

Київський національний торговельно-економічний університет  
Кафедра психології

## ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

### «ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

Студентка 2-го курсу, 2м групи  
Спеціальності 053 Психологія  
спеціалізації Психологія

Белікова  
Світлана  
Іванівна

---

*підпис  
студента*

Науковий керівник  
кандидат психологічних наук,  
доцент

Вербицька  
Людмила  
Федорівна

---

*підпис  
керівника*

Науковий консультант  
кандидат психологічних наук,  
доцент

Овдієнко  
Ірина  
Михайлівна

---

*підпис  
консультанта*

Гарант освітньої програми  
доктор психологічних наук,  
професор

Корольчук  
Валентина  
Миколаївна

---

*підпис  
гаранта*

Київ 2020

## ЗМІСТ

Вступ .....	2
РОЗДІЛ 1 .....	5
Теоретичні аспекти вивчення проблеми особистісної мотивації до підприємницької діяльності .....	5
Висновки до першого розділу .....	14
РОЗДІЛ 2 .....	16
Емпіричне дослідження психологічних особливостей мотивації до підприємницької діяльності .....	16
2.1. Організація роботи дослідження .....	16
2.2. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження особливостей особистісної мотивації до підприємницької діяльності .....	22
Висновки до другого розділу .....	26
РОЗДІЛ 3 .....	27
Корекційно-розвиваюча програма з удосконалення особистісної мотивації .....	27
3.1. Зміст та аналіз корекційно-розвиваючої програми .....	27
Висновки до третього розділу .....	48
ВИСНОВКИ .....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	52
ДОДАТКИ .....	57

## ВСТУП

### **Актуальність дослідження.**

Мотивація була і залишається однією з ключових умов успішного економічного розвитку. Сьогодні класичні методи матеріальної мотивації втратили колишню ефективність. На даний момент основним фактором конкурентоспроможності є людина. Найбільш вигідною формою прояву людських здібностей є підприємництво, що дає свободу і право на творчість.

В умовах розвитку ринкових відносин та інформатизації суспільства на перший план виходять процеси, спрямовані на практичне застосування отриманих знань і умінь, здатних задовольняти потреби людини. Соціально-економічні умови диктують необхідність внесення в життя нових вимог – розвиток підприємницьких здібностей, що характеризуються набором якостей, умінь, здібностей людини, що дозволяють їй знаходити і використовувати найкраще поєднання ресурсів для виробництва, продажу товарів, приймати розумні послідовні рішення, а також рішення, пов'язані з високим ступенем ризику створювати і застосовувати нововведення в умовах невизначеності.

Вагому роль в процесі розвитку і використанні підприємницьких здібностей на благо суспільства відіграє мотивація підприємницької діяльності.

При цьому становлення і розвиток підприємництва, зокрема малого та середнього, в Україні є основною проблемою в умовах господарювання, що склалися. Це пов'язано з основними функціями малого підприємництва: оперативно реагуючи на зміну кон'юнктури ринку, воно дає ринковій економіці необхідну гнучкість; значно впливає на формування конкурентного середовища, оскільки саме в середовищі малого підприємництва створюються умови максимально наближені до умов досконалої конкуренції. Як показують дослідження, саме підприємництво і малі форми організації ведення бізнесу роблять сьогодні істотний внесок в зростання

продуктивності в багатьох країнах світу. Успішність підприємництва може бути одним з напрямків державної політики і, відповідно, можливістю досягнення економічного й соціального здоров'я держави і суспільства.

Особлива роль підприємництва в економічному прогресі, відсутність традицій вітчизняного підприємництва та багатоаспектність цього феномену зумовлюють необхідність психологічного забезпечення мотивації до підприємницької діяльності. На думку багатьох вчених саме особистісна мотивація є запорукою успішного функціонування підприємця, його конкурентоспроможності та задоволеності своєю діяльністю. Важливу роль у цьому відіграє чітка та вірно спрямована мотивація особистості підприємця, його суб'єктивних цінностей та смисложиттєвих орієнтацій.

**Об'єкт дослідження** – мотиваційна сфера особистості.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості мотивації особистості до підприємницької діяльності.

**Мета дослідження** – на основі теоретичного аналізу досліджуваної проблеми обґрунтувати та експериментально визначити психологічні особливості мотивації до підприємницької діяльності, розробити рекомендації щодо формування та підвищення мотиваційної спрямованості до діяльності

**Завдання дослідження:**

- дослідити сутність, теорії та структуру мотиваційної сфери особистості;
- визначити психодіагностичний інструментарій
- провести емпіричне дослідження психологічних особливостей мотивації підприємців;
- розробити корекційно-розвиваючу програму та надати рекомендації для формування та підвищення мотиваційної спрямованості до підприємницької діяльності.

**Методи дослідження.** *Теоретичні методи* (аналіз, порівняння, класифікація та узагальнення наукових положень психолого-педагогічної літератури) дали змогу сформулювати концептуальні підходи до проблеми, визначити поняттєво-категоріальний апарат, основні науково-теоретичні положення, критерії та показники процесу виховання впевненості особистості в собі. *Емпіричні методи дослідження* уможливили визначення рівнів сформованості зазначеної якості у досліджуваних. В роботі використовувались наступні методики діагностики рівня мотивації: методика «Мотивація до успіху», «Мотивація до уникнення невдач», Тест смисложиттєвих орієнтацій.

**Новизна дослідження.** Вивчення особистісних ресурсів особистостей представлено через призму їх професійного становлення, як однієї зі складових самовизначення в професійній діяльності. Дане уточнення визначає основні критерії для формування вибірки дослідження - рівень і напрямок професійної діяльності респондентів, які брали участь в дослідженні.

**Структура дослідження.** Робота складається зі вступу, трьох основних розділів, списку використаних джерел, додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНОЇ МОТИВАЦІЇ ДО ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Незважаючи на численність досліджень, аналіз літератури свідчить про існування ряду труднощів, серед яких наголошується, насамперед, на недостатній чіткості у визначенні основних понять. З одного боку, під *мотивацією* розуміють процес формування та реалізації мотивів, а з іншого – комплекс психологічних утворень, що володіють спонукальними функціями. Для визначення мотивації використовуються різні за змістом терміни.

К. Левін характеризує мотивацію через поняття «сила», Е. Толмен – «вектор виконання», К. Халл – «потенціал реакції», В. Едварде – «суб'єктивно-очікувана користь», Д. Маклелланд і Дж. Аткинсон – «тенденція» або «мотивація», Х. Хекхаузен, Б. Вайнер, Дж. Рейнор – «мотивація», В. Г. Асеев – «спонукання» і т.д. Термінологічна неясність і різноманітність визначень мотивації, що відзначається, зумовлена відмінністю методологічних та теоретичних підходів, які відрізняються об'єктом дослідження [14, с. 157].

У рамках гомеостатичного підходу Д. Васіна приводить визначення мотивації як «системи реакцій, які порушують рівновагу організму і є передумовою для здійснення іншої системи реакцій, органічно пов'язаної з першою системою реакцій, які відновлюють відносну рівновагу організму» [6, с.2]. Представники концепції енергетичного підходу до мотивації (Ж. Нюттен, Д. Макдауголл, Р. Кеттелл, З. Фрейд, Дж. Браун та ін.) абсолютизують функцію спонукання до діяльності, і мотивація визначається ними як сукупність психічних процесів, які надають поведінці енергетичного імпульсу і загальної спрямованості.

В інших визначеннях підкреслюється переважно динамічний аспект мотивації: Х. Хекхаузен визначає її як «динаміку безлічі факторів у конкретній взаємодії із середовищем, включаючи постановку мети і

поведінку», К. Б.Мадсен – як «родовий термін, що включає всі динамічні і векторні змінні». Різноманітність трактувань мотивації визначається також широтою поняття мотивації, до структури якої В. Г. Асеев, І.А. Васильєв, М. Ш. Магомед-Емінов, А. Б. Орлов та ін. включають численні детермінанти поведінки: мотивація – сукупність спонукань, що поєднують мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, мотиваційні установки (диспозиції), ідеали і т.д.

Найбільш широке визначення мотивації запропоноване Д. Васіною: «родове поняття для позначення всієї сукупності феноменів, механізмів і процесів, що забезпечують виникнення на рівні психічного відображення спонукань до життєво необхідних цілей, тобто тих, що направляють поведінку на задоволення потреби» [6, с. 15].

Незважаючи на таку різноманітність визначень мотивації, у всіх підкреслюється, по-перше, її вплив, що регулює, спонукає, спрямовує на діяльність; по-друге, численність спонукань, що входять до структури мотивації, і, нарешті, її динамічність, мінливість.

Психологічні мотиви стали широко досліджуватися в 30-і роки в двох групах дослідників: перша під керівництвом Г.Мюррея, друга – Д.Макклелланда і Дж.Аткінсона. Прихильники Г.Мюррея (П.Сірс, М.Овсянкін, Дж. Франк, С.Розенцвейгом) ґрунтуються на фрейдистських уявленнях про функції сновидінь і механізми проєкцій, а також на дослідженнях участі уяви і проєктування в процесах сприйняття.

У роботі цієї групи були представлені нові шляхи вивчення мотивації і містилися перші дослідження, в яких був застосований метод тематичної аперцепції (ТАТ), що дозволив виявити такі специфічні людські (психогенні) потреби, як, наприклад, потреба в успіху, або досягненні, потреба в афіліації, потреба в пізнанні і дослідженні і т.п. С.Занюк виділив ряд «психогенних потреб», протиставивши їх основним біологічним або «вісцерогенним потребами»: в агресії, афіліації, домінуванні, досягненні, захисті, грі, уникненні шкоди, уникненні невдач, уникненні звинувачень, незалежності,

неприйнятті, осмисленні, пізнанні, допомозі, заступництві, розумінні, порядку, залученні уваги до себе, визнанні, протидії, роз'ясненні (навчанні), збереженні (ощадливості), приниженні, повазі [10, с. 57].

У зарубіжній психології проблема мотивації розроблялася в рамках біологізаторських, біхевіористських, потребнісних, психоаналітичних, когнітивних, гуманістичних теорій (напрямоків). В експериментальних роботах з мотивації часто ці теорії перепліталися між собою.

В результаті численних досліджень з мотивації були виділені три важливі параметри, або шкали. Перша з них пов'язана з ім'ям З. Фрейда, теорія якого про формування і розпад особистості майже цілком ґрунтується на тонких неусвідомлюваних процесах. З протилежного боку цієї шкали представлені явні мотиви, які легко усвідомлюються і оцінюються самою людиною. З. Фрейд визнавав існування двох фундаментальних спонукань: інстинкту життя і інстинкту смерті – еросу і Танатоса, всі інші потреби є, з його точки зору, були похідними цих двох мотивів.

Другий параметр характеризує три групи мотивів: фізіологічні (голод, спрага, самозбереження та ін.), психологічні та соціальні. Третій параметр характеризує мотиви, сформовані минулим, сьогоденням і безпосереднім досвідом діяльності і спілкування з іншими людьми [13, с.157].

У своїх перших роботах експериментальна психологія вивчала потреби і «потяги», які мають чисто фізіологічну основу впливу на поведінку. Тому термін «мотивація» біхевіористам здавався занадто загальним і недостатньо науковим для позначення впливу на поведінку різних фізіологічних станів. Але дослідники були змушені визнати необхідність звернення до мотиваційного фактору, так як було відмічено, що організм не завжди реагує на стимул, що впливає ззовні.

Виникла необхідність ввести в схему фактор, що пояснює розходження в реактивності. Саме це і розуміють деякі психологи під мотивацією: фактор сенсibilізації і активізації організму в ставленні до якогось стимулу, тобто мотивація – це стан організму, функція якого полягає в зниженні порогу його



реактивності на деякі подразники. В такому випадку мотив розглядається як енергізатор [22, с. 44].

Точка зору про те, що мотивація є мобілізатором, зазнала критики низкою психологів (Дж. Келлі), які відзначили, що вона виходить зі статичної моделі організму: «природним» станом живої істоти вважається стан неактивності, і, щоб пояснити його перехід до активності, необхідні якісь особливі спонукальні сили. Якщо ж розглядати живий організм як активний, то поняття мотивації стає зайвим. Останнім часом все більше підкреслюється спонтанна активність нервової системи, і поведінкова активність як і фізіологічна активність, пов'язується з життєдіяльністю організму [8, с. 55].

Біхевіористи вважають, що поведінка – це ще й пошук відсутніх або не існуючих ситуацій або предметів. Активна тривала і виборча спрямованість поведінки становить сутність явища, що визначається як мотивація; конкретна форма цієї поведінки залежить від типу поведінки і рівня розвитку організму. Ця концепція передбачає, що мотивація є одночасно джерелом активності і спрямованості поведінки; точніше, згідно з цією концепцією, поведінка розуміється як спрямована активність [8, с. 57].

Е.Бойко розрізняв «механізми» поведінки і чинники, від яких залежить їх приведення в дію. Перша проблема – це проблема як здійснюється поведінка, друга – чому людина вчиняє або діє так чи інакше. Вивчення мотивації відноситься саме до другої проблеми. У зв'язку з цим говорять про мотиви, спонукання, імпульси і потреби, а деякі автори вдаються до понять напруги, сили і навіть енергії [4, с. 23].

Науковець С. Максименко прийшов до висновку про те, що асоціативний зв'язок сам по собі не має динамічного ефекту [23, с.55]. К. Халл вважає, що для того, щоб викликати реакцію, крім (сили зв'язку), необхідний ще і мотиваційний фактор (SDR або драйв). К. Ріхтер зазначив періодичні зміни активності в залежності від гормональних секретій. Ф. Біллінгслі повідомляє про помітне зростання активності з виникненням

емоцій або стану невпевненості. Були відзначені значні індивідуальні відмінності в загальній активності [2, с. 11].

Мотивація має вагоме значення, оскільки за її допомогою керівники можуть підвищити ефективність праці як окремого співробітника, так і всього колективу, утримати своїх працівників та запобігти їхньому звільненню. Мотивуючи трудовий колектив, керівник показує, що праця кожного є важливою та цінною, вона здійснена не даремно, а це спонукає робітників докладати ще більше зусиль та покращувати якість своєї роботи.

Мотивація підприємців формується, якщо є потрібний набір цінностей, що відповідає соціально обумовленим потребам людини; для одержання цих цінностей потрібні психологічні зусилля; трудова діяльність дозволяє суб'єкту ведення господарської діяльності одержати певні цінності з меншими матеріальними і моральними витратами, ніж інші види діяльності.

Мотивація до діяльності та психологічні заходи її формування не можуть бути дієвими без застосування сучасних форм і методів матеріального та нематеріального методів стимулювання персоналу. Мотивація – це бажання підприємця, задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Потреби – це те, що неминуче викликає і супроводжує людину в процесі її життя, те, що є спільним для різних людей, а водночас виявляється індивідуально в кожній людині. Потреби – відчуття фізичного, соціального дискомфорту, нестачі чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя і розвитку людини. Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив.

У людини індивідуальні відмінності в загальній активності вважалися важливою рисою темпераменту. Г. Хейманс і Е. Вірсма оцінювали ступінь активності по тому, наскільки суб'єкт був схильний займатися будь-якою діяльністю у вільний час і після роботи. Деякі автори, зокрема Е. Холт вважав, що енергія пов'язана з прийнятою їжею, проте було б помилкою пов'язувати динамічні фактори поведінки безпосередньо з енергією, що отримується за рахунок обміну речовин. Р.Янг показав, що організм не

завжди прагне до того, в чому він відчуває біологічну потребу. Було відмічено, що деякі шкідливі речовини виявляються найбільш привабливими, причому це більшою мірою властиве людині, ніж менш розвиненим організмам [36, с. 223].

Наше дослідження базується на домінуючому в рамках теорії діяльності визначенні мотиву як предмету потреби, що визначає вибір мети діяльності. Для вирішення завдань дослідження визначається за необхідне диференціювати основні поняття. Основним джерелом формування мотивації в роботах визнається потреба [21, с.10].

Склалися різноманітні уявлення про потреби – узагальнивши результати численних робіт, автори наводять наступні розуміння потреб: як стан нужди, відсутність блага, необхідність у чомусь важливому, внутрішня програма життєдіяльності, об'єктивне відношення між суб'єктом і світом, між необхідним і наявним, як стан напруги і т.д. [9; 14; 16, с. 45].

У багатьох дослідженнях потреби і мотиви ототожнюються. Як показав С. Л. Рубінштейн [32], це пов'язано з тим, що потреба пояснює, звідки береться енергія для прояву активності і чому людина прагне до діяльності. Тим не менш, вона не пояснює цілеспрямованої активності, вибору способу досягнення. О. М. Леонтьєв пише, що потреби не є мотивами, тому що самі по собі не здатні породити спрямованість діяльності – не відповідають на запитання «навіщо», «для чого», тобто нечіткі мета і сенс активності [23, с. 4].

Багато авторів зауважує, що, не всі потреби стають збудниками діяльності. Складність вивчення мотивів полягає в тому, що на думку О.М.Леонтьєва, на відміну від цілей, які завжди, звичайно, є свідомими і предметно розкривають зміст, мотиви не усвідомлюються суб'єктом. Тому для вивчення мотивації визнається за необхідне вивчити не тільки основні мотиви, але й особливості цілей, на які вони спрямовані [18, с. 4].

Під метою розуміється те, чого прагне досягти суб'єкт у процесі діяльності, тобто свідомий образ майбутнього результату дій, що представляє собою результат взаємодії мотиваційно-сислової і раціональної сфер діяльності суб'єкта. У даному визначенні підкреслюється, по-перше, зовні заданий характер цілей, по-друге, їх направляюча функція.

Для характеристики їх взаємозв'язку та особливостей процесу постановки мети О. М. Леонтєвим розроблено уявлення про вектор «мотив-мета». Як показано в роботі Б. Ф. Ломова, «аналіз мотивів і потреб, які лежать в їх основі, дає відповідь на запитання, чому та чи інша людина буде займатися такою-то діяльністю. Але якою буде ця діяльність, чого прагне досягти – це характеризують її цілі. У конкретній діяльності система мотивів «замикається» на певні цілі, які формують зміст цієї діяльності» [18, с. 6].

Мотиваційну сферу характеризують такі показники як широта, ієрархія і гнучкість. Все, що спонукає індивіда до активності, утворює його мотиваційну сферу. Це можуть бути мотиви, інтереси, потреби, потреба, цілі. Під широтою мотиваційної сфери розуміють кількість мотиваційних чинників, таких як мотиви, потреби, цілі і багато іншого. В даному випадку варто зазначити, що в мотиваційній сфері мотиваційні чинники не є постійними, а тимчасовими утвореннями, які постійно змінюють один одного з певною періодичністю.

При формуванні мотиву потреби мають нерівне значення. Одні є домінуючими і використовуються частіше, інші другорядними і використовуються рідше. Це і становить ієрархію мотиваційної сфери. Гнучкість – це різноманітність предметів, здатних бути джерелом задоволення будь-якої потреби. Чим більшою кількістю предметів можна задовольнити потребу, тим більш гнучкою є мотиваційна сфера. Наприклад, потреба в знанні може бути задоволена не тільки телевізором, але і книгами, радіо, кіно, газетами і так далі.

З точки зору діяльнісного підходу, зміна мотиваційної сфери людини підпорядкована соціальним законам, так як зміна мотиваційної сфери пов'язана з розвитком діяльності людини в соціальному середовищі.

Згодом мотиваційний фактор, закріпившись, стає настільки характерними для людини, що може стати її особистісною властивістю. На думку психолога Є. П. Ільїна, способи формування мотивів діляться на дві групи: екстернальні та інтернальні способи [11, с. 52]. Особистості, які використовують екстернальний спосіб, піддаються впливам ззовні, а ті, хто використовує інтернальність способу, протидіють їм і формують мотив, виходячи з власних міркувань.

Специфіка змісту результатів діяльності, відображена в сукупності цілей, дозволяє припустити, що, незважаючи на подібність потреб, що лежать в їх основі, процес постановки буде різним в умовах конкретної діяльності, що дозволяє говорити про відображення у змісті, видах цілей, завдань, умов і організаційних особливостей даної діяльності.

Аналіз літератури свідчить також про наявність певної ієрархії цілей, яка може зумовлюватися як суб'єктивним змістом окремих цілей, так і особливостями діяльності підприємника [14, с. 68]. Поділ цілей на загальні та окремі, проміжні та кінцеві пов'язаний з тим, що діяльність не безпосередньо відповідає потребам, деякі мотиви не задовольняються або ж задовольняються побічно, через досягнення побічних цілей.

Постановка цілі в діяльності постає як процес розгортання окремих задач, які реалізуються шляхом виконання окремих дій, проміжних цілей, що становлять складну ієрархічну систему, підпорядковану провідним мотивам. Як відзначає О. М. Леонт'єв, «скільки-небудь розгорнута діяльність припускає досягнення ряду конкретних цілей, і з їх числа деякі пов'язані між собою жорсткою послідовністю. Інакше кажучи, діяльність звичайно здійснюється певною сукупністю дій, що підкоряються окремим цілям, які можуть виділятися із загальної мети» [17, с. 144].

Відзначається, що загальна мета регулює процес висування проміжних, що відіграють підлеглу роль. А. Колот виділяє наступні типи проміжних цілей:

- 1) загального характеру (які задають напрямок пошуку, що впливають на формування наступних);
- 2) цілі, що включають аналіз елементів ситуації;
- 3) неповні проміжні цілі, що виконують пробну функцію [17, с. 56-57].

Можна припустити, що кількість цілей буде визначатися багатством мотиваційної сфери людини і ступенем значущості завдання: наявність кількох провідних мотивів буде сприяти висуванню різноманітних цілей. Внаслідок цього значна кількість цілей може служити показником стійкої мотивації до діяльності, тому що, на думку З.Пушкар, чим більшому числу мотивів може потенційно відповідати діяльність, тим легше і більш охоче вона виконується [30, с. 67].

Між мотивацією і властивостями особистості є двосторонній зв'язок – властивості особистості впливають на мотивацію, а властивостями особистості можуть стати особливості мотивації, які вже закріпилися. Психолог Г. Капосльоз вважав, що не все, що характеризує особистість, впливає на її мотиваційну сферу. І навпаки, в повному обсязі особливості мотивації трансформуються у властивості особистості. Американський психолог Гордон Віллард Олпорт теж висловлював цю точку зору. Він зазначав, що всі мотиви є рисами особистості, але вони мають різне значення, одні мотиваційне значення, інші – більш інструментальне [19, с. 158].

Американський психолог О. Баник стверджував, що існує прямий взаємозв'язок між спонуканням і очікуванням успіху. В теорії Дж. Аткинсона приймається, що всі мають одночасно і мотиви досягнення, і мотиви уникнення. Тому в ситуації вибору у людини виникає конфлікт між тенденцією прагнути до успіху, яка викликає дії, що ведуть до успіху, і тенденцією уникнути невдачі, яка пригнічує дії, що ведуть до невдачі [1, с. 87].

У дослідженні впливу мотивації на ефективність діяльності підприємця велику роль відіграє мотивація досягнення. Вона проявляється в прагненні підприємця виконати роботу, для якої потрібно проявити свою творчість, креативність, винахідливість, майстерність і здібності на високому рівні. Тобто мотивація досягнення для підприємця – це прагнення індивіда до досягнення будь-якої мети, по відношенню до якої можна застосувати критерії успішності у власному бізнесі.

Отже, мотив прагнення до успіху у підприємництві розуміється як схильність до переживання задоволення і гордості при досягненні результату. Мотив уникнення невдачі – як схильність відповідати переживанням сорому і приниження на невдачу. Одні психологи вважають, що співвідношення між прагненням до успіху і уникнення невдачі – це взаємовиключні полюси на шкалі «мотиву досягнення» і якщо людина орієнтована на успіх, то вона не відчуває страху перед невдачею (і навпаки, якщо вона орієнтована на уникнення невдачі, то в неї слабо виражене прагнення до успіху).

### **Висновки до першого розділу**

1. Мотивація – це комплексний процес спонукання особистості до діяльності для досягнення поставленої мети або цілей підприємницької одиниці у бізнесі. При формуванні психологічних засад мотивації особистості і стимулювання діяльності для досягнення стратегічних цілей та розвитку бізнесу, необхідно враховувати ряд вимог, основними серед яких є наступні: комплексність стимулів; гнучкість використання; оперативність застосування; періодичність використання; рівність можливостей; відчутність застосування; поступовість зміни тощо.

2. Наукові праці дослідників, теорії мотивації ґрунтуються на ідентифікації внутрішніх потреб, які примушують людей діяти так, а не інакше. Іншими словами, змістовні психологічні засади мотивації являють собою спроби визначити і класифікувати потреби людей, що спонукають їх до дій. Сучасний підприємець повинен враховувати всі фактори, щоб

забезпечити успішну роботу бізнесу. Одним з таких факторів є власне проблема психологічної мотивації.

3. Мотивація підприємця має як психологічну, так і соціально-економічну сутність. Розвиток самосвідомості особистості та стійка сукупність смисложиттєвих цінностей спрямовує успішність підприємця та пришвидшує досягнення цілей.



## РОЗДІЛ 2

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ДО ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### 2.1. Організація роботи дослідження

*Об'єкт дослідження:* мотивація до підприємницької діяльності.

*Предмет дослідження:* психологічні особливості мотивації особистості до підприємницької діяльності.

*Мета дослідження:* визначити рівні мотивації у підприємців до професійної діяльності.

*Опис вибірки.* Вибірка сформована в результаті випадкового відбору. До неї увійшли підприємці, які мають офіційно зареєстровані організації зі стажем роботи не менше трьох років. Всього 30 респондентів у віці від 30 до 60 років. З них 10 чоловіків і 20 жінок. Сфери підприємницької діяльності різноманітні: сфера послуг, фінанси, дизайн, бізнес-консультування, роздрібна торгівля, трейдинг, дизайн, малий бізнес, виховання дітей, менеджмент, торгівля, медицина, та інші. Вік бізнесу становить від 3 років до 10 і більше.

В експериментальну частину дослідження включені 3 етапи дослідницької діяльності:

#### 1. Констатуючий етап.

Включає в себе підбір методик, спрямованих на дослідження рівня мотивації підприємців. Проведення первинної діагностики рівнів мотивації.

#### 2. Формуючий етап.

Розробка та апробація корекційно-розвиваючої програми з удосконалення особистісної мотивації. Вона розроблена на основі програм С.Л. Рубінштейна, М. Раттера, Е.В.Федосеєнко та ін.

#### 3. Контрольний етап.

Проведення вторинної контрольної діагностики рівня мотивації підприємців за допомогою обраних методик. Підтвердження ефективності проведеної профілактичної роботи.

У даній роботі використовувалися такі методи дослідження:

- з точки зору організаційних методів було використано порівняльне дослідження,
- як емпіричні методи були використані тестування і анкетування,
- з інтерпретаційних методів застосовувалося порівняльний опис отриманих результатів.

Перевірка ефективності комплексу умов, моделі і технології здійснювалася відповідно до критеріїв та показників рівня мотивації за допомогою діагностичних методик.

При складанні вибірки були дотримані наступні умови:

1. Репрезентативність вибірки. В опитуванні брали участь випробовувані з низьким, середнім і високим ступенем вираженості чи інших особистісних якостей особистості.

2. Обсяг вибірки склав 30 осіб – тобто достатня кількість досліджуваних для того, щоб виявити взаємозв'язок між різними властивостями опитаних.

3. Якісна однорідність вибірки. Всі дані були надані в одних і тих же одиницях, у випробовуваних виявлялися одні і ті ж якості особистості [27, с. 32].

Для того, щоб виключити вплив тимчасових ситуаційних обставин, всі застосовувані для дослідження методики діагностували в один день.

Для підвищення достовірності результатів, ми спробували врахувати роль мотивації випробовуваних до участі в нашому дослідженні, зацікавивши випробовуваних тим, що участь в дослідженні була анонімною. Крім того, після обробки отримані результати обговорювалися з кожним учасником в індивідуальному порядку. Всім були відправлені бланки через Google Docs з їх результатами, проводилася індивідуальна он-лайн консультація для

обговорення результатів. На нашу думку, зазначені організаційні дії дозволили підвищити достовірність отриманих результатів.

В якості методу збору емпіричної інформації було використано пакет психодіагностичних методик, а саме:

1. Тест смисложиттєвих орієнтацій.
2. Мотивація до успіху.
3. Мотивація до уникнення невдач.

Розглянемо методи дослідження докладніше. Опитувальники – це така група психодіагностичних методик, в якій матеріал представлений у вигляді питань і тверджень, призначений для отримання даних від респондентів. Цей метод в контексті даної роботи дозволяє всебічно вивчити образ сім'ї – цінностей сім'ї, знання і розуміння обов'язків і функцій сім'ї, дослідження згуртованості і гнучкості сім'ї [7, с.2].

Методологічне обґрунтування будь-якого психологічного дослідження вимагає подання принципів вивчення психологічних особливостей.

*Таблиця 2.1*

**Принципи вивчення психологічних особливостей взаємодії і поведінки людей під час ведення бізнесу**

Назва принципу	Механізм дії принципу
Загальнонаукові методологічні принципи:	
1. Принцип системності.	Він полягає в тому, що явища перебувають у безпосередньому взаємозв'язку один з одним і є елементами єдиної системи. Для того, щоб вивчити характеристики об'єкта і процес його розвитку, необхідно розглянути процес взаємодії даного об'єкта в системі, до якої він належить.

2. Принцип діалектичності.	В даному випадку мова йде про нову якість об'єкта як результат зміни його внутрішньої структури у відповідь на вимоги взаємодії. Процес еволюції передбачає появу кожного наступного рівня, що має в основі попередній, який неминуче перетворюється і справляє вже інший вплив на життєдіяльність.
3. Принцип розвитку.	Він передбачає появу нової якості в процесі відносин. Важливим є те, що результат цих відносин відбивається не тільки в кількості, але і якості змін.
Методологічні принципи психології:	
1. Принцип єдності свідомості і діяльності.	Він є базовим принципом діяльнісного підходу. Авторство цього принципу належить С.Л. Рубінштейну. Суть його полягає в тому, що свідомість і діяльність не тотожні, але єдині, тобто складають єдине ціле. А.М.Леонтьєв і Л.С. Виготський визначають взаємозумовленість діяльності і свідомості: формування свідомості обумовлено діяльністю, а також проявляється в ній, забезпечуючи адекватне функціонування.
4. Принцип детермінізму в психології виведений С.Л. Рубінштейном і А.М. Леонтьєвим.	Суть його полягає в тому, що поведінка і реакції людини є результатом заломлення зовнішніх впливів через її психіку. Виходячи з перерахованих вище принципів слід, що особистісні характеристики респондентів обумовлені в тому числі їх оточенням і типом взаємодії з ним. Попередній життєвий досвід, що складається з конкретних подій, явищ і дій підприємців та їх оточення детермінує їх як особистості і впливає на подальші дії, які також перетворюють стиль взаємодії з оточенням.

*Складено автором за даними джерел [17; 18; 31; 32]*

Методологічну частину дослідження склали три тести на визначення особистісних якостей респондентів.

### 1. Тест смисложиттєвих орієнтацій (Додаток Б).

Авторська модифікація (Леонтьєв, 1992), розроблена на основі тесту «Purpose in Life» Дж. Крамб і Л. Махоліка (Crumbaugh, Maholick, 1981 р.) з істотними змінами. Опублікована повністю. Підтвердженням валідності тесту «Мета в житті» є висока кореляція результатів з опитувальником Франкла.

Містить 20 пар тверджень, що пропонують вибір між двома твердженнями з оцінкою ступеня визначеності цього вибору за 7-бальною шкалою. Крім загального показника осмисленості життя, містить 5 субшкал, що відображають окремі його компоненти (смисложиттєві орієнтації), а саме:

- (1) Процес, або емоційну насиченість теперішнього;
- (2) Цілі, або наявність осмисленої перспективи майбутнього;
- (3) Результат, або задоволеність самореалізацією в минулому;
- (4) Локус контролю життя, або переконаність в принциповій можливості впливати на події;
- (5) Локус контролю-Я, або переконаність у власній здатності впливати на події.

Аналіз структури методики дозволяє уточнити цю структуру: перші три шкали зберігають стійкість, а дві останні зливаються в єдину шкалу локусу контролю.

### 2. Методика «Мотивація до успіху» Т. Елерса (Додаток В).

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху. Матеріалом є 41 твердження, на які випробуваному необхідно відповісти «так» або «ні».

Обробка результатів проводиться наступним чином:

По 1 балу проставляється за відповідь «так» за наступними пунктами методики: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 і «ні» по наступним: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді по пунктам 1, 11, 12, 19, 23, 33-35, 40 не враховуються.

Підраховується загальна сума балів. Чим більша сума балів, тим більше у випробуваного виражена мотивація на досягнення успіху.

- від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;
- від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;
- від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;
- більше 21 бала – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Методика була обрана нами, так як вона є експрес – методом (займає не більше 15 хвилин), придатна для масових досліджень. До переваг методики відноситься незалежність від культурної приналежності, рівня вербального і соціального інтелекту обстежуваного, а також суттєві мовні і слухові дефекти не впливають на результативність її виконання.

### *3. Методика «Мотивація до уникнення невдач» Т. Елерса (Додаток Г)*

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на уникнення невдач. Методика є списком слів з 30 рядків, по 3 слова в кожному рядку. У кожному рядку випробуваному необхідно вибрати тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно його характеризує.

Обробка результатів проводиться наступним чином: випробуваний отримує по 1 балу за наступні вибори, наведені в ключі (перша цифра перед дефісом означає номер рядка, друга цифра після дефіса – номер стовпця, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово отримало 1 бал у першому рядку, у другому стовпці – «пильний»). Інші вибори балів не отримують.

Інтерпретація: чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

- від 2 до 10 балів – низька мотивація до захисту;
- від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;
- від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації;
- понад 20 балів – дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

Результат тесту «Мотивація до уникнення невдач» слід аналізувати разом з результатами таких тестів як «Мотивація до успіху». Дана методика була обрана нами, так як вона також є експрес – методом (займає не більше 10 хвилин), придатна для масових досліджень. Методика відноситься до моношкальних опитувальників. До переваг методики відноситься те, що будь-які суттєві мовні і слухові дефекти не будуть впливати на результативність виконання.

## **2.2. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження особливостей особистісної мотивації до підприємницької діяльності**

В ході емпіричного дослідження вирішувалися завдання з вивчення особливостей особистісної мотивації до підприємницької діяльності. За допомогою використаного діагностичного інструментарію вдалося кількісно та якісно проаналізувати отримані дані. Розглянемо отримані результати діагностичного обстеження в ході пілотажного дослідження.

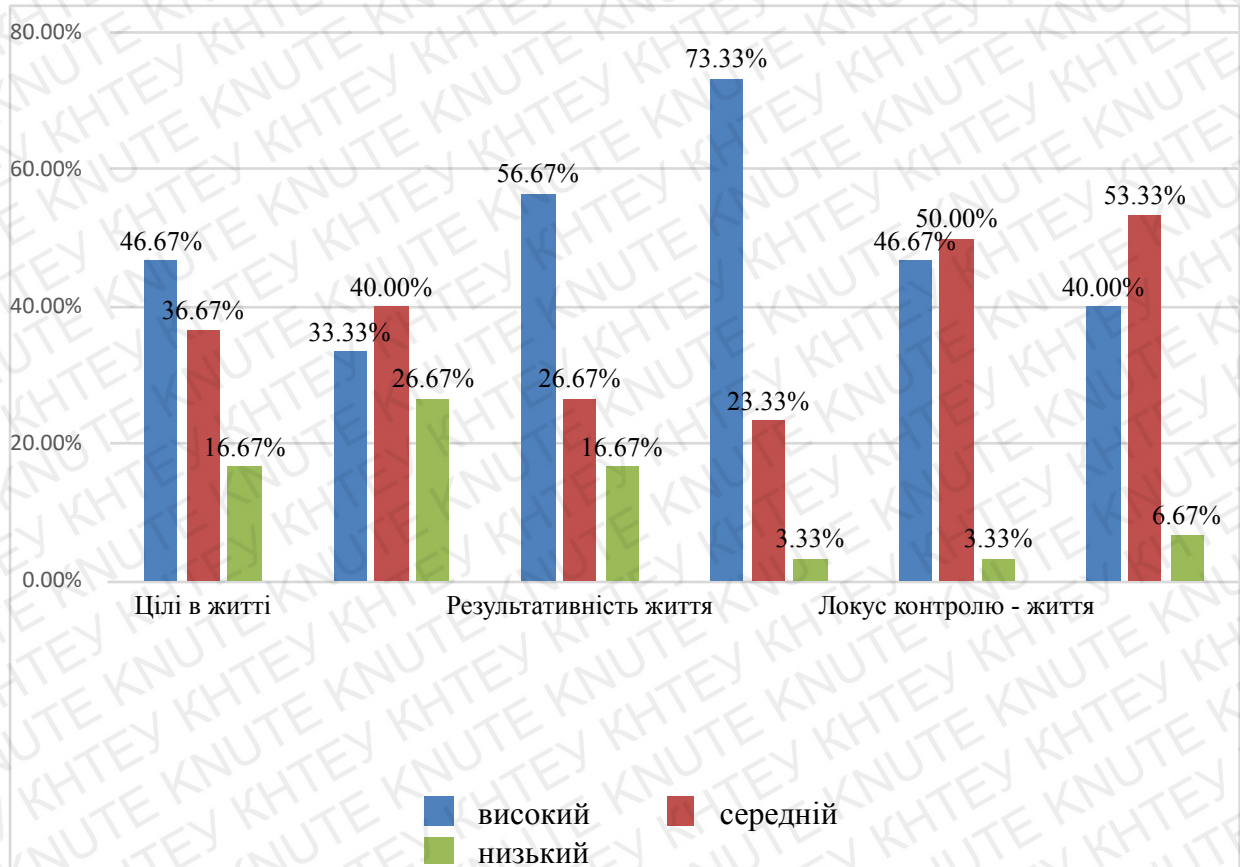
За методикою «Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д.А. Леонтьєва» отримані наступні результати (Рис.2.1).

Тест показав, що здебільшого респондентам характерна наявність цілей в житті. За показником шкали «Цілі в житті» у 14 осіб (46,67%) – високий рівень наявності цілей, у 11 осіб (36,67%) – середній, у 5 осіб (16,67%) – низький. Даний показник говорить про те, що мета в житті надає осмисленість свого існування і задає вектор для подальшого розвитку.

Також за результатами видно, що незначна частка респондентів відчувають певні труднощі з наявністю мети в житті і мають «туманне» уявлення про майбутнє життя [24, с. 54]. Це може бути пов'язане з сучасною ситуацією у світовому просторі, а саме- пандемією.

Дані за критерієм «Процес життя», який свідчить про інтерес до життя в теперішньому часі і про його емоційну насиченість, такі: 10 людей (33,33%) мають високий рівень задоволеності своїм життям, 12 осіб (40%) – показали

середній рівень. І у 8 осіб (26,67%) виявлено низький рівень за даним критерієм, що говорить про незадоволення підприємців своїм життям.



**Рис.2.1. Результати дослідження смисложиттєвих орієнтацій підприємців за методикою Д.А. Леонтєва**

Критерій «Результативність життя» дає оцінку минулому життю, а саме його якості, чи все задумане реалізоване, чи прожите життя усвідомлене і результативне. З'ясувалося, що переважна більшість підприємців задоволені самореалізацією: у 17 осіб (56,67%) – високий рівень задоволеності, у 8 осіб (26,67%) – середній і 5 людини (16,67%) незадоволені своїм прожитим життям.

Дані за показником «Локус контролю – Я», який говорить про те, чи відчувають випробовувані себе господарями життя, чи мають вони уявлення про те, що відповідальність за свої вчинки треба брати виключно на себе і не перекладати свої невдачі на оточуючих, наступні: 22 людини (73,33%)

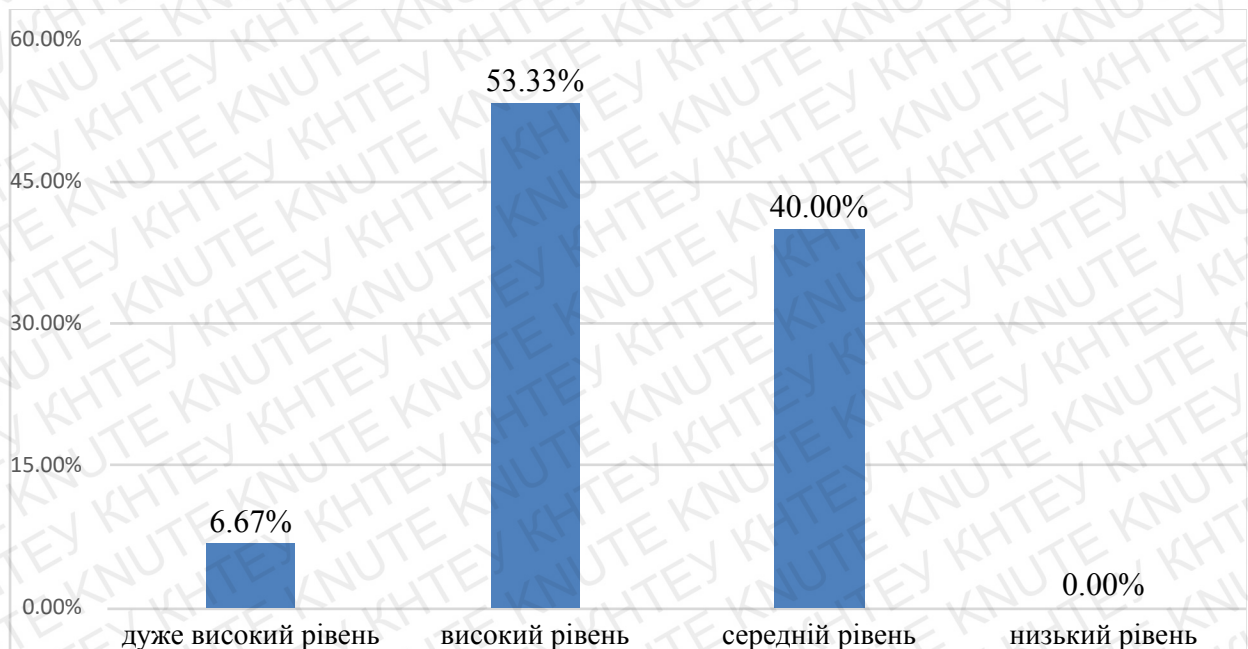


продемонстрували високий рівень розуміння свій ролі в житті, 7 осіб (23,33%) – середній і лише 1 людина (3,33%) не вірить в свої сили і не здатна контролювати власне життя.

Показник за шкалою «Локус контролю – життя» відображає свободу людини в прийнятті рішень і свідомий контроль свого життя. Високий рівень контролю власним життям показали 14 осіб (46,67%), у більшості випробовуваних – 15 осіб (50%) – середній і лише одна людина (3,33%) виявилась фаталістом, переконаним, що людині не під силу керувати життям і планувати своє майбутнє.

Шкала «Загальний показник осмисленості життя» дає уявлення про осмисленості життя в цілому, з урахуванням минулого досвіду, теперішнього життя і поглядів на майбутнє. В результаті експерименту високий рівень свідомості життя виявлено у 12 осіб (40%), середній рівень у 16 осіб (53,33%), у 2 осіб (6,67%) показники низькі.

За методикою діагностики «Мотивація до успіху» Т. Елерса були отримані наступні результати (Рис.2.2)



**Рис.2.2 Розподіл результатів за методикою діагностики «Мотивація до успіху» Т. Елерса**

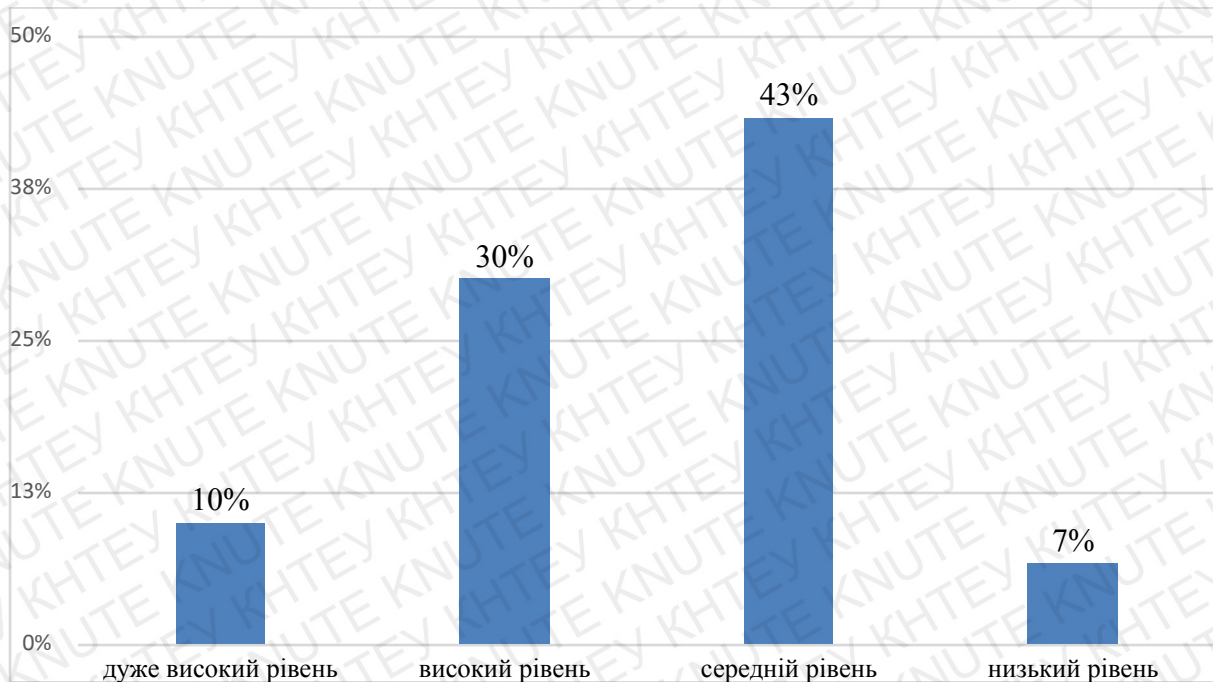
З рис. 2.2 видно, що:

- 6,67% (2 особи) – дуже високий рівень мотивації до успіху;

- 53,33% (16 осіб) – високий рівень мотивації до успіху;
- 40% (12 осіб) – середній рівень мотивації до успіху;
- 0% – низький рівень мотивації до успіху.

Порівняльний аналіз отриманих результатів за методикою діагностики «Мотивація до уникнення невдач» Т. Елерса наведемо далі.

Розглянемо результати випробовуваних первинної обробки даних (Рис.2.3).



**Рис. 2.3 Розподіл результатів випробовуваних за методикою діагностики «Мотивація до уникнення невдач» Т. Елерса**

З Рис.2.3 видно, що в групі: Мотивація до уникнення невдач

- 10% (3 особи) – мають дуже високий рівень мотивації уникнення невдач;
- 30% (9 осіб) – високий рівень мотивації уникнення невдач;
- 43,33% (13 осіб) – середній рівень мотивації уникнення невдач;
- 6,67% (2 особи) – низький рівень мотивації уникнення невдач.

В ході аналізу результатів було виявлено, що рівень мотивації досягнення у діагностованих респондентів достатньо сформований, і домінуючою мотивацією у них виступає мотивація до отримання успіху.

Стверджуючи, що однією з умов успішності діяльності підприємця є сформованість мотивів досягнення успіху або уникнення невдачі, можна сказати, що респонденти з домінуючим мотивом досягнення успіху будуть відрізнятися упевненістю в собі, відповідальністю, ініціативністю та активністю. У них яскраво виражена наполегливість в досягненні мети, цілеспрямованість, що стає основою майбутніх успіхів і перемог.

Ті респонденти, у яких переважає мотивація на уникнення невдачі, зазвичай відрізняються підвищеною тривожністю, невпевненістю, униканням відповідальності. Дана проблема говорить про необхідність розвитку у випробовуваних мотивації досягнення успіху і зниження рівня мотивації уникнення невдач, шляхом реалізації корекційно-розвиваючої програми з удосконалення особистісної мотивації.

### **Висновки до другого розділу**

В ході дослідно-експериментальної роботи використовувалися різні методи дослідження: теоретичний аналіз джерел, аналіз спостережень, експертні оцінки, тестування.

За даними «Тесту смисложиттєвих орієнтацій» Д. А. Леонтєва ми визначали, в якій частині свого життя, в минулому, теперішньому майбутньому або всіх трьох, випробовувані отримують натхнення і бачать сенс життя. В результаті проведеного тестування з'ясувалося, що практично всі показники знаходяться в межах норми. Але, варто звернути увагу, що за такими критеріями як «Процес життя» і «Загальний показник осмисленості життя» є певна кількість відповідей з низьким рівнем.

Результати констатуючого експерименту свідчать про те, що у більшості підприємців показники сформованості смисложиттєвих орієнтацій перебувають в межах норми. Отже, є підстави для розробки та проведення психологічної програми формування смисложиттєвих орієнтацій у підприємців.

## РОЗДІЛ 3

### КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЮЧА ПРОГРАМА З УДОСКОНАЛЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ МОТИВАЦІЇ

#### 3.1. Зміст та аналіз корекційно-розвиваючої програми

Мета програми – удосконалення особистісної мотивації у підприємців.

Завдання програми:

1. Сприяти особистісному зростанню, формуванню інтересу до роботи, мотивації в розвитку особистісних і професійно необхідних якостей підприємців.
2. Сприяти умінням підприємців грамотно формулювати свої цілі і розставляти пріоритети.

Психолого-педагогічне удосконалення особистісної мотивації у підприємців ґрунтувалося на наступних принципах психокорекційної діяльності [27, с. 33-40]:

1. Принцип єдності діагностики і корекції, що є основним при здійсненні корекційної роботи, оскільки ефективність психокорекції, в першу чергу, залежить від грамотно проведеної діагностичної роботи на констатуючому етапі експерименту.
2. Діяльнісний принцип корекції, що визначає тактику корекційних заходів, а саме той факт, що програму необхідно проєктувати в рамках провідного виду діяльності.
3. Принцип комплексності методів психологічного впливу, який стверджує необхідність використання різноманіття методів в практичній психології.
4. Принцип врахування вікових, психічних та індивідуальних особливостей цільової групи, що дозволяє скласти оптимальну програму для цільової групи.
5. Принцип врахування емоційної складності матеріалу, який робить акцент на створенні сприятливого емоційного фону, що стимулює позитивні

емоції. Будь-яке заняття, яке включене в програму, має завершуватися позитивною емоцією.

*Практична спрямованість психолого-педагогічної програми:* програма формування смисложиттєвих орієнтацій у підприємців може бути застосована в офісах різної професійної спрямованості з метою підвищення ефективності праці.

*Організаційно-методичні вимоги до проведення програми:*

Психолого-педагогічні умови формування смисложиттєвих орієнтацій у підприємців:

- створення на базі офісу середовища творчої діяльності, вільного спілкування, комфортного психологічного стану, використання різних форм організації діяльності (дискусійної, рефлексивної, творчо-перетворюючої);
- забезпечення постійного контакту між ведучим програми та її учасниками.

*Терміни, частота, кількість занять.* Програма формування смисложиттєвих орієнтацій у підприємців розрахована на 15 годин і складається з 10 блоків (10 днів), періодичністю 2-3 рази в тиждень, тривалістю 1,5 години в день.

*Етапи реалізації програми:*

1. Вступний (ознайомлювальний), тривалістю 1,5 години (1-й день). Включає в себе психотехнічні вправи, спрямовані на поглиблене знайомство учасників.
2. Практичний, що складається з 8 блоків тривалістю 1,5 години кожен (2-9 днів). Етап сформований в формі групового психологічного тренінгу, який включає в себе психотехнічні вправи, рольові та ділові ігри, групові дискусії.
3. Завершальний (закріплюючий), тривалістю 1,5 години (10-й день). Включає в себе рефлексію, обмін почуттями і думками.

Методи роботи: групова дискусія, ігрові методи, методики релаксації, арт-терапія, тілесно-орієнтована терапія, психотехнічні вправи [24, с. 69].

Наведемо структуру заняття:

Всі заняття, включені в психолого-педагогічну програму, мають однакову структуру.

1. Привітання, спрямоване на згуртування групи, створення довірчої і доброзичливої атмосфери.
2. Розминка, спрямована на активізацію діяльності цільової групи, вибудовування продуктивного початку роботи.
3. Основна частина, що включає в себе методики і техніки, спрямовані на формування смисложиттєвих орієнтацій у учасників групи.
4. Рефлексія, спрямована на вираження емоційного ставлення учасників групи до проведеного заняття, стимулювання умінь висловлювати свою думку. Учасникам заняття пропонується відповісти на питання: «Яку користь ви отримали з сьогоднішнього заняття?», «Що нового дізналися?», «З яким настроєм йдете?».
5. Прощання, спрямоване на створення довірчої атмосфери і позитивного настрою на подальшу роботу.

Психолого-педагогічна програма складена таким чином, що кожне практичне заняття обов'язково включає вправи, розвиваючі рефлексію. Оскільки, саме здатність індивіда до рефлексії, на думку Д.А. Леонтьєва [17, С.39], грає центральну роль в здобутті сенсу життя.

Тематичний план психолого-педагогічної програми формування смисложиттєвих орієнтацій у підприємців представлений в таблиці 3.1.

**Тематичний план програми формування смисложиттєвих орієнтацій у підприємців**

	Етапи	Цілі	Тема занять
1	Вступний етап	Отримати важливу інформацію про кожного учасника групи та налаштуватися на довірчу роботу.	Заняття 1. «Знайомство»
2	Практичний етап	Сприяти формуванню системи знань про сенс життя, смисложиттєві орієнтації у підприємців. Сприяти особистісному зростанню, формуванню інтересу до роботи, мотивації в розвитку особистісних і професійно необхідних якостей підприємців. Сприяти умінням підприємців грамотно формулювати свої цілі і розставляти пріоритети.	Заняття 2. «Очікування» Заняття 3. «Погляд у майбутнє» Заняття 4. «Життя за правилами або без» Заняття 5. «Рух до мети» Заняття 6. «Ми команда» Заняття 7. «Колесо життя» Заняття 8. «Життєвий шлях» Заняття 9. «Наш багаж»
3	Завершальний етап	Сформувати смисложізнєнніє орієнтації.	Заняття 10. «Наші досягнення»

Розглянемо основні цілі занять, спрямованих на формування смисложиттєвих орієнтацій підприємців.

## **1. Ознайомчий етап.**

### **Заняття 1. «Знайомство».**

#### **Цілі:**

- допомогти учасникам краще пізнати один одного;
- отримати додаткову інформацію про кожного учасника групи;
- згуртувати групу;
- налаштуватися на довірчу роботу.

## **2. Практичний етап.**

### **Заняття 2. «Очікування».**

#### **Цілі:**

- налаштуватися на роботу в групі, перевірити готовність учасників групи прийти на допомогу;
- надати учасникам можливість поглянути не тільки на позитивні, але і на негативні припущення про себе і свого життя і видозмінити їх так, щоб вони стали продуктивними;
- прояснити мету свого існування.

### **Заняття 3. «Погляд на майбутнє».**

#### **Цілі:**

- включитися в роботу і підвищити концентрацію уваги;
- дати учасникам можливість більш чітко усвідомити свої цілі;
- допомогти учасникам створити в уяві наочну картину свого майбутнього, що дозволяє співвіднести цілі між собою і зрозуміти, наскільки вони поєднуються один з одним, які перешкоди зустрічаються на шляху до них, які нові можливості відкриваються.

### **Заняття 4. «Життя за правилами або без».**

#### **Цілі:**

- сприяти розвитку уяви, самоприйняття, розкріпачення, самопізнання власного «Я», спостережливості, кмітливості, виразності рухів;
- сприяти розвитку саморегуляції, довільності, умінню працювати за правилами, а також розвитку здатності конструктивної взаємодії.



### Заняття 5. «Рух до мети».

#### Цілі:

- наочно показати важливість постановки цілей;
- продемонструвати результати визначення мети;
- розставити пріоритети і намітити послідовність цілей;
- посилити відчуття спрямованості і безперервності життя.

### Заняття 6. «Ми команда».

#### Цілі:

- включитися в роботу, підвищити командний дух;
- сформувати навички взаємодії в команді;
- відпрацювати навички роботи і приймати компліменти.

### Заняття 7. «Колесо життя».

#### Цілі:

- допомогти учасникам групи розібратися зі своїми життєвими пріоритетами, сформулювати власні цілі;
- наочно показати учасникам, в які сфери життя їм зараз найважливіше вкладатися;
- допомогти учасникам зробити їх життя більш гармонійним;
- підвищити мотивацію учасників групи на досягнення своїх цілей.

### Заняття 8. «Життєвий шлях».

#### Цілі:

- усвідомити свої цілі, розставити пріоритети і намітити послідовність;
- сприяти розвитку здатності планування свого життєвого шляху.

### Заняття 9. «Наш багаж».

#### Цілі:

- розставити пріоритети в своєму поточному житті, почати більше працювати на важливі цілі;
- проаналізувати свої життєві проблеми, відповідно до свого майбутнього;

- дати можливість учасникам подумати про важливу діяльність, усвідомити ступінь важливості певних справ;
- виявити позитивні якості учасників і скорегувати негативні.

### **3. Завершальний етап.**

Заняття 10. «Наші досягнення».

Цілі:

- встановити позитивні взаємини, взаєморозуміння між учасниками групи;
- сприяти формуванню вміння співпрацювати;
- рефлексія набутих навичок, умінь, корисної інформації в рамках реалізації програми тощо.

### **Заняття 1. «Знайомство»**

Розминка. Вправа «Вгадай, хто».

Мета: допомога учасникам краще пізнати один одного. Дану вправу також можна використовувати для тренування невербальної комунікації, так як часто учасники вгадують один одного по виразу обличчя, зміні пози і т.д.

Необхідні матеріали: папір для записів.

Інструкція: учасники групи сидять у загальному колі. Ведучий дає їм таку інструкцію: «Кожен з нас - неповторна унікальна особистість, у якої є багато граней. Будь ласка, візьміть аркуши паперу і напишіть який-небудь факт про себе, який поки невідомий вашим колегам. Нехай це буде щось нестандартне - не пишіть улюблений колір, або на якій вулиці ви живете. Ви можете написати про свої захоплення, наприклад, якщо ви танцюєте танго або вмієте готувати страви африканської кухні. Ви можете написати про місця, де ви побували». Всі аркуші не підписаними віддаються ведучому і перемішуються. Далі ведучий зачитує записи і група повинна вгадати автора.

Час проведення: 10-15 хвилин.

Основна частина.

Вправа «Взаємні презентації».

Мета: отримання додаткової інформації про кожного учасника групи, згуртування групи, отримання учасниками зворотного зв'язку.

Інструкція: ведучий пропонує учасникам групи розбитися на пари. Дається десять хвилин на те, щоб учасники розповіли один одному про себе якомога докладніше - адже далі треба представляти свого партнера всій групі. Необхідно отримати якомога більше різнобічної інформації про свого партнера.

Час проведення: 60 хвилин.

Рефлексія. Заняття завершується обговоренням почуттів і думок учасників. При цьому важливо приділити увагу трьом аспектам - здатності враховувати час при виконанні вправи, здатності правильно і стисло передати отримані від партнера відомості про нього і здатності «співпереживати» в іншої людини настільки, щоб домислити, якої бракує.

## **Заняття 2. «Очікування»**

Розминка. Вправа «Я падаю»

Мета: налаштуватися на роботу в групі, перевірити готовність учасників групи прийти на допомогу.

Інструкція: Учасники прогулюються по кімнаті. Несподівано будь-який учасник, закричавши: «Я падаю!», починає повільно опускатися на підлогу, або падати вперед. Решта учасників повинні поспішити на допомогу і підхопити учасника перш, ніж він торкнеться підлоги. Як тільки падаючий «врятований», всі учасники розходяться по кімнаті, дія повторюється знову. Питання для обговорення: Хто першим захотів «впасти»? Хто не «падав»? Хто і як надавав підтримку?

Час проведення: 10-15 хвилин.

Основна частина. Вправа «Очікування».

Учасникам надається хороша можливість поглянути не тільки на позитивні, але і на негативні припущення про себе і своє життя й видозмінити їх так, щоб вони стали продуктивними.

Інструкція. Наші думки про майбутнє нерідко дуже хаотичні. Ми сповнені надій і побоювань. Іноді наші страхи діють на нас дисциплінуюче, але нерідко вони підштовхують нас до таких дій, які сприяють втіленню в життя наших таємних побоювань. Зосередьтеся зараз на своїх усвідомлених і не зовсім усвідомлених очікуваннях і уявленнях про майбутнє. Зверніть увагу, як на позитивні, так і негативні очікування. А тепер зосередьте свою увагу на негативних припущеннях. Перетворіть їх в позитивні очікування, щоб вони не збулися в своїй негативній формі.

Час проведення: 40 хвилин.

Вправа «Сенс життя».

Вправа дає можливість прояснити мету свого існування. Учасники групи повинні бути добре знайомі один з одним.

Інструкція: Сядьте прямо і зробіть кілька глибоких подихів і видихів. Закрийте очі і зосередьтеся. Уявіть собі старовинну порожню віллу, яка зараз ненаселена. Огляньте цю будівлю. Пройдіться по всіх кімнатах, помилуйтеся старовинними меблями, світильниками, картинами і килимами (1 хвилина). Тепер підніміться по сходах на другий поверх, пройдіть через спальню. Відсуньте порт'єру в сторону і відкрийте двері. Зараз ви бачите другу драбину, всю в павутині. Очевидно, нею дуже давно ніхто не користувався. Повільно підніміться сходами і відкрийте двері, що знаходиться вгорі.

Час проведення: 20 хвилин

### **Заняття 3. «Погляд на майбутнє»**

Розминка. Вправа «Міняються місцями ті, хто ...».

За допомогою цієї веселої рухомої розминки можна легко зняти скутість учасників. Також вправа допомагає включитися в роботу, підвищити концентрацію уваги.

Інструкція: всі учасники сидять у колі на стільцях. Ведучий прибирає свій стілець і каже, що він зараз назве одну якість або предмет і ті, у кого ця якість (предмет) є, повинні будуть помінятися місцями. Учасники повинні намагатися якомога швидше зайняти звільнені стільці. Той, хто не встигає

зайняти місце, стає ведучим. Кожен новий кін гри починається словами «Міняються місцями ті, хто ...».

Час проведення: 15-20 хвилин.

Основна частина. Вправа «Карта майбутнього».

Мета: вправа дозволяє чіткіше усвідомити свої цілі.

Інструкція: накресліть карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Позначте також проміжні великі й маленькі цілі на шляху до них. Вигадайте і напишіть назви для «пунктів-цілей», до яких ви прагнете в своєму особистому і професійному житті. Намалюйте також вулиці і дороги, по яким ви будете йти. Як ви будете досягати свої цілі? Найкоротшим або обхідним шляхом? Які перешкоди вам належить подолати? На яку допомогу ви можете розраховувати?

Час проведення: 60 хвилин.

#### **Заняття 4. «Життя за правилами або без»**

Розминка. Вправа «Підпорядкування інструкцій». Вправа дозволяє підбадьорити учасників групи, тому що викликає бурхливу емоційну реакцію абсолютно у всіх учасників.

Інструкція: в цій вправі важливо, щоб вся група виконувала її одночасно. Учасникам видається наступна «інструкція»: чи вмієте ви чітко слідувати інструкції? Для того щоб пройти цей тест, у вас є 3 хвилини.

Основна частина.

Вправа «Маски тварин і рослин». Вправа використовується для розвитку уяви, самоприйняття, розкріпачення, самопізнання власного «Я» через маски, спостережливість, кмітливість, виразність рухів. Необхідні матеріали: маски тварин і рослин, музичний програвач, музичні записи. Інструкція: кожен учасник вибирає собі роль тварини; потім описує в словах свою тварину.

Час проведення: 15-20 хвилин.

Вправа «Парне малювання».

Мета: розвиток саморегуляції, довільності поведінки, уміння працювати за правилами, розвиток здатності конструктивної взаємодії. Необхідні матеріали: фарби, пензлики, олівці, крейда, папір, стаканчики для води, кольоровий папір, журнали, ножиці, клей, фломастери, маркери. Інструкція: група ділиться на пари, кожній парі дається по аркушу паперу, коробці фарб, олівців.

Час проведення: 40-45 хвилин.

### **Заняття 5. «Рух до мети»**

Розминка. Вправа «Трохи краще». Вправа наочно показує важливість постановки цілей.

Інструкція: ведучий викликає одного добровольця. Просить підійти його до стіни кімнати, підняти руки і дотягнутися якомога вище. Ведучий відзначає місце, до якого він дотягнувся, а потім просить спробувати ще раз. Ведучий запрошує інших учасників спробувати свої сили. Так вправа виглядає ще наочніше. Питання для обговорення: Як ця вправа співвідноситься з плануванням і постановкою цілей? Які висновки ми можемо зробити після виконання цієї вправи?

Час проведення: 10-15 хвилин.

Основна частина. Вправа «Зім'яти папір». Вправа наочно показує важливість постановки цілей. На прикладі цієї вправи можна відобразити результати визначення мети. Необхідні матеріали: папір формату А4 і корзина для паперів.

Інструкція: ведучий викликає добровольця. Просить його встати в двох метрах від кошика і закинути в неї якомога більше паперу. Через хвилину зупиняє його і перераховує папір. Наприклад, вийшло 20 аркушів. Далі викликає наступного добровольця. Його завдання - закинути більше 20 листів. Як правило, у нього виходить більше - 25-30 аркушів. Далі настає черга третього добровольця. Викликає його і дає ввідну: «Ви бачили, яких результатів досягли попередні учасники. Як ви вважаєте, чого досягнете ви?». Питання для обговорення: на ваш погляд, коли учасники досягали кращих

результатів - коли просто кидали папір, або коли перед ними поставлено певне завдання? Коли ця мета була поставлена кимось або ними самими?

Час проведення: 10-15 хвилин.

Вправа «Верстові стовпи мого майбутнього». Вправа дозволяє чіткіше усвідомити свої цілі, розставити пріоритети і намітити послідовність. Перевага цього способу роботи полягає в тому, що він підсилює відчуття спрямованості і безперервності життя. Інструкція: в цій вправі учасники складають список того, що їм хотілося б зробити в майбутньому, щоб упорядкувати свої цілі.

Час проведення: 45-50 хвилин.

### **Заняття 6. «Ми - команда»**

Розминка. Вправа «Дізнайся по рукостисканню». За допомогою цієї розминки можна зняти скутість учасників, включитися в роботу, підвищити командний дух.

Інструкція: спочатку учасники повинні потиснути один одному руки; необхідно, щоб кожен привітався з один одним. При цьому потрібно якомога точніше запам'ятати свої відчуття від рукостискання, запам'ятати руку партнера. Далі обирається один доброволець. Він встає перед своєю групою і закриває очі. Учасники по черзі підходять до нього і обмінюються з ним рукостисканням. Завдання, що водить учасника - вгадати, хто перед ним знаходиться, з ким він тільки що привітався. Виконується вправа в повній тиші, щоб гравці могли орієнтуватися тільки на тактильні відчуття і не відволікалися на навколишні звуки.

Час проведення: 10-15 хвилин.

Основна частина. Вправа «Будуємо вежі». Вправа спрямована на спільну діяльність. У цій вправі тренуються навички взаємодії в команді. Необхідні матеріали: деталі для конструктора (пластмасові «цеглинки»), картки з наступними інструкціями для учасників (одне твердження на одну картку).

Інструкція: учасники діляться на групи по 6 чоловік, кожна група отримує деяку кількість деталей для конструктора. Ведучий пояснює учасникам, що їм потрібно побудувати вежі з деталей для конструктора. При цьому може йтися. Кожен учасник отримує додаткові інструкції на картках, які не можна показувати іншим. Питання для обговорення: Чи відбувалися в процесі спільної роботи конфлікти? Яким чином вони вирішувалися? Наскільки швидко зрозуміли учасники команди, що для ефективної взаємодії необхідно зрозуміти цілі кожного? Як в реальній діяльності команди, можливо, інтегрувати інтереси кожного?

Час проведення: 40-45 хвилин.

### **Заняття 7. «Колесо життя».**

Розминка. Вправа «Вільні асоціації». Вправа використовується для розігріву групи. Інструкція: гравці стоять в колі. Один з гравців «кидає» якесь слово будь-якого іншого учасника кола, а той, в свою чергу, за вільною асоціацією «кидає» нове слово ще одній людині в колі. Цю розминку потрібно розігравати в швидкому темпі, і гравці повинні не думати заздалегідь, а просто вільно асоціювати щось з прийнятим словом.

Час проведення: 10-15 хвилин.

Основна частина. Вправа «Колесо життя».

Цілі: допомогти учасникам групи розібратися зі своїми життєвими пріоритетами, сформулювати власні цілі; наочно показати учасникам, в які сфери життя їм зараз найважливіше інвестувати; — допомогти учасникам зробити їх життя більш гармонійним.

Інструкція: хотіли б Ви щось змінити в своєму житті? Методика «Колесо життя» допоможе вам в цьому.



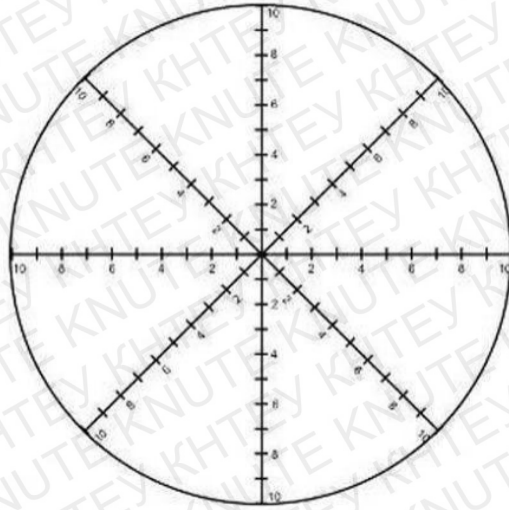


Рис.3.1 «Колесо життя»

Будуємо власне «Колесо життя». Колесо життя - це відображення різних сфер життя. Кожна сфера оцінюється по 10-бальній системі: 1. повністю не задоволений ситуацією в даному секторі вашому житті, 10. повністю задоволений цією сферою

Ключ. Тепер, коли відзначено і проставлено оцінки всім сферам життя, поєднуються ці позначки і отримані сектора заштриховуються. Так, отримано колесо життя. Слід оцінити його і дати відповідь, чи можна далеко виїхати на такому колесі, яке вийшло? Колесо - це відправна точка для того, щоб зробити певні висновки. Можна по будь-якій сфері сказати, що якщо в певному напрямку дуже активно берете участь, то від цього страждають інші сфери, на яких практично не залишається ні сил, ні часу.

Рефлексія відносно дослідження себе, в порівнянні з іншими та висновки на майбутнє.

### **Заняття 8. «Життєвий шлях»**

Розминка. Вправа «Повітряна куля».

Мета: управління станом м'язового напруження і розслаблення.

Інструкція: Встаньте, закрийте очі, руки підніміть вгору, наберіть повітря. Уявіть, що ви - велика повітряна куля, наповнена повітрям. Стрибайте в такій позі 1-2 хвилини, напружуючи всі м'язи тіла. Потім уявіть, що в кулі з'явився невеликий отвір. Повільно починайте випускати повітря,

одночасно розслабляючи м'язи тіла: кисті рук, потім м'язи плечей, шиї, корпусу, ніг і т.д. Запам'ятайте відчуття в стані розслаблення. Виконуйте вправу до досягнення оптимального психоемоційного стану.

Час проведення: 10-15 хвилин.

Основна частина.

Вправа «Життєвий шлях». Вправа дозволяє чіткіше усвідомити свої цілі, розставити пріоритети і намітити послідовність. Сенс даної вправи полягає в розвитку здатності планування свого життєвого шляху. Це заняття дозволяє замислитися над важливістю деяких подій, прагнення до поставлених цілей і вирішення труднощів. Необхідні матеріали: великі аркуші паперу за кількістю учасників, багато журналів для нарізки образів, ножиці, маркери, олівці.

Час проведення: 60 хвилин.

### **Заняття 9. «Наш багаж»**

Розминка. Вправа «Миттєва фотографія».

Вправа дозволяє налаштуватися на роботу в групі, зосередити увагу, а також розвиває зорову пам'ять. Інструкція: всі учасники сидять на стільцях у колі. Ведучий знаходиться за колом. Він просить учасників протягом півтора хвилин уважно подивитися один на одного, як би сфотографувати групу і зберегти цю фотографію в пам'яті. Через півтори хвилини учасники повертаються на 180 градусів і тепер сидять спиною в коло. Далі ведучий ставить гравцям різні питання, що стосуються місця розташування або зовнішнього вигляду інших учасників. Наприклад, він може запитати, хто сидить через три стільці за годинниковою стрілкою від учасника, якому задасться питання; що вдягнуто із речей на тому чи іншому учаснику; як звуть учасника, які носить окуляри і сидить на два стільці лівіше від гравця і т. д. На закінчення вправи ведучий просить всіх повернутися обличчям до кола і ще раз подивитися один на одного, перевірити точність своєї фотографії.

Час проведення: 10-15 хвилин.

Основна частина.

Вправа «Через три роки».

Мета: вправа дозволяє більш чітко розставити пріоритети в своєму поточному житті, почати більше працювати для досягнення важливих цілей. Сенс даної вправи полягає в аналізі всіх життєвих проблем, у відповідності зі своїм майбутнім. Вона дозволяє всім учасникам подумати про значущість діяльності, якою кожен займається.

Час проведення: 35-40 хвилин.

Вправа «Валіза». Вправа дозволяє виявити позитивні якості учасників і скорегувати негативні.

Інструкція: один учасник виходить з кімнати, а інші починають «збирати йому в далеку дорогу валізу». У цей «чемодан» складається те, що, на думку групи, допоможе цій людині в спілкуванні з людьми, тобто ті позитивні якості, які група особливо цінує в цій людині. Але обов'язково нагадується про те, що буде заважати йому в дорозі - то є про його негативні якості, з якими необхідно працювати, щоб його життя стало більш приємним і продуктивним.

Час проведення: 20-25 хвилин.

### **Заняття 10. «Наші досягнення»**

Розминка. Вправа «Я вчуся у тебе».

Мета: встановлення позитивних взаємин, взаєморозуміння між учасниками групи. Інструкція: учасники кидають один одному в довільному порядку м'яч зі словами: «Я вчуся у тебе...» (називається прийом, метод спілкування). Завдання прийняв м'яч, перш за все, підтвердити висловлену думку: «Так, у мене можна навчитися...» або «Так, я можу навчити...». Потім він кидає м'ячик іншому учаснику. В ході розвитку колективу виникають і закріплюються певні групові норми, які в тій чи іншій мірі повинні розділяти всі його учасники.

Час проведення: 10-15 хвилин.

Основна частина. Вправа «Дерево досягнень».

Мета: розвиток рефлексивної самосвідомості, формування вміння співпрацювати. Інструкція: згідно з легендою, в світі існують чудові дерева, що приносять удачу і виконують бажання. Багато сміливців намагалися знайти їх, але поверталися ні з чим. Тоді вони оголосили історію про магичні дерева вигадкою і перестали шукати їх. Але людям так хотілося вірити в легенду! І вони стали наділяти особливими здібностями звичайні дерева, вірячи, що ті принесуть їм удачу. А щоб закріпити своє бажання, люди прив'язували до дерев шматочки тканини.

Час проведення: 15-20 хвилин.

Рефлексія всіх занять тренінгу.

Прощання з побажаннями для себе та інших.

Після завершення роботи з удосконалення особистісної мотивації підприємців проводилося повторне дослідження за допомогою методик, що застосовувалися в ході констатувального експерименту.

За методикою «Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д.А. Леонтьєва» отримані наступні результати (Рис.3.1).

Тест смисложиттєвих орієнтацій Д.А. Леонтьєва дав можливість визначити, в якій частині свого життя, в минулому, теперішньому, майбутньому або всіх трьох, людина черпає натхнення і бачить сенс життя. В результаті проведеного тестування з'ясувалося, що практично всі показники знаходяться в межах норми. Але, варто звернути увагу, що за такими критеріями, як «Процес життя» і «Загальний показник осмисленості життя» досить велика кількість відповідей з низьким рівнем.

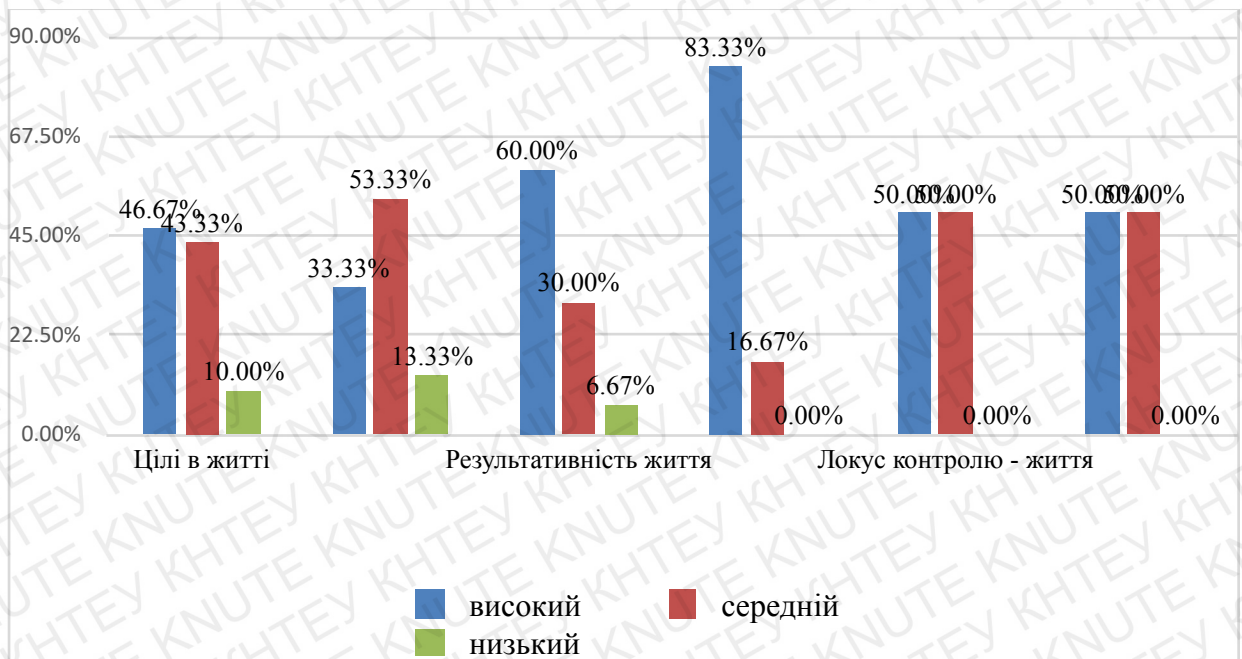


Рис.3.1. Результати повторного дослідження смисложиттєвих орієнтацій підприємців за методикою Д.А. Леонтєва

Порівняльний аналіз отриманих результатів за методикою діагностики «Мотивація до успіху» Т. Елерса.

Розглянемо результати випробовуваних повторної обробки даних (Рис.3.2).

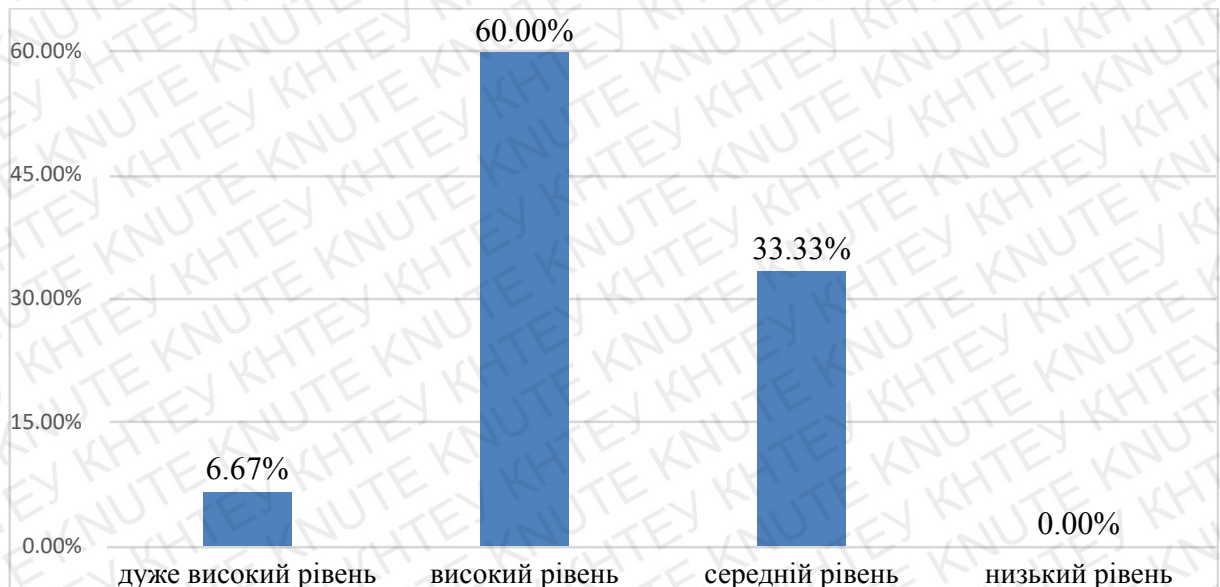


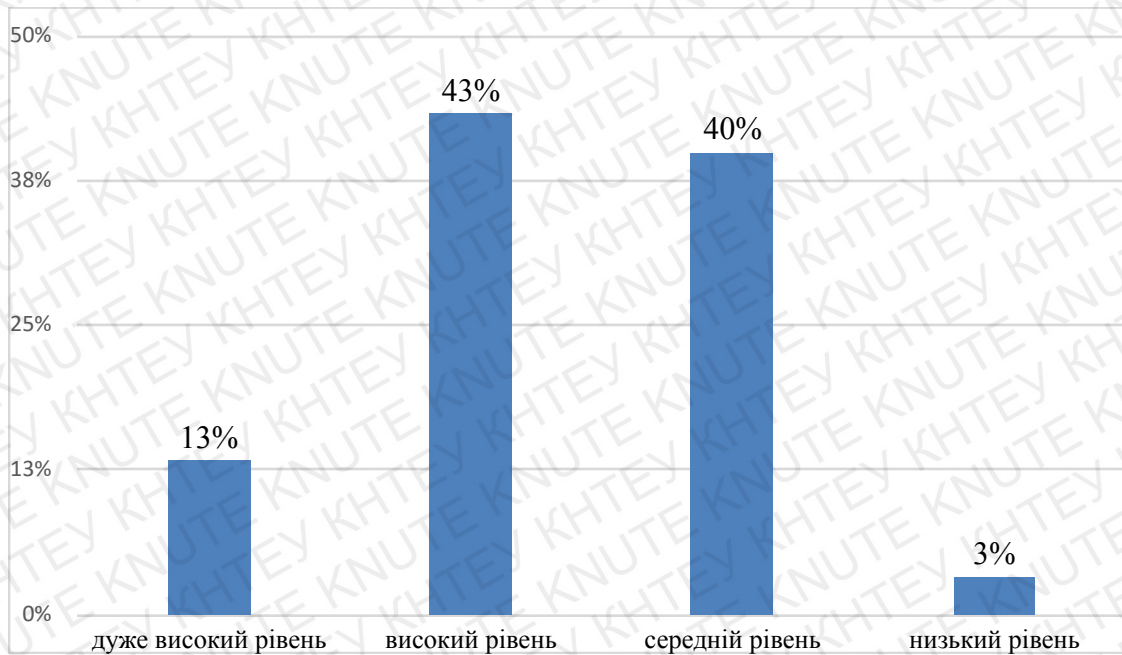
Рис.3.2 Розподіл результатів випробовуваних (економістів і психологів) за методикою діагностики «Мотивація до успіху» Т. Елерса.

З рис. 3.2 видно, що:

- 6,67% (2 особи) – дуже високий рівень мотивації до успіху,

- 60% (18 осіб) – високий рівень мотивації до успіху,
- 33,33% (10 осіб) – середній рівень мотивації до успіху,
- 0% – низький рівень мотивації до успіху.

Порівняльний аналіз отриманих результатів за методикою діагностики «Мотивація до уникнення невдач» Т. Елерса. Розглянемо результати випробовуваних первинної обробки даних (Рис.3.3).



**Рис. 3.3 Розподіл результатів випробовуваних за методикою діагностики «Мотивація до уникнення невдач» Т. Елерса.**

З Рис. 3.3 видно, що в групі:

- 13,33% (4 особи) – мають дуже високий рівень мотивації уникнення невдач,
- 43,33% (13 осіб) – високий рівень мотивації уникнення невдач,
- 40% (12 осіб) – середній рівень мотивації уникнення невдач,
- 3,33% (1 особа) – низький рівень мотивації уникнення невдач.

Таким чином, результати проведеного дослідження підтвердили висунуту нами гіпотезу про те, що мотивація у підприємців підвищиться в результаті реалізації розробленої нами психолого-педагогічної програми.

### **3.2. Психологічні рекомендації щодо формування та підвищення мотиваційної спрямованості до діяльності**

Головна сила будь-якої діяльності – люди, для яких необхідно створити комфортні психологічні умови:

- забезпечити сприятливий психологічний клімат в колективі;
- забезпечити робочий настрій;
- сприяти дружній роботі, доброзичливим відносинам, взаємодопомозі і підтримці;
- дотримуватися загальної ціннісно-цільової орієнтованості, цілковитому консенсусу стосовно і реалізації цілей і завдань організації, що поєднуються з інтересами з інтересами співробітників;
- забезпечити високу організованість, чіткий розподіл і виконання прав, обов'язків і відповідальності між партнерами;
- створити умови, що задовольняють матеріальним і духовним потребам найманих працівників та власне підприємців;
- навчити колектив витримувати складні кризові періоди і ситуації, долати виникаючі труднощі [24, с. 35-36].

Для цього потрібно пройти наступні кроки, здатні виховати в собі волю до перемоги в будь-яких ініціативах і потужне бажання досягти мети. Вони - лише рекомендації, але саме ці кроки допоможуть підвищити особистий рівень мотивації до дії, а також підвищити ефективність мотивації людини в житті в цілому.

**Рекомендація 1:** Зруйнують шляхи до відступу.

Будь-яка армія буде битися набагато завзятіше тоді, коли їй нікуди відступати. Про це також писав у знаменитому трактаті «Мистецтво війни» китайський мислитель Сунь Цзи. Якщо у воїна є лише один вибір - перемогти або загинути, що він вибере? Цим можна озброїтися і в повсякденному житті.

**Рекомендація 2:** Підвищувати рівень мотивації повинно все навколо.

Припустимо, ви поставили собі за мету – вивчити додаткову іноземну мову. Тоді буде розумно поставити на робочий стіл ноутбука шпалери з написом «нових слів», а всі видні місця в квартирі забезпечити подібними

тематичними «нагадуваннями» про бажаний результат – володіння новою мовою. Це може стосуватись різних сфер нових пізнань.

Рекомендація 3: Позитивне оточення.

Ніщо так не допоможе підвищити ефективність мотивації, як люди, які підтримують. Саме оточення, яке надихає людину і дарує їй позитивні емоції, є вірним тилом і сприятливим середовищем на шляху до досягнення мети. Необхідно перебувати в колах максимально наближених до вашої мрії людей.

Рекомендація 4: Підживлення мотивуючою інформацією.

Як підвищити мотивацію, не вдаючись до використання мотивуючих книг або відеороликів? Досить важко. Адже постійний перегляд надихаючих матеріалів – один з найкращих і найпотужніших способів самомотивації. Не важливо, як це робити – читати статтю або дивитись тематичні фільми, це зарядить необхідно енергією для досягнення наміченого результату. Дивно, але іноді людини можуть мотивувати на великі справи зовсім незвичні речі, на зразок дитячого мультфільму або розділу з наукової книги. Висновок: необхідно більше дізнаватися нового.

Рекомендація 5: Позитивні емоції.

Емоції необхідно відстежувати. Хоч це і важко спочатку, з часом людина адаптується. Будь-який негатив в житті, проявлений хоч до свого товариша, хоч до новин по ТБ, є додатковим гальмом для власного розвитку. Як можна бути націленим на успіх, випромінюючи негатив? Емоції мають здатність накопичуватися, а негативні емоції – ще і скочуватися в гігантський вузол нерозв'язних проблем.

Рекомендація 6: Візуальний образ.

Для того, щоб підвищити мотивацію, необхідно тримати в голові образ успішного себе, такого, який вже досяг бажаного. Самомотивація людини - величезна сила. Запустити її роботу можна за допомогою правильних образів в голові. Кожен раз проходячи повз дзеркала, навчіться бачити себе в ньому ніби ви вже досягли мети.

Рекомендація 7: НЛП.



Про нейролінгвістичне програмування чули багато. Це набір технік, що дозволяють зв'язати позитивні емоції з метою. Просто робіть те, що надихає вас і дарує радість, візуалізуючи при цьому себе в стані, коли ви вже всього досягли. Увімкніть ту музику, яка здатна зарядити вас енергією, і присвятіть 15-20 хвилин створенню образу нового себе, того, до якого прагнете. Ви можете це зробити максимально яскравим, живим, таким, що запам'ятовується.

Рекомендація 8: Почніть діяти.

Як тільки ви «загорілися» ідеєю, не займайтеся самокопанням, ставлячи питання «А що якщо?», «А як?», «Чи зможу я» і подібними. Не сідайте аналізувати і придумувати плани із захоплення світу. Інакше кажучи, не будуйте довгострокових планів. Головне в реалізації будь-якої мети - зрушити з місця. Необхідно почати діяти відразу, як тільки прийшли до того, що вам би цього хотілося.

### **Висновки до третього розділу**

1. Грунтуючись на результатах констатуючого експерименту, була розроблена і реалізована психолого-педагогічна програма удосконалення особистісної мотивації у підприємців. У програму включені такі етапи, як: ознайомлювальний, практичний і завершальний. Програма удосконалення особистісної мотивації у підприємців розрахована на 15 годин і складається з 10 блоків (10 днів), періодичністю 2-3 рази в тиждень, тривалістю 1,5 години в день.

2. В якості методів роботи обрані: групова дискусія, ігрові методи, методики релаксації, арт-терапія, тілесно-орієнтована терапія і психотехнічні вправи. Всі практичні заняття, включені в психолого-педагогічну програму, мають однакову структуру. Психолого-педагогічна програма складена таким чином, що кожне практичне заняття обов'язково включає вправи, розвиваючі рефлексію. Оскільки, саме здатність індивіда до рефлексії відіграє центральну роль в здобутті сенсу життя.

3. Результати формуючого експерименту за методикою Д. А. Леонтьєва показали, що після проведення психолого-педагогічної роботи з удосконалення особистісної мотивації у підприємців у 63% підприємців показники залишилися в межах норми, у 7% випробовуваних покращились.

4. Результати формуючого експерименту за методиками «Мотивація до успіху» та «Мотивація до уникнення невдач» Т. Елерса показали, що рівень мотивації досягнень респондентів добре сформований, і основною мотивацією їх є мотивація до успіху. Респонденти з домінуючим мотивом успіху впевнені, відповідальні, ініціативні, зі ствердженням того, що однією з умов успіху в підприємницькій діяльності є формування мотиву для успіху або уникнення невдач. Можна сказати, що вони твердо віддані досягненню цілей та рішучості, які лежать в основі майбутнього успіху та перемоги.

## ВИСНОВКИ

1. Мотиваційна сфера особистості є визначальною для становлення людини як професіонала – фахівця, який постійно розвивається задля суспільної користі. Система психічних властивостей функціонує у трьох вимірах психологічної структури особистості – соціально-психолого-індивідуальному, діяльнісному та віковому. У системі психічних властивостей виділяється мотиваційна підсистема, яку ще можна назвати мотиваційною сферою особистості. Вона виявляється у потребнісно-мотиваційному компоненті діяльнісного виміру та у спрямованості як підструктурі соціально-психолого індивідуального виміру. Мотиваційна сфера формується за рахунок привласнення особистістю суспільно вироблених ідеалів, ціннісних орієнтацій, соціальних установок у формі суб'єктивно прийнятих значень і смислів. Вагоме значення для формування психологічних мотивів у підприємців має оцінка імовірності досягнення цілей.

2. В ході дослідно-експериментальної роботи використовувалися різні методи дослідження: теоретичний аналіз джерел; аналіз спостережень; експертні оцінки; тестування. В якості методу збору емпіричної інформації було використано пакет психодіагностичних методик, а саме: тест смисложиттєвих орієнтацій, мотивація до успіху, мотивація до уникнення невдач.

Емпіричне вивчення мотивації до підприємницької діяльності було здійснено на основі вибірки, яка сформована в результаті випадкового відбору. Емпіричні дослідження були спрямовані на виявлення мотивації у приватних підприємців малого бізнесу, які працюють особисто або з незначною кількістю найманих робітників. До неї увійшли підприємці, які мають офіційно зареєстровані організації зі стажем роботи не менше трьох років. Всього 30 респондентів.

В результаті проведеного тестування з'ясувалося, що практично всі показники знаходяться в межах норми. Результати констатуючого

експерименту свідчать про те, що у більшості підприємців показники сформованості смисложиттєвих орієнтацій перебувають в межах норми. Проте, для закріплення позитивних результатів та їх оптимізації було впроваджено розробку та проведення психолого-педагогічної програми формування смисложиттєвих орієнтацій у підприємців.

3. Ґрунтуючись на результатах констатуючого експерименту, була розроблена і реалізована корекційно-розвиваюча програма удосконалення особистісної мотивації у підприємців. В якості методів роботи обрані: групова дискусія, ігрові методи, методики релаксації, арт-терапія, тілесно-орієнтована терапія і психотехнічні вправи. Всі практичні заняття, включені в психолого-педагогічну програму, мають однакову структуру. Психолого-педагогічна програма складена таким чином, що кожне практичне заняття обов'язково включає вправи, розвиваючі рефлексію. Оскільки, саме здатність індивіда до рефлексії відіграє центральну роль в здобутті сенсу життя. Були надані рекомендації щодо формування та підвищення особистісної мотиваційної спрямованості до підприємницької діяльності.

Результати формуючого експерименту показали, що після проведення психолого-педагогічної роботи з удосконалення особистісної мотивації у підприємців у 63% підприємців показники залишилися в межах норми, у 7% випробовуваних покращились.

4. Для формування та підвищення мотиваційної спрямованості до підприємницької діяльності були надані рекомендації. Усвідомлення своїх потреб та інтересів, стійка сукупність смисложиттєвих орієнтацій особистості підприємця пришвидшує реалізацію цілей та гарантує успішність підприємницької діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баник О. Сучасні проблеми мотивації праці та їх вплив на ефективну діяльність підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. №2. Т. 2. 2010. С. 87-91.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навчальний посібник. К.: Знання-Прес, 2006. 313 с.
3. Божович Л. И. Проблемы формирования личности. Под ред. Д.И. Фельдштейна. М: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2007. 352 с.
4. Бойко Е. И. Механизмы умственной деятельности. М.: Наука, 1970. 195 с.
5. Выготский Л. С. Психология развития человека. М.: Издво Смысл; изд-во Эксмо, 2005. 1136 с.
6. Васина Д. В. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. М.: МАРТИТ, 2010. 65 с.
7. Гой І. В., Смелянська Т. П. Підприємництво: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2013. 368 с.
8. Гріфін Р. Основи менеджменту : підручник. Львів : БаК, 2001. 352 с.
9. Занюк С. Психологія мотивації: Навч. посібник. К.: Либідь, 2002. 304 с. 3. Климчук В. Експериментальне дослідження явища “мотиваційного зараження”. Соціальна психологія. 2005. №3 (11). С. 59-71.
10. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій: Навч. посібник для студентів гуманіт. факультетів ВНЗ. Луцьк: Ред.-вид. відд. Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1997. 180 с.
11. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. СПб. Питер, 2001. 752 с

12. Капосльоз Г. В. Еволюція уявлень про мотивацію професійної діяльності людини. Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. праць. К. : НУОУ, 2010. Вип. 4 (17). С. 144–151.
13. Капосльоз Г. В. Особливості функціонування мотиваційної сфери особистості та “управління мотивацією” суб’єкта. Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць. К. : НУОУ, 2011. Вип. 1 (20). С. 157–163.
14. Карамушка Л.М., Худякова Н.Ю. Мотивація підприємницької діяльності. Львів: Сполом. 2011. 208 с.
15. Карамушка Л. М. Технологія психологічного забезпечення ефективності підприємницької діяльності // Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб для студентів вищ. навч. закл за наук ред Л. М. Карамушки. Київ: Фірма " Никос", 2005. С. 308- 343
16. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика: навчальний посібник. К.: Ніка-Центр, 2012. 400 с.
17. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смисл, Академия, 2004. 352 с.
18. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. (изд. 2-е, испр.). М.: Смисл, 2003. 487 с.
19. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1971. 40 с.
20. Лугова В. М. Соціально-психологічні аспекти мотивації підприємницької діяльності. Проблеми економіки. 2017. № 4. С. 296-301.
21. Месконт М. Основы менеджмента: пер. с англ. М.: Дело, 1992. 702 с.
22. Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация и контроль за действием. М.: МГУ, 1991. 144 с.

23. Максименко С. Д. Психологія особистості. К.: ТОВ КММ, 2007. 296 с.
24. Механізм мотивації управлінського персоналу: наук. вид. М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. Харків: АдВА, 2010. 240 с.
25. Міщенко В. І. Стан і перспективи підприємництва. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. 2014. С. 3-12.
26. Мильман В. Э. Внутренняя и внешняя мотивация деятельности. Вопросы психологии. 1987. № 5.
27. Орел Е. А. Диагностика особенностей мыслительной деятельности специалистов в области информационных технологий. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. М., 2007. 167 с.
28. Одегов Ю. Г. Мотивация трудовой деятельности: учеб.-практ. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2009. 335 с.
29. Островська Г. Й. Менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Підручники й посібники, 2008. 576 с.
30. Пушкар З. М. Нематеріальна мотивація та оцінка її ефективності. Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю молодих вчених, студентів «Розвиток економіки України в умовах глобалізації». Х.: ХНЕУ, 2011. С. 67-71.
31. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : Навчальний посіб. Київ: Каравела, 2006. 408 с.
32. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2002. 720 с.
33. Худякова Н.Ю. Зв'язок успішності підприємця з мотивацією підприємницької діяльності. Актуальні проблеми психології: зб. наук.праць. К: Вид-во "А.С.К.", 2010. Т. 1. Ч. 27. С. 43- 49.
34. Шевцова А. З. Организационно-коммуникационные аспекты предпринимательских форм управления. Наукові праці Донецького

- національного технічного університету. Серія: економічна. Донецьк: ДонНТУ, 2013. Вип. 60. С. 95–99.
35. Шинкаренко В.Г. Система мотиваційного моніторингу працівників. Україна: аспекти праці. 2015. № 4. С. 27-32.
36. Шлянчак Д. Б. Мотивация торгового персонала - от общего к частному. Мотивация и оплата труда. 2014. №04(16). С. 282-289.
37. Bayani A. A. Teachers self-esteem, self-efficacy and perception as predictors of professional motivation // European Online Journal of Natural and Social Sciences. 2013. Vol. 2, № 2. P. 298–304.
38. Bourgault D. Professional motivation like a Chamelon on a Kilt// The Social Worker. 2012. V.50. №3. P. 32–34.
39. Brill P. L. The need for an operational definition of professional motivation // Family and Community Health. 2014. Vol. 6 P. 12–24.
40. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study// Journal of Organizational Behavior. 2012. Vol. 13 (1). P. 1– 11.
41. Deci E., Ryan R. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology. 2000. № 25. P. 54-67.
42. Deci E., Ryan R. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York London: Plenum Press. 1985. 371 p.
43. Freudenberger H.J. Professional motivation. Soc Issues 2014; 30: 159–166.
44. Freudenberger H. Burnout: The high cost of high achievement. Richelson. NY Garden City: Ancor Press, 2000. 154 p.
45. Edelwich J. Burn-out: Stages of Disillusionment in the Helping Profession. –ew York: Human Sciences Press, 1980. 255 p.
46. Greenberg D. E. The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study// Journal of Social Behavior and Personality. 2015. Vol. 6 (3). P. 453–472.



47. Hisrich R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship // American Psychologist. 2017. № 45. P. 209–222.
48. Maher E. L. Burnout and commitment: A theoretical alternative // Personnel and Guidance Journal. 2013. Vol. 61. P. 390–393.
49. Malone T., Lepper M. Making learning fun: A taxonomy of intrinsic motivations of learning // Snow R., Farr M. (Eds.). Aptitude, learning, and instruction. Vol. 3. New York: Lawrence Erlbaum, 1987. P. 223-253.

## ДОДАТОК А

## Переваги та недоліки теорій мотивації

Теорія	Переваги	Недоліки
Ієрархія потреб А. Маслоу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- процес мотивації нескінченний;</li> <li>- розвиток системи мотивації відповідно до зміни потреб;</li> <li>- створення ситуації в ході якої працівник задовольняє свої потреби в інтересах організації.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не враховані індивідуальні риси людей;</li> <li>- ідея переходу з рівня на рівень ланцюга потреб не підтверджується практикою управління;</li> <li>- модель насилу піддається адаптації в практиці управління в малому та середньому бізнесі.</li> </ul>
Теорія очікувань В. Врума	<ul style="list-style-type: none"> <li>- встановлення чіткого співвідношення між результатами та нагородою тільки за ефективну роботу;</li> <li>- контроль за рівнем самооцінки підлеглих, їх навичок та знань;</li> <li>- формування високого але реалістичного рівня результатів підлеглих.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не цілком враховані індивідуальні особливості людей і самої організації;</li> <li>- недостатньо опрацьовані методологічні заходи та технічна сторона застосування моделі в практиці управління.</li> </ul>
Теорією потреб Д. Мак-Клелланда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- люди з сильною потребою у владі придатні до керівних посад, мають організаторські здібності, впевнені в собі;</li> <li>- люди з сильною потребою в успіху прагнуть до помірному ризику, особистої відповідальності, ініціативи;</li> <li>- люди з сильною потребою в причетності швидко налагоджують доброзичливі відносини в колективі, успішно вирішують спори і конфлікти, надають емоційну підтримку.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостатньо враховані індивідуальні особливості кожного;</li> <li>- не показано механізм задоволення потреб нижчого рівня, які в нестійкій українській економіці, не менш активні, ніж вищі;</li> <li>- використання моделі на практиці викликає значні організаційні труднощі.</li> </ul>

<p>Теорія справедливості С. Адамса</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- роз'яснення перспектив (зусилля – винагорода);</li> <li>- пояснення працівникам залежності винагороди від результатів праці.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- модель спирається на задоволення потреб за допомогою грошей;</li> <li>- визначення справедливості винагороди суб'єктивно і з боку працівника, і з боку керівника і практично не піддається узгодженню.</li> </ul>
<p>Двофакторна теорія Ф. Герцберга</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мотиваційні чинники у недостатньому вигляді не викликають незадоволення;</li> <li>- складені переліки факторів для працівників дозволяють їм самостійно виявляти свої вподобання;</li> <li>- трудові успіхи, визнання заслуг, службове та професійне зростання посилюють позитивні мотиви поведінки;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- суб'єктивні методи дослідження;</li> <li>- наявність двох груп чинників не завжди можливо і не завжди підходить працівникам;</li> </ul>
<p>Комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативна праця веде до задоволення;</li> <li>- результат залежить від витрачених зусиль, здібностей, характеру;</li> <li>- рівень докладання зусиль визначається цінністю винагороди і ступенем впевненості в належній винагороді</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- точне визначення цінностей винагороди – основна проблема і для керівника, і для працівника;</li> <li>- оцінка здібностей і рис характеру суб'єктивна і може не відповідати дійсності</li> </ul>

## ДОДАТОК Б

### Тест «Смисложиттєві орієнтації» (методика СЖО) Д. А. Леонтєва

Інструкція: Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання - вибрати одне з двох тверджень, яке, на вашу думку, більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1,2,3,4,5,6,7 в залежності від того, наскільки ви впевнені у виборі (або 4, якщо обидва твердження, на ваш погляд, однаково вірні).

#### Тестовий матеріал

Зазвичай мені дуже нудно.	1 2 3 4 5 6 7	Зазвичай я сповнений енергії.
Життя здається мені завжди хвилюючою і захоплюючою.	1 2 3 4 5 6 7	Життя здається мені абсолютно спокійною і рутинної.
В житті я не маю певних цілей і намірів.	1 2 3 4 5 6 7	В житті я маю дуже ясні цілі і наміри.
Моє життя видається мені вкрай безглуздою і безцільною.	1 2 3 4 5 6 7	Моє життя видається мені цілком осмисленим і цілеспрямованим.
Кожен день здається мені завжди новим і несхожим на інші.	1 2 3 4 5 6 7	Кожен день здається мені абсолютно схожим на всі інші.
Коли я піду на пенсію, я займуся цікавими речами, якими завжди мріяв зайнятися	1 2 3 4 5 6 7	Коли я піду на пенсію, я постараюся не обтяжувати себе ніякими турботами.
Моє життя склалося саме так, як я мріяв.	1 2 3 4 5 6 7	Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв.

Я не домігся успіхів у здійсненні своїх життєвих планів.	1 2 3 4 5 6 7	Я здійснив багато з того, що було мною заплановано.
Моє життя порожня і нецікава.	1 2 3 4 5 6 7	Моє життя наповнена цікавими справами.
Якби мені довелося підводити сьогодні підсумок мого життя, то я б сказав, що вона була цілком осмисленою.	1 2 3 4 5 6 7	Якби мені довелося підбивати сьогодні підсумок мого життя, то я б сказав, що вона не мала сенсу.
Якби я міг вибирати, то я б побудував своє життя зовсім інакше.	1 2 3 4 5 6 7	Якби я міг вибирати, то прожив би життя ще раз так само, як живу зараз.
Коли я дивлюся на навколишній світ, він часто приводить мене в розгубленість і занепокоєння.	1 2 3 4 5 6 7	Коли я дивлюся на навколишній світ, він зовсім не викликає у мене занепокоєння і розгубленості.
Я людина дуже обов'язкова.	1 2 3 4 5 6 7	Я людина зовсім не обов'язкова.
Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за своїм бажанням.	1 2 3 4 5 6 7	Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати з-за впливу природних здібностей, і обставин

Я виразно можу назвати себе цілеспрямованою людиною.	1 2 3 4 5 6 7	Я не можу назвати себе цілеспрямованою людиною.
У житті я ще не знайшов свого покликання і ясних цілей.	1 2 3 4 5 6 7	В житті я знайшов своє покликання і цілі.
Мої життєві погляди ще не визначилися.	1 2 3 4 5 6 7	Мої життєві погляди цілком визначилися.
Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання і цікаві цілі в житті.	1 2 3 4 5 6 7	Я навряд чи здатен знайти покликання і цікаві цілі в житті.
Моє життя в моїх руках, і я сам керую нею.	1 2 3 4 5 6 7	Моє життя не підвладна мені, і вона управляється зовнішніми подіями.
Мої повсякденні справи приносять мені задоволення і задоволення.	1 2 3 4 5 6 7	Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності й переживання.

### Ключ

Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал і перекладу сумарного балу в стандартні значення. Для підрахунку балів необхідно перевести відмічені випробувані позиції на симетричній шкалі 1 2 3 4 5 6 7 в оцінки по висхідній або низхідній асиметричною шкалою за таким правилом:

У висхідну шкалу 1234567 переводяться пункти 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

У спадну шкалу 7654321 переводяться пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується з низхідній (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) - полюсу її відсутності.

Після переведення всіх двадцяти пунктів в висхідні або низхідні шкали підсумовуються бали за відповідними субшкалам і заносяться в таблицю.

Субшкала 1 (Цілі) - підраховується підсумовуванням пунктів (пп.) 3, 4, 10, 16, 17, 18 .;

Субшкала 2 (Процес) - пп. 1, 2, 4, 5, 7, 9.;

Субшкала 3 (Результат) - пп. 8, 9, 10, 12, 20.;

Субшкала 4 (Локус контролю - Я) - пп. 1, 15, 16, 19.;

Субшкала 5 (Локус контролю - життя) - пп.7, 10, 11, 14, 18,19.

Інтерпретація

1. "Цілі в житті". Характеризує цілеспрямованість, наявність або відсутність в житті випробуваного цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і тимчасову перспективу.

2. "Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя". Визначає задоволеність своїм життям в сьогодні, сприйняття процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого і наповненого змістом. Зміст цієї шкали збігається з уявленням про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити.

3. "Результативність життя або задоволеність самореалізацією". Вимірює задоволеність прожитого частиною життя, оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивна і осмислена була прожита її частина.

4. "Локус контролю - Я (Я - хазяїн життя)". Характеризує уявлення про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявленнями про його сенс, контролювати події власного життя.

5. "Локус контролю - життя або керованість життя". Відображає переконаність в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя, переконаність в тому, що життя людини підвладна свідомому контролю.

Тест СЖО дозволяє, таким чином, оцінити "джерело" сенсу життя, який може бути знайдений людиною або в майбутньому (цілі), або в сьогоденні (процес) або минулому (результат), або у всіх трьох складових життя.



**Методика мотивації до успіху (Т. Елерс)**

Інструкція

Вам буде запропоновано 41 питання, на кожен з яких дайте відповідь "так" або "ні".

ТЕСТОВИЙ МАТЕРІАЛ

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкладати на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.
8. Я доброжелательнее інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребує невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.

21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.
23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Чи не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю людям, які не завантаженим роботою.
44. Чи не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
45. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

## **Ключ**

По 1 балу нараховується за відповідь "так" на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41

і "ні" - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються.

Підраховується загальна сума балів.

інтерпретація

Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху.

Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів - помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала - дуже високий рівень мотивації до успіху.

## ДОДАТОК Г

### Тест «Мотивація до уникнення невдач» запропонований Т.Елерсом

Інструкція: Вам пропонується список слів з 30 рядків, по 3 слова в кожному рядку. У кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно Вас характеризує, і позначте його.

сміливий	пильний	підприємливий
лагідний	боязкий	впертий
обережний	рішучий	песимістичний
непостійний	безцеремонний	уважний
нерозумний	боягузливий	недумаючий
спритний	жвавий	молодецький
холоднокровний	коливаюсь	молодецький
стрімкий	легковажний	боязкий
легковажний	манерний	непередбачливий
оптимістичний	сумлінний	чуйний
меланхолійний	має сумнів	нестійкий
боягузливий	недбалий	схвильований
необачний	тихий	боязкий
уважний	нерозсудливий	сміливий
розважливий	швидкий	мужній
підприємливий	обережний	завбачливий
схвильований	розсіяний	боязкий
малодушний	необережний	безцеремонний
полохливий	нерішучий	нервовий
виконавчий	відданий	нервовий
завбачливий	жвавий	відчайдушний
тихий	байдужий	недбалий
обережний	безтурботний	терплячий
розумний	турботливий	хоробрий

передбачливий	безстрашний	сумлінний
поспішний	полохливий	безтурботний
розсіяний	необачний	песимістичний
обачний	розважливий	підприємливий
тихий	неорганізований	боязкий
оптимістичний	пильний	безтурботний

### **Ключ**

Ви отримуєте по 1 балу за наступні вибори, наведені в ключі (перша цифра перед косою рисою означає номер рядка, друга цифра після риси - номер стовпця, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке здобуло 1 бал у першій рядку, у другому стовпці - "пильний"). Інші вибори балів не отримують.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/3; 30/2.

### **Інтерпретація**

Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

від 2 до 10 балів: низька мотивація до захисту;

від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів: високий рівень мотивації;

понад 20 балів: занадто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.