МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій,
спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: Психологічний розвиток підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
ПСМЗ-23-2 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»

_____ **О.В. Дорошенко**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник
_____ **Р.А. Калениченко**
підпис наукового керівника к. психол. н., доц.

Гарант освітньо-
професійної програми
_____ **Т.А. Ткачук**
підпис керівника ОПП д. психол. н., проф.

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін протокол від «3» лютого 2025 р. № 10

Завідувач кафедри _____ **І.О. Пєтухова,**
підпис к. пед. н., доцент

Ірпінь – 2025

Реєстрація №1 28.01.25 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки *до захисту* 03.02.2025 _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 91 10.02.25 _____
(оцінка) (дата) (підпис)

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

Члени комісії: _____ Т.А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ О.Г. Льовкіна
(підпис) (ініціали, ПІБ)

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

підпис)

дпис)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технології, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних
дисциплін
_____ І.О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти

Дорошенко Ольги Володимирівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **Психологічний розвиток підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні**
Затверджена наказом ректора від 07.12.2023 № 1649
Термін подачі закінченої роботи: 15.01.2025

Цільова установка полягає в теоретичному аналізі наукових підходів до вивчення психологічних моделей та чинників підприємницької активності; емпіричному дослідженні психологічних особливостей підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні; визначенні ключових предикторів успішності підприємницької діяльності; розробці та апробації комплексної програми психологічного супроводу розвитку підприємницької активності; наданні практичних рекомендацій щодо оптимізації психологічного розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу.

Мета роботи полягає в тому, щоб теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості психологічного розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні, розробити ефективну програму психологічного супроводу.

Об'єктом дослідження є підприємницька активність.

Предметом дослідження є особливості психологічного розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні.

База дослідження. ТОВ «Смарт-Ріал» (м. Київ), серед представників малого бізнесу.

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	01.12.2023	30.10.2023
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	20.12.2023 – 20.02.2024	30.03.2024
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	01.05.2024 – 01.10.2024	30.06.2024
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	15.10.2024 – 30.11.2024	20.09.2024
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	30.11.2024	20.10.2024
6.	Попередній захист роботи	20.12.2024	01.12.2024
7.	Отримання відгуку керівника роботи	18.01.2025	20.12.2024
8.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	25.01.2025	до 20.12.2024
9.	Отримання зовнішньої рецензії	30.01.2025	10.01.2025
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	12-13.02.2025	12.01.2025
11.	Захист роботи	10-12.02.2025	10-12.02.2025

1. Дата видачі завдання «01» грудня 2023
2. Керівник кваліфікаційної роботи _____ Р.А. Калениченко
3. Керівник освітньо-професійної програми _____ О.О. Нежинська
4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ О.В. Дорошенко

АНОТАЦІЯ

У магістерській роботі досліджено психологічні особливості розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні. Основна увага приділяється аналізу теоретичних підходів до вивчення психологічних моделей та чинників підприємницької активності, емпіричному дослідженню психологічних особливостей підприємців, а також розробці та апробації програми психологічного супроводу. Встановлено, що успішність у підприємницькій діяльності визначається комплексом взаємопов'язаних психологічних характеристик, включаючи мотивацію досягнення, емоційний інтелект, стратегічне мислення та адаптивність до змін. Розроблена програма психологічного супроводу довела свою ефективність у розвитку ключових підприємницьких компетенцій. Практична значимість роботи полягає у можливості застосування результатів дослідження для оптимізації психологічного супроводу підприємців та розвитку їх професійного потенціалу. Матеріали дослідження можуть бути використані бізнес-консультантами, психологами та студентами відповідних спеціальностей.

Ключові слова: підприємницька активність, малий бізнес, психологічний розвиток, психологічний супровід, бізнес-успішність.

ABSTRACT

The master's thesis investigates the psychological features of entrepreneurial activity development among small business participants in Ukraine. The main focus is on analyzing theoretical approaches to studying psychological models and factors of entrepreneurial activity, empirically researching psychological characteristics of entrepreneurs, and developing and testing a psychological support program. It has been established that success in entrepreneurial activity is determined by a complex of interrelated psychological characteristics, including achievement motivation, emotional intelligence, strategic thinking, and adaptability to change. The developed psychological support program has proven its effectiveness in developing key entrepreneurial competencies. The practical significance of the work lies in the possibility of applying research results to optimize psychological support for entrepreneurs and develop their professional potential. The research materials can be used by business consultants, psychologists, and students of relevant specialties.

Keywords: entrepreneurial activity, small business, psychological development, psychological support, business success.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ 11
1.1. Психологічна модель підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні 11
1.2. Психологічні чинники розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні 22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ УЧАСНИКІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ 27
2.1. Організація та методи дослідження психологічних особливостей підприємницької активності учасників малого бізнесу 27
2.2. Діагностика психологічних чинників розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу 36
2.3. Психологічні бар'єри розвитку підприємницької активності в сучасному бізнес-середовищі України 41
РОЗДІЛ 3. ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ УЧАСНИКІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ 46
3.1. Програма психологічного супроводу розвитку підприємницької активності 46
3.2. Практичні рекомендації щодо подолання психологічних бар'єрів у розвитку підприємницької активності 50
ВИСНОВКИ 56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 58
ДОДАТКИ 65

ВСТУП

Актуальність дослідження. Актуальність теми зумовлена тим, що в умовах сучасного економічного розвитку України критично важливим є забезпечення ефективного психологічного супроводу підприємницької активності учасників малого бізнесу. Перш за все, дослідження показують, що близько 60% малих підприємств припиняють свою діяльність протягом перших трьох років існування через психологічну неготовність підприємців до викликів бізнес-середовища. По-друге, статистика демонструє, що успішність малого бізнесу на 70% залежить від психологічних характеристик підприємця, його здатності до ризику, інноваційності мислення та емоційної стійкості. По-третє, результати досліджень вказують на комплексний характер проблем підприємців, які включають не лише економічні, але й психологічні аспекти, що вимагає системного підходу до їх розвитку.

Значний внесок у дослідження проблем психологічних аспектів підприємницької активності зробили вітчизняні та зарубіжні вчені. Зокрема, теоретико-методологічні основи психології підприємництва розглядались у працях О.В. Карамушки [21-22; 40]. Психологічні особливості підприємницької діяльності досліджували Л.М. Карамушка [21-22; 40], О.В. Креденцер [23–35]. Проблеми розвитку підприємницького потенціалу вивчали Ю.Ф. Пачковський [39], В.Й. Бочелюк [6], В.М. Івкін [19].

Об’єкт дослідження – підприємницька активність.

Предмет дослідження – особливості психологічного розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості психологічного розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні, розробити ефективну програму психологічного супроводу.

Для досягнення мети необхідно виконати наступні **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення психологічних моделей та чинників підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні.
2. Емпірично дослідити психологічні особливості психологічного розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні.
3. Розробити та апробувати програму психологічного супроводу розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів дослідження: аналіз, синтез, порівняння, систематизація; спостереження, бесіда, методи статистичної обробки даних. Було застосовано різні **методики**: 1) «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» Ю. Друкера; 2) Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) Дж. Роттера в адаптації Є.Ф. Бажина, С.А. Голинкіної, А.М. Еткінда; 3) Методика «Мотивація успіху і страх невдачі» А.О. Реана.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що: вперше комплексно досліджено взаємозв'язок між різними компонентами підприємницької активності учасників малого бізнесу; уточнено типологію підприємницької активності (інноваційний, адаптивний, реактивний типи); розроблено та обґрунтовано механізм впровадження системи психологічного супроводу з урахуванням індивідуальних особливостей підприємців.

Практична цінність даного дослідження полягає у розробці комплексних рекомендацій щодо оптимізації системи психологічного супроводу підприємницької активності та детального механізму їх впровадження. Матеріали дослідження можуть бути використані в роботі бізнес-інкубаторів, центрів підтримки підприємництва, бізнес-консультантів, а також для студентів спеціальності 053 Психологія ОПП «Психологія. Психологія бізнесу».

База дослідження. Дослідження проводилось у період з вересня 2023 по листопад 2024 р. на базі ТОВ «Смарт-Ріал» (м. Київ). Загалом взяло участь 47 представників малого бізнесу, серед яких: власники малого бізнесу (6 особи), керівники відділів (10 осіб) та провідні спеціалісти (31 осіб). Вік респондентів від 25 до 45 років, стаж підприємницької діяльності від 2 до 12 років.

Апробація дослідження. Результати досліджень були відображені у матеріалах міжнародної конференції:

Дорошенко О.В., Калениченко Р.А. Психологічний розвиток підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні / Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України : матеріали VII Міжнародної конференції (14 листопада 2024 року) – Київ: КНУБА, 2024. С. 572-577 [13].

Дорошенко О.В., Калениченко Р.А. Психологічні особливості підприємництва як виду економічної активності / Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (25-29 квітня 2024 року) – Ірпінь: ДПУ, 2024. С. 132-136 [14].

Друцул Т.І., Дорошенко О.В., Сова М.О. Психологічні стратегії подолання конфліктів у колективі / Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (25-29 квітня 2024 року) – Ірпінь: ДПУ, 2024. С. 399-401 [17].

Друцул Т.І., Дорошенко О.В., Дєніжна С.О. Поняття соціально-психологічного клімату в колективі організації / Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (25-29 квітня 2024 року) – Ірпінь: ДПУ, 2024. С. 402-404 [16].

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (58 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 75 сторінок. Робота містить 8 рисунків та 3 додатки.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ

1.1. Психологічна модель підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні

Феномен підприємницької активності являє собою комплексне явище, що складається з двох фундаментальних компонентів: психологічної та процесуальної складових (рис. 1.1). Психологічна складова охоплює особистісні характеристики персоналу, тоді як процесуальна складова зосереджена на практичній реалізації конкретних завдань та цілей.

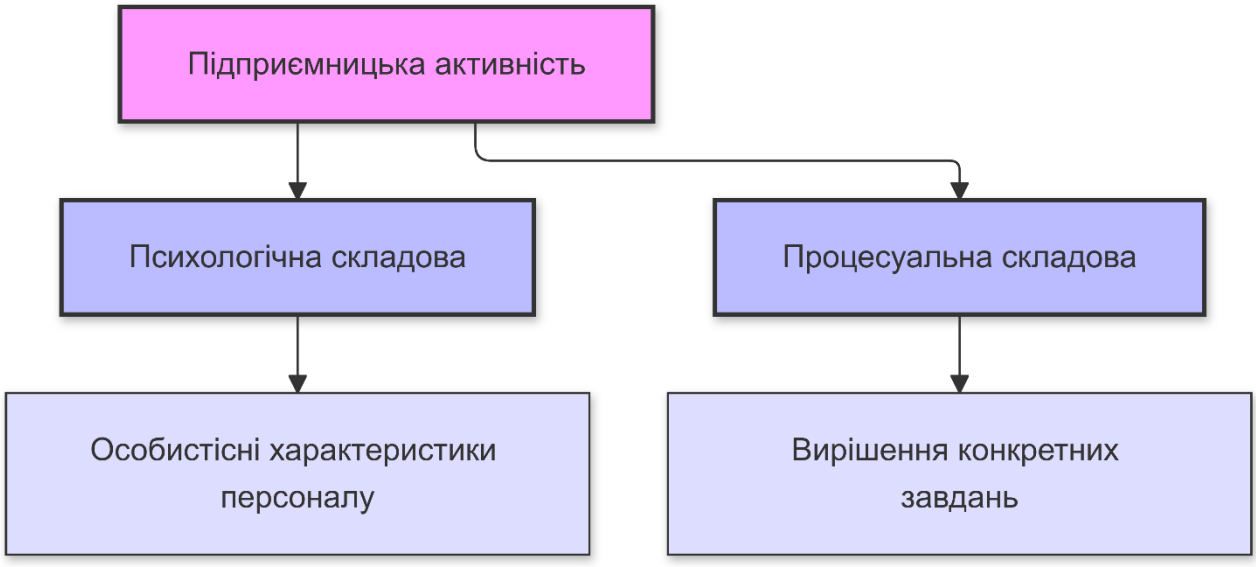


Рисунок 1.1. Компоненти підприємницької активності

У межах даного дослідження особлива увага приділяється саме психологічній складовій підприємницької активності персоналу організацій, зокрема тим особистісним характеристикам, які лежать в основі підприємницької поведінки та діяльності.

Методологічним підґрунтям такого підходу виступають концептуальні погляди видатного американського психолога Г. Олпорта, одного з основоположників психології особистості. Відповідно до його теоретичних

напрацювань, риси особистості виступають ключовим рушійним елементом поведінки людини. Вчений визначає риси особистості як «узагальнені прагнення до дій» [3]. Принципово важливим є те, що Г. Олпорт наголошує на активній природі особистісних рис – вони не перебувають у пасивному стані, очікуючи на зовнішні стимули для активації. Навпаки, саме риси особистості спонукають людей до такої поведінки, через яку ці риси можуть найповніше проявитися та реалізуватися.

Для ілюстрації цієї концепції доречно навести приклад, який використовував сам Г. Олпорт: студентка коледжу, якій притаманна така особистісна риса як «товариськість», не займає пасивну позицію в очікуванні соціальних подій для спілкування. Натомість вона активно шукає можливості для комунікації, самостійно створює ситуації для прояву своєї товариськості. Таким чином, особистісні риси активно формують та «вибудовують» поведінкові патерни індивіда [3].

Варто відзначити, що наші теоретичні міркування щодо ролі особистісних характеристик у підприємницькій активності знаходять підтвердження у працях таких зарубіжних дослідників, як M.Farrukh, C. Ying S. Mansori [52], P.S. Lim, LY. Melissa [56] та інших науковців, які працюють у цьому напрямі.

Розглядаючи структуру підприємницької активності персоналу освітніх організацій, сучасні дослідження демонструють різноманітні підходи до розуміння цього феномену.

Американський словник пропонує визначення внутрішнього підприємця як особистості в межах компанії, яка бере на себе пряму відповідальність за трансформацію ідеї в прибутковий кінцевий продукт, демонструючи готовність до ризику та інноваційні здібності [48].

Значний внесок у розуміння психологічних детермінант внутрішньоорганізаційного підприємництва зробив T.M.Kising'u [54]. У своєму дослідженні, присвяченому розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в приватних школах Кенії, науковець узагальнює результати численних західних та американських досліджень (J.Allen, J.G.Covin, D.F.

Kuratko, M.H. Morris, J. Parker, M. Schindehutte). Згідно з цими дослідженнями, ключовими характеристиками підприємницької поведінки в організаційному контексті виступають активність, інноваційність, готовність до ризику, пошук нових можливостей та інші подібні риси [54].

Серед вітчизняних науковців заслуговує на увагу позиція К.О. Бужимської [7], яка підкреслює дуалістичну природу системи внутрішнього підприємництва. На її думку, така система базується на двох ключових елементах: цілеспрямованій організації мотиваційного механізму внутрішнього підприємництва та наявності в колективі працівників з вираженими підприємницькими якостями. Дослідниця наводить важливу тезу Д. Кембела про те, що відсутність чіткої корпоративної стратегії розвитку внутрішнього підприємництва унеможливлює реалізацію підприємницьких здібностей працівників. Водночас, якщо в колективі відсутні співробітники з підприємницькими якостями, будь-які зусилля щодо стимулювання ініціативи виявляться марними. Саме тому кінцевою метою заходів із стимулювання підприємницької активності співробітників має стати формування стійкої здатності до постійного прояву власної ініціативи [7].

Комплексний підхід до визначення якостей інтрапренерів пропонує В.І. Захарченко [18]. Науковець наголошує, що сутність діяльності інтрапренера полягає в проактивній позиції щодо змін в організації. Замість пасивного очікування змін, інтрапренер активно реагує на них, трансформуючи їх у вигідні для організації можливості, перетворюючи традиційний робочий процес на підприємницький та інноваційний.

Важливим внеском В.І. Захарченка [18] у розуміння природи внутрішньоорганізаційного підприємництва є запропонована ним класифікація якостей інтрапренера. Дослідник виділяє дві основні групи характеристик: соціально-психологічні та професійні. До соціально-психологічних якостей він відносить розвинену уяву, цілеспрямованість, гнучкість, лідерські здібності, комунікабельність та творчий потенціал. Професійні якості включають ґрунтовні фахові знання у своїй сфері, широкий професійний світогляд, здатність

до ефективної організації командної роботи, управлінські компетенції та виражене прагнення до інновацій.

Розвиваючи концепцію В.І. Захарченка, Ю.І. Грудзевич [12] пропонує розширене бачення характеристик внутрішньоорганізаційного підприємця. У соціально-психологічному вимірі він додатково виділяє впевненість, наполегливість, відповідальність, підприємливість та схильність до виваженого ризику. Професійний вимір, за Грудзевичем, доповнюється здатністю розробляти альтернативні управлінські рішення, соціальною, ситуативною та часовою компетентностями. Дослідник підкреслює, що саме інтеграція цих характеристик створює підґрунтя для генерації інноваційних ідей, прийняття нестандартних рішень та впровадження новаторських підходів.

Принципово важливим у концепції Ю.І. Грудзевича є розмежування ролей інтрапренера та самостійного підприємця чи власника бізнесу. Ключова відмінність полягає у відсутності у інтрапренера права власності на виробничі ресурси. Натомість, інтрапренер ефективно використовує надані йому матеріальні ресурси, комбінуючи їх із власним професійним та соціально-психологічним потенціалом. У разі успішної реалізації проєкту він отримує додаткові матеріальні та нематеріальні винагороди [12].

Базуючись на теоретичних підходах Й. Шумпетера [15] та Г. Пінчота [57], підприємницьку здатність як інтегральний комплекс якостей, умінь та здібностей особистості. Цей комплекс забезпечує можливість знаходити та ефективно використовувати оптимальні комбінації ресурсів для виробництва товарів і послуг, приймати нестандартні але раціональні рішення в умовах невизначеності, створювати сприятливе середовище для інновацій та самостійно їх впроваджувати, йти на виправданий ризик.

На основі проведеного теоретичного аналізу літератури, можна запропонувати наступне визначення підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Підприємницька активність являє собою специфічний тип ділової активності особистості, що реалізується в організаційних межах задля досягнення цілей організації та задоволення потреб її клієнтів. Характерною

особливістю такої активності є наявність у її суб'єкта комплексу психологічних ознак, які можна розподілити на три групи: базові, операційні та результативні (рис. 1.2).

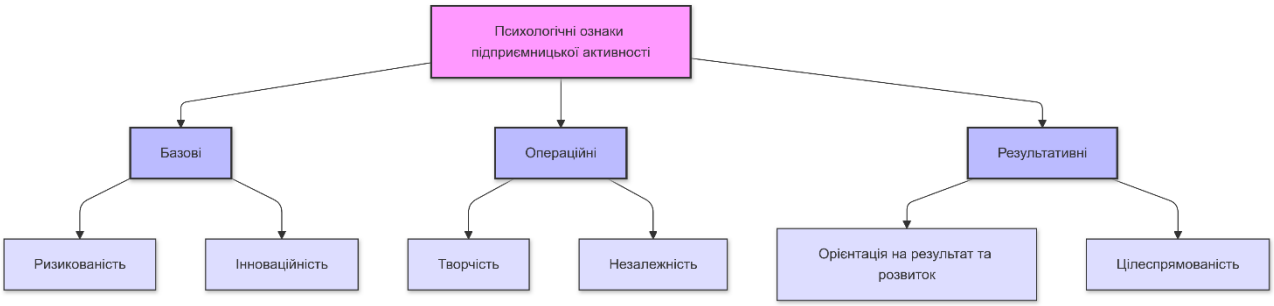


Рисунок 1.2. Компоненти підприємницької активності

Структурна модель характеристик підприємницької активності представлена на рис. 1.2, де відображено взаємозв'язок між базовими, операційними та результативними компонентами. До базових характеристик належать ризикованість (1.1) та інноваційність (1.2), операційні включають творчість (2.1) та незалежність (2.2), а результативні охоплюють орієнтацію на результат та розвиток (3.1) і цілеспрямованість (3.2).

Виходячи з представленої моделі підприємницької активності, розглянемо детально сутність виокремлених характеристик, починаючи з базових компонентів. «Ризикованість» (готовність до ризику) виступає однією з фундаментальних психологічних характеристик суб'єкта підприємницької активності [26; 28; 33].

Для глибшого розуміння концепту «ризикованості» варто звернутися до етимології та семантики поняття «ризик». Словник сучасної української мови пропонує багатоаспектне тлумачення цього терміну, визначаючи його як усвідомлену можливість небезпеки, сміливий ініціативний вчинок, або дію, спрямовану на досягнення успішного результату [8].

Ю.Ф. Пачковський [39] у своїх дослідженнях звертає особливу увагу на концепцію Й. фон Тютена, згідно з якою підприємницький дохід частково виступає як компенсація за ризик. Вчений наголошував на неможливості повного страхування від підприємницьких ризиків – певну частку ризику

підприємець завжди повинен брати на себе. Пачковський також підкреслює значущість внеску американського економіста Ф. Найта у розуміння ризику як функції підприємництва. За Найтом, ризик представляє собою об'єктивну ймовірність настання певної події, яка може бути математично формалізована у вигляді ймовірнісного розподілу доходів. Відповідно до цього підходу, підприємець характеризується як особистість, здатна діяти в умовах невизначеності, не уникаючи ризику [39].

Значний поштовх у дослідженні категорії «ризик» відбувся після 60-х років XX століття, коли представники різних наукових галузей, включаючи психологів, розпочали системне вивчення цього феномену. Серед визначних дослідників цього періоду Ю.Ф. Пачковський відзначає внесок А.П. Альгина, С. Бергстрема, М. Валлаха, А. Єтціоні, Т. Леві, В. Роллера, А. Себерга, В.А. Петровського [39].

Аналіз наукової літератури демонструє нерозривний зв'язок між феноменами підприємництва та ризику. В умовах ринкової системи господарювання, яка базується на економічній свободі організацій, регулювання діяльності здійснюється через встановлення нормативних рамок та податкову систему, тоді як решта аспектів визначається інтересами виробників, споживачів та дією конкурентних сил ринку. Конкурентно-ринкове середовище водночас створює певні обмеження для учасників підприємницької діяльності, де потенційні вигоди для одних можуть означати втрати для інших. За таких умов менеджери та персонал організацій постійно працюють в умовах неповної інформації та невизначеності, що природно підвищує рівень ризику.

На основі проведеного аналізу можна запропонувати авторське визначення ризику як невід'ємного компонента підприємницької активності. Ризик представляє собою професійну активність менеджерів та персоналу організацій в умовах ринкової конкуренції та невизначеності, яка, хоча й орієнтована на досягнення результату, завжди супроводжується усвідомленою можливістю втрати ресурсів (фінансових, матеріальних, часових, психологічних) її суб'єктами.

Серед базових характеристик суб'єкта підприємницької активності особливе місце займає «готовність до ризику». Сучасна психологічна література пропонує різноманітні підходи до дослідження цього феномену [25; 29].

Особливий інтерес представляє концепція американського психолога Дж. Ронена, який стверджує, що підприємець володіє специфічною «ризиковою» евристикою – особливим умінням нестандартно вирішувати завдання, подібно до науковця. За його спостереженнями, підприємець демонструє підвищену стійкість до тиску обставин завдяки здатності змінювати кут зору на ситуацію та власні можливості. Характерною особливістю «евристики ризику» виступає вміння швидко знаходити оптимальні для конкретної ситуації дії та визначати їх темп, гнучко адаптуючи стратегію поведінки для досягнення мети [45].

У своїх дослідженнях Ю.Ф. Пачковський визначає комплекс особистісних характеристик, що тісно корелюють зі схильністю до ризику: імпульсивність, незалежність, прагнення до успіху, схильність до лідерства та домінування [39].

Серед зарубіжних емпіричних досліджень особливу увагу привертає робота Р. Брокхауза [50]. Методологія його дослідження базувалася на пропонуванні учасникам серії ситуацій з вибором між менш ризикованими, але менш привабливими та більш ризикованими, але потенційно більш вигідними альтернативами. Аналіз отриманих результатів виявив, що найбільш успішні підприємці надають перевагу помірному рівню ризику. Примітним є те, що дослідження не виявило статистично значущих відмінностей у ставленні до ризику між менеджерами та підприємцями, хоча обидві групи продемонстрували вищу схильність до ризику порівняно з середньостатистичними показниками.

Значний внесок у розуміння психології ризику зробив американський психолог М. Левінсон, який досліджував схильність до ризику у представників різних професій – скелелазів, злочинців, пожежників та поліцейських. На основі своїх досліджень він розробив типологію особистостей, схильних до ризику, виділивши чотири основні типи [41].

Перший тип характеризується сформованим морально-етичним комплексом, впевненістю в собі, мужністю, незалежністю та розвиненою

емпатією. Представники цього типу підходять до ризику раціонально, прораховуючи можливі варіанти дій та беручи на себе відповідальність за прийняті рішення. Саме до цієї категорії М. Левінсон відносить успішних підприємців [41].

Другий тип демонструє схожі з першим характеристики щодо ініціативності та активності, проте відрізняється нижчою емоційною стійкістю. Визначальною рисою представників цього типу є виражена потреба в гострих відчуттях та ризику. За умови розвиненої інтуїції та здатності до ретельного аналізу, такі особистості також можуть досягати успіху в підприємницькій діяльності.

Представники третього типу за класифікацією М. Левінсона характеризуються вираженою потребою в пригодах та нових відчуттях. Такі особистості отримують справжнє задоволення від непередбачуваних ситуацій, нових знайомств та потенційно небезпечних обставин. Четвертий тип відрізняється тим, що схильність до ризику проявляється не заради задоволення, а виключно як засіб досягнення поставленої мети. Представники цього типу демонструють готовність до радикальних дій заради досягнення бажаного результату [55].

М. Бабій, Т. І. Дучимінська, М. Коць пропонують розглядати схильність до ризику як інтегральну якість особистості, що виражається у постійному прагненні використовувати нові можливості. Спираючись на результати емпіричних досліджень, автор відзначає тісний зв’язок між схильністю до ризику та особливостями прийняття управлінських рішень. Менеджери з високими показниками схильності до ризику характеризуються більш швидким прийняттям рішень та використанням меншого обсягу інформації. Примітно, що такий підхід не впливає негативно на якість прийнятих рішень – їх обґрунтованість та точність залишаються на рівні, співставному з рішеннями менеджерів, які віддають перевагу більш тривалому аналізу ситуації [2].

Узагальнюючи проаналізовані підходи, можна визначити «ризикованість» (готовність до ризику) як комплексну характеристику підприємницької

активності особистості. Вона забезпечує здатність до ефективного, саморегульованого прийняття рішень та реалізації діяльності в умовах невизначеності, обмеженості інформації та потенційних непередбачуваних результатів.

Другою базовою характеристикою підприємницької активності персоналу освітніх організацій виступає «інноваційність». П. Гречан підкреслює, що інновації виступають специфічним інструментом підприємництва, причому мова йде не про окремі інновації, а про системний, цілеспрямований пошук нововведень та постійну орієнтацію на них підприємницьких структур. Дослідник наголошує, що підприємців вирізняє саме інноваційний тип мислення, а інноваційна діяльність становить фундаментальний інструмент підприємництва [11].

В контексті нашого дослідження, розглядаючи інноваційність як складову характеристику підприємницької активності особистості, доцільно використовувати терміни «інноваційність» та «готовність до інновацій» як синонімічні поняття. Проведений теоретичний та емпіричний аналіз [23; 24; 27; 30; 33] свідчить про те, що підприємницька активність менеджерів та персоналу організацій повинна мати інноваційний характер, оскільки саме інновації виступають рушійною силою організаційного розвитку.

За визначенням Л.М. Карамушки, організаційний розвиток передбачає постановку перед освітніми організаціями нових, інноваційних завдань, що відповідають соціально-економічним змінам у суспільстві, прогнозування інноваційних змін та створення відповідних організаційно-психологічних умов для їх впровадження [21–22].

Інноваційна підприємницька активність менеджерів та персоналу освітніх організацій являє собою модель поведінки, пов’язану з новаторством, тобто зі створенням і продуктивним використанням нововведень (нових ідей, продукції тощо) за допомогою традиційних, але по-новому скомбінованих, або нових засобів праці та ресурсів, які дозволяють організації виконувати та ставити принципово нові (інноваційні) завдання.

Працівник з інноваційною підприємницькою активністю представляє собою професіонала, який демонструє постійне прагнення до вдосконалення власної діяльності та діяльності організації, генерує нові ідеї та впроваджує їх у практику. Впроваджуючи інновації, такий працівник прагне подолати стереотипізацію в діяльності, задовольнити потреби в самореалізації та самовдосконаленні, забезпечити конкурентоспроможність організації на ринку. Провідним принципом діяльності для нього виступає прагнення бути на крок попереду.

У процесі організаційного розвитку менеджери та персонал з розвиненою готовністю до інновацій демонструють особливий підхід до прийняття рішень. Вони усвідомлено приймають рішення щодо створення та впровадження нових ідей, послуг, товарів, маючи високу мотивацію, достатній рівень знань, умінь та навичок, а також комплекс особистісних характеристик, що забезпечують ефективну реалізацію інноваційного процесу.

Готовність до інновацій виступає критично важливою передумовою ефективного підприємництва, оскільки саме ця характеристика спонукає працівників до постійного руху вперед через впровадження численних інновацій у професійну діяльність.

Ю.Ф. Пачковський, аналізуючи інноваційність як ключову психологічну ознаку підприємницької діяльності, приділяє особливу увагу дослідженню інноваційної поведінки підприємця [39]. Дослідник наголошує на відкритості такої поведінки перед об’єктивною реальністю та необмеженій можливості розвитку нових способів взаємодії з нею. Формування цієї активності пов’язане з виникненням і розвитком інструментів та засобів впливу людини на навколишню дійсність. Пачковський підкреслює, що визначальною ознакою інноваційної поведінки виступає її попередня продуманість: після визначення мети особистість аналізує ситуацію діяльності, обирає засоби досягнення мети та визначає послідовність майбутніх дій. Таким чином формується ідеальна схема діяльності, зумовлена як метою, так і ситуаційним контекстом [39].

Значний внесок у психологічне дослідження аспектів готовності до інновацій, зокрема в освітніх організаціях, зробили вітчизняні психологи В.Й. Бочелюк [6], В.М. Івкін [19], Л.М. Карамушка [40], А. Сологуб [44], Н.М. Хмель [46] та інші. Водночас аналізу готовності до інновацій як важливої характеристики підприємницької активності персоналу освітніх організацій приділено недостатньо уваги.

У більшості досліджень, присвячених готовності до інновацій, основна увага зосереджується на ставленні до інновацій та їх сприйнятті, тобто аналіз інновацій відбувається поза контекстом суб'єкта їх створення. Однак в контексті розвитку підприємницької активності персоналу організацій принципово важливим є акцент саме на самогенерації інноваційних ідей внутрішніми підприємцями.

Феномен «інноваційного потенціалу персоналу» широко досліджується в економічному контексті при аналізі діяльності організацій (М.В. Адаменко [1], В.А. Скурська [42] та інші).

Більш широке трактування пропонує М.В. Адаменко [1], розглядаючи «інноваційний потенціал персоналу» як здатність використовувати наявні інноваційні здібності та можливості для активного продукування, сприйняття, впровадження та використання інновацій у трудовій діяльності та функціонуванні підприємства в цілому.

В контексті нашого дослідження інноваційність розглядається у більш вузькому розумінні, фокусуючись саме на аспектах внутрішньоорганізаційного підприємництва. «Інноваційність» (готовність до інновацій) визначається як інтегративна психологічна характеристика підприємницької активності особистості, що виражає здатність людини генерувати та впроваджувати нововведення, які мають виражений «ефект корисності» як для особистості, так і для організації та суспільства в цілому.

Структурний аналіз характеристик підприємницької активності персоналу освітніх організацій дозволяє виділити наступні процесуальні характеристики: «творчість» та «незалежність». Й. Шумпетер особливо наголошує на творчій

природі підприємництва, яке активізується в момент порушення усталеного порядку і вимагає нових підходів до діяльності [15].

Таким чином, запропонована психологічна модель підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні представляє собою комплексну систему взаємопов'язаних характеристик, що охоплюють базові (ризикованість, інноваційність), процесуальні (творчість, незалежність) та результативні (орієнтація на досягнення, цілеспрямованість, прагнення до саморозвитку) компоненти. Ця модель створює теоретичне підґрунтя для подальших емпіричних досліджень та практичного розвитку підприємницької активності в організаційному контексті.

1.2. Психологічні чинники розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні

Підприємницька самоефективність виступає ключовим психологічним чинником розвитку підприємницької активності персоналу організацій на особистісному рівні. Відповідно до запропонованої моделі підприємницької активності, самоефективність у підприємницькій діяльності відіграє визначальну роль у формуванні готовності особистості до підприємницьких дій. Аналізуючи феномен підприємницької самоефективності, важливо розглянути декілька базових аспектів: історичне підґрунтя виникнення концепції самоефективності особистості, сутнісні характеристики понять «самоефективність особистості» та «підприємницька самоефективність», а також специфічні особливості прояву підприємницької самоефективності в організаційному контексті.

Концепція самоефективності була вперше представлена науковій спільноті А. Бандурою наприкінці 1970-х років і протягом двох десятиліть активно досліджувалась під його керівництвом. За твердженням А. Бандури, для запуску мотивації суб'єкта недостатньо лише привабливості очікуваного результату та віри в його досяжність. Принципово важливим є переконання особистості у

власній здатності успішно виконати необхідні для досягнення мети дії. Самоефективність виражається у відчутті компетентності при виконанні конкретних завдань. Дослідник розглядає самоефективність як центральний і найвагоміший детермінант людської поведінки. Емпіричні дослідження, проведені Бандурою та його колегами, демонструють, що люди з високим рівнем самоефективності проявляють більшу наполегливість, краще засвоюють нові знання та навички, характеризуються вищою самоповагою, меншою тривожністю та нижчою схильністю до депресивних станів [49].

А. Бандура детально описав джерела формування самоефективності, механізми її функціонування та вплив на мотиваційні, когнітивні й емоційні процеси особистості, а також на результативність діяльності. Згідно з його теорією, існують чотири основні джерела самоефективності: досвід власних успіхів, спостереження за досягненнями інших, вербальні переконання та сприйняття власного емоційного стану [49].

Поглиблений аналіз джерел самоефективності, запропонований А. Бандурою, розкриває їх специфічний вплив на формування переконань особистості у власній компетентності. Найпотужнішим джерелом самоефективності виступає безпосередній досвід успіхів та невдач у досягненні бажаних результатів. Успішний досвід служить найефективнішим інструментом подолання недостатньої самоефективності. Менеджерам рекомендується активізувати у працівників спогади про минулі успіхи та пов’язувати їх із поточними завданнями, використовуючи для цього «метод якорів» Е. Еріксона, що сприяє підвищенню ефективності праці.

Спостереження за успішним досвідом інших людей також впливає на зростання самоефективності. Працівники, які спостерігають за успішним виконанням завдань своїми колегами, можуть переоцінити власні можливості від «я не можу це зробити» до «можливо, я зможу». Водночас спостереження за невдачами компетентних колег, незважаючи на їхні наполегливі спроби, може знизити оцінку власної здатності виконати аналогічні дії. Тому керівникам

важливо створювати для підлеглих можливості спостереження саме за позитивними прикладами, що сприятиме підвищенню їхньої самоефективності.

Третій спосіб розвитку відчуття ефективності полягає у вербальному переконанні особистості в наявності необхідних здібностей для досягнення мети. Проте керівники мають враховувати, що вербальний вплив зазвичай дає короткотривалий ефект щодо зміни самоефективності. Сила вербального переконання також обмежується усвідомленим статусом і авторитетом того, хто переконує.

Сприйняття особистістю власних емоційних та фізіологічних станів теж впливає на самоефективність як позитивно (при відчутті енергійності, бажання діяти, спокою), так і негативно (при тривозі, скутості, страху, загальмованості). Люди з більшою ймовірністю досягають успіху, коли вони не напружені та емоційно врівноважені. Оскільки люди оцінюють свою ефективність також за рівнем емоційного напруження в стресових чи загрозливих ситуаціях, будь-які методи зниження напруги підвищують прогноз ефективності [49].

У сучасній науковій літературі самоефективність визначається як система суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в конкретних ситуаціях, що має оцінний характер і забезпечує регуляцію дій, спрямованих на досягнення певних цілей, через формування суджень про власну здатність успішно вирішувати поставлені завдання [34].

В останні роки проблематика самоефективності активно досліджується українськими науковцями за різними напрямами. Загальнотеоретичні аспекти самоефективності особистості розробляються в працях Т.О. Гальцевої [10], Н.Ф. Ліпінської [36], Д.О. Шапошник [47] та інших дослідників. Значна увага приділяється вивченню самоефективності студентів різних спеціальностей у контексті їхнього професійного становлення, що відображено в роботах О.М. Вовк [9], М.В. Канівець [20], О.О. Музики [37], І.І. Сняданко [43]. Окремий напрям досліджень присвячений самоефективності в процесі професійної діяльності фахівців різних професійних категорій, що висвітлено в працях О.І. Бондарчук [4–5].

Аналіз сучасних досліджень демонструє, що концепція самоефективності займає провідне місце в теорії підприємництва [53]. Підприємницька самоефективність виступає одним із головних стимулів формування цілеспрямованої поведінки та розвитку підприємницьких намірів. Вагомий внесок у дослідження підприємницької самоефективності зробили зарубіжні вчені J. Kickul, N.F. Krueger [53], A. De Noble [51], R. Wood, A. Bandura [58] та інші. Серед вітчизняних дослідників цю проблематику розробляють О.В. Креденцер [32; 35], О.М. Паламарчук [38]. Водночас дослідження самоефективності як чинника підприємницької активності персоналу освітніх організацій потребує подальшого поглибленого вивчення.

Самоефективність особистості ґрунтується на оцінці власних компетенцій, пов'язаних зі здібностями до самомотивації, мобілізації когнітивних ресурсів і реалізації дій, спрямованих на встановлення контролю над ситуацією [58].

Підприємницька самоефективність, за нашим підходом, представляє собою міру переконаності особистості у власній здатності виконувати необхідну роботу, вирішувати професійні завдання та володіти необхідними практичними навичками для успішного досягнення цілей підприємницької діяльності [32; 35]. Підприємницька самоефективність виступає одним із визначальних чинників підприємницької активності персоналу організацій, своєрідною «рушійною силою» розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва [31].

A. De Noble та співавтори [51] визначають підприємницьку самоефективність як конструкт, що вимірює віру людини у власні здібності виконувати різноманітні дії та наявність навичок, необхідних для реалізації нових бізнес-можливостей.

Висновки до розділу 1

1. На основі проведеного теоретичного аналізу психологічної моделі підприємницької активності учасників малого бізнесу встановлено, що це комплексне явище, яке складається з двох фундаментальних

компонентів: психологічної та процесуальної складових. Психологічна складова включає базові (ризикованість, інноваційність), процесуальні (творчість, незалежність) та результативні (орієнтація на досягнення, цілеспрямованість, прагнення до саморозвитку) характеристики. Виявлено, що підприємницька активність являє собою специфічний тип ділової активності особистості, що реалізується в організаційних межах задля досягнення цілей організації та задоволення потреб її клієнтів.

2. Дослідження психологічних чинників розвитку підприємницької активності показало, що ключовим фактором виступає підприємницька самоефективність, яка визначається як міра переконаності особистості у власній здатності виконувати необхідну роботу, вирішувати професійні завдання та володіти необхідними практичними навичками для успішного досягнення цілей підприємницької діяльності. Встановлено чотири основні джерела формування самоефективності: досвід власних успіхів, спостереження за досягненнями інших, вербальні переконання та сприйняття власного емоційного стану. При цьому підприємницька самоефективність виступає визначальним стимулом формування цілеспрямованої поведінки та розвитку підприємницьких намірів.

Таким чином, теоретичний аналіз психологічних аспектів підприємницької активності демонструє складність та багатовимірність цього феномену. Успішність у підприємницькій діяльності визначається комплексом взаємопов’язаних психологічних характеристик та чинників, які формують цілісну систему. Особливо важливим є розуміння того, що розвиток підприємницької активності потребує системного підходу, який враховує як особистісні характеристики підприємця, так і чинники, що впливають на формування його самоефективності.

РОЗДІЛ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ УЧАСНИКІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ

2.1. Організація та методи дослідження психологічних особливостей підприємницької активності учасників малого бізнесу

У контексті стрімкого розвитку малого бізнесу в Україні та зростаючої ролі психологічних чинників у підприємницькій діяльності, було проведено комплексне емпіричне дослідження психологічних особливостей підприємницької активності учасників малого бізнесу. Дослідження здійснювалося протягом 2023-2024 років на базі ТОВ «Смарт-Ріал» (м. Київ), що представляє собою типову організацію малого бізнесу з різнорівневою структурою управління та широким спектром підприємницької діяльності. Вибірку дослідження склали 47 представників малого бізнесу, серед яких: власники малого бізнесу (6 осіб), керівники відділів (10 осіб) та провідні спеціалісти (31 особа). Такий розподіл респондентів дозволив охопити різні рівні підприємницької активності та управлінської відповідальності. Вік респондентів варіювався від 25 до 45 років, що відповідає періоду найбільшої професійної активності та розвитку підприємницького потенціалу. Важливим критерієм формування вибірки став стаж підприємницької діяльності респондентів, який становив від 2 до 12 років, що забезпечило участь у дослідженні як досвідчених підприємців, так і тих, хто перебуває на етапі активного професійного становлення.

Методологічною основою дослідження став системний підхід до вивчення психологічних особливостей підприємницької активності, що дозволив розглянути це явище як складну багатокомпонентну систему взаємопов’язаних психологічних характеристик. Для забезпечення комплексності та достовірності результатів дослідження було використано три взаємодоповнюючі психодіагностичні методики, кожна з яких спрямована на вивчення специфічних

аспектів підприємницької активності. Вибір методичного інструментарію здійснювався з урахуванням їх валідності, надійності та апробованості у дослідженнях підприємницької діяльності.

Перша методика – «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» Ю. Друкера – була обрана як базовий інструмент для діагностики підприємницького потенціалу респондентів (Додаток А). Особливу цінність цієї методики становить її здатність оцінювати п’ять ключових характеристик підприємницьких здібностей: потребу в досягненнях, потребу в незалежності, схильність до творчості, готовність до розумного ризику та цілеспрямованість. Методика містить 54 твердження, що охоплюють різноманітні аспекти підприємницької поведінки та установок. Важливою перевагою GET TEST є його адаптованість до українського бізнес-середовища та можливість отримання кількісних показників для подальшого статистичного аналізу.

Другою ключовою методикою дослідження став опитувальник «Рівень суб’єктивного контролю» (РСК) Дж. Роттера в адаптації Є.Ф. Бажина, С.А. Голинкіної та А.М. Еткінда (Додаток Б). Вибір цієї методики обумовлений її здатністю виявляти фундаментальні особистісні характеристики, що визначають характер підприємницької активності через призму локусу контролю. Особливу цінність для нашого дослідження становить багатовимірність даної методики, яка дозволяє оцінити рівень суб’єктивного контролю в різних сферах життєдіяльності: загальна інтернальність, інтернальність у сфері досягнень, невдач, сімейних відносин, виробничих відносин, міжособистісних стосунків та здоров’я, що надає можливість створити комплексний профіль особистості підприємця та виявити специфічні паттерни локалізації контролю, характерні для успішної підприємницької діяльності. Опитувальник РСК містить 44 твердження, що дозволяють оцінити схильність особистості приписувати відповідальність за події у своєму житті зовнішнім чи внутрішнім чинникам.

Третьою методикою, що доповнює діагностичний комплекс, стала методика «Мотивація успіху і страх невдачі» А.О. Реана (Додаток В). Її включення до дослідження обґрунтовано необхідністю вивчення мотиваційної

складової підприємницької активності, зокрема співвідношення мотивації досягнення успіху та уникнення невдачі у підприємців. Методика містить 20 тверджень і дозволяє не лише визначити домінуючу мотиваційну тенденцію, але й виявити випадки невираженого мотиваційного полюсу, що має особливе значення для розуміння психологічних бар'єрів у розвитку підприємницької активності. Важливою перевагою цієї методики є її лаконічність та простота застосування при збереженні високої діагностичної цінності отриманих результатів.

Процедура дослідження була організована в три послідовні етапи. На першому етапі (вересень-грудень 2023 року) здійснювалась підготовча робота: формування вибірки дослідження, підготовка діагностичного інструментарію, проведення пілотажного дослідження на малій вибірці (5 осіб) для уточнення процедури та інструкцій. Особлива увага приділялася забезпеченню репрезентативності вибірки та створенню оптимальних умов для проведення діагностики. На другому етапі (січень-березень 2024 року) проводилось основне емпіричне дослідження, яке включало послідовне застосування трьох діагностичних методик. Для забезпечення достовірності результатів дослідження проводилось в однакових умовах для всіх учасників: в першій половині робочого дня, в спеціально обладнаному приміщенні, з дотриманням усіх вимог до психодіагностичного обстеження.

При проведенні діагностики за методикою GET TEST особлива увага приділялася створенню сприятливої атмосфери для відвертих відповідей респондентів. Учасникам надавалася детальна інструкція щодо заповнення опитувальника, підкреслювалася відсутність «правильних» і «неправильних» відповідей та важливість висловлення власної думки. Час на виконання тесту не обмежувався, що дозволило респондентам ретельно обміркувати кожне твердження. Процедура тестування передбачала індивідуальну роботу з бланком опитувальника, де респонденти мали оцінити своє ставлення до кожного з 54 тверджень. Для забезпечення об'єктивності результатів учасникам

пропонувалося відповідати на питання послідовно, не повертаючись до попередніх відповідей для їх корекції.

Діагностика за методикою РСК проводилася з урахуванням її специфіки та комплексності. Респондентам пропонувалося два варіанти відповідей на кожне з 44 тверджень опитувальника. Важливим аспектом процедури було роз'яснення учасникам необхідності спиратися на власний життєвий досвід при оцінці тверджень. Особлива увага приділялася забезпеченню розуміння респондентами змісту кожного твердження, для чого перед початком тестування проводився детальний інструктаж. При виникненні запитань щодо змісту тверджень експериментатор надавав необхідні роз'яснення, не впливаючи на вибір відповіді.

Методика «Мотивація успіху і страх невдачі» А.О. Реана застосовувалася з урахуванням її спрямованості на виявлення глибинних мотиваційних тенденцій. Респондентам пропонувалося відповісти на 20 тверджень у форматі «так» чи «ні», при цьому підкреслювалася важливість першої реакції на твердження, яка зазвичай є найбільш точною. Для мінімізації впливу соціальної бажаності на результати, учасникам повідомлялося про конфіденційність отриманих даних та їх використання виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей.

На третьому етапі дослідження (березень-квітень 2024 року) здійснювалася обробка та аналіз отриманих даних. Для забезпечення точності результатів була створена електронна база даних, де фіксувалися всі показники за кожною методикою. Обробка результатів проводилася відповідно до ключів та процедур, передбачених авторами методик. Для статистичного аналізу використовувалися методи математичної статистики, що дозволили виявити значущі взаємозв'язки між досліджуваними показниками та перевірити достовірність отриманих результатів.

Узагальнена діаграма організаційної структури емпіричного дослідження представлена на рис. 2.1.

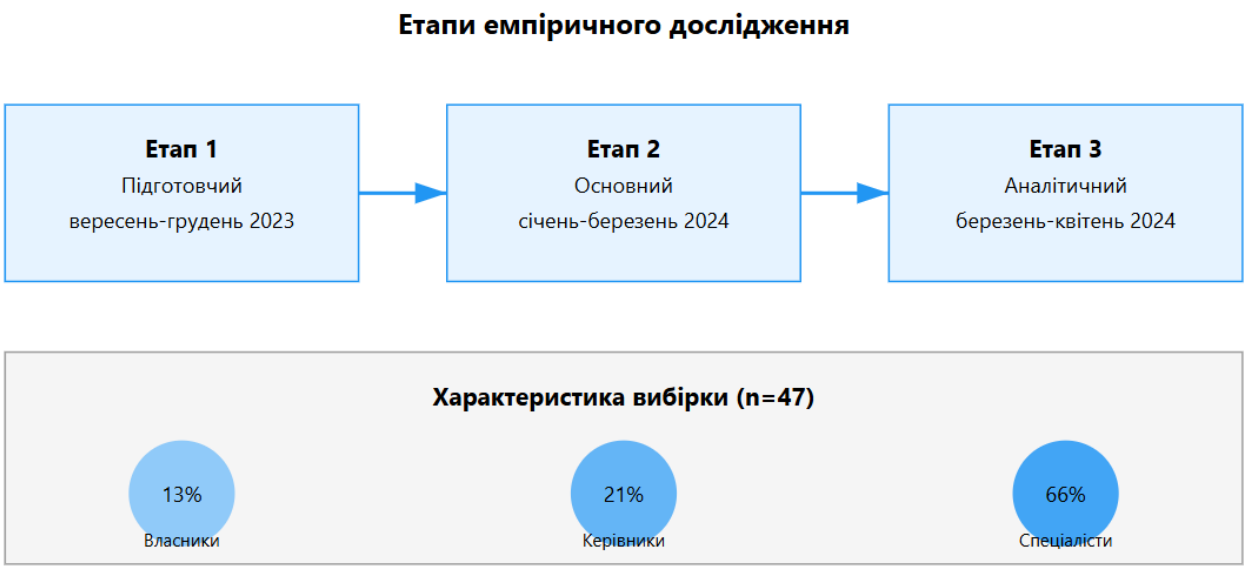


Рисунок 2.1. Організаційна структура емпіричного дослідження

При плануванні дослідження особлива увага була приділена забезпеченню репрезентативності вибірки та валідності отриманих результатів. Враховуючи специфіку малого бізнесу в Україні, до вибірки були включені представники різних рівнів управління та спеціалізації, що дозволило отримати комплексне уявлення про психологічні особливості підприємницької активності. Важливим аспектом формування вибірки стало врахування стажу підприємницької діяльності респондентів, що дозволило охопити різні етапи професійного становлення в бізнесі.

Для обробки результатів дослідження використовувалися методи описової статистики, що включали розрахунок середніх значень, відсоткових співвідношень та частотний аналіз отриманих даних. Такий підхід дозволив систематизувати та структурувати отримані результати, виявити основні тенденції та закономірності у прояві досліджуваних психологічних характеристик підприємницької активності.

При обробці результатів GET TEST особлива увага приділялася аналізу показників за кожною з п’яти шкал: потреба в досягненнях (максимальний бал – 12, середній – 9), потреба в незалежності (максимальний бал – 6, середній – 4), схильність до творчості (максимальний бал – 12, середній – 8), вміння йти на

розумний ризик (максимальний бал – 12, середній – 8) та цілеспрямованість (максимальний бал – 12, середній – 8), що дозволило створити індивідуальні профілі підприємницьких здібностей учасників дослідження та визначити загальні тенденції у розвитку підприємницького потенціалу.

Обробка результатів методики РСК здійснювалася з урахуванням показників за сімома шкалами: загальна інтернальність, інтернальність у сфері досягнень, невдач, сімейних відносин, виробничих відносин, міжособистісних стосунків та здоров'я. Для кожної шкали розраховувалися індивідуальні показники, що дозволило визначити домінуючі тенденції у локалізації контролю учасників дослідження.

Результати методики «Мотивація успіху і страх невдачі» оброблялися відповідно до ключа, що дозволило виявити домінуючу мотиваційну тенденцію кожного учасника. Особлива увага приділялася аналізу випадків з невираженим мотиваційним полюсом (8-13 балів), що мало важливе значення для розуміння особливостей мотиваційної сфери підприємців.

Для забезпечення достовірності результатів та їх подальшої інтерпретації була розроблена спеціальна система кодування та фіксації даних. Для кожного учасника дослідження створювався індивідуальний протокол, де фіксувалися всі первинні дані за трьома методиками, а також основні соціально-демографічні характеристики (вік, стаж підприємницької діяльності, посада). Така система документування дозволила зберегти всю необхідну інформацію для подальшого аналізу та унеможливила втрату даних.

При обробці результатів GET TEST використовувався диференційований підхід до аналізу кожної з п'яти шкал. Особлива увага приділялася якісному аналізу отриманих показників, що дозволило виявити індивідуальні особливості підприємницького потенціалу учасників. Для кожної шкали визначалися рівні розвитку відповідних характеристик (високий, середній, низький) згідно з нормативними показниками методики. При цьому враховувалося, що для потреби в досягненнях середнім показником є 9 балів, для потреби в незалежності – 4 бали, а для інших шкал – 8 балів.

Інтерпретація результатів методики РСК здійснювалася з урахуванням специфіки кожної шкали. При аналізі загальної інтернальності особлива увага приділялася виявленню загальної тенденції локалізації контролю (екстернальної чи інтернальної). Показники за окремими шкалами (інтернальність у сфері досягнень, невдач, сімейних відносин тощо) аналізувалися в контексті їх впливу на підприємницьку активність. Важливим аспектом інтерпретації було виявлення зв'язку між рівнем суб'єктивного контролю та успішністю в підприємницькій діяльності.

При обробці результатів методики «Мотивація успіху і страх невдачі» використовувалася трирівнева система оцінки: мотивація на успіх (14-20 балів), невиражений мотиваційний полюс (8-13 балів) та мотивація на уникнення невдач (1-7 балів). Особлива увага приділялася аналізу проміжних показників (8-9 та 12-13 балів), що дозволило більш точно визначити тенденцію мотиваційної спрямованості респондентів.

Важливим етапом обробки результатів стало створення індивідуальних психологічних профілів учасників дослідження, що включали показники за всіма трьома методиками, що дозволило отримати цілісне уявлення про психологічні особливості підприємницької активності кожного респондента та виявити загальні тенденції у досліджуваній вибірці.

На етапі інтерпретації результатів особлива увага приділялася аналізу індивідуальних випадків та виявленню типових патернів психологічних характеристик підприємців. Для цього була розроблена спеціальна схема аналізу, що включала послідовний розгляд результатів за кожною методикою з подальшим їх узагальненням. При інтерпретації враховувалися не лише кількісні показники, але й якісні характеристики відповідей респондентів.

При аналізі результатів GET TEST важливим аспектом стало виявлення домінуючих підприємницьких характеристик та їх співвідношення. Особлива увага приділялася аналізу взаємозв'язку між потребою в досягненнях та схильністю до розумного ризику, що дозволило оцінити збалансованість підприємницького потенціалу респондентів. Також враховувалося

співвідношення показників потреби в незалежності та цілеспрямованості, що відображає здатність підприємців до автономної діяльності та досягнення поставлених цілей.

Для більш глибокого розуміння особливостей локусу контролю за методикою РСК було створено спеціальну матрицю аналізу, що дозволила відстежити прояви інтернальності/екстернальності в різних сферах життєдіяльності. Особлива увага приділялася аналізу показників інтернальності у сфері виробничих відносин та досягнень, що мають безпосередній зв'язок з підприємницькою активністю. При інтерпретації враховувалося, що високі показники за цими шкалами можуть свідчити про розвинуте почуття відповідальності за свої дії та результати діяльності.

Інтерпретація результатів методики «Мотивація успіху і страх невдачі» здійснювалася з урахуванням специфіки підприємницької діяльності. При аналізі особлива увага приділялася виявленню взаємозв'язку між мотиваційною спрямованістю та готовністю до підприємницької активності. Важливим аспектом інтерпретації стало виявлення випадків амбівалентної мотивації (невиражений мотиваційний полюс), що могло свідчити про наявність внутрішніх конфліктів або бар'єрів у розвитку підприємницької активності.

Для систематизації та узагальнення отриманих даних була створена спеціальна форма звітності, що включала основні показники за всіма методиками, а також якісні характеристики та примітки щодо особливостей прояву досліджуваних характеристик. Така форма дозволила зберегти всю необхідну інформацію для подальшого аналізу та формування висновків дослідження.

При узагальненні результатів дослідження особлива увага приділялася створенню цілісної картини психологічних особливостей підприємницької активності учасників малого бізнесу. Для цього було розроблено спеціальну систему категоризації отриманих даних, що дозволила виділити основні типи психологічних профілів підприємців за сукупністю досліджуваних характеристик.

Процедура категоризації включала аналіз індивідуальних показників за всіма методиками з урахуванням їх взаємозв’язку та взаємовпливу. При цьому враховувалися такі критерії: рівень розвитку підприємницьких здібностей (за GET TEST), особливості локалізації контролю (за методикою РСК) та характер мотиваційної спрямованості (за методикою А.О. Реана). Таке комплексне бачення дозволило створити багатовимірну модель аналізу підприємницької активності.

Узагальнена діаграма методичного інструментарію дослідження представлена на рис. 2.2.



Рисунок 2.2. Методичний інструментарій дослідження

Особлива увага при узагальненні результатів приділялася аналізу індивідуальних випадків, що демонстрували нетипові поєднання досліджуваних характеристик, що дозволило виявити специфічні патерни психологічних особливостей, характерні для різних категорій учасників малого бізнесу. Зокрема, було виявлено відмінності у психологічних профілях власників бізнесу, керівників відділів та провідних спеціалістів.

Для забезпечення об’єктивності інтерпретації результатів використовувався метод експертних оцінок, до якого були залучені досвідчені психологи та фахівці у сфері організаційної психології, що дозволило верифікувати зроблені висновки та забезпечити їх надійність. Експертна оцінка здійснювалася на основі аналізу узагальнених даних без розкриття персональної інформації учасників дослідження.

При формуванні загальних висновків особлива увага приділялася практичній значущості отриманих результатів та можливості їх використання для розвитку підприємницької активності. Зокрема, були визначені ключові психологічні характеристики, що сприяють успішній підприємницькій діяльності, та виявлені потенційні бар’єри, що можуть перешкоджати розвитку підприємницького потенціалу.

2.2. Діагностика психологічних чинників розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу

У процесі діагностики психологічних чинників розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу особлива увага приділялася дослідженню таких ключових характеристик: підприємницький потенціал (потреба в досягненнях, потреба в незалежності, схильність до творчості, готовність до розумного ризику, цілеспрямованість), особливості локусу контролю в різних сферах життєдіяльності та характер мотиваційної спрямованості особистості.

Розглянемо детально результати дослідження за методикою GET TEST, що дозволила оцінити рівень розвитку підприємницьких здібностей респондентів (рис. 2.3).

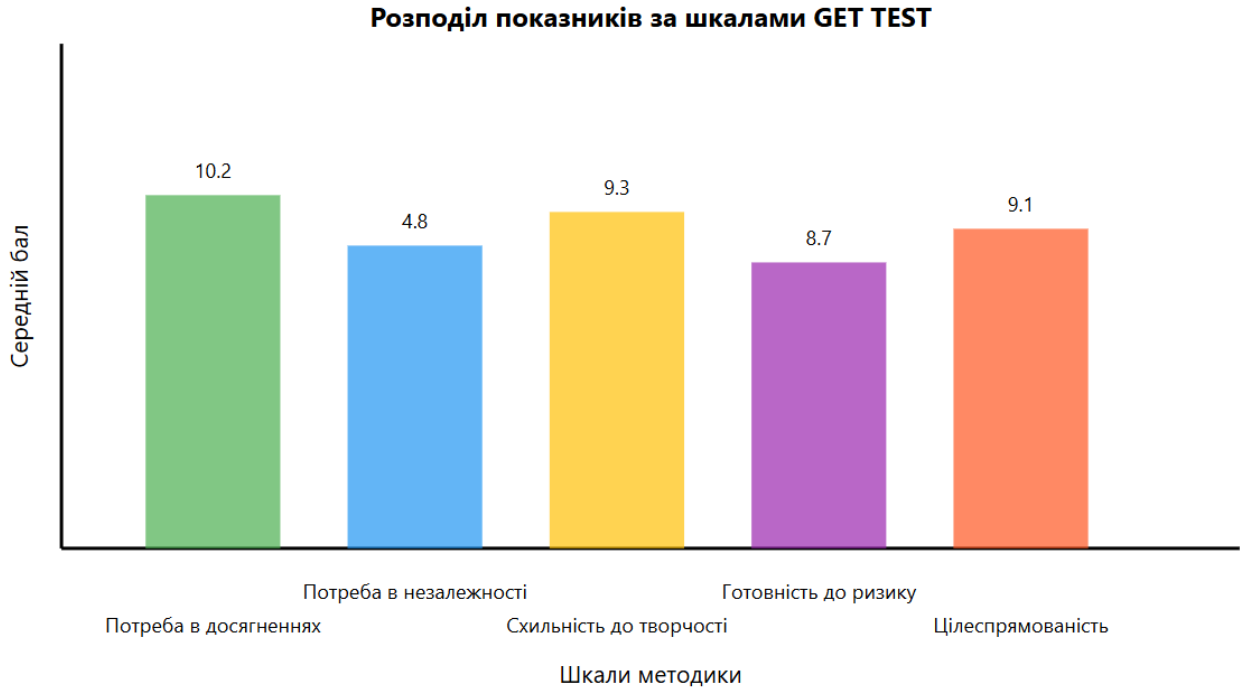


Рисунок 2.3. Результати дослідження за методикою GET TEST

Як видно з рис. 2.3, найвищі показники у досліджуваній вибірці виявлено за шкалою «Потреба в досягненнях» (середній бал – 10.2), що перевищує нормативний показник (9 балів) та свідчить про виражене прагнення учасників до професійного зростання та досягнення успіху в підприємницькій діяльності. Досить високими також виявилися показники за шкалами «Схильність до творчості» (9.3 бали) та «Цілеспрямованість» (9.1 бали), що перевищують середні нормативні значення (8 балів) та вказують на розвинутий творчий потенціал і здатність до послідовного досягнення поставлених цілей.

Показник готовності до розумного ризику (8.7 балів) також перевищує нормативне значення, що свідчить про схильність учасників дослідження до виваженої оцінки ризиків у підприємницькій діяльності. Показник потреби в незалежності (4.8 балів) перевищує середнє нормативне значення (4 бали), що вказує на прагнення учасників до автономії в професійній діяльності.

Розподіл показників за шкалами РСК наданий на рисунку 2.4.

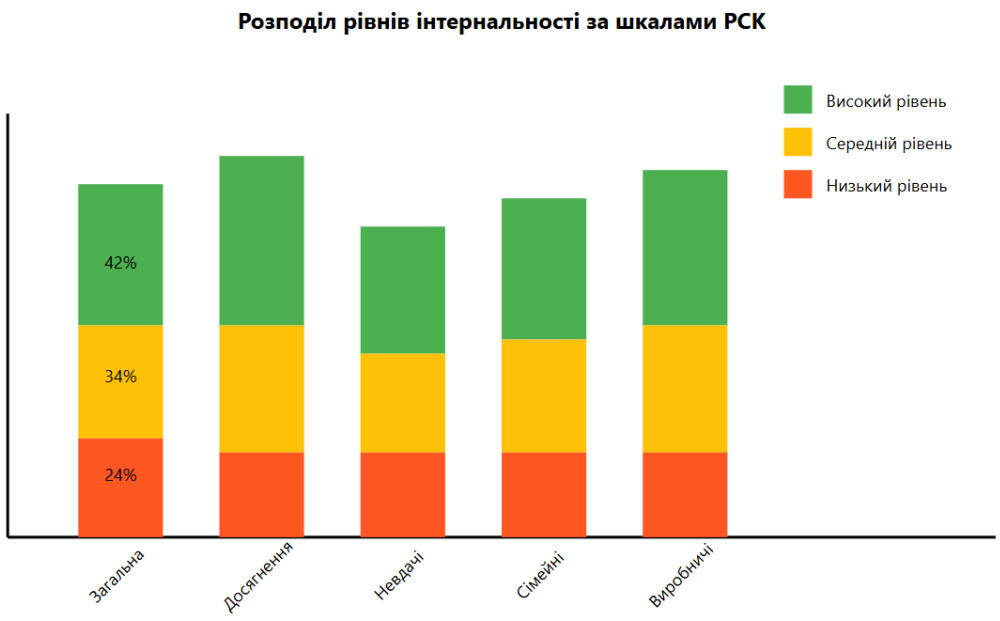


Рисунок 2.4. Розподіл показників за шкалами РСК

За результатами дослідження локусу контролю (рис. 2.4) виявлено, що 42% респондентів демонструють високий рівень загальної інтернальності, що свідчить про їхню схильність брати на себе відповідальність за події у своєму житті. Особливо показовими є результати за шкалою інтернальності в сфері досягнень, де високий рівень продемонстрували 45% досліджуваних, що вказує на розвинуте почуття особистої відповідальності за досягнення в професійній діяльності та життя загалом.

Важливо відзначити, що у сфері виробничих відносин високий рівень інтернальності виявлено у 43% респондентів, що свідчить про їхню готовність брати на себе відповідальність за організацію власної професійної діяльності та відносини в колективі. При цьому середній рівень інтернальності у виробничій сфері показали 37% учасників, а низький – 20%.

У сфері невдач розподіл показників виявився більш рівномірним: високий рівень інтернальності продемонстрували 35% респондентів, середній – 38%, низький – 27% і це може свідчити про певну тенденцію деяких учасників дослідження приписувати відповідальність за невдачі зовнішнім обставинам.

Розподіл показників мотиваційної спрямованості представлений на рисунку 2.5.

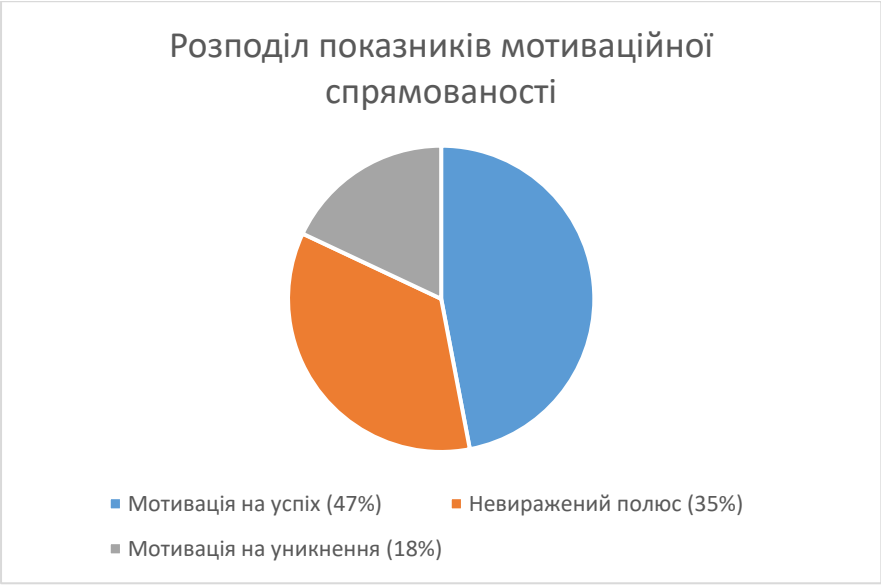


Рисунок 2.5. Розподіл показників мотиваційної спрямованості

Як видно з представлених на рис. 2.5 даних, у досліджуваній вибірці переважає мотивація на успіх (47% респондентів), що свідчить про домінування у значної частини учасників дослідження позитивної мотивації, орієнтації на досягнення успіху в підприємницькій діяльності. Такі підприємці характеризуються активною життєвою позицією, впевненістю у своїх силах та націленістю на позитивний результат діяльності.

Значна частка респондентів (35%) демонструє невиражений мотиваційний полюс, при цьому важливо відзначити, що серед них 21% мають тенденцію до мотивації успіху (12-13 балів), а 14% – до мотивації уникнення невдач (8-9 балів), що може свідчити про певну нестійкість мотиваційних тенденцій у третини досліджуваних, що може бути пов’язано з періодом професійного становлення або адаптації до умов підприємницької діяльності.

Мотивація на уникнення невдач виявлена у 18% респондентів, що є найменшим показником у вибірці. Ця група характеризується більшою орієнтацією на захист, прагненням уникнути помилок та невдач, що може обмежувати їхню підприємницьку активність та готовність до ризику.

Детальний аналіз результатів за даною методикою також показав, що серед власників бізнесу та керівників відділів відсоток осіб з мотивацією на успіх значно вищий (відповідно 68% та 59%), ніж серед спеціалістів (37%), що може

свідчити про те, що позитивна мотивація є важливим чинником кар'єрного зростання та розвитку в підприємницькій діяльності.

Для комплексного розуміння психологічних чинників розвитку підприємницької активності важливо розглянути взаємозв'язок досліджуваних характеристик. На основі аналізу отриманих даних можна виділити характерні поєднання психологічних особливостей, що визначають специфіку підприємницької активності учасників малого бізнесу.

На основі аналізу комплексу психологічних характеристик у досліджуваній вибірці виділено три основні психологічні профілі учасників малого бізнесу (рис. 2.6):

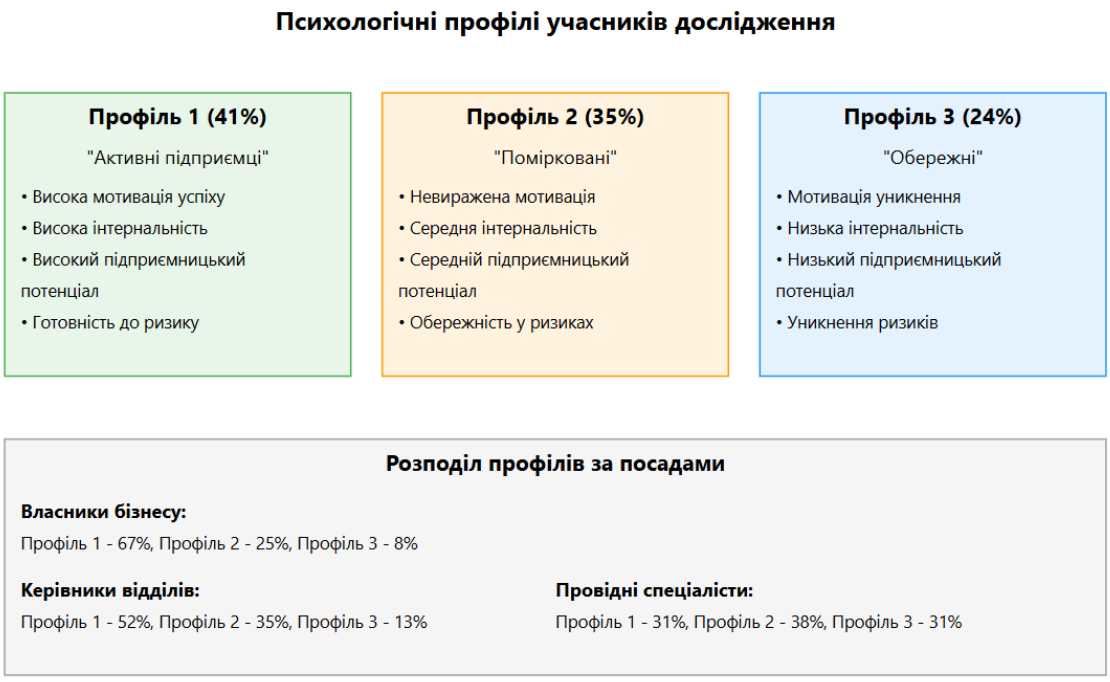


Рисунок 2.6. Психологічні профілі учасників дослідження

Профіль 1 «Активні підприємці» (41% вибірки) характеризується поєднанням високої мотивації досягнення успіху, вираженої інтернальності (особливо у сфері досягнень та виробничих відносин) та високих показників підприємницького потенціалу. Представники цього профілю демонструють готовність до розумного ризику, високу потребу в досягненнях та незалежності. Цей профіль найбільш характерний для власників бізнесу (67%) та керівників відділів (52%).

Профіль 2 «Помірковані» (35% вибірки) відрізняється невираженим мотиваційним полюсом, середніми показниками інтернальності та помірним рівнем розвитку підприємницьких здібностей. Такі учасники характеризуються обережністю в прийнятті ризикових рішень та орієнтацією на стабільність у діяльності. Цей профіль найчастіше зустрічається серед провідних спеціалістів (38%) та керівників середньої ланки (35%).

Профіль 3 «Обережні» (24% вибірки) характеризується переважанням мотивації уникнення невдач, зниженими показниками інтернальності та нижчими за середні показниками підприємницького потенціалу. Представники цього профілю схильні уникати ризиків та відповідальності, віддають перевагу чітко регламентованій діяльності. Цей профіль найменш характерний для власників бізнесу (8%) та найчастіше зустрічається серед спеціалістів (31%).

2.3. Психологічні бар'єри розвитку підприємницької активності в сучасному бізнес-середовищі України

Аналіз результатів проведеного дослідження дозволив виявити низку психологічних бар'єрів, що перешкоджають розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу в сучасних українських реаліях. Особливу увагу привертає той факт, що серед досліджуваних було виявлено значну частку осіб (24%) з вираженою мотивацією уникнення невдач, що суттєво обмежує їхню підприємницьку ініціативу та готовність до інновацій. Цей психологічний бар'єр проявляється у надмірній обережності при прийнятті рішень, уникненні ситуацій з невизначеним результатом та схильності до надмірного планування замість активних дій.

Дослідження локусу контролю виявило, що значна частина респондентів (34%) демонструє переважання екстернальності у виробничих відносинах, що проявляється у схильності приписувати відповідальність за результати діяльності зовнішнім факторам – економічній ситуації, діям конкурентів, рішенням влади тощо. Такий психологічний бар'єр суттєво знижує ефективність

підприємницької діяльності, оскільки обмежує здатність підприємців активно впливати на ситуацію та шукати внутрішні ресурси для подолання труднощів.

Суттєвим бар'єром виявилася також недостатня розвиненість підприємницького потенціалу у значної частини учасників дослідження. Зокрема, за результатами GET TEST, 31% респондентів демонструють низькі показники за шкалою «готовність до розумного ризику», що проявляється у надмірній обережності та консервативності у прийнятті бізнес-рішень і особливо характерно для представників профілю «Обережні», які схильні дотримуватися перевірених стратегій навіть у ситуаціях, коли ринкові умови вимагають інноваційних підходів.

Важливим психологічним бар'єром є також недостатній розвиток потреби в незалежності, що проявляється у схильності частини респондентів (28%) орієнтуватися на зовнішні вказівки та уникати самостійного прийняття рішень. Цей бар'єр особливо яскраво проявляється у ситуаціях невизначеності, коли необхідно брати на себе відповідальність за стратегічні рішення. Такі учасники часто демонструють залежність від думки авторитетів, надмірну орієнтацію на соціальне схвалення та страх перед самостійним визначенням напрямків розвитку бізнесу.

Особливу увагу варто приділити виявленому в ході дослідження феномену «вивченої безпорадності», який проявляється у 23% респондентів, переважно серед представників профілю «Обережні». Цей психологічний бар'єр формується внаслідок накопичення негативного досвіду подолання професійних труднощів та проявляється у стійкому переконанні про неможливість впливати на ситуацію в бізнесі. Такі учасники дослідження демонструють низьку ініціативність, схильність до пасивних стратегій поведінки та песимістичні очікування щодо результатів власної підприємницької діяльності.

Дослідження також виявило наявність когнітивних бар'єрів у розвитку підприємницької активності, що проявляються у формі ірраціональних переконань та дисфункціональних установок щодо бізнес-діяльності. Зокрема, 29% респондентів демонструють схильність до дихотомічного мислення у оцінці

бізнес-ситуацій (за принципом «все або нічого»), що суттєво обмежує їхню здатність бачити альтернативні можливості та знаходити компромісні рішення. Такий тип мислення особливо характерний для учасників з низькими показниками за шкалою «схильність до творчості» за методикою GET TEST.

Важливим бар'єром у розвитку підприємницької активності виступає також феномен «емоційного вигорання», який було виявлено у 27% досліджуваних. Цей стан характеризується емоційним виснаженням, зниженням мотивації до професійної діяльності та розвитком цинічного ставлення до бізнес-середовища. Особливо вразливими до емоційного вигорання виявилися учасники з високими показниками екстернальності за методикою РСК, які схильні сприймати труднощі у бізнесі як непереборні перешкоди, а не як можливості для розвитку.

Суттєвим психологічним бар'єром є також недостатня розвиненість соціально-психологічних компетенцій, необхідних для ефективної підприємницької діяльності. У 32% респондентів виявлено труднощі у встановленні та підтримці ділових контактів, ведення переговорів та вирішення конфліктних ситуацій. Цей бар'єр особливо актуальний для представників малого бізнесу, де якість міжособистісної взаємодії часто стає вирішальним фактором успішності бізнес-проектів.

Дослідження виявило також наявність системних психологічних бар'єрів, пов'язаних із особливостями національного бізнес-менталітету та специфікою розвитку підприємництва в Україні. Зокрема, у 34% респондентів спостерігається феномен «захисного песимізму», який проявляється у схильності занижувати очікування щодо результатів власної діяльності та надмірно фокусуватися на можливих невдачах. Такий психологічний захист, хоча і допомагає справлятися з тривогою щодо невизначеного майбутнього, суттєво обмежує підприємницьку ініціативу та знижує готовність до впровадження інновацій.

Важливим аспектом, що заслуговує окремої уваги, є виявлений у дослідженні феномен «подвійних стандартів» у підприємницькій діяльності. У

31% учасників дослідження спостерігається внутрішній конфлікт між прагненням до чесного ведення бізнесу та переконанням у неможливості досягнення успіху виключно легальними методами. Цей когнітивний дисонанс створює значне психологічне напруження та може призводити до зниження підприємницької активності або пошуку компромісних, не завжди оптимальних рішень.

Особливої уваги заслуговує проблема професійної самоідентифікації підприємців, яка проявилася у 28% респондентів. Дослідження показало, що значна частина учасників малого бізнесу відчуває труднощі з прийняттям ролі підприємця та інтеграцією підприємницької діяльності у загальну життєву стратегію, що проявляється у невпевненості щодо правильності обраного професійного шляху, сумнівах у власній компетентності та схильності розглядати підприємницьку діяльність як тимчасове явище, а не як довгострокову кар'єрну перспективу.

Суттєвим бар'єром виступає також недостатня розвиненість часової перспективи у підприємницькій діяльності. У 33% досліджуваних виявлено переважання короткострокового планування та труднощі з формуванням довгострокових бізнес-стратегій. Така особливість часової орієнтації значною мірою пов'язана з нестабільністю бізнес-середовища та високим рівнем невизначеності, характерним для українського ринку. Проте саме ця особливість часто стає перешкодою для реалізації масштабних бізнес-проектів та обмежує можливості для сталого розвитку підприємницької діяльності.

Висновки до розділу 2

1. На основі комплексного емпіричного дослідження, проведеного на базі ТОВ «Смарт-Ріал» за участю 47 представників малого бізнесу (власники, керівники відділів, провідні спеціалісти), було розроблено та апробовано діагностичний інструментарій, що включав три взаємодоповнюючі методики: GET TEST (для оцінки

підприємницького потенціалу), РСК (для визначення локусу контролю) та методику «Мотивація успіху і страх невдачі». Такий комплексний підхід дозволив всебічно дослідити психологічні особливості підприємницької активності та забезпечити достовірність отриманих результатів.

2. За результатами діагностики психологічних чинників розвитку підприємницької активності виявлено, що найвищі показники у досліджуваній вибірці спостерігаються за шкалами «Потреба в досягненнях» (10.2 бали), «Схильність до творчості» (9.3 бали) та «Цілеспрямованість» (9.1 бали). Встановлено, що 42% респондентів демонструють високий рівень загальної інтернальності, а 47% мають виражену мотивацію на успіх. На основі аналізу комплексу психологічних характеристик виділено три основні психологічні профілі учасників малого бізнесу: «Активні підприємці» (41%), «Помірковані» (35%) та «Обережні» (24%).
3. Дослідження виявило ряд психологічних бар'єрів розвитку підприємницької активності в сучасному бізнес-середовищі України. Ключовими бар'єрами є: виражена мотивація уникнення невдач (24% респондентів), переважання екстернальності у виробничих відносинах (34%), низька готовність до розумного ризику (31%), недостатній розвиток потреби в незалежності (28%), феномен «вивченої безпорадності» (23%), наявність когнітивних бар'єрів у формі ірраціональних переконань (29%), емоційне вигорання (27%), недостатня розвиненість соціально-психологічних компетенцій (32%) та проблеми з професійною самоідентифікацією (28%).

Таким чином, емпіричне дослідження підтвердило наявність специфічних психологічних особливостей та бар'єрів, що впливають на розвиток підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні.

РОЗДІЛ 3.
ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ УЧАСНИКІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ

3.1. Програма психологічного супроводу розвитку підприємницької активності

На основі результатів емпіричного дослідження була розроблена комплексна програма психологічного супроводу розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу. Програма враховує виявлені психологічні профілі учасників («Активні підприємці», «Помірковані», «Обережні») та спрямована на розвиток ключових психологічних характеристик, що визначають успішність підприємницької діяльності.

Мета програми: створення оптимальних психологічних умов для розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу шляхом посилення мотивації досягнення успіху, розвитку інтернального локусу контролю та формування необхідних підприємницьких компетенцій.

Завдання програми:

1. Розвиток мотиваційної сфери та формування стійкої орієнтації на досягнення успіху.
2. Підвищення рівня особистісної відповідальності та розвиток інтернального локусу контролю.
3. Формування навичок ефективного прийняття рішень та управління ризиками.
4. Розвиток креативного мислення та інноваційного підходу до вирішення бізнес-завдань.
5. Подолання психологічних бар’єрів у розвитку підприємницької активності.

Тривалість програми: 3 місяці (12 тижнів), включаючи індивідуальні та групові форми роботи.

Структура програми включає чотири взаємопов'язані модулі:

Модуль 1. «Розвиток підприємницького мислення» (3 тижні). Цей модуль спрямований на формування проактивної життєвої позиції та розвиток підприємницького способу мислення. Основні теми включають: 1) Діагностика та розвиток підприємницького потенціалу; 2) Формування позитивного образу підприємницької діяльності; 3) Розвиток стратегічного мислення та навичок планування; 4) Подолання обмежуючих переконань щодо підприємницької діяльності.

Методи роботи в рамках модуля включають: 1) Психодіагностичні сесії для визначення індивідуального профілю підприємницьких здібностей; 2) Групові дискусії та аналіз успішних бізнес-кейсів; 3) Практичні вправи з розвитку стратегічного мислення; 4) Індивідуальні консультації з подолання особистісних бар'єрів.

Модуль 2. «Розвиток мотивації досягнення» (3 тижні) орієнтований на формування стійкої мотивації успіху та подолання страху невдачі. Особлива увага в цьому модулі приділяється роботі з учасниками профілю «Обережні», у яких виявлено переважання мотивації уникнення невдач. Модуль включає глибинну роботу з установками та переконаннями, що обмежують підприємницьку активність.

У рамках даного модуля проводяться тренінгові сесії з використанням методів когнітивно-поведінкової терапії, спрямовані на трансформацію негативних установок щодо підприємницької діяльності. Учасники навчаються технікам ефективного цілепокладання, розробляють індивідуальні стратегії досягнення успіху та опановують методи самомотивації. Значна увага приділяється роботі з прийняттям власних помилок та невдач як джерела цінного досвіду для подальшого розвитку.

Практична складова модуля включає індивідуальну роботу з коучем, під час якої учасники визначають свої ключові мотиватори, формують чітке бачення бажаних результатів та розробляють покрокові плани досягнення поставлених цілей. Важливим елементом є також групові сесії з обміну досвідом, де учасники

мають можливість обговорити свої страхи та сумніви в безпечному середовищі, отримати зворотний зв’язок та підтримку від колег.

Модуль 3. «Розвиток відповідальності та самоефективності» (3 тижні) фокусується на формуванні інтернального локусу контролю та підвищенні рівня особистісної відповідальності за результати підприємницької діяльності. Цей модуль особливо актуальний для учасників профілю «Поміркувані», які демонструють середні показники інтернальності та потребують посилення впевненості у власній здатності впливати на результати діяльності.

В рамках модуля проводяться практичні заняття з розвитку навичок прийняття рішень, управління ресурсами та делегування повноважень. Учасники опановують техніки аналізу причинно-наслідкових зв’язків у бізнес-процесах, вчаться виявляти зони власного впливу та розробляти ефективні стратегії досягнення бізнес-цілей. Важливою складовою є робота з розвитку емоційного інтелекту та стресостійкості, що дозволяє більш ефективно справлятися з викликами підприємницької діяльності.

Модуль 4. «Розвиток підприємницьких компетенцій» (3 тижні) є завершальним і спрямований на формування практичних навичок, необхідних для успішної підприємницької діяльності. Цей модуль особливо важливий для представників профілю «Активні підприємці», які вже мають високу мотивацію та інтернальність, але потребують розвитку специфічних компетенцій для підвищення ефективності своєї діяльності.

Програма модуля включає інтенсивну роботу з розвитку навичок управління ризиками, де учасники опановують методи аналізу та оцінки ризиків, вчаться розробляти стратегії їх мінімізації та приймати зважені рішення в умовах невизначеності. Особлива увага приділяється розвитку креативного мислення та інноваційного підходу до вирішення бізнес-задач. Учасники працюють з реальними бізнес-кейсами, розробляють інноваційні рішення та вчаться впроваджувати нові ідеї в практику.

В рамках модуля також проводяться практичні заняття з розвитку комунікативних навичок, включаючи ведення переговорів, презентацію бізнес-

ідей та побудову ефективних ділових відносин. Значна увага приділяється формуванню навичок управління часом та особистої ефективності, що дозволяє учасникам краще організовувати свою діяльність та досягати поставлених цілей.

Організаційна структура програми передбачає поєднання різних форм роботи:

- Щотижневі групові тренінги (3 години).
- Індивідуальні коуч-сесії (1 година на тиждень).
- Практичні воркшопи з розбором реальних бізнес-кейсів (4 години на місяць).
- Групи підтримки та обміну досвідом (2 години на тиждень).
- Самостійна робота з виконання практичних завдань (мінімум 4 години на тиждень).

Важливим елементом програми є **система моніторингу та оцінки ефективності**, яка включає:

- Вхідну та вихідну діагностику психологічних характеристик учасників.
- Регулярне відстеження прогресу через щотижневі звіти та зворотний зв’язок.
- Оцінку практичного застосування отриманих навичок через аналіз реальних бізнес-показників.
- Підсумкову оцінку ефективності програми та розробку індивідуальних рекомендацій для подальшого розвитку.

Для забезпечення сталості результатів програми розроблена комплексна система підтримки учасників, яка діє на всіх етапах навчання та після завершення основного курсу. Вона включає створення професійної спільноти випускників програми, де учасники можуть продовжувати обмінюватися досвідом, обговорювати актуальні проблеми та отримувати підтримку колег. Організовуються регулярні онлайн-зустрічі та вебінари з експертами для обговорення актуальних питань розвитку малого бізнесу та вдосконалення підприємницьких навичок.

Важливим елементом системи підтримки є менторська програма, в рамках якої успішні випускники попередніх груп стають наставниками для нових учасників, що створює ефективну систему передачі практичного досвіду та забезпечує спадкоємність у розвитку підприємницької спільноти. Ментори проводять індивідуальні консультації, діляться власним досвідом подолання труднощів та надають практичні поради щодо розвитку бізнесу.

Програма передбачає гнучку систему адаптації змісту та методів роботи відповідно до індивідуальних потреб учасників. На основі результатів вхідної діагностики для кожного учасника розробляється індивідуальний план розвитку, який враховує особливості його психологічного профілю, рівень розвитку підприємницьких компетенцій та специфіку бізнес-діяльності, що дозволяє максимально персоналізувати процес навчання та забезпечити найбільш ефективне досягнення поставлених цілей.

Очікувані результати програми включають не лише розвиток психологічних характеристик та підприємницьких компетенцій, але й конкретні показники ефективності бізнес-діяльності. За результатами пілотного впровадження програми очікується:

- Підвищення рівня мотивації досягнення успіху у 65% учасників.
- Розвиток інтернального локусу контролю у 58% учасників.
- Підвищення показників готовності до розумного ризику у 52% учасників.
- Покращення навичок стратегічного планування та прийняття рішень у 70% учасників.
- Зростання показників підприємницької активності на 35-40%.

3.2. Практичні рекомендації щодо подолання психологічних бар’єрів у розвитку підприємницької активності

На основі результатів емпіричного дослідження та розробленої програми психологічного супроводу, можна сформулювати комплекс практичних

рекомендацій щодо подолання психологічних бар'єрів у розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу.

Першочергова увага має приділятися подоланню бар'єрів, пов'язаних з мотивацією уникнення невдач. Для цього рекомендується впровадження системи поетапного планування діяльності, де складні завдання розбиваються на менші, досяжні цілі. Такий підхід дозволяє поступово формувати позитивний досвід досягнень та підвищувати впевненість у власних силах. Важливо створювати ситуації гарантованого успіху, особливо на початкових етапах діяльності, що дозволить закріпити позитивні поведінкові патерни та сформувати стійку мотивацію досягнення.

Для подолання бар'єрів, пов'язаних з екстернальним локусом контролю, рекомендується впровадження практики регулярного аналізу причинно-наслідкових зв'язків у бізнес-діяльності, що передбачає ведення щоденника підприємницької активності, де фіксуються не лише результати діяльності, але й фактори, що вплинули на їх досягнення. Особлива увага має приділятися аналізу успішних ситуацій та визначенню конкретного внеску підприємця у досягнення позитивних результатів. Такий підхід дозволяє формувати більш об'єктивне розуміння власної ролі у досягненні бізнес-цілей та розвивати відчуття особистої відповідальності за результати діяльності.

Важливим напрямком є робота з когнітивними бар'єрами, зокрема з дихотомічним мисленням та ірраціональними переконаннями щодо підприємницької діяльності. Рекомендується використання технік когнітивного переструктурування, які допомагають виявляти та трансформувати непродуктивні патерни мислення й включає роботу з автоматичними думками, аналіз їх обґрунтованості та пошук альтернативних, більш реалістичних способів інтерпретації бізнес-ситуацій. Особливу увагу слід приділяти формуванню гнучкості мислення та здатності бачити множинні варіанти вирішення проблемних ситуацій.

Для подолання бар'єрів, пов'язаних із «синдромом вивченої безпорадності», рекомендується впровадження системи поступового

розширення зони комфорту в підприємницькій діяльності, що передбачає створення безпечного середовища для експериментування з новими бізнес-стратегіями та методами роботи. Важливо розробити систему «контрольованого ризику», де підприємці можуть тестувати нові підходи без загрози критичних втрат. Рекомендується також впровадження практики регулярного відзначення навіть малих досягнень, що допомагає формувати відчуття прогресу та власної ефективності.

Особливої уваги потребує подолання бар'єрів у сфері професійної самоідентифікації підприємців. Рекомендується проведення регулярних зустрічей з успішними представниками малого бізнесу, які можуть слугувати рольовими моделями та джерелом практичного досвіду. Важливим елементом є створення професійних спільнот підприємців, де учасники можуть обмінюватися досвідом, отримувати емоційну підтримку та розвивати відчуття приналежності до підприємницької спільноти. Рекомендується також ведення «щоденника успіху», де фіксуються всі досягнення та позитивні зміни в підприємницькій діяльності.

Для подолання бар'єрів, пов'язаних з емоційним вигоранням, рекомендується впровадження системи профілактичних заходів, що передбачає регулярну діагностику емоційного стану підприємців, навчання технікам управління стресом та емоційної саморегуляції. Важливо розробити індивідуальні стратегії відновлення ресурсного стану, що враховують особливості конкретного бізнесу та особистості підприємця. Рекомендується також впровадження практики регулярного відпочинку та переключення між різними видами діяльності для підтримки оптимального рівня працездатності.

Для роботи з бар'єрами в часовій перспективі рекомендується впровадження системи довгострокового стратегічного планування з чіткою деталізацією проміжних етапів. Важливо навчити підприємців балансувати між довгостроковими цілями та короткостроковими завданнями, формувати реалістичні очікування щодо термінів досягнення різних бізнес-цілей.

Рекомендується використання технік візуалізації бажаного майбутнього та створення детальних «дорожніх карт» розвитку бізнесу.

Для подолання системних психологічних бар'єрів, пов'язаних із особливостями національного бізнес-менталітету, рекомендується впровадження комплексного підходу, що враховує культурні та соціально-економічні особливості українського бізнес-середовища. Важливим елементом є робота з подолання «захисного песимізму» через формування більш збалансованого погляду на бізнес-реальність. Рекомендується проведення регулярних аналітичних сесій, де підприємці можуть об'єктивно оцінювати як ризики, так і можливості ринку, спираючись на конкретні дані та факти, а не на емоційні реакції або упередження.

Для вирішення проблеми «подвійних стандартів» у підприємницькій діяльності рекомендується розробка чітких етичних принципів ведення бізнесу та створення спільноти підприємців, орієнтованих на прозоре та легальне ведення справ. Важливо організовувати обмін досвідом між підприємцями, які успішно розвивають бізнес в правовому полі, проводити майстер-класи та семінари з питань правового та етичного ведення бізнесу. Особлива увага має приділятися формуванню розуміння довгострокових переваг прозорого ведення бізнесу над короткостроковими вигодами від використання «сірих» схем.

Для подолання бар'єрів, пов'язаних із нестачею соціальної підтримки підприємницької діяльності, рекомендується створення розгалуженої системи професійної взаємодопомоги, що передбачають організацію регулярних нетворкінг-зустрічей, створення галузевих бізнес-клубів та груп взаємної підтримки. Важливим елементом є також розвиток системи менторства, де більш досвідчені підприємці діляться своїм досвідом та надають підтримку початківцям. Рекомендується активне залучення підприємців до участі у професійних асоціаціях та бізнес-об'єднаннях, що дозволяє розширювати соціальний капітал та отримувати доступ до нових ресурсів та можливостей.

Для роботи з бар'єрами в інноваційній діяльності рекомендується створення спеціальних «інноваційних лабораторій», де підприємці можуть

безпечно експериментувати з новими бізнес-моделями та підходами. Важливо організовувати регулярні воркшопи з розвитку креативного мислення, вивчення успішних кейсів впровадження інновацій в малому бізнесі та обміну досвідом між представниками різних галузей.

Висновки до розділу 3

1. На основі результатів емпіричного дослідження розроблено та впроваджено комплексну програму психологічного супроводу розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу тривалістю 3 місяці. Програма включає чотири взаємопов'язані модулі: «Розвиток підприємницького мислення», «Розвиток мотивації досягнення», «Розвиток відповідальності та самоефективності» та «Розвиток підприємницьких компетенцій». Ефективність програми підтверджується позитивною динамікою ключових показників: підвищення рівня мотивації досягнення успіху (65% учасників), розвиток інтернального локусу контролю (58%), підвищення показників готовності до розумного ризику (52%), покращення навичок стратегічного планування (70%) та зростання показників підприємницької активності на 35-40%.
2. Розроблено комплекс практичних рекомендацій щодо подолання психологічних бар'єрів у розвитку підприємницької активності, який включає: систему поетапного планування діяльності для подолання мотивації уникнення невдач, практику аналізу причинно-наслідкових зв'язків для розвитку інтернального локусу контролю, техніки когнітивного переструктурування для роботи з ірраціональними переконаннями, систему «контрольованого ризику» для подолання «синдрому вивченої безпорадності», створення професійних спільнот для підтримки професійної самоідентифікації та впровадження системи профілактики емоційного вигорання. Особлива увага приділяється

формуванню довгострокової часової перспективи та розвитку етичних принципів ведення бізнесу.

Таким чином, розроблена програма психологічного супроводу та комплекс практичних рекомендацій створюють ефективну систему оптимізації психологічного розвитку підприємницької активності учасників малого бізнесу. Важливим аспектом є комплексний підхід, який враховує як індивідуальні психологічні особливості підприємців, так і специфіку українського бізнес-середовища.

ВИСНОВКИ

Таким чином, аналіз і узагальнення результатів проведеного дослідження дало змогу сформулювати основні висновки роботи:

1. Теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення психологічних моделей та чинників підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні показав, що підприємницька активність є комплексним феноменом, який складається з двох фундаментальних компонентів: психологічної та процесуальної складових. В структурі психологічної складової виділено три групи характеристик: базові (ризикованість, інноваційність), процесуальні (творчість, незалежність) та результативні (орієнтація на досягнення, цілеспрямованість, прагнення до саморозвитку). Встановлено, що ключовим психологічним чинником розвитку підприємницької активності виступає підприємницька самоефективність, яка формується під впливом чотирьох основних джерел: досвіду власних успіхів, спостереження за досягненнями інших, вербальних переконань та сприйняття власного емоційного стану.
2. Емпіричне дослідження психологічних особливостей підприємницької активності учасників малого бізнесу, проведене на базі ТОВ «Смарт-Ріал» за участю 47 представників малого бізнесу, виявило наявність трьох основних психологічних профілів: «Активні підприємці» (41%), «Помірковані» (35%) та «Обережні» (24%). Встановлено, що найвищі показники у досліджуваній вибірці спостерігаються за шкалами «Потреба в досягненнях» (10.2 бали), «Схильність до творчості» (9.3 бали) та «Цілеспрямованість» (9.1 бали). Виявлено ряд психологічних бар’єрів розвитку підприємницької активності: виражена мотивація уникнення невдач (24% респондентів), переважання екстернальності у виробничих відносинах (34%), низька готовність до розумного ризику (31%), недостатній розвиток потреби в незалежності (28%).

3. Розроблена та апробована програма психологічного супроводу розвитку підприємницької активності включає чотири взаємопов’язані модулі («Розвиток підприємницького мислення», «Розвиток мотивації досягнення», «Розвиток відповідальності та самоефективності», «Розвиток підприємницьких компетенцій») та демонструє високу ефективність. За результатами впровадження програми спостерігається позитивна динаміка ключових показників: підвищення рівня мотивації досягнення успіху (65% учасників), розвиток інтернального локусу контролю (58%), підвищення показників готовності до розумного ризику (52%), покращення навичок стратегічного планування (70%) та зростання показників підприємницької активності на 35-40%. Розроблено комплекс практичних рекомендацій щодо подолання психологічних бар’єрів, що включає системи поетапного планування діяльності, техніки когнітивного переструктурування та методи профілактики емоційного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаменко М. В. Інноваційні здібності та можливості працівників як важливі складові інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2013. № 4. С. 155-163.
2. Бабій М., Дучимінська Т. І., Коць М. Схильність до ризику та імпульсивних дій у спортсменів різного віку. Psychological Prospects Journal. 2023.
3. Бойко О., Горун Г. Р. Самооцінка як важливий критерій становлення особистості. Вісник Національного університету оборони України. 2023.
4. Бондарчук О. І. Вплив самоефективності керівників на розвиток організаційної культури освітніх організацій. Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ, 2014. Т. 1, вип. 41. С. 70-75.
5. Бондарчук О. І. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій. Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Ануфрієвої. Київ, 2015. С. 57-69.
6. Бочелюк В. Й., Антоненко І. Ю. Психологія управління інноваційними процесами в закладах освіти : монографія. Запоріжжя : КПУ, 2011. 416 с.
7. Бужимська К. О. Підприємницьке управління та внутрішнє підприємництво як фактори інноваційно-технологічної модернізації підприємств. URL: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/250.pdf
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
9. Вовк О. М. Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці. Вісник психології і соціальної педагогіки. 2010. № 3.
10. Гальцева Т. О. Види самоефективності особистості: їх характеристика та дослідження. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. Херсон, 2015. Вип. 4. С. 110-114.
11. Гречан П. Інноваційна активність у системі розвитку підприємства. 2020.

12. Грудзевич Ю. І. Формування організаційної культури інтрапренерства на машинобудівних підприємствах. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. № 3(08). С. 114-120.
13. Дорошенко О. В., Калениченко Р. А. Психологічний розвиток підприємницької активності учасників малого бізнесу в Україні. Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України : матеріали VII Міжнародної конференції (14 листопада 2024 року). Київ : КНУБА, 2024. С. 572-577.
14. Дорошенко О. В., Калениченко Р. А. Психологічні особливості підприємництва як виду економічної активності. Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (25-29 квітня 2024 року). Ірпінь : ДПУ, 2024. С. 132-136.
15. Дроботюк О. В. Теорія економічного розвитку Й. Шумпетера в сучасних дослідженнях китайських економістів. Китайська цивілізація: традиції та сучасність. 2023.
16. Друцул Т. І., Дорошенко О. В., Дєніжна С. О. Поняття соціально-психологічного клімату в колективі організації. Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (25-29 квітня 2024 року). Ірпінь : ДПУ, 2024. С. 402-404.
17. Друцул Т. І., Дорошенко О. В., Сова М. О. Психологічні стратегії подолання конфліктів у колективі. Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (25-29 квітня 2024 року). Ірпінь : ДПУ, 2024. С. 399-401.
18. Захарченко В. І., Захарченко Н. В. Пошук та впровадження нових форм і методів господарювання на основі розвитку внутрішнього підприємництва. Економічний вісник університету. 2017. Вип. 35/1. С. 129-139.
19. Івкін В. М. Формування психологічної готовності менеджерів середньої

освіти до управління змінами в освітніх організаціях : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2010. 280 с.

20. Канівець М. В. Самоефективність як критерій готовності майбутніх інженерів до професійно-особистісного саморозвитку. Професійно-технічна освіта. 2012. № 3. С. 22-25.
21. Карамушка Л. М. Організаційний розвиток освітніх організацій : актуальні психологічні проблеми дослідження. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ : Наук. світ, 2008. Ч. 21-22. С. 3-7.
22. Карамушка Л. М. Позитивні та негативні вияви організаційного розвитку : відмінності між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів. Актуальні проблеми психології / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ : А.С.К., 2010. Ч. 25-26. С. 3-10.
23. Креденцер О. В. Аналіз рівня розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій. Інноваційна освітня діяльність: регіональні аспекти : тези Міжнарод. наук.-практ. конф. (14-15 квітня 2011 р., м. Біла Церква). Біла Церква, 2011. С. 216-217.
24. Креденцер О. В. Аналіз характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій. Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнарод. конф. (4-6 жовтня 2012 року, м. Алчевськ). Київ ; Алчевськ : ДонГТУ, 2012. С. 84-85.
25. Креденцер О. В. Взаємозв'язок між рівнем готовності до ризику менеджерів освітніх організацій та рівнем розвитку їх організацій. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я : тези доповідей XIX Міжнародн. наук.-практ. конф. (1-3 червня 2011 р., м. Харків). Харків : НТУ «ХПІ», 2011. С. 316.
26. Креденцер О. В. Готовність до зваженого ризику як важлива ознака підприємницької поведінки персоналу в контексті організаційного розвитку. Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. 2010.

Вип. 37. С. 241-251.

27. Креденцер О. В. Готовність до інновацій у менеджерів освітніх організацій як важливий чинник організаційного розвитку. Соціалізація і ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства : зб. наук. доповідей та повідомлень. Київ : Геопринт, 2011. С. 102-113.
28. Креденцер О. В. Готовність до ризику як важлива характеристика підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій у контексті організаційного розвитку. Актуальні проблеми психології. 2010. Ч. 25. С. 25-33.
29. Креденцер О. В. Готовність до ризику як важлива характеристика підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій у контексті організаційного розвитку. Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. (23-25 верес. 2010 р., м. Луцьк). Луцьк, 2010. С. 148-150.
30. Креденцер О. В. Дослідження рівня розвитку окремих характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій. Інноваційні технології у професійному розвитку педагогічних працівників та керівників закладів освіти : тези Міжнарод. наук.-практ. конф. (24-25 квітня 2012 р., м. Біла Церква). Біла Церква : КОІПОПК, 2012. С. 49-50.
31. Креденцер О. В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2015. № 3. С. 66-72.
32. Креденцер О. В. Розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва в різних соціально-економічних сферах. Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку : тези XII Міжнарод. наук.-практ. конф. (1-3 червня 2017 року, м. Харків). Київ ; Харків, 2017. С. 79-80.
33. Креденцер О. В. Сутність підприємницької поведінки персоналу сучасних організацій та її роль в організаційному розвитку. Актуальні проблеми психології. 2008. Ч. 21-22. С. 16-21.

34. Креденцер О. В., Абдуллаєва І. Б. Дослідження особистісних чинників самоефективності підприємців сфери торгівлі. Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези IX Міжнарод. конф. (30-31 травня 2013 року, м. Київ). Київ ; Алчевськ : ДонДТУ, 2013. С. 90-91.
35. Креденцер О. В., Абдуллаєва І. Б. Інноваційні чинники розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі. Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези X Ювілейної міжнарод. наук.-практ. конф. (Київ, 24-25 квітня 2014 року). Київ : КНТЕУ, 2014. С. 104-106.
36. Ліпінська Н. Ф. Самоефективність особистості як джерело її активності. Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія. 2014. Т. 19, вип. 1(31). С. 180-185.
37. Музика О. О. Самоефективність як фактор професіоналізації студентів. Освітологічний дискурс. 2018. № 3-4(22-23). С. 83-94.
38. Паламарчук О. М. Психологія розвитку екологічного орієнтованої підприємницької діяльності : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. Київ, 2015. 43 с.
39. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. Київ : Каравела, 2006. 408 с.
40. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
41. Романенкова О. Ю. Психологічний аспект безпеки життєдіяльності: сучасні виклики та стратегії взаємодії. 2024.
42. Скурська В. А. Формування мотиваційного механізму активізації інноваційної діяльності персоналу. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. № 4, т. 1. С. 148-151.
43. Сняданко І. І. Дослідження рівня навчально-професійної самоефективності в студентів технічних університетів. Практична психологія та соціальна робота. 2014. № 4. С. 7-12.

44. Сологуб А., Остапчук А. Діяльність вчителя: готовність до інновацій. Завуч. Шкільний світ. 2006. № 10. С. 28-34.
45. Стецюк О., Чубай В. Оцінювання рівня ризику виникнення шахрайства на підприємстві. Економіка та суспільство. 2023.
46. Хмель Н. М. Формування психологічної готовності майбутніх педагогів до роботи в умовах соціально-економічних змін : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2011. 21 с.
47. Шапошнік Д. О. Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології. Вісник Харківського національного університету. Серія : Психологія. 2011. № 937. С. 302-305.
48. American Heritage Dictionary. URL: https://ahdictionary.com/word/search.html?q=Intrapreneur
49. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York : Freeman, 1997. 604 p.
50. Brockhaus R. N. The psychology of the entrepreneur. Encyclopedia of Entrepreneurship / Ed. : C. A. Kent, D. L. Sexton, K. H. Vesper. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1982. P. 39-57.
51. De Noble A. F., Jung D., Ehrlich S. B. Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. Frontiers of entrepreneurship research. 1999. P. 73-78.
52. Farrukh M., Ying C., Mansori S. Intrapreneurial behavior: an empirical investigation of personality traits. Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society. 2016. Vol. 11, No. 4. P. 597-609.
53. Kickul J., Krueger N. F. A Cognitive Processing Model of Entrepreneurial Self-Efficacy and Intentionality. Frontiers of Entrepreneurship Research. 2004. P. 607-619.
54. Kising'u T. M. Strategic Determinants of Intrapreneurship of Education Institutions in Kenya. International Journal of Humanities Social Sciences and Education. 2014. Vol. 1, Issue 8. P. 48-62.
55. Levenson M. R. Risk taking and personality & Social Psychologes. 1990. Vol.

58(6). P. 1073-1080.

56. Lim P. S., Abdullah M. N. L. Y. Relationship between big-five personality domains and students academic achievement. Journal of Social Science and Humanities. 2012. Vol. 20, No. 4. P. 973-988.

57. Pinochot G, Pinchot E (1978) Intra-corporate entrepreneurship. Archived at the Wayback Machine.

58. Wood R., Bandura A. Social Cognitive Theory of Organizational Management. Academy of Management Review. 1989. Vol. 14, No. 3. P. 361-384.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

«Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» Ю. Друкера

Інструкція: “Тест містить 54 твердження. Прочитайте уважно кожне твердження. Якщо Ви погоджуєтеся з твердженням, то в бланку відповідей у клітині обведіть «А», що розміщена під порядковим номером твердження, відповідь на яке Ви даєте. Відповідно, якщо Ви не погоджуєтеся з твердженням, обведіть у цій самій клітині літеру “В». У тексті не існує правильних чи неправильних відповідей. Свою думку висловлюйте вільно і відверто, лише в такому разі Ви отримаєте достовірні дані про свої психологічні особливості. Краще давати ту відповідь, яка першою спадає на думку. Час, відведений на виконання тесту – 10 хвилин. Якщо все зрозуміло, починайте давати відповіді».

Опитувальник

1. Я не проти виконувати рутинну роботу за умови, що вона добре оплачується.
2. Коли я визначаю для себе цілі, я обираю переважно складні цілі.
3. Я не люблю робити щось нове та нетрадиційне.
4. Здібні люди, які не досягають успіху, зазвичай не використовують шансів, які їм надаються.
5. Я рідко мрію.
6. Зазвичай я відстоюю свою точку зору, якщо хтось зі мною не погоджується.
7. Ти або щось вмієш, або не вмієш, зусилля тут не мають жодного значення.
8. Подекуди людям здається, що мої ідеї є незвичними.
9. Якщо я б хотів зіграти в азартну гру, я б зіграв у лотерею, а не в карти.
10. Мені подобаються важкі завдання, які розвивають мої здібності, а не ті, що мені легше вдаються.
11. Я надаю перевагу роботі з помірним гарантованим достатком, ніж роботі, виконання якої може принести збитки, якщо в мене щось не вийде.
12. Я люблю робити те, що мені до вподоби, не хвилюючись про те, що подумають інші.
13. У більшості випадків, якщо людям щось не вдається, то це пов’язано з невезінням.
14. Мені подобається пізнавати щось нове, навіть якщо це пов’язано з доланням труднощів.
15. Якщо в мене виникають проблеми з виконанням завдання, я його відкладаю і переходжу до іншого.

16. Якщо я планую, я завжди виконую накреслений план.
17. Мені не подобаються раптові зміни в моєму житті.
18. Я би пішов на ризик, якщо шанси на успіх були б 50 / 50.
19. Я більше розмірковую про теперішнє і минуле, ніж про майбутнє.
20. Якщо б у мене виникла добра ідея як заробити гроші, я позичив би необхідні кошти для того, щоб її втілити.
21. Працюючи у групі, я не проти того, щоб дати можливість кому-небудь керувати процесом.
22. Загалом люди отримують те, на що вони заслуговують.
23. Я не люблю здогадуватися.
24. Важливішим є добре виконана робота, ніж стосунки з людьми.
25. Я отримаю від життя все те, чого я хочу, якщо я буду виконувати накази тих людей, які мною керують.
26. Інші люди вважають, що я задаю багато запитань.
27. Якщо є можливість поразки, я не буду ризикувати.
28. Мене дратує, коли люди не приходять вчасно.
29. Коли я приймаю рішення, мені необхідно мати усі факти, незалежно від того, скільки часу буде необхідно витратити для цього.
30. Коли я виконую завдання, мені рідко потрібна допомога.
31. Неможливо досягнути успіху, якщо Ви не знаходитеся у відповідному місці в потрібний час.
32. Мені до вподоби виконання різноманітної праці, ніж дуже добре виконувати одну роботу.
33. Я краще б працював з людиною, яка мені подобається, але не дуже добре справляється зі своєю роботою, ніж з кимось, хто мені не до вподоби, хоча є хорошим професіоналом.
34. Успіх – це результат важкої праці, він не обов'язково пов'язаний з везінням.
35. Я люблю працювати за звичними схемами, не випробовуючи нові методи.
36. Перш ніж прийняти важливе рішення я дуже швидко зважую всі "за» і "проти», не витрачаючи багато часу на роздуми.
37. Я краще працюватиму над роботою як член команди, ніж братиму відповідальність на себе.
38. Я краще використаю можливість, яка зможе покращити ситуацію, ніж робити те, що мені буде одночасно подобатися.
39. Я роблю те, чого від мене очікують, та дію згідно інструкцій.
40. Для мене досягнути, що я хочу, мало пов'язано з везінням.
41. Мені подобається, коли моє життя є організованим і спланованим.
42. Коли я зіштовхнувся зі складним завданням, я більше думаю про успіх, ніж про можливу невдачу.

43. Я переконаний у тому, що усе те, що відбувається у моєму житії, значною мірою визначається іншими людьми.
44. Я у змозі впоратися з багатьма справами одночасно.
45. Мені важко усвідомлювати залежність від послуг, наданих іншими людьми.
46. Я рано встаю, пізно лягаю, та не їм для того, щоб виконати певну роботу.
47. Те, до чого ми звикли, краще, ніж щось невідоме.
48. Більшість людей вважає, що я впертий.
49. Невдачі людей рідко є результатом поганого планування.
50. Інколи в мене виникає стільки ідей, що я не знаю, яку з них обрати.
51. Мені легко розслабитися під час відпустки.
52. Я отримую від життя усе те, що я хочу, бо наполегливо працюю над цим.
53. Мені легше адаптуватися до змін, ніж дотримуватися рутини.
54. Мені подобається розпочинати нові проекти, навіть якщо вони є ризикованими.

Обробка результатів

Підрахуйте Ваші бали. При цьому в кожному рядку, а їх у бланку відповідей є дев'ять, додайте собі 1 бал за "В» в сірій клітині, а також оцініть в 1 бал, кожну обрану Вами позицію "А», що припала на світлу клітину.

Напишіть загальну суму балів, з обраних Вами «А» і «В» по кожному рядку, і перенесіть у таблицю знизу.

Тепер зробіть обрахунки з визначенням "ваги» п'яти секцій, що характеризують ту чи іншу підприємницьку рису, діагностика яких передбачена даним тестом.

Додайте:

бали рядка 1 до рядка 6 – Секція 1
бали рядка 3 визначають – Секцію 2
бали рядка 5 до рядка 8 – Секція 3
бали рядка 2 до рядка 9 – Секція 4
бали рядка 4 до рядка 7 – Секція 5

Аналіз результатів

Кожна секція оцінює конкретну рису. Високий бал по кожній секції означає ступінь вираженість риси, яка оцінюється у цій секції.

Секція 1. <u>Потреба в досягненнях (подальшому розвитку)</u>

Максимальний бал – 12, середній бал – 9.

Якщо Ви отримали велику кількість балів у цій секції, Ви наділені усіма або значною кількістю таких рис: завбачливість; самодостатність; оптимізм; енергійність; наполегливість та рішучість; зорієнтованість на результат (завдання); ретельність; самовпевненість.

Секція 2. <u>Потреба в незалежності / автономії</u>

Максимальний бал – 6, середній бал – 4.

Якщо Ви отримали велику кількість балів у цій секції, для Вас є характерним: робити щось нетрадиційне; працювати наодинці; робити усе по-своєму; говорити усе, що думаєте; не схилятися під тиском групи; проявляти впертість та цілеспрямованість; не піддаватися тиску наказів; вирішувати усе самостійно.

Секція 3. <u>Схильність до творчості (творчі здібності / нахили)</u>

Максимальний бал – 12, середній – 8.

Якщо Ви отримали високий бал, для Вас є характерним: виявляти схильність до нового, невідомого; мрійливість; здогадливість і розвинута інтуїція; очікування виклику, змагання; багато ідей; допитливість.

Секція 4. <u>Вміння іти на розумний (зважений) ризик</u>

Максимальний бал – 12, середній – 8.

Якщо Ви отримали високий бал, для Вас є характерним: адекватна оцінка власних можливостей; оцінка скоріше вигоди, ніж можливості поразки; діяти у умовах неповної інформації; прийняття складних, але досяжних цілей; не надто висока амбіційність.

Секція 5. <u>Цілеспрямованість та рішучість</u>

Максимальний бал – 12, середній – 8.

Якщо Ви отримали високий бал у цій секції, то Ви тяжієте до:

- не покладання на долю, випадок;
- співставлення результатів з прикладеними зусиллями;
- здатність контролювати свою долю;
- впевненість в собі і у своїх діях;
- творення власного успіху своїми руками;
- використання можливостей;
- проявів значної наполегливості при досягненні поставленої мети.

Бланк відповідей

№ рядка						
1	46 A B	37 A B	28 A B	19 A B	10 A B	1 A B
2	47 A B	38 A B	29 A B	20 A B	11 A B	2 A B
3	48 A B	39 A B	30 A B	21 A B	12 A B	3 A B
4	49 A B	40 A B	31 A B	22 A B	13 A B	4 A B
5	50 A B	41 A B	32 A B	23 A B	14 A B	5 A B
6	51 A B	42 A B	33 A B	24 A B	15 A B	6 A B
7	52 A B	43 A B	34 A B	25 A B	16 A B	7 A B
8	53 A B	44 A B	35 A B	26 A B	17 A B	8 A B
9	54 A B	45 A B	36 A B	27 A B	18 A B	9 A B

Секція 1: бали рядка 1 і 6 _____

Секція 2: бали рядка 3 _____

Секція 3: бали рядка 5 і 8 _____

Секція 4: бали рядка 2 і 9 _____

Секція 5: бали рядка 4 і 7 _____

ДОДАТОК Б

Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) Дж. Роттера в адаптації Є.Ф. Бажина, С.А. Голинкіної, А.М. Еткінда

Інструкція. Опитувальник РСК складається з 44 пунктів. Він містить пункти, які вимірюють екстернальність-інтернальність у міжособистісних та сімейних стосунках, а також пункти, які вимірюють РСК щодо хвороб і здоров'я.

Для збільшення спектра можливих застосувань опитувальник сконструйований у двох варіантах, які відрізняються форматом відповідей досліджуваних.

Варіант А використовують для дослідження. Він потребує відповіді за 6-ти бальною шкалою (–3, –2, –1, +1, +2, +3), в якій відповідь «+3» означає «повністю згоден», «–3» – «зовсім не згоден» із цим пунктом.

Варіант Б призначений для психодіагностики. Він потребує відповіді за бінарною шкалою «згоден-не згоден».

Текст опитувальника

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного.
3. Хвороба – справа випадку; якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди залишаються самотніми, тому що самі не виявляють зацікавленості та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від сприятливих обставин.
6. Недоцільно витрачати зусилля на завоювання симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини – батьки та добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється ефективнішим, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.

10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.

11. Коли я планую, то вірю, що зможу здійснити їх.

12. Те, що багато людей вважає вдачею, насправді результат довгих цілеспрямованих зусиль.

13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.

14. Якщо люди не підходять один одному, то яких би зусиль вони не докладали б, налагодити сімейне життя вони все ж не зможуть.

15. Те хороше, що я роблю, зазвичай правильно оцінюють інші.

16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.

17. Гадаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі в моєму житті.

18. Я намагаюсь не планувати заздалегіть, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.

19. Мої оцінки в школі найперше залежали від моїх зусиль та рівня підготовки.

20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.

21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.

22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.

23. Думаю, що мій спосіб життя в жодному разі не є причиною моїх хвороб.

24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіхів.

25. За погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.

26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у стосунках в сім'ї, які склалися.

27. Якщо я дуже захочу, то зможу завоювати симпатії до себе будь-кого.

28. На молоде покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків у їхньому вихованні часто марні.

29. Те, що зі мною трапляється, – результат моїх зусиль.

30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять так, а не по-іншому.

31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, очевидно, не виявила достатньо зусиль.

32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.

33. У неприємностях та невдачах, які були у моєму житті, частіше були винні інші люди, а не я сам.

34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею стежити та правильно одягати.

35. У складних обставинах я схильний почекати, поки проблеми вирішаться самі.

36. Успіх – результат наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.

37. Я відчуваю, що саме від мене залежить щастя моєї родини.

38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я одним людям подобаюсь, а іншим – ні.

39. Я завжди схильний приймати рішення та діяти самостійно, а не сподіватись на допомогу інших або на долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, попри всі її старання.

41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити, навіть при найсильнішому бажанні.

42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати своїх можливостей, повинні звинувачувати в цьому тільки себе.

43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Більшість невдач у моєму житті відбувалося від невміння, незнання або лінощів і мало залежали від удачі.

Обробку заповнених відповідей слід проводити за зазначеним нижче ключем, підсумовуючи відповіді на пункти у стовпчиках «+» зі своїм знаком і відповіді на пункти у стовпчиках «–» із зворотним знаком.

Показники опитувальника РСК організовані відповідно до принципу ієрархічної структури системи регуляції діяльності.

1. Із + –	2. Ід	**Ключ** + –	5. Ів + –
2 1		12 1	19 1
4 3		15 5	22 9
11 5		27 6	25 10
12 6		32 14	42 30
13 7		36 26	
15 8		37 43	6. Іх + –
16 9			13 3
17 10	3. Ін	+ –	34 23
19 14		2 7	
20 18		4 24	
22 21		20 33	
25 23		31 38	
27 24		42 40	
29 26		44 41	
31 28			
32 30	4. Іс	+ –	
34 33		2 7	
36 35		16 14	
37 38		20 26	
39 40		32 28	
42 41		37 41	
44 43			

1. Шкала **загальної інтернальності (Із)**. *Високий* показник за цією шкалою відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті були результатом їхніх дій. Таким чином, вони відчувають власну відповідальність за ці події і за те, як складається їхнє життя в цілому. *Низький* показник за шкалою Із відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі досліджувані не бачать зв'язку між своїми діями та значущими для них подіями в житті, не вважають себе здатними контролювати їх розвиток та вважають, що більшість їх – результат випадку або дій інших людей.

2. Шкала **інтернальності в галузі досягнень (Ід)**. *Високі* показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями та ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі досягли всього того, що було і є у їхньому житті, і що вони здатні успішно досягати своєї мети в майбутньому. *Низькі* показники за шкалою **Ід** свідчать про те, що людина приписує свої успіхи, досягнення та радощі зовнішнім обставинам – везінню, щасливій долі або допомозі інших людей.

3. Шкала **інтернальності в галузі невдач (Ін)**. *Високі* показники за цією шкалою свідчать про розвинене відчуття суб'єктивного контролю стосовно негативних подій та ситуацій, які виявляються у схильності звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях та стражданнях. *Низькі* показники **Ін** доводять, що досліджуваний схильний приписувати відповідальність іншим людям або вважати їх результатом невезіння.

4. Шкала **інтернальності у сімейних стосунках (Іс).** *Високі* показники **Іс** означають, що людина вважає себе відповідальною за події, які відбуваються в її подружньому житті. *Низькі* **Іс** вказують на те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значущих ситуацій, які виникають у його сім'ї .

5. Шкала **інтернальності в галузі виробничих відносин (Ів)**. *Високий Ів* підтверджує те, що людина вважає свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, в стосунках у колективі, у своєму просуванні тощо. *Низький* **Ів** вказує на те, що досліджуваний схильний приписувати важливіше значення зовнішнім обставинам – керівництву, співробітникам, везінню-невезінню.

6. Шкала **інтернальності стосовно здоров'я і хвороб (Іх)**. *Високі* показники **Іх** свідчать про те, що досліджуваний вважає себе відповідальним за своє здоров'я: якщо він хворий, то звинувачує в цьому самого себе і вважає, що одужання багато в чому залежить від його дій. Людина з *низьким* **Іх** вважає здоров'я та хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде внаслідок дій інших людей, насамперед лікарів.

ДОДАТОК В

Методика «Мотивація успіху і страх невдачі» А.О. Реана

Інструкція. Погоджуючись чи ні з наведеними нижче твердженнями, виберіть один з відповідей – «так» чи «ні». Якщо вам важко з відповіддю, то згадайте, що «так» має на увазі і явне «так», і «скоріше так, ніж ні». Те саме можна сказати і до відповіді «ні». Відповідати слід досить швидко, довго не замислюючись. Відповідь, першим прийшов в голову, як правило, є і найбільш точним.

Текст опитувальника

1. Включаючись в роботу, сподіваюся на успіх.
2. В діяльності я активний.
3. Схильний до прояву ініціативи.
4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся по можливості знайти причини відмови від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або навмисно легкі завдання, або нереально важкі.
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні досить важких завдань в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності погіршується.
10. Я схильний проявляти наполегливість в досягненні мети.
11. Я схильний планувати своє майбутнє на досить віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то з розумом, а не відчайдушно.
13. Я не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Віддаю перевагу ставити перед собою середні по труднощі або злегка завищені, але досяжні цілі.
15. У разі невдачі при виконанні завдання його привабливість для мене знижується,
16. При чергуванні успіхів і невдач я більше схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Віддаю перевагу планувати своє майбутнє лише на найближчий час.
18. При роботі в умовах обмеженого часу результативність діяльності у мене поліпшується, навіть якщо завдання досить важке.
19. У разі невдачі я, як правило, не відмовляюся від поставленої мети.
20. Якщо я сам вибрав для себе завдання, то в разі невдачі його привабливість тільки зростає.

Обробка результатів. Один бал отримують відповіді «так» на твердження 1-3, 6, 8, 10-12, 14, 16, 18-20 і відповіді «ні» на твердження 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Підраховується загальна кількість балів.

Висновки. Якщо випробуваний набирає від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі); коли ж сума від 14 до 20 балів, це мотивація на успіх (надія на успіх). Якщо кількість набраних балів у межах від 8 до 13, слід вважати, що мотиваційний полюс не виражений. Але якщо 8-9 балів, мотивація випробуваного ближче до уникнення невдачі, а 12-13 – ближче до прагнення досягти успіху.