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. С.240-245

70. Bezdetko A. Studying employees' motivational types depending on the level of their team roles representation. Psychology of economic self-determination of person and community: Proceeding of the II International scientific and practical seminar (April, 9th, 2014, Sibiu, Romania). Edited by Eugen Iordănescu, Irina Bondarevskaya. Sibiu, Romania, 2014. P. 7–11.
71. Maslow A. Motivational and Personaliti. NY.: Harper and Brothers. 1954. P. 96.
72. McClelland D.C. Motives, personality, and society: selected papers. New York: Praeger, 1984. 490 p.