

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра психології

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПРОЕКТ)
на тему:**

**«ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ФІЗИЧНИХ ОСІБ
ПІДПРИЄМЦІВ»**

Студентки 2-го курсу, 2 м групи

Спеціальності 053 Психологія

Спеціалізації Психологія _____ Бойко Ірини Вікторівни

Науковий керівник

доктор психологічних наук,

професор _____

Корольчук Микола Степанович

Науковий консультант

канд. психол. наук, доцент _____

Капосльоз Григорій Вікторович

Гарант освітньої програми

доктор психол. наук,

професор..... _____

Корольчук Валентина Миколаївна

Київ 2020 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади визначення професійно важливих якостей фахівців в професіогенезі фахівців	7
Висновки до першого розділу	18
РОЗДІЛ 2. Характеристика контингенту та емпірична модель дослідження ...	19
Висновки до другого розділу.....	26
РОЗДІЛ 3. Емпіричний аналіз результатів дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців	27
3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців	27
3.2. Результати апробації комплексної тренінгової програми для формування професійно важливих якостей підприємців.....	42
Висновки до третього розділу.....	44
ВИСНОВКИ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження. На даний час наша країна перебуває в динамічному розвитку. Разом зі зміною державних стратегій, економічних та політичних пріоритетів, налагодження ринкових відносин з країнами світу постає потреба актуалізації професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців, які розвивають економіку та малий бізнес у нашій країні.

В свою чергу на сьогоднішньому етапі розвитку економіки, значущу роль і в Україні, і у всьому світі відіграє малий бізнес. Саме він сприяє швидкій структурній перебудові економіки, насичує ринок товарами та послугами, максимізує зайнятість всього працездатного населення. Але, на даний момент, розвиток малого і середнього підприємництва в Україні гальмується, через мінливу економіко-політичну ситуацію.

Так, постійні динамічні зміни у суспільстві вимагають від фізичних осіб підприємців швидкого прийняття рішень в управлінській діяльності, змін стратегій розвитку власного бізнесу в умовах економічних і соціальних криз, а також постійного удосконалення індивідуальних професійно важливих якостей.

Ступінь розробки проблеми. Методологічною основою публікації є праці відомих зарубіжних і українських психологів, присвячені вивченню: професійного становлення фахівців (Р. Гарднер, М.С. Єгоров, Л.Л. Жердецька Т.П. Зінченко, Є.П. Ільїн, Д. Каган, Р. Кетелл [49], Г. Клаус Г. Клейн, В. Колга, М. С. Корольчук [17-19], Т.В. Корнілова, О.В. Лібін [15], О.П. Лобанов, С.М. Миронець [28], Г.В. Парамей, Д.Л. Петрович, О.П. Пісоцький, С.О. Печерська, Л.І. Романовська, Н.В. Семічевата ін.), психологічним чинникам професійної підготовки фахівців та розвитку професійно важливих якостей (С.П. Бочарова, М.І. Дьяченко, Н.Д. Завалова, Г.В. Ложкін, Б.Ф. Ломов, В.О. Колосов, М. С. Корольчук, [17-19], С.М. Миронець [28] та ін.).

Українські та зарубіжні науковці досліджували різні аспекти професійної діяльності підприємців, розкривали проблематику визначення характерних ознак професіоналізму та компетентності в малому та середньому бізнесі, але

водночас відсутні новітні комплексні дослідження, присвячені вивченню професійно важливих якостей підприємців.

Але враховуючи постійні зміни у суспільстві, а саме економічні, соціальні політичні та психологічні аспекти, необхідним є удосконалення професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців та постійний пошук нових наукових методів і підходів до удосконалення професійного рівня фахівців.

Мета дослідження – з'ясувати теоретико-методичний аналіз особливостей професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців та здійснити апробацію корекційної програми.

Відповідно до мети були визначені такі **завдання**:

1. Здійснити теоретико-методичний аналіз наукових підходів професійно важливі якості фізичних осіб підприємців.
2. Обґрунтувати психодіагностичні інструментарії, охарактеризувати контингент та розробити концептуальну модель дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.
3. Здійснити емпіричне дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.
4. Розробити та апробувати корекційну програму розвитку професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.

Для реалізації поставлених мети та завдань були використані **методи дослідження**:

теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних даних (виявлення стану досліджуваної проблеми, визначення основних понять дослідження);

емпіричні – спостереження, психологічне діагностування за методиками:

- 1) анкета на визначення індивідуальних ПВЯ фізичних осіб підприємців (авторська); 2) «Методика дослідження локалізації контролю особистості» – модифікований опитувальник О. Г. Ксенофонтової, 3) «Методика визначення загальної і соціальної самоефективності» (М. Шеєр, Дж. Маддукс в адаптації А. В. Бояринцевої), 4) Методика сомооцінки психічних станів (по Г. Айзенку); 5)

Методика «Вивчення потреби у досягненні» Ю.М. Орлова; б) Методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна.

Статистичне опрацювання даних (пошук первинних статистик, кореляційний та дисперсійний аналіз) здійснювалося з використання комп'ютерної програми SPSS (версія 19.0).

Експериментальна база дослідження: У нашому дослідженні професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців брали участь 46 осіб працівників підприємства. 34 респонденти мають більше 3-х років стажу, а 12 ФОП до 3-х років професійного стажу роботи. Вік респондентів становив від 23 до 50 років.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у наступному:

- поглиблено знання щодо аналізу наукових підходів до професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців;
- на емпіричному рівні розроблено корекційну програму розвитку професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців;
- дістали розвитку підходи щодо індивідуальних особливостей ставлення до професійного розвитку та кар'єри, визначено особливості мотивації, емоційної стійкості з можливістю удосконалення та розвитку індивідуальних психологічних якостей та характеристик підприємців.

Практичне значення отриманих результатів дослідження дозволяє підприємцям звернути увагу на індивідуальні особливості ставлення до професійного розвитку та кар'єри, визначити особливості мотивації, емоційної стійкості з можливістю удосконалення та розвитку індивідуальних психологічних якостей та характеристик та надання якісних послуг підприємцями для населення.

Апробація результатів. Основні положення та актуальність роботи оприлюднено в науковій статті «Теоретико-методичні засади наукових підходів професійно важливих якостей діяльності фізичних осіб підприємців», яка опублікована у збірнику наукових статей «Організаційна та економічна психологія» (Київський національний торговельно-економічний університет,

2020).

Структура і обсяг дипломної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків.

Повний обсяг роботи викладено на 53 сторінках основного тексту. Випускна кваліфікаційна робота проілюстрована 7 таблицями, 6 рисунками. Список використаних джерел містить 61 працю.

РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади визначення професійно важливих якостей фахівців в професіогенезі

Як особистість фахівця в цілому, так і основні риси людини як особистості та фахівця формуються в процесі здобуття професійної освіти, розвиваються безпосередньо в процесі професійної діяльності та вирішення конкретних фахових завдань, актуалізуються в процесах професійного становлення та розвитку як суб'єкта професійного буття. У зв'язку з цим у психології праці, професійній педагогіці, психології професійного розвитку та психології діяльності проблема особистості фахівця та його професійного розвитку, формування та розвитку професіоналізму фахівця як суб'єкта професійної діяльності є важливою системною науковою проблемою [33].

Проблема професіогенезу та професійного розвитку фахівця є однією з ключових у психології праці, психології професійного розвитку та психології діяльності. Над її розв'язанням активно працюють А. О. Деркач, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Климов, М. С. Корольчук, Т. В. Кудрявцев, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна та ін.

Також О. О. Бодальов, Є. О. Климов, А. О. Реан, В. Д. Шадриков обґрунтовують концепції професіоналізму. Утім, недостатньо уваги звертається на обґрунтування інтегральної єдності особистості фахівця та вплив цієї інтегральності на розвиток як особистості, так і фахівця.

Особистість фахівця – це соціально зумовлена система провідних якостей людини, що включає найсуттєвіші соціальні та професійно важливі якості, риси та прояви, які формують суб'єкта професійної діяльності, визначають неповторну культуру його фахової поведінки, професійної взаємодії, індивідуальний стиль професійної діяльності як суб'єкта індивідуального, соціального та професійного буття в соціально-професійному середовищі. У зв'язку з цим індивідуальний світ кожної особистості як суб'єкта професійного буття неповторний, що зумовлює багатство проявів особистості фахівця.

Відповідно, її психологічна структура залежить від конкретних історичних, культурних, соціальних і професійних відносин в українському суспільстві, оскільки вона безпосередньо формується, розвивається і вдосконалюється в процесах активної соціальної взаємодії, професійної та інших видів діяльності, особистісного, професійного та суб'єктного самоствердження та фахової самоактуалізації в професійному середовищі.

Провідними якостями, рисами та проявами особистості фахівця є, на нашу думку, такі:

- свідомо активність, безпосередньо спрямована на професійну діяльність;
- включеність у систему суспільно-виробничих відносин шляхом виконання конкретних посадових компетенцій у певному професійному середовищі як суб'єкта професійної діяльності;
- ступінь сформованості провідних психічних властивостей та якостей як представника певного професійного середовища та конкретного фахівця; це, насамперед, сформованість професійної свідомості та самосвідомості, фахової Я-концепції, системи індивідуальних цінностей професійної діяльності та фахового буття;
- свідомо цілеспрямована саморегуляція та самодетермінація своєї поведінки й діяльності в певному професійному середовищі;
- готовність і здатність нести усвідомлено повну відповідальність за результати, а також наслідки своїх дій, вчинків, поведінки і діяльності в межах виконання своїх посадових компетенцій;
- професійна суб'єктність, тобто професійна підготовленість, суб'єктна готовність і фахова здатність бути суб'єктом професійної діяльності в певному професійному середовищі. Зміст цих якостей, проявів і рис залежить від багатьох суб'єктивних і об'єктивних обставин, певних передумов, закономірних, а дуже часто й ситуативних умов індивідуального, соціального та професійного буття людини, які в психології особистості прийнято називати основними чинниками формування особистості як суб'єкта соціального буття

чи соціального суб'єкта, а також і суб'єкта професійного буття.

Соціалізація характеризується двома важливими моментами: засвоєнням соціального та професійного досвіду та його «перерозподілом» до рівня особистісних і професійних настанов і цінностей. Впливи соціально-професійного середовища мають, передусім, опосередкуватися рівнем власної активності фахівця в діяльності та поведінці, характером відносин з іншими фахівцями, рівнем освіченості та вихованості, індивідуальними рисами характеру, життєвими та професійними настановами тощо. Отже, обов'язково необхідний наступний чинник – виховний, який надає соціальному чиннику цілеспрямованого та організованого характеру, переважно нейтралізує негативні впливи та забезпечує цілеспрямовані виховні впливи, характерні для певного фахового середовища. При цьому виховні впливи мають бути як безпосередніми, так і опосередкованими. Найбільша увага має бути зосереджена на опосередкованому впливі, оскільки він має набагато більше виховного впливу, ніж безпосередній.

Зв'язок між поведінкою, діяльністю й особистістю був найбільш чітко наголошений О. М. Леонтьєвим, С. Л. Рубінштейном і Г. С. Костюком. Вони особливо підкреслювали власну активну діяльність людини як один з основних чинників формування особистості. За психологічними теоріями С. Л. Рубінштейна та О. М. Леонтьєва, особистість формується в діяльності та народжується з діяльності. Особистість, на їхню думку, виступає, з одного боку, як умова діяльності, а з другого – як продукт діяльності.

О. Г. Асмолов стверджує, що «справжньою основою і рушійною силою розвитку особистості є спільна діяльність, в якій відбувається соціалізація особистості, засвоєння заданих соціальних ролей» [3, с. 6]. Ми вважаємо, що найпродуктивнішим для усвідомлення проблеми особистості фахівця є суб'єктно-діяльнісний підхід, що спирається на аналіз її діяльності у фаховому середовищі, вплив професійної діяльності на формування провідних рис особистості фахівця. Суспільні умови, які існують в українському суспільстві,

визначають провідні його якості не самі по собі, а завдяки його діям, загалом – професійній діяльності. Водночас будь-який фахівець виступає як соціальна постать певного соціуму. У зв'язку з цим особистість фахівця має розглядатися не лише в діяльнісному, а й додатково соціально- психолого-індивідуальному плані, тобто як суб'єкт соціального буття, професійної діяльності та індивідуальної життєдіяльності. Але завжди слід пам'ятати про вирішальний вплив професійної діяльності на професійне становлення та згодом і на професійний розвиток особистості фахівця.

У зв'язку з цим найперспективнішим напрямом психологічного обґрунтування проблеми професіоналізму є, на нашу думку, її дослідження в нерозривному зв'язку з розвитком особистості як суб'єкта професійної діяльності протягом здобуття професійної освіти та наступної фахової діяльності. Цей аспект є принциповим, оскільки не особистість визначає фахову діяльність і не фахова діяльність визначає особистість, а суб'єкт професійно-фахової діяльності знаходить оптимальне співвідношення її зовнішньої (показники ефективної професійно-фахової діяльності, критерії та показники її оцінювання як суб'єкта професійної діяльності) та внутрішньої (ставлення, цінності, готовність, умотивованість, особистісний смисл, професійні перспективи тощо як суб'єкта соціального буття та професійної діяльності) детермінацій, стандартизації фахової діяльності та необхідності творчості в ній, регламентації та нормативності посадових компетенцій фахівця та творчої природи особистості: «Особистість, як суб'єкт, випрацьовує індивідуальний спосіб організації діяльності. Цей спосіб відповідає якостям особистості, її ставленню до діяльності... і вимогам, об'єктивним характеристикам власне цього виду діяльності.

Спосіб діяльності є більш-менш оптимальною основою цих основних параметрів. Суб'єкт є інтегруючою, центральною, координуючою основою діяльності. Він погоджує всю систему своїх індивідних, психофізіологічних, психічних і, врешті-решт, особистісних можливостей, особливостей з умовами

та вимогами діяльності не парціально, а цілісно» [1, с. 91]. Такий підхід є, на нашу думку, методологічно обґрунтованим, оскільки особистість фахівця і його діяльність усвідомлюються, сприймаються і досліджуються в комплексі. Але при цьому слід мати на увазі такий принциповий аспект: особистість не підпорядковується діяльності, а свідомо визначає її цілі, смисл, зміст, методи, технології, засоби та результат, а за потреби вносить до них певні корективи. У зв'язку з цим ми наголошуємо на індивідуальному стилі професійної діяльності та на отриманні такого результату, який відповідає суб'єктивним очікуванням конкретного фахівця.

«Професіонал – працівник, який, окрім знань, умінь, якостей і досвіду, має також певну компетенцію, здатність до самоорганізації, відповідальність і професійну надійність. Професіонал здатний знайти проблему, сформулювати завдання і визначити спосіб його вирішення», – вважає Е. Ф. Зеєр [4, с. 31]. «Професіонал – це суб'єкт професійної діяльності, який має високі показники професіоналізму особистості і діяльності, високий професійний і соціальний статус, динамічно розвивальну систему особистісної та діяльнісної нормативної регуляції, постійно націлений на саморозвиток і самовдосконалення, особистісні і професійні досягнення, які мають соціально- позитивне значення» [2, с. 184].

Отже, в останньому визначенні на основі провідного методологічного принципу психологічної науки – єдності особистості та діяльності – професіонал розуміється як система двох важливих складових: професіоналізм особистості і професіоналізм діяльності. «Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність професійних навичок і вмінь, зокрема й таких, які ґрунтуються на творчому вирішенні, володінні сучасними алгоритмами і способами вирішення професійних завдань, що дає змогу провадити діяльність з високою і стабільною продуктивністю. Професіоналізм особистості – якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає високий рівень професійно

важливих і особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця» [2, с. 174].

У психології професійного розвитку поняття «професіогенезу» розуміється як «...інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, яка характеризує продуктивне виконання професійних завдань, обумовлена творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації» [2, с. 174].

Центральною категорією, яка відображає професіоналізацію особистості фахівця, тобто розкриває цілі, зміст й основні етапи взаємодії особистості та професії, поступове набуття особистістю фахового досвіду, вдосконалення фахових теоретичних знань, практичних навичок і вмінь, професійно важливих якостей є професійний розвиток: «...зміни психіки в процесі освоєння і виконання професійно-освітньої, трудової та професійної діяльності» [10, с. 333]. Початок професійного розвитку пов'язується з моментом «...прийняття людиною професії та включення в процес її освоєння» [8, с. 30].

Ця категорія є однією з провідних у психології праці та розкриває професійне дозрівання, формування, саморозвиток і самовдосконалення суб'єкта праці. Проблему професійного розвитку активно досліджували та продовжують досліджувати А. О. Деркач, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Климов, Т. В. Кудрявцев, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна та ін. Аналіз результатів їхніх наукових досліджень і змісту інших наукових праць показує спільність методологічних підходів до розуміння сутності професійного розвитку.

У процесі професіоналізації фахівців суттєвим є те, що об'єктом розвитку є суб'єкт діяльності, який залежно від успішності виконання діяльності проходить чотири стадії професіоналізації: профадаптація, первинна і вторинна професіоналізація, майстерність. Основними психологічними показниками професіоналізму фахівця, завдяки яким він може успішно працювати, є, на нашу думку, такі:

- суб'єктна компетентність як фахівця та представника певного професійного середовища;
- професійна компетентність як представника конкретного виду професійної діяльності;
- фахова компетентність як представника конкретного фаху, тобто спеціалізація в конкретній професії;
- розвиненість особистісних і професійно важливих якостей і рис як фахівця конкретного виду діяльності (наявність об'єктивної Я-концепції як фахівця та професіонала, внутрішньої мотивації професійної діяльності, стійкість);
- чітке усвідомлення професійно важливих цілей професійної діяльності та їх цілеспрямована реалізація;
- володіння сучасними фаховими технологіями, методиками та засобами вирішення посадових компетенцій;
- низький рівень залежності в процесі реалізації посадових компетенцій від зовнішніх чинників і обставин;
- успішність, продуктивність та ефективність професійної діяльності.

Узагальнення результатів психологічних досліджень щодо особливостей професіоналізму фахівця в професійній діяльності дає змогу виокремити суттєві позитивні зміни, що відбуваються в нього в процесі її набуття. Зокрема, такі:

- розширення, збагачення та постійне наповнення новим змістом професійної та фахової спрямованості особистості (розширення професійних інтересів і збагачення системи потреб, актуалізація мотивів досягнення успіху в професійній діяльності та розвиток мотивації самореалізації та саморозвитку в ній);
- збагачення професійного та фахового досвіду (розвиток професійної та фахової компетентності, формування нових навичок і вмій і вдосконалення раніше набутих, оволодіння сучасними методиками, технологіями та засобами вирішення посадових компетенцій);

– розвиток складних спеціальних здатностей і пізнавальних процесів, які необхідні для успішної реалізації посадових компетенцій; насамперед, це розвиток теоретичного і практичного мислення, вдосконалення професійно важливих якостей, що визначаються специфікою професійної діяльності та посадовими компетенціями;

– постійний розвиток особистісної, професійної та психологічної готовності фахівця до цілеспрямованої професійної діяльності на сучасному ринку праці.

Отже, ці зміни стосуються як особистісної, так і професійної сфер фахівця. У зв'язку з цим ми наголошуємо на особистісно-професійному розвитку фахівця, що являє собою процес розвитку особистості в професійному середовищі, який орієнтований на повну актуалізацію її духовного, когнітивного, професійного та фахового потенціалу як конкретного фахівця в професійній діяльності та на досягнення суттєвих результатів у ній.

Отже, професіогенез можна охарактеризувати таким чином:

– це мета і цінність професійної культури фахівця як особистості та як конкретного фахівця;

– це складний, суперечливий і багатогранний процес, який складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований зазвичай соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно важливими та фаховими якостями та рисами, має відкритий, нерівномірний і гетерохронний характер;

– це результат постійного пошуку відповіді щодо сутності суперечностей (зовнішні та внутрішньоособистісні), які постійно виникають у професійній діяльності, та намагання фахівця їх вирішити або зняти;

– це умова успішної професійної діяльності фахівця;

– це умова особистісної та професійної самоактуалізації фахівця в професійній і фаховій діяльності;

– персональний професійний розвиток фахівця має свою межу і пов'язаний з подоланням ним певних зовнішніх і внутрішніх психологічних бар'єрів.

Професійну діяльність фізичних осіб підприємців можна охарактеризувати як складну багатofункціональну діяльність, яка поєднує в собі як виконавчу, так і управлінську складову, й «інноваційну» спрямованість, пов'язану з необхідністю приймати нестандартні рішення, що висувають специфічні вимоги до особистісно-професійних якостей працівників. При цьому від підприємців, як суб'єктів професій типу «людина – людина», «людина – суспільство», неминуче потрібна здатність моделювати варіанти можливих наслідків дій клієнтів і підлеглих і результатів їх конфліктів, протистоянь та об'єднань, здатність успішно діяти в особливих та швидко мінливих умовах [23, с. 38].

Професійна діяльність фахівця передбачає наявність професійно-значущих умінь і навичок здійснювати соціальну взаємодію, що забезпечують результативність та ефективність вирішення професійних завдань, встановлювати адекватні міжособистісні та конвенціональні стосунки в різних ситуаціях [5, с. 154].

І. Є. Єліна вважає, що компетентність як багатопараметрична та інтегральна характеристика професійної діяльності в своїй основі визначає відповідність суб'єктивних здібностей підприємців об'єктивним функціям діяльності суб'єкта в економічній системі [3, с. 20].

М. Головань визначає компетентність як володіння компетенцією, що виявляється в ефективній діяльності і включає особисте ставлення до предмету і продукту діяльності; інтегроване утворення особистості, що інтегрує в собі знання, уміння, навички, досвід і особистісні властивості, які обумовлюють прагнення, здатність і готовність розв'язувати проблеми та завдання, що виникають в реальних життєвих ситуаціях, усвідомлюючи при цьому значущість предмета і результату діяльності [3, с. 13].

У цілому, більшість науковців, які вивчали раніше та займаються зараз питанням професійної компетентності вказують на те, що компетентність – це не стільки знання, навички, вміння, скільки здатність особистості їх задіяти доречно в необхідний час у необхідному обсязі, адекватно ситуації. Лише у

гармонічному поєднанні із системою ціннісних орієнтацій, інтересами та потребами особистості професійна компетентність зможе нормально проявлятися.

Погоджуємося з думкою О. Кокур, яка визначає професійно важливою характеристикою підприємця – це якості самоконтролю, самокритичності, прагнення до усунення професійних стереотипів щодо надання послуг [2]. При цьому науковець зауважує на виявленні негативного впливу стереотипів у спрощеному підході до вирішення проблем, до формування уявлень, що даний рівень знань може забезпечити успішність діяльності [2, с. 38]. Тут варто звернути увагу, що зазначені якості корелюють із рефлексивністю особистості, сформованість якої дозволяє фахівцеві усвідомлювати власні характеристики, розуміти особисті позитивні якості та недосконалість щодо професійного самовиявлення й на основі зазначеного – здійснювати самоперетворення з метою якісного професійного зростання.

Так, на нашу думку також важливим є здійснення аналізу саме таких психологічних компонентів фізичних осіб підприємців, як: емоційна стійкість; точність виконання професійних завдань; гнучкість мислення; здатність аналізувати великий обсяг інформації; розвинена інтуїція; високі показники інтелектуальних здатностей; здатність тривалий час зосереджуватися на виконанні професійних обов'язків; здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань; здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу; швидкість і точність виконання професійних завдань; практичне мислення.

Здійснивши аналіз наукових доробок щодо досліджень, пов'язаних із особливостями професійно важливих якостей підприємців, їхнього професійного самовиявлення, нами зроблено спробу виділити основні ціннісні концепції, відповідно яких підприємець має сформувати власну професійну позицію:

– цінність збереження здоров'я клієнта – виявляється у прагненні фахівця знайти й запропонувати клієнтові такі способи надання послуги, які б не лише не шкодили його здоров'ю, але й могли його поліпшити;

– цінність психологічного комфорту клієнта – реалізується у спрямованості фахівця на дотримання конфіденційності у роботі з клієнтом, правильно організованої комунікації (так, щоб клієнт відчував комфорт у спілкуванні);

– цінність дотримання закону у професійній діяльності – виявляється у знанні фахівцем нормативних положень професійної діяльності, спрямованості на надання послуг у межах законності;

– цінність досягнення оптимальної ефективності результатів професійної діяльності – виявляється у спрямованості фахівця на інновативність професійної діяльності, знаходженні нових, більш оптимальних та ефективних засобів та технологій надання послуг;

– врахування і розвиток індивідуальних професійно важливих якостей підприємця.

На нашу думку також важливим є здійснення аналізу саме таких психологічних компонентів фізичних осіб підприємців, як: емоційна стійкість; точність виконання професійних завдань; гнучкість мислення; здатність аналізувати великий обсяг інформації; розвинена інтуїція; високі показники інтелектуальних здатностей; здатність тривалий час зосереджуватися на виконанні професійних обов'язків; здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань; здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу; швидкість і точність виконання професійних завдань; практичне мислення.

Висновки до розділу 1

На основі теоретичного аналізу наукових джерел поняття «професіогенез» щодо особистості фахівця можна охарактеризувати таким чином:

- це мета і цінність професійної культури фахівця як особистості та як конкретного фахівця;
- це складний, суперечливий і багатогранний процес, який складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований зазвичай соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно важливими та фаховими якостями та рисами, має відкритий, нерівномірний і гетерохронний характер;
- це результат постійного пошуку відповіді щодо сутності суперечностей (зовнішні та внутрішньоособистісні), які постійно виникають у професійній діяльності, та намагання фахівця їх вирішити або зняти;
- це умова успішної професійної діяльності фахівця;
- це умова особистісної та професійної самоактуалізації фахівця в професійній і фаховій діяльності;
- персональний професійний розвиток фахівця має свою межу і пов'язаний з подоланням ним певних зовнішніх і внутрішніх психологічних бар'єрів.

Визначено, що важливим є здійснення аналізу саме таких психологічних компонентів фізичних осіб підприємців, як: емоційна стійкість; точність виконання професійних завдань; гнучкість мислення; здатність аналізувати великий обсяг інформації; розвинена інтуїція; високі показники інтелектуальних здатностей; здатність тривалий час зосереджуватися на виконанні професійних обов'язків; здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань; здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу; швидкість і точність виконання професійних завдань; практичне мислення.

РОЗДІЛ 2. Характеристика контингенту та емпірична модель дослідження

У нашому дослідженні професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців брали участь 46 осіб працівників підприємства. 34 респонденти мають більше 3-років стажу, а 12 ФОП до 3-х років професійного стажу роботи.

Вік респондентів становив від 23 до 50 років.

Мета та завдання дослідження визначили логіку експериментальної роботи, яка проводилась у три етапи (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

№	Етап	Зміст етапу
1	Підготовчий	Здійснення теоретичного аналізу наукових джерел стосовно дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців; визначення вибірки дослідження; розробка концептуальної моделі організації дослідження; розроблення програми емпіричного дослідження та формулювання гіпотез; підбір та обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження.
2	Емпіричний	Проведення емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців
3	Завершальний	Узагальнення результатів теоретичного та емпіричного дослідження, розробка практичних рекомендацій щодо професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців з урахуванням отриманих емпіричних даних, формування висновків та оформлення випускної кваліфікаційної роботи.

На першому етапі дослідження було здійснено теоретичний аналіз наукових джерел стосовно дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців. Також на даному етапі було визначено об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження. На основі проведеного аналізу підібрано відповідний психодіагностичний інструментарій.

На другому етапі здійснювався підбір та обґрунтування вибірки респондентів. Безпосередньо здійснювалось емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.

На третьому етапі проводилась обробка, аналіз та інтерпретація отриманих під час дослідження даних, розробка практичних рекомендацій щодо розвитку професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.

З метою визначення професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців було вирішено провести емпіричне дослідження ФОП Києва та Київської області. Протягом дослідження застосовувалися методи та методики, які спрямовані на дослідження мотивації, емоційної стійкості, самоефективності, інтернального і екстернального локусу контролю, особливостей ПВЯ та можливостей до розвитку своїх професійних якостей фізичних осіб підприємців. Також методичний інструментарій підбирався відповідно до вимог валідності, надійності, інформативності та зручності у виконанні. Таким чином, у дослідженні застосовувався такий психодіагностичний інструментарій, як: 1) анкета на визначення індивідуальних ПВЯ фізичних осіб підприємців (авторська); 2) «Методика дослідження локалізації контролю особистості» – модифікований опитувальник О. Г. Ксенофонтової, 3) «Методика визначення загальної і соціальної самоефективності» (М. Шеєр, Дж. Маддукс в адаптації А. В. Бояринцевої), 4) Методика сомооцінки психічних станів (по Г. Айзенку); 5) Методика «Вивчення потреби у досягненні» Ю.М. Орлова; 6) Методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна.

Першою методикою, яка була нами проведена в емпіричному дослідженні – це *самоаналіз власних професійно важливих якостей (авторська анкета)*. В даній анкеті кожному підприємцю потрібно було оцінити ступінь вираженості

кожної окремої індивідуальної якості від 1 до 10, де 1 якість проявляється в найменшій мірі, а 10 – якість проявляється у найбільшій мірі.

Таблиця 2.2

Самоаналіз власних професійно важливих якостей (авторська анкета)

1.	Емоційна стійкість	Ступінь вираженості якості від 1 до 10
2.	Схильність до ризику у прийнятті рішень у підприємницькій діяльності	
3.	Точність виконання необхідних у роботі завдань	
4.	Швидкість виконання необхідних у роботі завдань	
5.	Гнучкість мислення	
6.	Здатність аналізувати великий обсяг інформації щодо роботи із замовниками та товаром	
7.	Розвинена інтуїція у прийнятті підприємницьких рішень	
8.	Високі показники інтелектуальних здібностей	
9.	Здатність тривалий час зосереджуватися на виконанні професійних обов'язків	
10.	Здатність швидко переключати увагу з однієї діяльності на іншу	
11.	Здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань	
12.	Здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу	

Другою нами була проведена методика *Методика «Якоря кар'єри»* (автор *Е. Шейн*) [12, с. 195–212] Під час обробки відповідей повна згода із судженням або його винятковою важливістю одержує 10 балів, а абсолютна незгода із

судженням або його не важливість – 1 бал. По кожній з восьми кар'єрних орієнтацій підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали по кожній орієнтації й отриманій сумі розділити на кількість питань (5 для всіх орієнтації, крім “стабільності”).

Таблиця 2.3

Ключ до обробки тесту «Якоря кар'єри»

Кар'єрна орієнтація	Номера питань	Кількість питань
Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33	5
Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5
Автономія (незалежність)	3, 11, 19, 27, 35	5
Стабільність роботи і місця проживання	4, 12, 20, 28, 36, 41	6
Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 31, 39	5
Підприємництво	8, 16, 24, 32, 40	5

Таким чином, визначається ведуча кар'єрна орієнтація – кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді ведучою не стає жодна кар'єрна орієнтація, у такому випадку кар'єра не є центральною в житті особистості.

Е. Шейн виділив вісім основних кар'єрних орієнтацій («якорів») (див. додаток Д).

Також ми застосувати методику «Дослідження локалізації контролю особистості – модифікований опитувальник «ЛК» О. Г. Ксенофонтової» [35]. Опитувальник ЛК являє собою методику виявлення локусу контролю особистості, розраховану на дорослих випробуваних і апробовану на віковому контингенті від 17 до 87 років.

Опитувальник містить 40 тверджень, пропонованих на слух або зорово (у бланковому або комп'ютерному варіантах). Від опитуваного потрібно погодитися з кожним з висловлень або відкинути його, відповівши або «так», або «ні». Методика являє собою модифікацію опитувальника РСК, стандартизовану на більш широкому віковому і соціальному контингенті досліджуваних.

Опитувальник ЛК (у дорослій – ЛК(д) і юнацькій – ЛК(ю) версіях) дозволяє виявити локалізацію контролю особистості, тобто переконання людини щодо того, де знаходяться або локалізуються сили, що піддають впливові, управлінню і контролю, те, що відбувається в її долі.

Особи, переконані в тому, що рушійні сили, які визначають їх життя, знаходяться усередині їх самих (тобто їх зусилля, старання і здібностей), називаються інтерналами або людьми з внутрішнім локусом контролю. Особи, переконані в тому, що все, що відбувається з людиною, залежить від зовнішніх чинників (будь то інші люди, доля або випадок), називаються екстерналами або людьми із зовнішнім локусом контролю.

Чим вище показники інтернальності досліджуваного, тим більше імовірно, що він почуває себе «хазяїном власної долі», відрізняється впевненістю в собі і має більш високий рівень розвитку саморегуляції життєдіяльності. Чим нижче показники інтернальності, тобто чим ближче він до полюса зовнішнього локусу контролю або екстернальності, тим менше він упевнений у собі і має більшу потребу в психологічній і будь-якій іншій допомозі, будучи недостатньо самостійним у вирішенні різного роду життєвих завдань (див. додаток Б).

Методика визначення загальної і соціальної самоефективності (автори М. Шеєр, Дж. Маддукс в адаптації А. В. Бояринцевої (1993) під керівництвом Р. Л. Кричевського (1993)) [15, с. 268–270].

Методика, розроблена американськими психологами Дж. Маддукс і М. Шеєр переведена й адаптована з урахуванням необхідних наукових вимог А. В. Бояринцевою. Тест на визначення загальної і соціальної самоефективності – одна з методик дослідження сфери самосвідомості. За результатами тесту визначається рівень суб'єктивної оцінки досліджуваним свого потенціалу у сфері предметної діяльності й у сфері спілкування, яким він (досліджуваний) може реально скористатися. За допомогою поняття самоефективності можна оцінити здатність людей до усвідомлення своїх здібностей і до використання цих здібностей оптимальним чином. По суті, самоефективність – це основана на знанні і колишніх переживаннях переконаність людини у своїй здатності

досягати визначеного результату при визначених витратах. Чим самоефективність вище, тим більших результатів очікує від себе людина при рівних витратах.

Методика являє собою набір з 23 суджень. Перші 17 суджень належать до *діяльнійшої самоефективності*, тобто характеризують сприйняття людиною власної ефективності у виконанні тих або інших завдань. Шість останніх суджень належать до *соціальної самоефективності*, тобто характеризують сприйняття людиною власної ефективності у взаємовідносинах з іншими людьми.

Під час оброблення відповідей повна згода з позитивним за змістом судженням (типу «Я цілком упевнена у собі людина») одержує 10 балів, а абсолютна з ним незгода – 1 бал. Навпаки, повна згода з негативним за змістом судженням (типу «Я з легкістю можу незавершити справи») одержує 1 бал, а абсолютна з ним незгода – 10 балів.

Таким чином, бали у твердженнях № 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22 змінюють знак на протилежний.

Що ж стосується проміжних значень шкали, то вони також переводяться у відповідні бали (у діапазоні між крайніми значеннями). У результаті можна одержати середні бали за кожним видом самоефективності і по всьому опитувальнику в цілому.

Середні значення самоефективності розташовуються в інтервалі значень з +7 до +53 бали, а у сфері спілкування від –7 до + 15. Показники, що лежать за межами цих інтервалів, свідчать або про низьку оцінку свого потенціалу в тій або іншій сфері життєдіяльності, або про високу.

Методика «Вивчення потреби у досягненні» Ю.М. Орлова

Дана методика містить 23 твердження, з якими респондент погоджується чи не погоджується. Тест направлений на виявлення ступеня вираженості потреби у досягненні успіху в досягненні успіху в будь-якій діяльності.

За кожен відповідь респондент отримує 1 бал: за відповідь «так» на питання 2, 6-8, 14, 16, 18, 19, 21-23; за відповіді «ні» – на питання 1, 3-5, 9-13, 15, 17, 20.

Потреба у досягненнях (ПД) дорівнює сумі балів при відповіді «так» і «ні». Шкала оцінки отриманих балів від 0 до 23. Чим більше балів в сумі набирає респондент, тим в більшій мірі у нього виражена потреба у досягненнях.

Методика самооцінки психічних станів (по Г. Айзенку)

У даній методиці запропоновано 40 тверджень, якщо даний стан повністю підходить респонденту він ставить 2 бали, якщо даний стан виражений не в повній мірі, то 1 бал; якщо зовсім не підходить, то респондент ставить 0 балів.

Дана методика дозволяє вивчити такі психічні стани підприємців, як:

Тривожність (питання 1-10);

0-7 – не тривожні;

8-14 тривожність середнього рівня;

15- 20 високий рівень тривожності.

Фрустрація (питання 11-20);

0-7 – свідчать про високу самооцінку, стійкість до неспіху і не боїться труднощів;

8-14 – середній рівень фрустрації;

15-20 – свідчить про низьку самооцінку та високий рівень уникнення труднощів.

Агресивність (питання 21-30);

0-7 – Ви спокійні і витримані;

8-14 – середній рівень ;

15-20 – високий рівень агресивності.

Висновки до розділу 2

З метою визначення професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців було вирішено провести емпіричне дослідження ФОП Києва та Київської області. Протягом дослідження застосовувалися методи та методики, які спрямовані на дослідження мотивації, емоційної стійкості, самоефективності, інтернального і екстернального локусу контролю, особливостей ПВЯ та можливостей до розвитку своїх професійних якостей фізичних осіб підприємців. Також методичний інструментарій підбирався відповідно до вимог валідності, надійності, інформативності та зручності у виконанні.

У нашому дослідженні професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців брали участь 46 осіб працівників підприємства. 34 респонденти мають більше 3-х років стажу, а 12 ФОП до 3-х років професійного стажу роботи.

На першому етапі дослідження було здійснено теоретичний аналіз наукових джерел стосовно дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців. Також на даному етапі було визначено об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження. На основі проведеного аналізу підібрано відповідний психодіагностичний інструментарій.

На другому етапі здійснювався підбір та обґрунтування вибірки респондентів. Безпосередньо здійснювалось емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.

На третьому етапі проводилась обробка, аналіз та інтерпретація отриманих під час дослідження даних, розробка практичних рекомендацій щодо розвитку професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.

РОЗДІЛ 3. Емпіричний аналіз результатів дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців

3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців

Нами був здійснений емпіричний аналіз за такими методиками, як: 1) Методика визначення загальної і соціальної самоефективності» (М. Шеєр, Дж. Маддукс в адаптації А. В. Бояринцевої), 2) Методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна; 3) анкета на визначення індивідуальних ПВЯ фізичних осіб підприємців (авторська); 4) «Методика дослідження локалізації контролю особистості» – модифікований опитувальник О. Г. Ксенофонтової, 5) Методика сомооцінки психічних станів (по Г. Айзенку); 6) Методика «Вивчення потреби у досягненні» Ю.М. Орлова.

Емпіричне дослідження проводилось з травня по жовтень 2020 року. Вибірка складалась із 46 фізичних осіб підприємців Києва та Київської області (м. Бориспіль, м. Яготин, м. Барішівка).

Перша методика, яка була нами проведена – *«Діяльнісна і соціальна самоефективність» (в адаптації А. В. Бояринцевої)* за якою нами були виділені дві групи фізичних осіб підприємців. До першої групи увійшли підприємці з високими показниками за шкалою «діяльнісна самоефективність» та зі стажем роботи від 3-х років (група 1), до другої групи увійшли підприємці з нижче середнього та низькими показниками за шкалою «діяльнісна самоефективність» та зі стажем роботи до 3-х років (група 2). У групі 1 у нас було 34 підприємці, а в групі 2 – 12 респондентів.

За шкалою *діяльнісна самоефективність* підприємці групи 1 показали рівень в 158,90 балів, а підприємці групи 2 – в 113,87 балів (при максимально можливому 170 балів), які значно відрізняються $t = 9,274$, при $p < 0,01$. Таким чином у підприємці з групи 1 рівень переконаності у своїй здатності досягати

визначеного результату, оснований на знанні і професійних підприємницьких навичках, є значно вищим респондентів групи 2.

Таблиця 3.1

Порівняння результатів груп за методикою діяльнісної і соціальної самоефективності в адаптації А. В. Бояринцевої

Показники	група	N	Середнє	Стандартне відхилення	<i>p</i>
Діяльнісна самоефективність	1	34	158,90	6,84	<i>p</i> <0,01
	2	12	113,87	7,72	
Соціальна самоефективність	1	34	61,40	6,32	<i>p</i> <0,01
	2	12	44,97	7,91	

Так, фізичним особам підприємців (група 1) притаманний високий рівень оцінки власної ефективності, що визначає розширення можливостей вибору способу діяльності, зусиль, що вони здатні докладати для подолання перешкод наполегливість, з якою вони вирішують різного роду професійні завдання. Такі респонденти додають більше зусиль для виконання складних завдань у підприємницькій діяльності, порівняно із підприємцями другої групи.

Високий рівень розвитку самоефективності у сфері діяльності обумовлює рівень розвитку професійних здібностей [98 с. 188]. Тому кар'єрне зростання у підприємницькій діяльності вимагає розвитку цілого ряду здібностей, умінь і навичок: 1) здатність використовувати більш широкий спектр рольових позицій; 2) уміння вибудовувати поведінку відповідно до поставленого завдання або ситуації; 3) наполегливість і послідовність у вирішенні завдань; 4) можливість отримання прибутку та реалізація якісного товару та послуг; 5) клієнтоорієнтована позиція із замовниками та покупцями. [8 с. 188].

Погоджуючись з положеннями Є. О. Могильовкіна [28, с. 189], високу самоефективність у сфері діяльності можна розглядати як один з важливих особистісних чинників, що забезпечують досягнення кар'єрного успіху, тому ми

визначаємо його як змістову складову розвитку професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.



Рис. 3.1. Порівняння груп за методикою діяльнісної і соціальної самоофективності в адаптації А.В. Бояринцевої

За шкалою *соціальна самоофективність* підприємці із групи 1 показали рівень в 61,40 балів, а підприємці групи 2 – у 44,97 балів (при максимально можливому 70 балів), які значно відрізняються $t = 8,891$, при $p < 0,01$. Такі результати свідчать про більшу здатність фізичних осіб підприємців будувати конструктивні відносини з клієнтами та замовниками, справлятися зі специфічними і складними ситуаціями і впливати на ефективність підприємницької діяльності.

Встановлено, що підприємці групи 1 порівняно із підприємцями групи 2 докладають більше зусиль до вирішення складних завдань, і менше сумніваються у своїх можливостях. Вони більше довіряють власним поведінковим здібностям, виникаючі труднощі сприймаються ними не як нездоланні перешкоди, а як виклик, що дає можливість перевірити і підтвердити

свої здібності. Така оцінка ситуації викликає мобілізацію психологічних ресурсів особистості.

Емпіричні результати за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна наведені в таблиці 3.2 та на рис. 3.2. Зазначимо, що аналіз результатів за методикою показав, що найвищі показники є за шкалою професійної компетентності.

Так, підприємці групи 1 за даною шкалою мають 47,67 балів (середні показники), що характеризує їх як осіб, що прагнуть до професійного самовдосконалення, розвитку власних здібностей, вони хочуть бути професіоналами своєї справи, саме вони здатні забезпечити прийняття компетентних рішень у професійній діяльності.

Таблиця 3.2

Порівняння результатів груп за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна

Кар'єрна орієнтація	Групи	N	Середнє	Стандартне відхилення	p
Професійна компетентність	1	34	47,67	5,57	p<0,01
	2	12	38,73	6,80	
Менеджмент	1	34	38,33	5,59	p<0,05
	2	12	35,03	4,21	
Підприємництво	1	34	29,87	4,51	p>0,05
	2	12	27,43	4,12	
Стабільність роботи і місця проживання	1	34	42,27	5,06	p>0,05
	2	12	36,65	4,87	
Виклик	1	34	46,67	4,75	p<0,01
	2	12	39,73	6,90	
Інтеграція стилів життя	1	34	37,45	5,88	p>0,05
	2	12	34,20	4,56	
Автономія (незалежність)	1	34	28,80	7,36	p>0,05
	2	12	25,67	5,46	

Також для підприємців характерними є високі бали за шкалою менеджменту (група 1 – 38,33, група 2 – 35,03 балів при p<0,05), що дозволяє говорити про виражену орієнтацію на інтеграцію зусиль колег та підлеглих,

повноту відповідальності за кінцевий результат службової діяльності і поєднання її різних функцій, спрямованість на досягнення високих результатів діяльності свого підприємства.

Підприємці групи 1 вже мають конкретний практичний досвід підприємницької діяльності, який дозволив сформувати не тільки розвинені аналітичні навички, але і навички міжособистісного і групового спілкування, емоційної урівноваженості, щоб якісно виконувати свої професійні обов'язки і завдання.

Зазначимо, що для підприємців є високі показники за шкалою *підприємництва* (ВР – 29,87 СР – 27,43 при $p > 0,05$), що є специфічною рисою для підприємців, які прагнуть працювати лише на себе, створювати свою власну справу.

За шкалою *стабільність* підприємці також показали високі результати (група 1 – 42,27, група 2 – 36,65 балів при $p > 0,05$), що характеризує фізичних осіб підприємців як осіб, які цінують стабільність для того, щоб майбутні події були передбачувані, вони цілком покладають відповідальність за розвиток своїх професійно важливих якостей на себе [38].

За шкалою *виклик* підприємці також показали високі бали (група 1 – 46,67, група 2 – 39,73 балів при $p < 0,01$), що, в свою чергу, визначає фізичних осіб підприємців, насамперед, як здатних до конкуренції, перемоги, подолання перешкод, вирішення важких завдань у бізнесі.

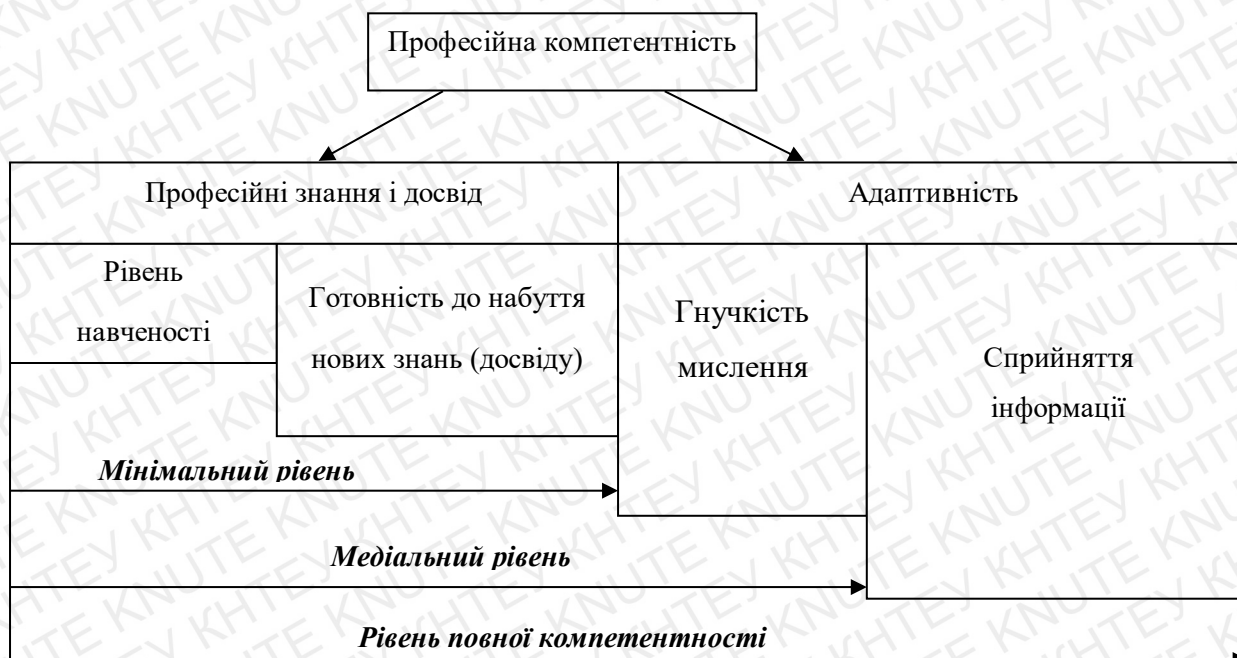
За *інтеграцією стилів життя* у підприємців виявлені середні показники (група 1 – 37,45, група 2 – 34,20 балів при $p > 0,05$), що характеризує респондентів як осіб, які в цілому прагнуть певної збалансованості у співвідношенні значимості в їх житті різних його сторін, зокрема сім'ї, кар'єри, дозвілля, хобі тощо.



Рис. 3.2 Порівняння груп за середніми показниками за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна

Нами також була розроблена авторська анкета на визначення індивідуальних ПВЯ фізичних осіб підприємців (авторська).

М.О. Чошановим була запропонована трьохрівнева модель компетентності



фахівця, яка включає дві складові: професійні знання і набутий досвід (пізнавальну активність) та адаптивність, яка включає в себе гнучкість мислення й полнезалежність сприйняття інформації (рис. 3.3).

Рис. 3.3. Модель професійної компетентності фізичної особи підприємця (за М.О. Чошановим)

Погоджуючись з думкою автора, ми також хочемо зазначити, що у діяльності фізичних осіб підприємців важливою складовою їхньої професійної компетентності є саме здатність до ефективного сприйняття і аналізу інформації та прийняття своєчасних і альтернативних рішень. Також на нашу думку окрім важливості врахування професійних знань, навичок та вмінь необхідним є розвиток їхніх ПВЯ.

Нами була розроблена авторська анкета для оцінки професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців. Підприємці оцінювали запропоновані професійно важливі якості за 10-ю шкалою, які якості у них проявляються у найменшій, а які у найбільшій мірі (де 1 – це найнижчий бал сформованих професійно важливих якостей у працівника, а 10 – максимальний бал).

Так, для порівняння отриманих даних у двох групах підприємців нами був застосований t-test. Результати представлено в таблиці 1.

Таблиця 3.3

Психологічні відмінності сформованості ПВЯ фізичних осіб підприємців з різним стажем професійної діяльності та різним рівнем діяльнісної самоефективності

№	Параметри	Група	N	S	σ	sig
1.	Емоційна стійкість	1	34	8,0484	0,1997	0,001
		2	12	6,0732	0,2736	
2.	Схильність до ризику у прийнятті рішень у підприємницькій діяльності	1	34	3,0484	0,1349	0,001
		2	12	3,3415	0,1288	
3.	Точність виконання завдань у підприємницькій діяльності	1	34	7,9516	0,1388	0,001
		2	12	6,3659	0,1666	
4.	Швидкість виконання завдань у підприємницькій діяльності	1	34	7,8548	0,1298	0,001
		2	12	6,6098	0,1204	
5.	Гнучкість мислення	1	34	7,6290	0,1477	0,001
		2	12	6,3171	0,1280	
6.	Здатність аналізувати великий обсяг інформації у підприємницькій діяльності	1	34	7,7903	0,1324	0,001
		2	12	6,2927	0,1271	

Продовження табл. 3.3

7.	Розвинена інтуїція у прийнятті рішень	1	34	7,2097	0,1363	0,001
		2	12	6,2683	0,1601	
8.	Високі показники інтелектуальних здатностей	1	34	8,0968	0,1538	0,001
		2	12	6,3171	0,1862	
9.	Здатність тривалий час зосереджуватися на виконанні професійних обов'язків у підприємницькій діяльності	1	34	7,8548	0,1318	0,001
		2	12	6,4146	0,1481	
10.	Здатність швидко переключати увагу з однієї діяльності на іншу	1	34	7,8226	0,1271	0,001
		2	12	6,6585	0,1546	
11.	Здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань у підприємницькій діяльності	1	34	7,6452	0,1362	0,001
		2	12	6,2927	0,1407	
12.	Здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу у підприємницькій діяльності	1	34	7,7581	0,1571	0,001
		2	12	6,3659	0,1772	

Таблиця 3.3 містить результати досліджуваних нами психологічних відмінностей сформованості ПВЯ фізичних осіб підприємців з різним стажем професійної діяльності та різним рівнем діяльнісної самоефективності

Нами були обраховані кількість досліджуваних групи 1 і групи 2, середнє арифметичне, різниця між показниками професійно важливих якостей у двох групах, середнє квадратичне відхилення.

Отримані дані засвідчують, що у респондентів 1 групи, у порівнянні із групою 2, спостерігаються суттєві відмінності по кожній якості, представленій у таблиці 3.3. Окрім схильності до ризику, показники, якої є вищими у 2 групі. Також показники у двох групах за даними t-тесту є статистично значущими ($\text{sig}=0,001$).

Також нами були проведені психодіагностичні методики на визначення емоційної стійкості, професійної мотивації, локусу контролю фізичних осіб підприємців.

Для діагностики локалізації контролю особистості нами був застосований – модифікований опитувальник «ЛК» О. Г. Ксенофонтової [10, с. 103–114]. Опитувальник ЛК являє собою методику виявлення локусу контролю особистості, розраховану на респондентів віком від 17 до 87 років. Опитувальник містить 40 тверджень, пропорованих у бланковому або комп'ютерному варіантах. Досліджуваному потрібно погодитися з кожним з висловлень або відкинути його, відповівши «так», або «ні». Методика являє собою модифікацію опитувальника РСК, стандартизовану на більш широкому віковому і соціальному контингенті досліджуваних. Опитувальник дозволяє визначити особистісні властивості респондентів за шкалою інтернальності у сфері досягнень (Ід) та шкалою інтернальності у професійній діяльності (Іпд).

Опитувальник ЛК дозволяє виявити локалізацію контролю особистості, тобто переконання індивіда щодо того, де знаходяться або локалізуються сили, що піддають впливові, управлінню і контролю. Чим вище показники інтернальності підприємця, тим більше імовірно, що він має більш високий рівень розвитку саморегуляції життєдіяльності. Чим нижче показники інтернальності, тобто чим ближче він до полюса зовнішнього локусу контролю або екстернальності, тим менше він упевнений у собі і має більшу потребу в психологічній і будь-якій іншій допомозі, будучи недостатньо самостійним у вирішенні різного роду життєвих завдань.

Дослідження за методикою локалізації контролю особистості досліджуваних підприємців показали значимі відмінності на всіх рівнях прояву локусу контролю. Зазначимо, що О. Г. Ксенофонтовою визначено для аналізу локалізації контролю особистості достатня кількість з урахуванням таких шкал: загальної інтернальності (Із), інтернальності у сфері досягнень (Ід), інтернальності у сфері невдач (Ін), інтернальності у професійній діяльності (Іпд), готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів (Дт), готовності до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї (Дс).

Так, у таблиці 3.5 показано, що рівень загальної інтернальності підприємців групи 1 і групи 2 значимо відрізняється на рівні $t = 7,482, p < 0,01$.

Так, у групі 1 підприємців за шкалою загальної інтернальності (Із) показали рівень 34,10 балів (з 40 максимально можливих), що відповідає високому рівню прояву інтернальності.

Таблиця 3.4

Порівняння результатів груп за методикою локалізації контролю особистості «ЛК» О. Г. Ксенофонтової

Показники	Групи	N	Середнє	Стандартне відхилення	p
Загальна інтернальність (Із)	1	34	34,10	2,64	$p \leq 0,01$
	2	12	26,07	5,25	
Інтернальність у сфері досягнень (Ід)	1	34	7,60	0,72	$p \leq 0,01$
	2	12	5,67	2,33	
Інтернальність у сфері невдач (Ін)	1	34	6,20	1,42	$p \leq 0,01$
	2	12	5,17	1,42	
Інтернальність у професійній діяльності (Іпд)	1	34	13,87	1,69	$p \leq 0,01$
	2	12	10,03	2,65	
Готовність до подолання труднощів (Дт)	1	34	7,47	0,97	$p \leq 0,01$
	2	12	5,68	1,23	
Готовність до планування, здійснення і відповідальності (Дс)	1	34	7,12	1,05	$p \leq 0,01$
	2	12	5,27	1,57	

Це обумовлює високе відповідальне ставлення до виконання поставлених задач, самостійність, підвищення ефективності результатів підприємницької діяльності. Підприємці групи 1 частіше орієнтовані на виконання задачі в поєднанні орієнтації на себе і на взаємодію, демонструють високу стійкість до зовнішніх соціальних впливів, тому, якщо і змінюють свою точку зору, то роблять це досить вибірково і через значимі причини. Також вони здатні досить ефективно використовувати свій час, мають конкретні цілі професійної діяльності (у минулому, сьогодні і майбутньому), у досягненні цілей більш, ніж підприємці групи 2.

Так, підприємці групи 2 при цьому показали рівень 26,07 бала (з 40 максимально можливих), що відповідає середньому рівню прояву

інтернальності. Підприємці групи 2 в меншій мірі можуть проявляти високий рівень самостійності у плануванні діяльності та під час її виконання порівняно із підприємцями групи 1.

Крім того, вони можуть частково приписувати вирішальну роль в окремих подіях життєвого та професійного шляху зовнішнім чинникам, таким як різного роду події, випадок тощо.

Фізичні особи підприємців групи 2 більш схильні до думки інших; поступливі зовнішньому впливу, що прямо залежить від статусу тієї особи, з ким здійснюється взаємодія: чим вище статус такої особи, тим швидше і значніше відбуваються зміни в установках; менш розвинута здатність регулювати події в часі, упорядковувати їх; часом невизначеність професійних цілей.

Підприємці групи 1 переконані, що відповідальне відношення до роботи приводить до підвищення продуктивності в діяльності і, як наслідок, сприяє більш високій загальній задоволеності працею. Також ми погоджуємося з висновками закордонних авторів (Т. Кадзума, 1990; Д. Харрінгтон, 1990; А. О. Деркач, Л. Е. Орбан 1996, Ю. Н. Гончаров, 1997 [20]), наведених у дослідженнях по інших сферах діяльності, що високу значимість для успішної професійної діяльності і виражений мотивуючий ефект у командній роботі має така особистісна підприємців, як відповідальність.

Отже, підприємці групи 2 в меншій мірі переконані в тому, що рушійні сили, які визначають їх життя, знаходяться усередині них самих (тобто їх зусилля, старання і здібностей), хоча і показали поряв інтернального локусу контролю, порівняно з підприємцями групи 1, які в цьому твердо переконані, вони почувають себе “хазяїном власної долі”, відрізняються впевненістю в собі і мають більш високий рівень розвитку саморегуляції життєдіяльності.

За шкалою інтернальності у сфері досягнень (*I_d*) підприємці групи 1 показали рівень в 7,60 балів, а підприємці групи 2 у 5,67 балів (при максимально можливому 8 балів), які значимо відрізняються $t= 6,383$, при $p<0,01$. Такі значимі відмінності у показниках свідчать, що підприємці групи 1 мають вищий рівень інтернальності у сфері досягнень порівняно з представниками групи 2.

За шкалою *інтернальності у сфері невдач (Ін)* підприємці групи 1 показали рівень у 6,20 балів, а підприємці групи 2 у 5,17 балів (при максимально можливому 8 балів), які значимо відрізняються $t = 2,821$, при $p < 0,01$. Специфіка змістового навантаження даної шкали, яку визначила О. Г. Ксенофонтова [6], дозволяє з'ясувати ставлення підприємців до ситуацій неуспіху, що склалися, або можливих неуспіхів у підприємницькій діяльності.

Отримані результати за шкалою *інтернальності у професійній діяльності (Інд)* показали у підприємці групи 1 рівень у 13,87 балів, а підприємці групи 2 у 10,03 бали (при максимально можливому 16 балів), які значимо відрізняються $t = 6,680$, при $p < 0,01$. Оскільки інтернальність у професійній діяльності охоплює ситуації навчальної, професійної і будь-якої іншої активності, що переслідує досягнення ними конкретної мети, то наявність високих показників за шкалою у підприємці групи 1 дозволяє характеризувати їх як осіб, які впевнені, що отримані ними успіхи та досягнення діяльності.

Результати, отримані за шкалою *готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів (Дт)*, показали, що у підприємців групи 1 рівень у 7,47 балів, а у підприємці групи 2 – 4,97 балів (при максимально можливому 8 балів), які значимо відрізняються $t = 6,181$, при $p < 0,01$. Очевидно, підприємці групи 1 на високому рівні виявляють готовність до професійної діяльності. Адже саме чітка суб'єктна позиція підприємців визначає його ключову роль у здійсненні цієї діяльності, обумовлюючи досягнення високого результату професійної діяльності. Саме висока інтернальність підприємці групи 1 дає підстави говорити про високу відповідальність, яку вони покладають на себе при подоланні труднощів, негараздів, які пов'язані з виконанням професійних завдань у сфері підприємницької діяльності.



Рис. 3.4. Порівняння результатів груп за методикою локалізації контролю особистості «ЛК» О. Г. Ксенофонтової

Методика самооцінки психічних станів Г.Ю. Айзенка дозволяє визначити рівень емоційної стійкості та схильності до фрустрації фізичних осіб підприємців.

Є.О. Мілерян зазначав, що під емоційною стійкістю слід розуміти низьку чутливість до емоціогенних факторів (здатність контролювати і стримувати виникнення астенічних емоцій) [6, с. 48-61]. Я. Рейковський вважає, що у деяких суб'єктів емоційна стійкість проявляється через низьку емоційну чуттєвість [10]. К.К. Платонов і Л.М. Шварц до емоційно нестійких відносять тих суб'єктів, які мають підвищену емоційну збудливість і схильні до частої зміни емоційних станів [26]. На думку Л.П. Баданіної, емоційна нестійкість – це інтегративна особистісна властивість, яка відображає схильність суб'єкта до порушення емоційної рівноваги, включаючи до числа показників його властивостей підвищену тривожність, фрустрованість, страхи, нейротизм [3].

Так, за даною методикою ми отримали наступні показники, які наведені на рис.3.5. За даною методикою показники емоційної стійкості є вищими у групі 1 на 2,2 значення, порівняно із групою 2. Тобто переважна більшість опитаних

респондентів є емоційно стійкими, а рівень фрустрації є також низьким і середнім у двох групах при максимальній кількості 20 балів у двох групах ми отримали показники – 5,6 та 7,8.



Рис. 3.5. Порівняння результатів груп за методикою самооцінки психічних станів Г.Ю. Айзенка

За методикою «Вивчення потреб у досягненні Ю.М. Орлова ми також спостерігаємо значимі відмінності у двох групах підприємців. При найвищому показнику мотивації досягнень успіху – 23, у групі 1 середній показник становить 18,2, а у групі 2 – 15,4 при $p < 0,05$.

Проведений кореляційний аналіз К. Пірсона дозволив встановити кореляційні зв'язки між інтернальністю і здатністю аналізувати великий обсяг інформації (0,355**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); між інтернальністю і високими показниками інтелектуальних здібностей (0,284**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$). Також між показниками «діяльна самоефективність» та показником «інтернальність» (0,543**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); «емоційна стійкість» (0,497**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); «мотивація досягнення успіху» (0,485**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань (0,506**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); практичне мислення (0,438**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу (0,448**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$);

швидкість і точність виконання завдань у підприємницькій діяльності (0,452**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$).

Проведений дисперсійний аналіз дозволив також проаналізувати суттєві відмінності показників: «діяльнісна самоефективність», успішності виконання завдань підприємницької діяльності та високий рівень професійної мотивації; показники емоційної стійкості; здатність аналізувати великий обсяг інформації; показники інтелектуальних здібностей; показники інтернальності у двох групах підприємців.

Отже, аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив зробити висновки, що середні значення всіх досліджуваних ними параметрів є вищими у фізичних осіб підприємців групи 1 порівняно із показниками у групі 2. Отже, за допомогою проведеного кореляційного і дисперсійного аналізу встановлено, що показники «діяльнісна самоефективність», успішність виконання завдань підприємницької діяльності, високий рівень професійної мотивації, показники емоційної стійкості, здатність аналізувати великий обсяг інформації у підприємницькій діяльності; показники інтелектуальних здібностей; показники інтернальності суттєво відрізняються у фізичних осіб підприємців із високим рівнем діяльнісної самоефективності та досвідом підприємницької діяльності від 3-х років порівняно із групою 2.

Тобто, можна говорити, що у двох групах підприємців спостерігаються відмінності сформованості професійно важливих якостей та індивідуально-психологічних характеристик.

3.2. Результати апробації комплексної тренінгової програми для формування професійно важливих якостей підприємців

На основі проведеного теоретичного аналізу професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців та емпіричного дослідження нами була розроблена апробаційна комплексна тренінгова програма для формування професійно важливих якостей підприємців.

Підприємницька діяльність є вагомим чинником організаційного розвитку сучасних організацій. Постійний розвиток професійних знань та навичок фізичних осіб підприємців сприяє економічному зростанню нашої країни та підвищення якості надання підприємницьких послуг, а також розвитку індивідуально-психологічних якостей фізичних осіб підприємців.

Корекційна програма представлена у додатку Г.

Після проведення корекційної тренінгової програми через 2 тижні нами повторно були проведена методика на визначення показників «діяльнійсної самоефективності» і у групі 2 нами були встановлені такі відмінності до проведення корекційної програми і після проведення корекційної програми.

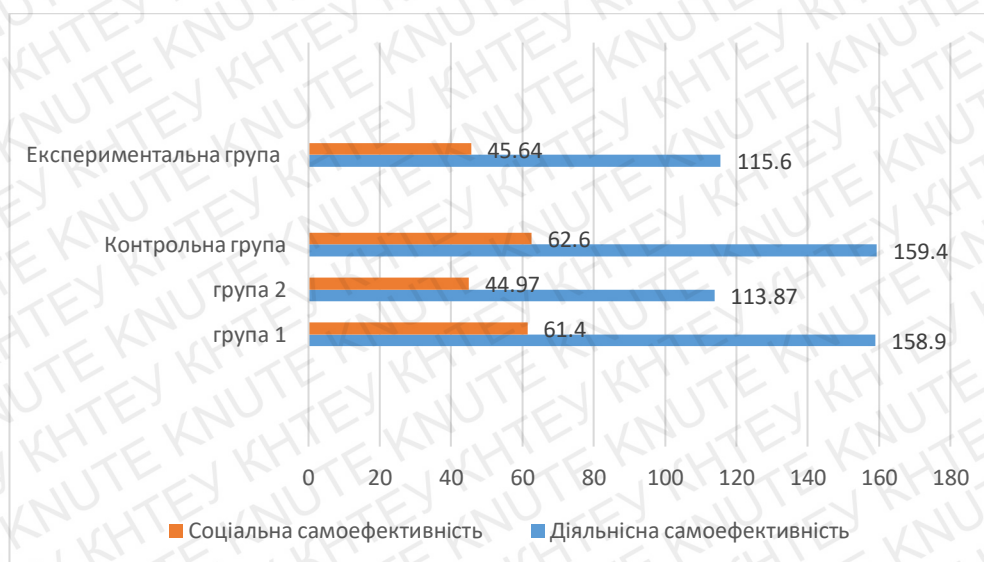


Рис. 3.6 Показники за методикою до та після проведення корекційної програми спрямованої розвиток професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.

До контрольної групи у нас увійшло 34 підприємці до експериментальної групи у нас увійшло 12 осіб, це наша друга група фізичних осіб підприємців.

За даними, які ми можемо спостерігати на рис. 3.6 нами були виділені суттєві відмінності між показниками двох груп.

Так, показник «діяльнійсна самоефективність» підвищився у експериментальній групі після проведення корекційної програми на 1,73 % , а показник «соціальної самоефективності» підвищився на 0,67% після проведення корекційної програми.

Отримані результати дозволили стверджувати та проведена корекційна програма спрямована на розвиток професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців дозволила підвищити їхній рівень діяльній самоефективності.

Висновки до розділу 3

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив встановити, що за шкалою *діяльна самоефективність* підприємці групи 1 показали значно вищий рівень в 158,90 балів, а підприємці групи 2 – в 113,87 балів (при максимально можливому 170 балів). Таким чином у підприємці з групи 1 рівень переконаності у своїй здатності досягати визначеного результату, оснований на знанні і професійних підприємницьких навичках, є значно вищим респондентів групи 2.

З'ясовано, що фізичним особам підприємців (група 1) притаманний високий рівень оцінки власної ефективності, що визначає розширення можливостей вибору способу діяльності, зусиль, що вони здатні докладати для подолання перешкод наполегливість, з якою вони вирішують різного роду професійні завдання. Такі респонденти додають більше зусиль для виконання складних завдань у підприємницькій діяльності, порівняно із підприємцями другої групи.

За шкалою *соціальна самоефективність* підприємці із групи 1 показали рівень в 61,40 балів, а підприємці групи 2 – у 44,97 балів (при максимально можливому 70 балів), які значно відрізняються $t = 8,891$, при $p < 0,01$. Такі результати свідчать про більшу здатність фізичних осіб підприємців будувати конструктивні відносини з клієнтами та замовниками, справлятися зі специфічними і складними ситуаціями і впливати на ефективність підприємницької діяльності.

Встановлено, що підприємці групи 1 порівняно із підприємцями групи 2 докладають більше зусиль до вирішення складних завдань, і менше сумніваються у своїх можливостях. Вони більше довіряють власним поведінковим здібностям, виникаючі труднощі сприймаються ними не як нездоланні перешкоди, а як виклик, що дає можливість перевірити і підтвердити свої здібності. Така оцінка ситуації викликає мобілізацію психологічних ресурсів особистості.

Також для підприємців характерними є високі бали за шкалою *менеджменту* (група 1 – 38,33, група 2 – 35,03 балів при $p < 0,05$), що дозволяє говорити про виражену орієнтацію на інтеграцію зусиль колег та підлеглих, повноту відповідальності за кінцевий результат службової діяльності і поєднання її різних функцій, спрямованість на досягнення високих результатів діяльності свого підприємства.

Ми також встановили, що показники емоційної стійкості є вищими у групі 1 на 2,2 значення, порівняно із групою 2. Тобто переважна більшість опитаних респондентів є емоційно стійкими, а рівень фрустрації є також низьким і середнім у двох групах при максимальній кількості 20 балів у двох групах ми отримали показники – 5,6 та 7,8.

Проведений кореляційний аналіз К. Пірсона дозволив встановити кореляційні зв'язки між інтернальністю і здатністю аналізувати великий обсяг інформації (0,355**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); між інтернальністю і високими показниками інтелектуальних здібностей (0,284**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$). Також між показниками «діяльнісна самоефективність» та показником «інтернальність» (0,543**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); «емоційна стійкість» (0,497**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); «мотивація досягнення успіху» (0,485**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань (0,506**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); практичне мислення (0,438**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу (0,448**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); швидкість і точність виконання завдань у підприємницькій діяльності (0,452**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$).

Проведений дисперсійний аналіз дозволив також проаналізувати суттєві відмінності показників: «діяльнісна самоефективність», успішності виконання завдань підприємницької діяльності та високий рівень професійної мотивації; показники емоційної стійкості; здатність аналізувати великий обсяг інформації; показники інтелектуальних здібностей; показники інтернальності у двох групах

підприємців.

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив зробити висновки, що середні значення всіх досліджуваних ними параметрів є вищими у фізичних осіб підприємців групи 1 порівняно із показниками у групі 2. Отже, за допомогою проведеного кореляційного і дисперсійного аналізу встановлено, що показники «діяльнісна самоефективність», успішність виконання завдань підприємницької діяльності, високий рівень професійної мотивації, показники емоційної стійкості, здатність аналізувати великий обсяг інформації у підприємницькій діяльності; показники інтелектуальних здатностей; показники інтернальності суттєво відрізняються у фізичних осіб підприємців із високим рівнем діяльнісної самоефективності та досвідом підприємницької діяльності від 3-х років порівняно із групою 2. Тобто, можна говорити, що у двох групах підприємців спостерігаються відмінності сформованості професійно важливих якостей та індивідуально-психологічних характеристик.

Після проведення корекційної тренінгової програми через 2 тижні нами повторно були проведена методика на визначення показників «діяльнісної самоефективності» і у групі 2 нами були встановлені такі відмінності до проведення корекційної програми і після проведення корекційної програми.

Так, показник «діяльнісна самоефективність» підвищився у експериментальній групі після проведення корекційної програми на 1,73 %, а показник «соціальної самоефективності» підвищився на 0,67% після проведення корекційної програми.

Отримані результати дозволили стверджувати та проведена корекційна програма спрямована на розвиток професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців дозволила підвищити їхній рівень діяльнісної самоефективності.

ВИСНОВКИ

Здійснено теоретико-методичний аналіз особливостей професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців та проведено апробацію корекційної програми:

1. Здійснено теоретико-методичний аналіз наукових підходів професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців та визначено, що «професіогенез» щодо особистості фахівця можна охарактеризувати таким чином:

– це мета і цінність професійної культури фахівця як особистості та як конкретного фахівця;

– це складний, суперечливий і багатогранний процес, який складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований зазвичай соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно важливими та фаховими якостями та рисами, має відкритий, нерівномірний і гетерохронний характер;

– це результат постійного пошуку відповіді щодо сутності суперечностей (зовнішні та внутрішньоособистісні), які постійно виникають у професійній діяльності, та намагання фахівця їх вирішити або зняти;

– це умова успішної професійної діяльності фахівця;

– це умова особистісної та професійної самоактуалізації фахівця в професійній і фаховій діяльності;

– персональний професійний розвиток фахівця має свою межу і пов'язаний з подоланням ним певних зовнішніх і внутрішніх психологічних бар'єрів.

Професійну діяльність фізичних осіб підприємців можна охарактеризувати як складну багатфункціональну діяльність, яка поєднує в собі як виконавчу, так і управлінську складову, й «інноваційну» спрямованість, пов'язану з необхідністю приймати нестандартні рішення, що висувають специфічні вимоги до особистісно-професійних якостей працівників. При цьому

від підприємців, як суб'єктів професій типу «людина – людина», «людина – суспільство», неминуче потрібна здатність моделювати варіанти можливих наслідків дій клієнтів і підлеглих і результатів їх конфліктів, протистоянь та об'єднань, здатність успішно діяти в особливих та швидко мінливих умовах.

2. Здійснений аналіз емпіричного дослідження направлений на визначення професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців був розподілений на 3 етапи.

На першому етапі дослідження було здійснено теоретичний аналіз наукових джерел стосовно дослідження професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців. Також на даному етапі було визначено об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження. На основі проведеного аналізу підібрано відповідний психодіагностичний інструментарій.

На другому етапі здійснювався підбір та обґрунтування вибірки респондентів. Безпосередньо здійснювалось емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.

На третьому етапі проводилась обробка, аналіз та інтерпретація отриманих під час дослідження даних, розробка практичних рекомендацій щодо розвитку професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців.

У нашому дослідженні професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців брали участь 46 осіб працівників підприємства. 34 респонденти мають більше 3-х років стажу, а 12 ФОП до 3-х років професійного стажу роботи.

3. Проведений аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив встановити, що за шкалою *діяльна самоефективність* підприємці групи 1 показали значно вищий рівень в 158,90 балів, а підприємці групи 2 – в 113,87 балів (при максимально можливому 170 балів). Таким чином у підприємці з групи 1 рівень переконаності у своїй здатності досягати визначеного результату, оснований на знанні і професійних підприємницьких навичках, є значно вищим респондентів групи 2.

З'ясовано, що фізичним особам підприємців (група 1) притаманний високий рівень оцінки власної ефективності, що визначає розширення

можливостей вибору способу діяльності, зусиль, що вони здатні докладати для подолання перешкод наполегливість, з якою вони вирішують різного роду професійні завдання. Такі респонденти додають більше зусиль для виконання складних завдань у підприємницькій діяльності, порівняно із підприємцями другої групи.

За шкалою *соціальна самоефективність* підприємці із групи 1 показали рівень в 61,40 балів, а підприємці групи 2 – у 44,97 балів (при максимально можливому 70 балів), які значно відрізняються $t = 8,891$, при $p < 0,01$. Такі результати свідчать про більшу здатність фізичних осіб підприємців будувати конструктивні відносини з клієнтами та замовниками, справлятися зі специфічними і складними ситуаціями і впливати на ефективність підприємницької діяльності.

Встановлено, що підприємці групи 1 порівняно із підприємцями групи 2 докладають більше зусиль до вирішення складних завдань, і менше сумніваються у своїх можливостях. Вони більше довіряють власним поведінковим здібностям, виникаючі труднощі сприймаються ними не як нездоланні перешкоди, а як виклик, що дає можливість перевірити і підтвердити свої здібності. Така оцінка ситуації викликає мобілізацію психологічних ресурсів особистості.

Також для підприємців характерними є високі бали за шкалою *менеджменту* (група 1 – 38,33, група 2 – 35,03 балів при $p < 0,05$), що дозволяє говорити про виражену орієнтацію на інтеграцію зусиль колег та підлеглих, повноту відповідальності за кінцевий результат службової діяльності і поєднання її різних функцій, спрямованість на досягнення високих результатів діяльності свого підприємства.

Підприємці групи 1 вже мають конкретний практичний досвід підприємницької діяльності, який дозволив сформувати не тільки розвинені аналітичні навички, але і навички міжособистісного і групового спілкування, емоційної урівноваженості, щоб якісно виконувати свої професійні обов'язки і завдання.

Також нами були проведені психодіагностичні методики на визначення емоційної стійкості, професійної мотивації, локусу контролю фізичних осіб підприємців.

Так, підприємці групи 2 при цьому показали рівень 26,07 бала (з 40 максимально можливих), що відповідає середньому рівню прояву інтернальності. Підприємці групи 2 в меншій мірі можуть проявляти високий рівень самостійності у плануванні діяльності та під час її виконання порівняно із підприємцями групи 1.

Ми також встановили, що показники емоційної стійкості є вищими у групі 1 на 2,2 значення, порівняно із групою 2. Тобто переважна більшість опитаних респондентів є емоційно стійкими, а рівень фрустрації є також низьким і середнім у двох групах при максимальній кількості 20 балів у двох групах ми отримали показники – 5,6 та 7,8.

Проведений кореляційний аналіз К. Пірсона дозволив встановити кореляційні зв'язки між інтернальністю і здатністю аналізувати великий обсяг інформації (0,355**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); між інтернальністю і високими показниками інтелектуальних здібностей (0,284**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$). Також між показниками «діяльна самоефективність» та показником «інтернальність» (0,543**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); «емоційна стійкість» (0,497**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); «мотивація досягнення успіху» (0,485**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань (0,506**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); практичне мислення (0,438**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу (0,448**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$); швидкість і точність виконання завдань у підприємницькій діяльності (0,452**) на рівні значущості ($\text{sig}=0,001$).

Проведений дисперсійний аналіз дозволив також проаналізувати суттєві відмінності показників: «діяльна самоефективність», успішності виконання завдань підприємницької діяльності та високий рівень професійної мотивації;

показники емоційної стійкості; здатність аналізувати великий обсяг інформації; показники інтелектуальних здібностей; показники інтернальності у двох групах підприємців.

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив зробити висновки, що середні значення всіх досліджуваних ними параметрів є вищими у фізичних осіб підприємців групи 1 порівняно із показниками у групі 2. Отже, за допомогою проведеного кореляційного і дисперсійного аналізу встановлено, що показники «діяльнісна самоефективність», успішність виконання завдань підприємницької діяльності, високий рівень професійної мотивації, показники емоційної стійкості, здатність аналізувати великий обсяг інформації у підприємницькій діяльності; показники інтелектуальних здібностей; показники інтернальності суттєво відрізняються у фізичних осіб підприємців із високим рівнем діяльнісної самоефективності та досвідом підприємницької діяльності від 3-х років порівняно із групою 2. Тобто, можна говорити, що у двох групах підприємців спостерігаються відмінності сформованості професійно важливих якостей та індивідуально-психологічних характеристик.

4. Розроблена апробаційна комплексна тренінгова програма для формування професійно важливих якостей підприємців, дозволила визначити, що підприємницька діяльність є вагомим чинником організаційного розвитку сучасних організацій. Постійний розвиток професійних знань та навичок фізичних осіб підприємців сприяє економічному зростанню нашої країни та підвищення якості надання підприємницьких послуг, а також розвитку індивідуально-психологічних якостей фізичних осіб підприємців.

Після проведення корекційної тренінгової програми через 2 тижні нами повторно були проведена методика на визначення показників «діяльнісної самоефективності» і у групі 2 нами були встановлені такі відмінності до проведення корекційної програми і після проведення корекційної програми.

Так, показник «діяльнісна самоефективність» підвищився у експериментальній групі після проведення корекційної програми на 1,73 %, а

показник «соціальної самоєфективності» підвищився на 0,67% після проведення корекційної програми.

Отримані результати дозволили стверджувати та проведена корекційна програма спрямована на розвиток професійно важливих якостей фізичних осіб підприємців дозволила підвищити їхній рівень діяльній самоєфективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер Г. Лекции по аналитической психологии / Г. Адлер – М. : Рефл-бук, 1996. – 282 с.
2. Александрова Ю.В. Методики диагностики отношений взрослого человека: роли, позиции, нравственность, сущность: метод. пособие / Ю.В. Александрова. – М.: Моск. психол.-социал. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 2012. – 96с.
3. Білецька О. О. Організаційна культура підприємств: проблеми та перспективи / О. О. Білецька // Вісник СумДУ. – Серія «Економіка». – 2012. – №1. – С. 80–83.
4. Білорус Т. В. Організаційна культура / Т. В. Білорус, І. М. Горбась // Міждисциплінарний словник з менеджменту / за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – К. : Нічлава, 2011. – С. 41–42.
5. Бондарчук О. І. Особистісна готовність майбутнього психолога до попередження конфліктів у професійній діяльності: сутність і умови розвитку / О.І. Бондарчук // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / ред. кол. В.В. Олійник (головн. ред.) [та ін.]. – К., 2014. – Вип. 12(25), Ч. 2.
6. Бурке М. Типологии организационных культур [Электронный ресурс] / М. Бурке. – Режим доступа : http://psymanager.km.ru/social/orgculture/file_typebyrke.html.
7. Галицький, В. М. Соціально-психологічний словник / В. М. Галицький, О. В. Мельник, В. В. Синявський. – К., 2004.
8. Данчева О.В., Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1999. - 270 с.
9. Заболотна В. О. Організаційна культура як психологічне підґрунтя підвищення ефективності праці / В. О. Заболотна // Заболотна В. О. Психологічні основи управління персоналом : навч. посіб. – К. : Гнозис, 2010. – С. 227–241.
10. Ильин Е.П. Мотивы человека. Теория и методы изучения / Е. П. Ильин – К.: Вища шк., 1998. – С. 161 –166.
11. Ільчук Г. І. Організаційна культура: особливості формування та оцінювання впливу на результати діяльності колективу / Г. І. Ільчук // Науковий

вісник НЛТУ України : збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2011. – Вип. 21 (18). – 400 с.

12. Ісаєнко М. М. Формування комунікативних умінь у курсантів вищих закладів освіти МВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / М. М. Ісаєнко. – Одеса, 2002. – 19 с.

13. Карелин А. О. Большая энциклопедия психологических тестов / А. О. Карелин. - М.: Эксмо, 2007. – 416 с.

14. Карамушка Л. М. Рольова гра / Л. М. Карамушка // Енциклопедія освіти / АПН України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

15. Креденцер О.В. Психологічні аспекти підприємницької діяльності в сфері торгового бізнесу // Актуальні проблеми психології. Том. 1.: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: 36. наукових праць Інституту психології ім. Т.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Мілепіум, 2003. – Вий. 12. – С. 3-9.

16. Казарцева О. М. Культура речевого общения: теория и практика обучения : учеб. пособ. / О. М. Казарцева. – М. : Флинта, 1999. – 496 с.

17. Корольчук М.С. Практична психологія: навч.посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М.С. Колольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.

18. Корольчук М.С. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. / М.С. Корольчук, В.І. Осьодло. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2012. – 419 с.

19. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Марченко В.М. Психологія: схеми опорні конспекти, методики. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / З заг.ред. М. С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2018. – 320 с.

20. Котлова И.Б., Канаркевич О.С., Петриевский В.Н. Психологическая характеристика предпринимательской деятельности // Материалы Всерос. науч.

практич. конференції «Психологічний ресурс в економіці і підприємствстві». – Ставрополь: СКСИ, 2002. – С. 23-31.

21. Котова І.Б., Канаркевич О.С, Петриєвський В.Н. Специфічні характеристики ціннісно-смыслового і просторово-часового аспектів особистісного самоопределення успішного підприємця // Матеріали Всерос. науч. практич. конференції «Психологічний ресурс в економіці і підприємствстві». – Ставрополь: СКСИ, 2002. – С. 154-175.

22. Либєрман, Девід Дж. Психологічні приєми управління / Девід Дж. Либєрман. – М. : ЕКСМО, 2010. – 240 с.

23. Лукьянов А.С. Психологічні якості підприємця, забезпечуючі успішність його діяльності // Матеріали Всерос. науч. практич. конференції «Психологічний ресурс в економіці і підприємствстві». – Ставрополь: СКСИ, 2002. – С. 175-179.

24. Максименко С. Д. Обща психологія. – М.: «Рефл-бук», К.: «Ваклер», 2001. – 528 с.

25. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В. Про предмет економічної психології та її місце в системі підготовки фахівців в Україні // Актуальні проблеми психології. Том. 1.: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: 36. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К.: Міленіум, 2003. – Вин. 11. – С 3-9.

26. Матійків І.М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі / І.М. Матійків // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 434–443.

27. Медведєва, С. А. Асертивність майбутніх практичних психологів: досвід вивчення / С. А. Медведєва // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики : міжвузівський зб. наук. пр. / ред. кол. : В. П. Бех, К. Ю. Богомаз.

28. Миронець, С.М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації. Монографія. / С.М. Миронець, О.В. Тімченко – К. : ТОВ «Видавництво «Консультант», 2008. – 232 с.
29. Михайлов А. С. Социально-психологический климат производственной организации в различных социально-экономических условиях [Электронный ресурс] / А. С. Михайлов. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologiche>.
30. Молочко М. В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія та методика виховання» / Майя Василівна Молочко ; Національний педагогічний ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2004. – 20 с.
31. Обозов Н. Н., Щёкин Г. В. Психология работы с людьми: Советы руководителю. – К., 1990.
32. Нельга Т.А. Украинское предпринимательство: исторические предпосылки и социокультурные детерминанты // Философская и социологическая мысль. – 1994. - № 7-8. – С. 82-89.
33. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории.[Текст]/ Б. Д. Парыгин – СПб.:ИГУП. – 2009.
34. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва: Навчальний посібник. – Львів, 2001. – 276 с.
35. Підприємництво / Подсолонко В.А., Процай А.Ф., Миронова Т.Л. та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 616 с.
36. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. - С. 45-50.
37. Психология предпринимательской деятельности (Развитие российского предпринимательства в начале 1990-х годов) / Под общ. ред. В.А. Бодрова. – М.: Институт психологи РАН, 1995. – 175 с.
38. Психология. Учебник для экономических вузов / Под обид. ред. В.Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2002. – 672 с.

39. Редько С. І. До проблеми спрямованості соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі [Електронний ресурс] / Сергій Іванович Редько. – Режим доступу : [http:// elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/7350](http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/7350).
40. Роцин С.К. Психология успешного предпринимательства в США // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14. – № 5. – С. 98-109.
41. Семиченко В. А. Психология педагогической деятельности : [навч. посіб.] / В. А. Семиченко. – К. : Вища шк., 2004. – 335 с.
42. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности: Теория и практика психодиагностики/ Л.Н. Собчик – М. : Ин-т приклад. психологии, 1998. – 512 с.
43. Соколов А. В. Общая теория социальной коммуникации: учеб. пособие / А. В. Соколов – СПб: Питер, 2002. – 461 с.
44. Социально-психологическое исследование руководства и предпринимательства / Отв. ред. Журавлев А.Л., Шорохова Е.В. – М.: Институт психологии РАН, 1999. – 276 с.
45. Спивак В.А. Идеальный руководитель, идеальный предприниматель. – СПб.: Издательский Дом «Нева», 2003. – 320 с.
1. Титаренко Т. М. Кризове психологічне консультування / Т. М. Титаренко – К.: Главник, 2004. – 96 с.
46. Турчик І. В. Соціально-психологічний клімат як елемент корпоративної культури навчального закладу [Електронний ресурс] / І. В. Турчик, Л. О. Щоголева // Нова педагогічна думка. – 2014. – № 2. – С. 227–231. – Режим доступу : [http:// nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_2_67](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_2_67).
47. Хохлова, Е. В. Конструктивная агрессивность в формировании навыков ассертивного поведения студентов вуза : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогическая и возрастная психология” / Е. В. Хохлова. – Нижний Новгород, 2008. – 26 с.
48. Черепкова, Н.В., & Чугункин, С.А., (2011). Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе.

49. Шакуров Р. Х. Мир человеческих отношений и образование [Текст] / Р. Х. Шакуров – Казань: КГТУ. – 2006.
50. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – Москва : Просвещение, 1990. – 208 с. 19. Шепель В. М. Управленческая психология / В. М. Шепель. – М. : Экономика, 1984. – 246 с.
51. Щедрова, И.А. (2005). Личностные качества руководителя как фактор социального управления психологическим климатом в организации.
52. Щербан Т. Д. Психологія навчального спілкування: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Т. Д. Щербан. – К., 2005. – 32с.
53. Эльконин Б. Д. Введение в психологию развития / Б. Д. Эльконин – М.: Тривола, 1994. 238 с.
54. Messer, S. B. Must we be action oriented? *Journal of Integrative and Eclectic Psychotherapy*, 2009. – 250 p.
55. Murstein B. J. Assumptions, adaptation. Loved and projective technique // *Handbook of projective techniques* / B. J. Murstein. – London, 2008. – P. 49–68.
56. Naumburg, M. Dynamically oriented art therapy: Its principles and practices. – New York: Grune & Stratton, 2006, 186 p.
57. Oremland, J. D. Interpretation and interaction. Hillsdale, NJ: Analytic Press, 2003, 198 p.
58. Overton W. The arrow of time and the cycle of time: concepts of change, cognition, and embodiment // *Psychological Inquiry*. – 1999. – Vol. 5, № 3. – P. 215 – 237.
59. Porder M. Projective identification: an alternative hypothesis. Denver.: The Publishing Coopeative, 2006. – 187 p.
60. Wulff, E. (2008): Psychiatrischer Bericht aus Vietnam. Aktuelle Fragen der
61. *Psychiatrie und Neurologie*, Bd. V/1. Karger, Basel–New York, 276 p.

Додаток А

Методика «Якоря кар'єри»

ІНСТРУКЦІЯ: Відзначте в бланку, наскільки важливим є для Вас кожне з наступних тверджень використовуючи шкалу від 1 до 10 (1—зовсім не важливо ... 10—винятково важливо), обведіть кружком відповідно одну цифру:

<ol style="list-style-type: none"> 1. Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери. 2. Здійснювати спостереження і контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях. 3. Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами якої-небудь організації. 4. Мати постійне місце роботи з гарантованою окладом і соціальною захищеністю. 5. Вживати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим. 6. Працювати над проблемами, які представляються майже нерозв'язними. 7. Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені. 8. Створити і побудувати щось, що буде цілком моїм твором або ідеєю. 9. Продовжувати роботу по своїй спеціальності, ніж отримати вищу посаду не пов'язану з моєю спеціальністю. 10. Бути першим керівником в організації. 11. Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями. 12. Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу. 13. Вжити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим. 14. Змагатися з іншими і перемагати. 15. Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати мого способу життя. 16. Створити нове комерційне підприємство 17. Присвятити все життя обраної професії. 18. Зайняти високу керівну посаду. 19. Мати роботу, яка дає максимум свободи і автономії у виборі характеру занять, часу виконання і т.д. 	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>
--	-----------------------------

20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати в зв'язку з підвищенням.
21. Мати можливість використовувати свої вміння і талант для служіння важливої мети.
22. Єдина справжня мета моєї кар'єри - знаходити і вирішувати важкі проблеми незалежно від того, в якій області вони виникли.
23. Я завжди прагну приділяти однаково увагу моїй родині і моїй кар'єрі.
24. Я завжди перебуваю в пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати і побудувати власну справу.
25. Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції.
26. Я хотів би досягти такого положення в організації, що давало б можливість спостерігати за роботою інших і інтегрувати їх діяльність.
27. У моєї професійної діяльності я найбільше дбав про свою свободу і автономію.
28. Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій місцевості.
29. Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.
30. Змагання та виграш - це найбільш важливі і хвилюючі боки моєї кар'єри.
31. Кар'єра має сенс тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яка мені подобається.
32. Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.
33. Я б швидше пішов з організації, ніж став займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.
34. Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації
35. Я не хочу, щоб мене стискувала якась організація чи світ бізнесу.
36. Я волів би працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.
37. Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.
38. Я відчуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно залучений у вирішення важких проблем або в ситуацію змагання.
39. Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі.
40. Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.

41. Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

Додаток Б

Дослідження локалізації контролю особистості – модифікований опитувальник “ЛК”

Опитувальник дозволяє визначити особистісні властивості досліджуваних за наступними шкалами.

Шкала загальної інтернальності (Із) охоплює всі пункти опитувальника. Високі показники за шкалою характеризують інтернала, тобто людину з внутрішнім локусом контролю, що виявляється в різноманітних життєвих ситуаціях. Такі люди відрізняються впевненістю в тому, що сили, які впливають на долю людини, знаходяться усередині її самої; те, що відбувається з людиною, значною мірою є результатом її активності, і, отже, відповідальність за власне життя лежить на самій людині, а не на яких-небудь інших, зовнішніх силах. Чим нижче показники *Із*, тим більше виражений зовнішній локус контролю – екстернальність. Екстернали не вірять у те, що людина в стані реально впливати на те, що відбувається в її житті; вони переконані, що сили, які керують людською долею, знаходяться десь зовні – це може бути і випадок, і «фатум», і які-небудь «впливові люди», але в будь-якому варіанті, на думку екстернала, від його активності мало що залежить, тому вона відчуває себе страждаючою, але не впливає на власну долю. Нерівномірність розподілу балів по субшкалах *я* і *ж* говорить про співвідношення впливу на інтернальність досліджуваного його особистого досвіду (*я*) і суджень про життя взагалі (*ж*). Максимально можливий бал – 40.

Шкала інтернальності у сфері досягнень (Ід) охоплює ситуації, пов’язані з досягненнями, що здійснилися, у діяльності будь-якої людини і самого опитуваного, а також виявляють віру в можливість досягнення успіху в тих або інших ситуаціях. Високі показники за шкалою характеризують людину, що вважає себе причиною власних досягнень і готова докладати зусилля для досягнення позитивних результатів у майбутньому. Низькі показники характеризують суб’єкта, що не сприймає себе причиною власних досягнень і не вірить у те, що людина може істотно вплинути на успішність власного життя і діяльності.

Шкала інтернальності у сфері невдач (Ін) виявляє ставлення до ситуацій, що склалися або можливих неуспіхів. Високі показники за шкалою не говорять про те, що в людини багато невдач, вони говорять лише про те, що вона більше почуває свою відповідальність за ті невдачі, що уже відбулися або ще можуть відбутися в її житті. Низькі показники характеризують людину, не схильну бачити свою причинність ні в тих, що відбулися, ні в можливих невдачах у її житті; відповідальність за свої неуспіхи вона покладає на зовнішні сили, будь то якісь люди або просто невдача.

Показник схильності до самозвинувачення (Псз) визначається шляхом віднімання даних *Ін* даних *Ід*. Він може являти собою як позитивне, так і негативне число. Чим далі показник *Псз* від нуля в позитивний бік, тим більше виражена схильність людини до того, щоб звинуватити себе в усьому поганому, що з нею трапляється, або тільки може трапитися, тобто вона вважає, що причина її невдач – вона сама, а причина її досягнень – хтось інший: «це випадково», «мені допомогл» і т. ін. Цей показник говорить про можливо приховану для її самосвідомості невпевненість у собі.

Чим далі показник *Псз* від нуля в негативний бік, тим менш ймовірні в даної людини прояви самозвинувачувальної поведінки, тому що при успіхах вона частіше бачить їх причину в собі, а при невдачах схильна вважати, що «хтось інший винен, але не я». Великі негативні бали *Псз* можуть свідчити про некритичність досліджуваного, але тільки стосовно самого себе. Оптимальним для даної шкали є нульовий бал.

Шкала інтернальності у професійній діяльності (Інд) охоплює ситуації навчальної, професійної і будь-якої іншої активності, що переслідує досягнення людиною конкретної мети. Високі показники за шкалою характеризують людину, яка розуміє, що одержувані ким-небудь результати залежать від якості його власних дій. У професійній діяльності такі працівники частіше виявляють схильність до прийняття відповідальності на себе. Низькі показники говорять про людей, що часто утрудняються в поясненні причин і способів досягнення

того або іншого результату; вони рідше бувають схильні до покладання на себе якої-небудь відповідальності.

Результати за субшкалою *nc* говорять про схильність (або її відсутність) виявляти ініціативу і (брати відповідальність на себе у сфері соціальних відносин на виробництві, що стосується як відносин «по вертикалі» – з керівниками, так і «по горизонталі» – з рівними за статусом колегами.

Результати за субшкалою *nn* говорять про наявність або відсутність розвинутих навичок забезпечення процесу професійної діяльності. Так, низькі бали *nn* дозволяють припустити, що в процесі вирішення конкретних виробничих завдань навіть за наявності відповідної мотивації дана людина може стикатися з великими труднощами у зв'язку з погано розвинутими навичками якісного здійснення самостійної діяльності.

Шкала інтернальності в міжособистісному спілкуванні (Imc) характеризує активність, що не стільки переслідує ціль досягнення визначеного кінцевого результату, скільки спрямовану на підтримку міжособистісних відносин у тій мірі, у якій це влаштовує дану людину. Високі показники за шкалою говорять про те, що досліджуваний бачить свою роль у тих відносинах, що у нього складаються з близькими і мало знайомими оточуючими. Низькі показники за шкалою показують портрет людини, залежної від інших і не здатної змінити характер свого спілкування з ними.

Субшкала *компетентності в міжособистісному спілкуванні (mk)* показує, що людина вважає себе (і, можливо, дійсно є) досить компетентною у міжособистісних відносинах (при низьких балах відповідно некомпетентною).

Субшкала *відповідальності в міжособистісному спілкуванні (mv)* показує, чи схильна людина брати на себе відповідальність як за позитивні, так і за негативні варіанти сформованих міжособистісних відносин (чим вище бали, тим вище відповідальність).

Результати, отримані за субшкалами *Ic* і *Iz*, інтерпретуються аналогічно шкалам *Iz* і *Im*, але стосовно сімейних відносин або в зв'язку з можливим ставленням до свого здоров'я.

Шкала заперечення активності (За) характеризує переконання людини у безглузді якій-небудь діяльності, спрямованої на досягнення життєвих цілей. Високі показники за шкалою дають уявлення про світоглядні установки, що відповідають «переконаній екстернальності». Це не просте твердження переважної ролі зовнішніх сил у житті людини, але і вихідні з цього твердження висновки (або переконання) про нерозумність, непотрібність і безглуздість здійснення активності, не здатної в жодному разі привести до позитивного результату. Високі бали по шкалі *За* (на відміну від інших шкал) характеризують екстерналів, а не інтерналів. Слід зазначити, що якщо більшість екстерналів потребують психологічної допомоги, що підвищує їх віру в можливість власного впливу на те, що відбувається в їх житті і спонукає їх до самостійної дії, то екстерналів з високим балом *За* переконати в цьому виявляється значно важче, тому що недостатню ефективність власної активності вони пояснюють законами світобудови і не намагаються що-небудь змінити у своєму житті, оскільки, з їх погляду, це «безглуздо». Низькі показники за шкалою *За* (на відміну від високих) у спеціальній інтерпретації не мають потреби, підтверджуючи просто схильність досліджуваного до інтернальності, причому на рівні не тільки світогляду, але і готовності до діяльності.

Результати, отримані за субшкалами *Дт* і *Дс*, мають значення, протилежні шкалі *За*. Зівставлення балів у «Готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів» (*Дт*) і в «Готовності до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї» (*Дс*) дозволяє глибше зрозуміти природу і можливі прояви інтернальності (або внутрішнього локусу контролю) в одних індивідів і розібратися в причинах схильності до екстернальності (або зовнішньому локусу контролю) – в інших.

Усі шкали, крім *За* і *Псз*, є прямими, тобто чим вище бал, тим більше він говорить про схильність до інтернальності. Шкала *За* обернена прямим шкалам (у яскравих інтерналів бали *За* дуже низькі).

Показник *Псз* має 2 полюси (позитивний і негативний) щодо центрального бала «0».

Інструкція. Вам будуть запропоновані висловлення людей про життя. Ви можете погодитися з ними або не погодитися. Якщо Ви вважаєте, що: “Так, я думаю приблизно так само”, – то поставте на листку для відповідей поруч з номером висловлення відповідь “так”, або плюс. Якщо вважаєте, що: “Ні, я думаю про це інакше”, – то поставте поруч з номером відповідь “ні”, або мінус.

Текст опитувальника

1. Просування по службі залежить не стільки від здібностей і зусиль людини, скільки від вдалого збігу обставин.
2. Більшість розлучень відбувається від того, що обидва чоловіки недостатньо намагалися пристосуватися один до одного.
3. Помилково думати, що хвороба - це справа випадку, і якщо вже судилося захворіти, то нічого не поробиш.
4. Одинокими стають саме ті люди, які самі не виявляють інтересу і дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань дуже часто залежить від везіння чи невезіння.
6. Марно намагатися завоювати симпатію людей, якщо у них склалося упереджене думку про Вас.
7. Зовнішні обставини, наприклад батьки і добробут, впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на що відбуваються зі мною події.
9. Мої оцінки в навчанні більше залежали від випадковості, наприклад від настрою педагога, ніж від мене самого.
10. Я будує плани на майбутнє і знаю, що можу здійснити їх.
11. Те, що зі сторони здається удачею чи везінням, найчастіше є наслідком тривалої цілеспрямованої діяльності.
12. Якщо люди не підходять один одному, то, як би вони не старалися, налагодити спілкування вони все одно не зможуть.
13. Те хороше, що я роблю, зазвичай по достоїнству оцінюється іншими.
14. Думаю, що випадок чи доля грають не дуже важливу роль в моєму житті.
15. Я намагаюся не планувати своє життя далеко вперед, тому що все залежить не від мене, а від того, як складуться обставини.
16. У разі конфлікту я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
17. Життя більшості людей в основному, залежить від збігу обставин.
18. Для мене краще таке керівництво, при якому я повинен самостійно вирішувати, як виконати ту чи іншу роботу.

19. Думаю, що сам по собі спосіб життя не є причиною хвороб.
20. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху у своїй справі.
21. У кінцевому рахунку, за погане керівництво організацією відповідальні всі люди, які в ній працюють, а не тільки керівник.
22. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в сформованих відносинах з близькими.
23. Якщо я дуже захочу, то зможу привернути до себе будь-кого.
24. На підростаюче покоління впливає так багато різних факторів, що зусилля батьків по вихованню своїх дітей частіше виявляються марними.
25. Практично всі, що зі мною трапляється, - це справа моїх власних рук.
26. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять саме так, а не інакше.
27. Людина, який не зумів домогтися успіху в своїй роботі, повинен погодитися з тим, що він погано організував свою діяльність.
28. Я можу домогтися від оточуючих мене людей того, що я хочу.
29. Причиною моїх неприємностей і невдач дуже часто були інші люди.
30. Дитину можна вберегти від застуди, якщо його правильно одягати і правильно ростити.
31. У складних обставинах я вважаю більш розумним чекати, поки проблеми вирішаться самі собою.
32. Успіх, як правило, є результатом наполегливої праці і мало залежить від успіху чи везіння.
33. Щастя моєї сім'ї залежить від мене більше, ніж від кого б то не було.
34. Найчастіше мені буває важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям, і не подобаюсь іншим.
35. Я приймаю рішення і дію самостійно, не чекаючи допомоги інших і не сподіваючись на долю.
36. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі його старання.
37. У спілкуванні з людьми часто бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при дуже сильному бажанні.
38. Здібні люди, які не реалізували свої можливості, мають звинувачувати в цьому лише себе.
39. Більшість моїх успіхів було б абсолютно неможливо без суттєвої допомоги інших людей.
40. Практично всі невдачі в моєму житті відбуваються від мого незнання, невміння або ліні.

Додаток В

Методика визначення загальної і соціальної самоєфективності

ІНСТРУКЦІЯ: Вам пропонується виразити ступінь згоди з кожним із приведених суджень, використовуючи вимірвальну шкалу наступного типу. У випадку повної згоди із судженням кружком обводиться “+5”, у випадку абсолютної незгоди – “-5”. У залежності від ступеня згоди або незгоди із судженням можуть використовуватися і проміжні значення шкали (однак не більш одного значення по кожному судженню).

“Абсолютно не згоден”	Твердження	“Цілком згоден”
-5 -4 -3 -2 -1	1. Когда я что-нибудь планирую, я всегда уверен, что могу выполнить данную работу.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	2. Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, что мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	3. Если я не могу выполнить работу по первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ней.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	4. Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	5. Я часто бросаю дела, не закончив их.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	6. Я стараюсь избегать трудностей.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	7. Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хотя бы как-нибудь.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	8. Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	9. Если я решил что-то сделать, я буду идти напролом до конца.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	10. Если мне не удастся выучить что-то новое, я сразу бросаю это дело.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	11. Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удается справиться с ними.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	12. Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	13. Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией.	+1 +2 +3 +4 +5

-5 -4 -3 -2 -1 1	14. Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1 1	15. Я вполне уверенный в себе человек.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1 1	16. Я легко бросаю дела.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1 1	17. Я не похож на человека, который легко справляется с любыми проблемами.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1 1	18. Мне трудно приобретать новых друзей.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1 1	19. Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, я иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1 1	20. Если мне не удастся стать близким другом интересного для меня человека, я, скорее всего, прекращу попытки общения с ним.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1 1	21. Если я познакомился с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, я все равно не прекращаю сразу контактов с ним.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1 1	22. Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1 1	23. Я приобрел всех моих друзей благодаря своей способности устанавливать контакты.	+1 +2 +3 +4 +5

Додаток Г**Корекційна програма**

Дана програма була поділена на такі блоки, як:

Блок 1: «Знайомство» Криголам «Знайомство».

Група стоїть колом. Кожен має назвати своє ім'я та продовжити висловлювання: «Моя найкраща подруга (мій справжній друг) сказав би, що я...»

Тренер перешкоджає самокритичним висловлюванням, наприклад: «...що я незібрана». Тренер: «А за що він вас поважає?» Учасник: «За те, що я активна...» Тренер: «Так, про Наталку говорять, що вона активна» [13].

Криголам «Що почули?». Учасники сидять колом. Кожен має повторити висловлювання будь-якого іншого учасника групи, яке йому запам'яталося. Бажано не повторюватися.

Наприклад. Учасник 1: «Я запам'ятала, що Наталка активна». Учасник 2: «Я запам'ятала, що Тетяна любить дітей» [13].

Блок 2: «Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи» Вивчення очікувань, запитів та емоційного стану учасників заняття [16]. Учасники по черзі дають відповіді на запитання: «Чого Ви хочете навчитися в процесі тренінгу?» «Якими конкретними вміннями та навичками Ви хочете оволодіти?» «Який у Вас зараз емоційний стан?» Індивідуальні відповіді учасників заняття, представлені на окремих «аркушах, стікерах», можуть вивішуватися на дошці (спеціальному стенді), з наступним груповим аналізом та обговоренням. Це дасть можливість створити «груповий портрет» учасників заняття, а також уточнити основну мету та завдання тренінгу.

Мультимедійна презентація: «Мета, завдання та структура тренінгу» (з урахуванням результатів виконання попереднього завдання). «Мозковий штурм»: «Визначення правил групової роботи та загальної структури тренінгу». [16].

Блок 3: «Вступ до проблеми: психологічні чинники організаційного розвитку» Метод незавершених речень (робота в парах): «Організаційний розвиток – це...» Творчо-аналітичне завдання (робота в малих групах) з

подальшим груповим обговоренням результатів: «Організаційний розвиток професійної діяльності підприємця: основні напрямки та ресурси».

Робота в парах: «Психологічні чинники професійної діяльності підприємця».

Міжгрупове обговорення: «Класифікація чинників організаційного розвитку».

II. Основна частина корекційної програми

Тренінгова сесія 1 «Підприємницька поведінка персоналу як важливий чинник забезпечення організаційного розвитку»

Змістовно-смісловий компонент «Сутність та значення підприємницької поведінки персоналу».

Метод незавершених речень: «Підприємницька поведінка персоналу – це...» Міні-лекція з використанням мультимедійної презентації: «Два підходи до визначення підприємництва: підприємництво як особливий тип поведінки та підприємництво як особливий вид діяльності» [8].

Творчо-аналітичне завдання (робота в малих групах): «Як розвивати власні професійно важливі». Мета: визначити актуальність проблеми розвитку підприємницької поведінки».

Інструкція: 1). Проаналізувати умови діяльності підприємців та чинники забезпечення їх ефективної діяльності в наш час та 10 років тому;

Вправа-змагання «Зібрати схему» (робота в малих групах (командах)): «Роль підприємницької поведінки в організаційному розвитку». Завдання для команд: із наданих складових частин найшвидше зібрати схему, яка розкриває місце і роль підприємницької поведінки в організаційному розвитку [11].

«Мозковий штурм»: «Назвіть основні характеристики підприємницької поведінки персоналу». Узагальнення та обговорення отриманих результатів (з використанням мультимедійної презентації): «Основні характеристики підприємницької поведінки персоналу та їх класифікація». Діагностичний компонент «Діагностика значущості та готовності персоналу до вияву підприємницької поведінки».

Психологічний практикум: «Виявлення готовності до вияву підприємницької поведінки (за допомоги методики «Готовність до підприємницької діяльності» [15])). Корекційно-розвивальний компонент «Формування мотивації до вияву підприємницької поведінки в організації»
Робота в парях (з подальшим груповим обговоренням): «Згадайте та визначте Ваших колег, поведінка яких має підприємницькі ознаки, але за своїм соціальним статусом вони не є підприємцями. Як Ви думаєте, про що це свідчить?»

Індивідуальне рефлексивне завдання (з наступним обговоренням в групах): «Проаналізуйте на основі власної професійної діяльності, коли і яким чином у Вас проявлялась підприємницька поведінка. Наведіть приклади такої поведінки (за останній рік)».

Тренінгова сесія 2 «Ризикованість та інноваційність як базові характеристики підприємницької поведінки» Змістовно-смысловий компонент «Сутність характеристик «ризикованість» та «інноваційність». Метод незавершених речень (письмовий варіант*): «Ризикованість як провідна характеристика підприємницької поведінки – це» «Мозковий штурм» (письмовий варіант*): «Інноваційність – це інтегративна психологічна характеристика, яка включає в себе....» *Результати виконання першого та третього завдань записуються учасниками на окремих аркушах-стікерах та вивішуються на окремій дошці. Після загальногрупового обговорення отриманих записів та їх обробки (методами аналізу, синтезу, узагальнення, класифікації тощо) результати виконання цих завдань ведучий залишає на дошці протягом усього заняття як певне методичне забезпечення.

До отриманих результатів учасники можуть повертатися в ході виконання інших завдань, зокрема, при виконанні «психологічного практикуму» (див. діагностичний компонент тренінгової сесії).

Метод розробки творчих проєктів (робота в малих групах): «Основні фактори, які впливають на ризикованість та інноваційність підприємницької поведінки». Міні-лекція з використанням мультимедійної презентації: «Особливості ризикованої та інноваційної підприємницької поведінки.

Схильність до зваженого ризику. Схильність до інновацій [7; 10]».

Діагностичний компонент «Діагностика схильності до ризику та готовності до інновацій» Метод самодіагностики «Психологічна павутинка»: «Самооцінка ризикованості та інноваційності».

Інструкція. Використовуючи результати попередніх вправ, відмітити на шкалах (від 0 до 10) рівень розвитку кожної із виділених якостей. Шкалами в цьому разі є радіуси великого кола, кількість яких (радіусів) відповідає кількості психологічних якостей, які оцінюють учасники. З'єднати точки на шкалах. У результаті отримуємо «павутинку», на якій наочно відображені перспективи для подальшого самовдосконалення учасників тренінгу.

Психологічний практикум: «Діагностика схильності до інновацій» за допомогою шкали самооцінки інноваційних якостей особистості (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) [12]». Корекційно-розвивальний компонент «Розвиток схильності до ризику та готовності до інновацій».

Групова дискусія: «Схильність до ризику в процесі організаційного розвитку на підприємствах: аргументи «за» та аргументи «проти». Вправа «Прийняття ризикованого рішення в процесі організаційного розвитку». Заповнення робочих аркушів (робота в малих групах з подальшим обговоренням). Кожній групі пропонується прийняти (або не прийняти) ризиковане рішення (на прикладі введення конкретної зміни) за наступною схемою: прописати можливі переваги та ризики, визначити невизначені наслідки, виявити альтернативні шляхи тощо.

Після завершення вправи учасники обговорюють отримані результати за такими основними питаннями: адекватність мети, відповідність плану дій поставленій меті, ступінь урахування рушійних та стримуючих сил в плані дій, значення виявлення підприємницької поведінки, основні форми її виявлення.

Тренінгова сесія 3 «Творчість, гнучкість та автономність як основні процесуальні характеристики підприємницької поведінки» Змістовно-смысловий компонент «Сутність характеристик підприємницької поведінки «творчість, гнучкість, автономність».

Вправа «Копилка асоціацій»: по колу кожний з учасників називає асоціації, які пов'язані з поняттям гнучка (мобільна) поведінка підприємців [1]. Аналітична робота в парах: «Вияв творчості у підприємців»; «Як проявляється автономність у роботі підприємців».

Робота в малих групах: «Сутність та значення таких характеристик підприємницької поведінки, як «творчість, гнучкість, автономність»
Діагностичний компонент «Діагностика характеристик підприємницької поведінки «творчість, гнучкість, автономність».

Психологічний практикум: «Виявлення рівня розвитку характеристик підприємницької поведінки» (за допомогою Тесту на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)) [16; 19].

Корекційно-розвивальний компонент «Розвиток характеристик підприємницької поведінки «творчість, гнучкість, автономність»
Проблемна ситуація (робота в малих групах з подальшим обговоренням): «Виявлення незалежності при прийнятті інноваційного рішення».

Мета вправи: розвинути такі характеристики підприємницької поведінки, як незалежність та гнучкість (навчитися адекватно оцінювати індивідуальні можливості, зважувати можливі винагороди та поразки, відстоювати свою точку зору, приймати аргументи іншої сторони).

Гра «Один проти всіх» [11]. Із групи обирається один або декілька учасників – «керівників», які повинні переконати інших членів групи («колектив») ухвалити непопулярне рішення. «Керівник» повинен наводити достатню кількість найвагоміших аргументів, а група – чинити опір. При обговоренні цієї гри найбільша увага приділяється встановленню контакту з аудиторією, впевненості аргументів та можливості різних варіантів рішення конфліктних ситуацій, а також особливості самопрезентації керівника.

Тренінгова сесія 4 «Орієнтація на досягнення та прагнення до саморозвитку як основні результативні характеристики підприємницької поведінки».

Змістовно-смісловий компонент «Сутність характеристик

підприємницької поведінки орієнтація на досягнення та прагнення до саморозвитку».

Групова дискусія: «Результат підприємницької поведінки – це лише гроші?» Робота в малих групах: «Результат реалізації стратегічних та тактичних цілей розвитку організації: спільне та відмінне».

Індивідуальне аналітичне завдання: «Саморозвиток: основні напрями та стратегії». Діагностичний компонент «Діагностика характеристик підприємницької поведінки орієнтація на досягнення та прагнення до саморозвитку».

Психологічний практикум: діагностика орієнтації на досягнення за допомоги методики «Мотивація досягнень» [23]; діагностика прагнення до саморозвитку за допомоги «Методики діагностики реалізації потреб у саморозвитку» [23]. Корекційно-розвивальний компонент «Розвиток характеристик підприємницької поведінки орієнтація на досягнення та прагнення до саморозвитку».

Вправа «Виявлення цілеспрямованості та рішучості під час постановки і досягнення цілей змін» (робота в малих групах з подальшим обговоренням).

Мета вправи: розвинути таку характеристику підприємницької поведінки, як цілеспрямованість та рішучість (навчитися ставити мету та визначати конкретні кроки для досягнення поставленої мети).

Інструкція. Кожна група на прикладі введення конкретної зміни, повинна чітко сформулювати мету («головна мета») та визначити конкретні кроки на шляху реалізації визначеної мети («під-мета»). Потім кожна «під-мета» розподіляється ще на кілька необхідних кроків і т. д., поки визначити «під-мету» буде неможливо. Після завершення вправи учасники обговорюють отримані результати за такими основними питаннями: наскільки важко було чітко сформулювати мету; чи є вичерпною ієрархія цілей у сусідньої групи; визначити основні резерви.

Індивідуальне домашнє завдання: «Прояв у процесі введення змін в освітній організації потреби в досягненнях, подальшому розвитку: складання

«Стратегічного плану з саморозвитку та досягнення професійних цілей» [20].

Мета вправи: розвинути таку характеристику підприємницької поведінки, як потреба в досягненнях, подальшому розвитку (сформувати потребу в самовдосконаленні, навчитися оцінювати свій професійний рівень відповідно до введення змін). На прикладі змодельованої ситуації учасникам пропонується заповнити макет стратегічного плану з саморозвитку та досягнення професійних цілей.

План із саморозвитку та досягнення професійних цілей має містити наступні частини. 1. Сьогодні: а) Чи задоволені Ви станом викладання своєї дисципліни?

б) Ваша мета, уявлення про майбутнє щодо викладання своєї дисципліни. в) Проаналізуйте Ваш рівень володіння сучасними ІТ-технологіями. 2. Майбутнє: а) Опишіть свій рівень володіння сучасними ІТ-технологіями через 1 рік. б) Які зміни повинні відбутися у Вашій діяльності? в) Як повинен змінитися Ваш рівень володіння сучасними ІТ-технологіями. 3. Реалізація плану: а) Назвіть 4–5 заходів для здійснення запланованого. б) Назвіть 4–5 речей, які можуть зашкодити запланованому. в) Визначте, чия допомога Вам необхідна в цьому. г) Визначте, як Ви будете контролювати намічений план. д) Визначте конкретну винагороду, яка може бути при досягненні запланованих цілей.

III. Заключна частина корекційної програми. Блок 1: «Узагальнення та закріплення набутих під час навчання знань, вмінь, навичок».

Вправа «Оптимісти – песимісти» [1]: «Підприємницька поведінка: позитиви та негативи». Мета – закріпити мотивацію щодо формування підприємницької поведінки у персоналу організації та розвитку внутрішнього підприємництва в освітній організації.

Інструкція: 1). Група поділяється на дві команди: «Оптимісти» та «Песимісти»; 2). «Оптимісти» складають список переваг та позитивних аспектів розвитку підприємницької поведінки, продовжуючи вислів: «Виявляти підприємницьку поведінку необхідно тому, що...»; 3). «Песимісти» складають перелік недоліків та негативних аспектів розвитку підприємницької поведінки

персоналу, продовжуючи вислів: «Виявляти підприємницьку поведінку непотрібно тому, що...»; 4). Обидві групи по черзі висловлюють свої аргументи.

Після завершення результати виконання справи обговорюються. Також можна відслідкувати певні соціально-психологічні результати роботи групи в цілому після навчання (згуртованість групи, динаміка розвитку групи, задоволеність роботою тощо).

Мета: узагальнити набуті знання на навички спрямовані на розвиток професійно важливих якостей. Інструкція: всі учасники групи виконують спільний проект, на якому відображують ідеального менеджера-підприємця.

Блок 2 «Підведення підсумків роботи» Бліц-опитування учасників тренінгу за допомогою анкети «Аналіз ефективності роботи тренінгу», яку, з метою забезпечення об'єктивності зворотного зв'язку, необхідно проводити анонімно [19].

Додаток Д

1. *Професійна компетентність.* Ця установка пов'язана з наявністю здібностей і талантів у визначеній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз і т. ін.). Люди з такою установкою хочуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху у професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, що не дозволяє розвивати свої здібності. Одночасно ці люди шукають визнання своїх талантів, що має виражатися у статусі, що личить їх майстерності. Вони готові управляти іншими в межах своєї компетентності, але управління не становить для них особливого інтересу. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу менеджера, управління розглядають як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Звичайно це сама численна група у більшості організацій, що забезпечує прийняття в організації компетентних рішень.

2. *Менеджмент.* У даному випадку першорядне значення мають орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації. Розуміння цієї кар'єрної орієнтації пов'язано з віком і досвідом роботи. Така робота вимагає не тільки аналітичних навичок, але і навичок міжособистісного і групового спілкування, емоційної урівноваженості, щоб нести тягар влади і відповідальності. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент буде вважати, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не обійме посаду, на якій буде керувати різними сторонами діяльності підприємства: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами.

3. *Автономія (незалежність).* Первинна турбота для особистості з цією орієнтацією – звільнення від організаційних правил, розпоряджень і обмежень. Яскраво виражена потреба усе робити по-своєму, самій вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації (робочий час, місце роботи, формений одяг). Звичайно, кожен з нас до деякої міри має потребу в автономії, однак якщо така орієнтація виражена сильно, то особистість готова відмовитися від просування по службі і від інших

можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина може працювати в організації, що забезпечує достатній ступінь свободи, але не буде почувати серйозних зобов'язань або відданості організації і буде відкидати будь-які спроби обмежити її автономію.

4. *Стабільність.* Ця кар'єрна орієнтація обумовлена потребою в безпеці і стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачувані. Необхідно розрізняти два типи стабільності – стабільність місця роботи і стабільність місця проживання. Стабільність місця роботи має на увазі пошук роботи в такій організації, що забезпечує визначений термін служби, має гарну репутацію, піклується про своїх пенсіонерів і платить великі пенсії, виглядає більш надійною у своїй галузі. Людину з такою орієнтацією часто називають “людиною організації”, відповідальність за управління кар'єрою вона перекладає на наймача і буде робити які завгодно географічні пересування, якщо того зажадає компанія. Людина другого типу, орієнтована на стабільність місця проживання, пов'язує себе з географічним регіоном, “пускаючи корені” у визначеному місці і вкладаючи заощадження у свій будинок, змінює роботу або організацію тільки тоді, коли це не супроводжується її “зриванням з місця”. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підніматися на високі посади в організації, але надають перевагу стабільній роботі і життю, вони відмовляться від підвищення, якщо воно погрожує ризиком і тимчасовими незручностями, навіть у випадку широких можливостей.

5. *Служіння.* Основними цінностями при даній орієнтації є “робота з людьми”, “служіння людству”, “допомога людям”, “бажання зробити світ краще” і т. ін. Людина з такою орієнтацією не буде працювати в організації, що ворожа її цілям і цінностям, і відмовиться від просування або переведення на іншу роботу, якщо це не дозволить реалізувати головні цінності життя. Люди з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше працюють у сфері охорони навколишнього середовища, перевірки якості продукції і товарів, захисту прав споживачів і т. ін.

6. *Виклик.* Основні цінності в кар'єрній орієнтації цього типу – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Людина орієнтована на те, щоб “кидати виклик”. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції “виграшу – програшу”. Процеси боротьби і перемога більш важливі для людини, чим конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Наприклад, торговельний агент може розглядати кожен контакт із покупцем як гру, яку треба виграти. Новизна, розмаїтість і виклик мають для людей з такою орієнтацією дуже велику цінність, і, якщо усе відбувається занадто просто, їм стає нудно.

7. *Інтеграція стилів життя.* Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін способу життя. Вона не хоче, щоб у її житті домінувала тільки родина, або тільки кар'єра, або тільки саморозвиток. Вона хоче, щоб усе це було збалансовано. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як удосконалюється, – чим конкретну роботу, кар'єру або організацію.

8. *Підприємництво.* Людина з такою кар'єрною орієнтацією прагне створювати щось нове, хоче переборювати перешкоди, готова до ризику. Вона не бажає працювати на інших, а хоче мати свою “марку”, свою справу, фінансове багатство. Причому це не завжди творча людина, для неї головне – створити справу, концепцію або організацію, побудувати її так, щоб це було продовженням її самої, укласти туди душу. Підприємець буде продовжувати свою справу, навіть якщо спочатку він буде терпіти невдачі і йому доведеться серйозно ризикувати.