

**Київський національний торговельно-економічний
університет**

**ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО
САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ**

Монографія

*За редакцією доктора психологічних наук,
професора М.С. Корольчука*

Київ 2018

Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу КНТЕУ заборонено

УДК 159.944:37.011.32

П 86

Автори: М.С. Корольчук, д-р психол. наук, проф. (передмова, розд. 1.1; 2.2; 2.3; 3.3.1); Ю.В. Дроздова, канд. психол. наук (розд. 3.1.1; 3.1.3; 3.2.1; 3.2.2; 3.2.4); В.М. Корольчук, д-р психол. наук, проф. (розд. 2.1; 3.1.2; 3.2.5; 3.3); В.І. Осьодло, д-р психол. наук, проф. (розд. 1.2; 2.2.1; 2.2.3; 3.2.3); А.М. Сипливий, канд. мед. наук, доц. (розд. 1.3; 2.2.2; 2.4; 3.1.4)

Рецензенти: В.В. Стасюк, д-р психол. наук, професор, професор кафедри морально-психологічного забезпечення Національного університету оборони України ім. Івана Черняхівського; Н.В. Оніщенко, д-р психол. наук, професор, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України; Т.Л. Ізовіт, канд. екон. наук, президент-голова правління Української асоціації підприємств легкої промисловості; О.В. Полунін, д-р психол. наук, старший науковий співробітник, професор кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету

*Рекомендовано до друку вченою радою Київського національного
торговельно-економічного університету
(протокол № 10 від 23 лютого 2017 р.)*

Психологія професійного самовизначення особистості :
П 86 монографія / М.С. Корольчук, Ю.В. Дроздова, В.М. Корольчук,
В.І. Осьодло, А.М. Сипливий ; за заг. ред. М.С. Корольчука. –
Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. – 280 с.

ISBN 978-966-629-885-3

DOI:10.31617/m.knute.2018-763

У монографії на підставі теоретичного аналізу та експериментальної перевірки авторським колективом представлено нове розв'язання наукового завдання щодо визначення змісту, структурних компонентів, функціональних механізмів і особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва, а також результати експериментальної перевірки психологічної програми розвитку професійного самовизначення особистості під час професійного навчання. Розроблено концептуальну модель дослідження професійного самовизначення фахівців у торговельному підприємстві, яка містить теоретичну базу, обґрунтований комплекс методів і психодіагностичних методик дослідження окремих її структурних компонентів та визначено зміст психолого-організаційної технології програми розвитку професійного самовизначення особистості.

Розрахована на вчених, науково-педагогічних працівників, дослідників, практичних психологів, аспірантів і студентів, а також усіх, кого цікавлять наукові та практичні проблеми професіогенезу особистості.

УДК 159.944:37.011.32

ISBN 978-966-629-885-3

© Корольчук М.С., Дроздова Ю.В., Корольчук В.М.,
Осьодло В.І, Сипливий А.М., 2018

© Київський національний торговельно-економічний
університет, 2018

ЗМІСТ

Умовні скорочення	5
Передмова	6
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	13
1.1. Самовизначення особистості у професійному розвитку	13
1.2. Структура професійного самовизначення особистості	22
1.3. Детермінанти та етапи професійного самовизначення особистості в професіогенезі	30
<i>Висновки до розділу 1</i>	<i>35</i>
Розділ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПСИХОДІАГНО- СТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ФАХІВЦІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	38
2.1. Методичні підходи та принципи щодо вибору психо- діагностичного інструментарію дослідження професійного самовизначення особистості	38
2.2. Концептуальна модель дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва	48
2.2.1. Психодіагностичні методи дослідження мотиваційного компонента професійного самовизначення особистості	51
2.2.2. Методи емпіричного дослідження компонента професійного спрямування обстежуваних	55
2.2.3. Особливості дослідження індивідуально- психологічного компонента професійного самовизначення особистості.....	62
2.2.4. Психодіагностичні методи дослідження емоційно-вольового компонента професійного самовизначення обстежуваних	65
2.3. Мета, завдання, методика та організація формульовального етапу дослідження професійного самовизначення фахівців.....	69
<i>Висновки до розділу 2.....</i>	<i>76</i>

Розділ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	79
3.1. Зміст, структура та прояви професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва	79
3.1.1. Аналіз результатів дослідження мотиваційного компонента особистості	79
3.1.2. Особливості загальних професійних здібностей до підприємницької діяльності обстежуваних	90
3.1.3. Порівняльний аналіз індивідуально-психологічних показників особистості	108
3.1.4. Характеристика емоційно-вольової сфери у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців	122
3.2. Структурні компоненти професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва	133
3.2.1. Аналіз взаємозв'язків показників мотивації до торговельно-підприємницької діяльності	133
3.2.2. Кореляційні зв'язки показників професійних здібностей майбутніх фахівців до торговельно-підприємницької діяльності	138
3.2.3. Особливості взаємозв'язків індивідуально-психологічних показників у структурі професійного самовизначення особистості	141
3.2.4. Характеристика взаємозв'язків показників емоційно-вольової сфери у структурі професійного самовизначення обстежуваних	146
3.2.5. Компоненти професійного самовизначення особистості в торговельному підприємстві	150
3.3. Результати експериментального впровадження психологічної програми розвитку професійного самовизначення особистості	155
3.3.1. Інтегральна оцінка професійного самовизначення особистості в торговельному підприємстві	167
<i>Висновки до розділу 3</i>	173
ВИСНОВКИ	176
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	179
ДОДАТКИ	207

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

- ВНЗ – вищий навчальний заклад
ГММ – генетико-моделювальний метод
Гр 1 – група № 1 випускники
Гр 2 – група № 2 першокурсники
Ев 1 – експериментальна група випускників (перше обстеження)
Ев 2 – експериментальна група випускників (друге обстеження після застосування психологічної програми)
Еп 1 – експериментальна група першокурсників (перше обстеження)
Еп 2 – експериментальна група першокурсників (друге обстеження після застосування психологічної програми)
Кв 1 – контрольна група випускників (перше обстеження)
Кв 2 – контрольна група випускників (друге обстеження)
КОЗ – комунікативні та організаційні здібності
Кп 1 – контрольна група першокурсників (перше обстеження)
Кп 2 – контрольна група першокурсників (друге обстеження після застосування психологічної програми)
ППД – підприємницька діяльність
ПСВ – професійне самовизначення
ПФС – психофізіологічний стан
РСК – рівень суб'єктивного контролю
СВ – самовизначення
СЖО – смисложиттєві орієнтації
ТПД – торговельно-підприємницька діяльність
ТПП – торговельне підприємництво

ПЕРЕДМОВА

Сучасні умови розвитку і реформування життєдіяльності нашого суспільства потребують докорінних змін традиційної системи професіогенезу у напрямку оптимального професійного самовизначення особистості з урахуванням внутрішніх механізмів її саморозвитку.

Вибір професії – одне з найважливіших стратегічних рішень у житті людини, що є складною комплексною проблемою. Процес професійного самовизначення завершується досягненням стабільного становища у тій чи іншій професійній сфері соціального життя та формуванням відповідних переконань, принципів, ціннісних орієнтацій, мотивації та професійного спрямування (Б. Ананьєв, Б. Ломов, В. Бодров, Г. Костюк, Є. Мілерян, Л. Вербицька, Л. Карамушка, М. Савчин, О. Креденцер, С. Максименко, С. Миронець, Т. Щербан).

Неправильний, випадковий вибір професії призводить у майбутньому до небажаних наслідків: низької продуктивності праці; помилок та браку в роботі; незадоволення і пригніченого стану людини; економічних втрат на перенавчання та перекваліфікацію. Натомість правильний і своєчасний вибір професії у подальшому в 2–2,5 рази зменшує плинність кадрів, на 10–15% підвищує продуктивність праці, у 1,5–2 рази знижує вартість підготовки кадрів (І. Нікітіна, Л. Карамушка, Л. Помиткіна, О. Креденцер, О. Філь, С. Миронець).

Особливості підприємницької діяльності, мотивації вивчали О. Винославська, О. Креденцер, О. Філь. Крім того, цикл наукових праць, присвячених проблемам підприємництва, опубліковано за наукової редакції С. Максименка, Л. Карамушки.

У вітчизняній і зарубіжній психології розглянуто лише окремі аспекти професійного самовизначення особистості, а спеціальних досліджень особливостей професійного самовизначення у сфері торговельного підприємництва (ТПП) не виявлено. Отже, існує певна термінологічна невизначеність цього поняття.

Особливого значення ця проблема набуває з огляду на незадовільний стан підприємницької діяльності в Україні, адже рентабельність підприємств у цілому за останні 5 років становить від 0,6 до 4,4%, а у третини – їх діяльність збиткова (С. Максименко, А. Мазаракі, Л. Кулаковська та ін.). Це вказує не тільки на виняткову роль підприємницької діяльності в розвитку країни, а й на актуальність вивчення психологічних проблем професійної підготовки і становлення майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Таким чином, практична значущість і недостатня розробленість у теоретичному і прикладному аспектах проблеми професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва обумовили завдання наукового дослідження, яке полягає у визначенні особливостей проявів і розвитку компонентів професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Наукову роботу виконано в межах комплексних науково-дослідницьких тем Київського національного торговельно-економічного університету (КНТЕУ) на 2013–2015 роки: «Психологічні особливості самовизначення особистості в торговельній сфері» (план НДР КНТЕУ на 2014 р. п. 27) та «Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників підприємств» (план НДР КНТЕУ на 2013 р. п. 25), державний реєстраційний номер 0113U000516.

Мета і завдання дослідження. Метою даної роботи є виявлення за результатами теоретико-методологічного аналізу наукових підходів і узагальнення результатів експерименту, змісту, структури, компонентів, особливостей проявів професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва, розроблення та апробація психологічної програми його розвитку.

Гіпотезою дослідження є припущення, що особливості професійного самовизначення фахівців торговельного підприємництва зумовлені такими структурними компонентами особистості, як: мотиваційним, професійного спрямування, індивідуально-психологічним та емоційно-вольовим. Розвиток

професійного самовизначення може відбуватися завдяки потенційним і актуальним індивідуально-психологічним характеристикам компонентів професійного самовизначення, формуванню професійних компетенцій, актуалізації ціннісно-орієнтаційних, пізнавальних, комунікативних, лідерських характеристик, стійкості до стресу та невизначеності в системі психологічного забезпечення об'єктивних і суб'єктивних умов процесу професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Відповідно до мети визначено **завдання** дослідження:

- здійснити теоретичний аналіз і визначити ступінь розробленості проблеми професійного самовизначення у науковій фаховій літературі;
- обґрунтувати методику та розробити концептуальну модель дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва;
- з'ясувати зміст, структуру компонентів професійного самовизначення та особливості їх проявів у процесі професійного навчання майбутніх фахівців торговельного підприємництва;
- розробити та здійснити апробацію психологічної програми розвитку професійного самовизначення обстежуваних.

Об'єкт дослідження – процес професійного самовизначення особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Для досягнення поставленої мети та вирішення визначених завдань використано як загальнонаукові, так і спеціальні *методи дослідження*:

- теоретичного характеру: аналіз наукової фахової літератури, узагальнення отриманої інформації, системний аналіз за генетико-моделювальним методом вивчення особистості;
- емпіричні та експериментальні: для з'ясування особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП використано спостереження, бесіди; обґрунтовано

інформативний комплекс психодіагностичних методик для дослідження мотиваційного, професійного спрямування, індивідуально-психологічного, емоційно-вольового компонентів самовизначення в процесі професійної підготовки у вищому навчальному закладі (ВНЗ). В основу дослідження покладено констатуючий та формуючий експерименти.

У першому розділі проаналізовано і узагальнено провідні напрями і підходи, теоретичні та прикладні аспекти вивчення зазначеної наукової проблеми. Аналіз свідчить, що вітчизняні та закордонні вчені виявили певний комплекс особистісних рис, професійно-важливих якостей, які детермінують професійне самовизначення. Стосовно ж професійного самовизначення у торговельно-підприємницькій сфері діяльності, то у прямій постановці особливості та психологічні умови розвитку самовизначення майбутніх фахівців не вивчались, що обумовило необхідність розробки концептуальної моделі дослідження та психологічної програми розвитку.

У другому розділі розроблено концептуальну модель дослідження, в якій визначено загальну організацію роботи за трьома етапами, загальні методичні прийоми та особливості психодіагностичного інструментарію для визначення рівня сформованості компонентів самовизначення у майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

У третьому розділі представлено: аналіз та інтерпретацію отриманих результатів щодо змісту, структури і проявів професійного самовизначення; результати дослідження мотиваційної та емоційно-вольової сфер, професійного спрямування, індивідуально-психологічних особливостей майбутніх фахівців ТПП; порівняльний аналіз компонентів професійного самовизначення. На підставі кореляційного, факторного та порівняльного аналізу визначено основні структурні компоненти професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП і доведено ефективність психологічної програми розвитку професійного самовизначення особистості.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що *вперше*:

- розроблено концептуальну модель дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва, яка містить теоретичну базу, обґрунтований комплекс методів і психодіагностичних методик дослідження окремих її структурних компонентів та визначено програму розвитку професійного самовизначення особистості;
- на емпіричному рівні виявлено особливості змісту, структури, проявів професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва за такими структурними компонентами, як: мотиваційний, професійного спрямування, індивідуально-психологічний, емоційно-вольовий;
- доведено ефективність використання психологічної програми розвитку професійного самовизначення особистості, що виявляється у суттєвому поліпшенні показників її структурних компонентів порівняно з фоновими і контрольними даними;

удосконалено:

- загальні підходи до визначення поняття психологічної діагностики професійного самовизначення та змістовних характеристик психологічної структури професійного самовизначення фахівців торговельного підприємництва, що дало можливість надати узагальнене розуміння поняття професійного самовизначення особистості;

набули подальшого розвитку:

- генетико-моделювальний метод системного аналізу як провідний у дослідженні процесу професійного самовизначення особистості майбутніх фахівців торговельного підприємництва;
- наукові підходи до особливостей співвідношення компонентів професійного самовизначення зі стадіями професіогенезу майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати рекомендовано до використання при впровадженні заходів із психологічного забезпечення навчальної та професійної діяльності, а саме: вищих навчальних закладах освіти України; лабораторіях професійної діагностики і проф-орієнтації; соціально-психологічних службах під час роботи з молоддю при державних міських (районних) адміністраціях; центрах довузівської підготовки, розвитку кар'єри; установах Міністерства освіти і науки України та підрозділах силових органів виконавчої влади України, а також у процесі професійної підготовки психологів на бакалаврському та магістерському рівнях.

Положення, висновки і рекомендації наукової роботи апробовано та впроваджено у навчальний процес при викладанні дисциплін «Психофізіологія і психологічний професійний відбір», «Психодіагностика», «Психокорекція» у Київському національному торговельно-економічному університеті (довідка про впровадження від 04.11.2014 № 2991/20); Державному вищому навчальному закладі «Ужгородський національний університет» під час викладання дисциплін «Основи психологічної практики» та «Психодіагностика» (довідка про впровадження від 03.11.2014 № 2898/01-27); в Уманському державному педагогічному університеті ім. Павла Тичини під час підготовки практичних психологів за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр» та «магістр» у процесі викладання навчальних дисциплін «Психологічна діагностика» та «Психологія професійної діяльності» запроваджено вивчення програми розвитку професійного самовизначення у студентів (довідка про впровадження від 06.11.2014 № 1889/01); у Мукачівському державному університеті у процесі підготовки студентів використовується комплекс психодіагностичних методик дослідження компонентів самовизначення фахівців торговельного підприємництва (довідка про впровадження

від 04.09.2014 № 1412/02); у Чорноморському державному університеті ім. Петра Могили (м. Миколаїв) при викладанні дисциплін «Психологія за професійним спрямуванням», «Практична психологія в системі освіти» (довідка про впровадження від 14.10.2014 № 1620/15).

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження оприлюднено на наукових та науково-практичних зібраннях, а саме: науково-практичних семінарах «Соціально-психологічні та правові аспекти реформування і розвитку Збройних Сил України» (Київ, 28 листопада 2013 р.); «Профорієнтація і професійний відбір фахівців податкової системи» (Київ, Ірпінь, грудень 2013 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Психолого-педагогічні засади розвитку та корекції особистості у навчально-виховному процесі» (Вінниця, 11–12 квітня 2014 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Практична психологічна освіта 21 століття: проблеми та перспективи» (Умань, 20–21 травня 2014 р.); 10-й Міжнародній конференції з організаційної та економічної психології (Київ, травень 2014 р.).

Розділ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Самовизначення особистості у професійному розвитку

Процес розвитку професійного самовизначення особистості у зв'язку з характером майбутньої професійної діяльності відбувається досить своєрідно, виходячи з особливостей цілої низки внутрішніх і зовнішніх чинників (особистісних і діяльнісних). Він забезпечує досить надійну професійну спрямованість індивіда до конкретних, життєвих і професійних умов, що визначає формування мотивації, професійної та емоційно-вольової сфер, стійких рис особистості, специфічних для конкретних видів діяльності [31, 86, 109, 183, 232].

Вивчення проблеми формування самовизначення особистості у зв'язку з професійною діяльністю, розробка її теоретичних і методологічних підходів і рішень ґрунтуються, насамперед, на досягненнях у галузі організаційної психології, психології особистості, психології праці. Представники різних психологічних напрямів і шкіл основну увагу в своїх дослідженнях зосередили на вивченні структури особистості, різних психічних утворень, з'ясуванні їх функцій, розкритті умов формування різних властивостей особистості і недостатньо звертали увагу на особливості самовизначення майбутніх фахівців особливо торговельного підприємництва [149, 159, 165, 207].

Останнім часом інтерес до вивчення особливостей психічного розвитку в період професійного пошуку помітно зріс, і це, очевидно, виявилось наслідком поглядів на безмежність особистісного розвитку людини або, принаймні, своєрідному продовженні цього процесу в наступні періоди життєвої і тим більше трудової активності. На це положення звертає увагу

Є. Клімов у концепції психічного розвитку, яка була розроблена в працях О. Леонтєва, Д. Ельконіна, В. Давидова. Досить переконливі дані про своєрідне продовження психічного розвитку у процесі професійного самовизначення особистості одержала Л. Анциферова на підставі аналізу низки робіт вітчизняних і закордонних авторів, що вивчали структуру інтелекту, загальних і спеціальних здібностей у професіогенезі особистості [95, 108].

Важливою особливістю психічного розвитку дорослої людини є можливість виникнення кризових явищ, пов'язаних з уповільненням або навіть регресією в розвитку. Істотну роль у цьому процесі відіграє рівень домагань особистості і ступінь адекватності самооцінки та самовизначення [10, 31, 91, 93, 112, 139, 152, 177, 232].

Становлення суб'єкта діяльності є наслідком проходження людиною складного шляху свого розвитку від підготовки до входження у світ професій, до освоєння професійної діяльності, адаптації до неї й удосконалення професійної майстерності. На цьому шляху постійно виникають усе нові і нові вимоги до суб'єкта діяльності, до його професійної придатності, і в той же час, рівень придатності, тобто ступінь відповідності особистості цим професійним вимогам, виступає фактором, що детермінує розвиток суб'єкта діяльності. У цьому зв'язку можна стверджувати, що рівень професійного самовизначення в професіогенезі залежить, зокрема, від низки факторів. По-перше, від ступеня адекватності відображення суб'єктом діяльності її об'єкта, тобто того, що суб'єкт намагається пізнати і перетворити в навколишньому світі й у конкретних трудових ситуаціях. По-друге, самовизначення суб'єкта визначається характером професійної мотивації особистості, її спрямованістю, інтересами, установками та ін. По-третє, важливим фактором формування самовизначення є розвиток у суб'єкта індивідуальних способів розв'язання типових життєвих і кризових проблем, уявлень про своє місце в житті і праці, ствердження себе в суспільстві

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

й в уявленні про самого себе, системи самооцінки і самовдосконалення. У цьому полягають індивідуальні можливості суб'єкта з погляду прояву рівня професійного самовизначення і керування (розвитку, корекції) цією властивістю [31, 94, 111, 139, 152, 232].

Таким чином, основним механізмом формування суб'єкта діяльності і досягнення визначеного рівня професійного самовизначення є співставлення психічної організації з вимогами діяльності. Однак встановлено, що в умовах жорстко детермінованих вимог, нормативів діяльності особистість і її психіка набувають і виявляють не тільки різноманіття форм і способів пристосування, самоорганізації, а й конструктивну особистісну активність у пошуку і виробленні механізмів і прийомів регуляції діяльності [31, 78, 92, 94, 99, 140, 177, 232].

Професійне самовизначення є багатомірним і багатовступінчастим процесом, яке можна розглядати під різними кутами зору: як серію завдань, що ставить суспільство перед особистістю і їх варто вирішувати; як процес поетапного ухвалення рішення, за допомогою якого людина формує баланс між власними перевагами, інтересами, цілями і вимогами трудової діяльності, потребами суспільства та ін.; як процес формування особистості професіонала, його індивідуального стилю й оцінки діяльності [31, 94, 111, 138, 143, 207].

З цих позицій професійне самовизначення трактується як «Я-концепція» індивіда, що відбиває його розуміння, переживання і наміри, предметні дії в професійній діяльності. Перераховані погляди на професійне самовизначення за своєю суттю є його критеріями оцінки.

Професійне самовизначення припускає формування суб'єкта, що володіє високою мобільністю, широкою орієнтацією у світі професійної діяльності, не обмежуючи можливості особистісного розвитку, тобто відбиває єдність життєвого (професійного) і особистісного самовизначення.

На думку Н. Пряжникова, нині більш розповсюдженим стає зсув інтересу до особистісних аспектів цієї проблеми [201].

Аналіз власне професійного самовизначення не може бути досить ефективним при його ізольованому дослідженні (без цілісного підходу до феномена самовизначення особистості). Саме такий погляд на проблему самовизначення має розглядатися у зв'язку з розвитком, формуванням професіонала і досягненням рівня професійної придатності на всіх етапах професійного шляху [198].

Теоретичні основи аналізу проблеми самовизначення особистості було визначено С. Рубінштейном [215], який розглядав співвідношення зовнішньої і внутрішньої зумовленості активності людини. Ця внутрішня зумовленість, через яку переломлюються зовнішні впливи, і є ключем до розуміння самовизначення. За С. Рубінштейном, самовизначення особистості – це самодетермінація. Саме активне самовизначення, що втілюється в реальних діях, веде до формування і розвитку тих внутрішніх умов, що створюють можливості для розвитку особистості, формування передумов збільшення рівня професійної придатності, подальшого самовизначення. Суб'єктний підхід при аналізі професійної діяльності дає змогу виокремити таку форму детермінації в процесі самовизначення, як саморегуляція (Л. Дікая, О. Конопкін, Г. Нікіфоров [106, 194]). Процеси саморегуляції визначають механізми регуляції рівня професійного самовизначення як мобілізації ресурсів особистості й організму, адаптації до умов і процесів трудової діяльності, аналізу можливостей особистості і співставлення їх з вимогами діяльності, побудова і корекція особистих планів, стратегій поведінки і перспектив розвитку.

Теорія соціальної ідентифікації припускає, що кожен індивід прагне до досягнення і збереження позитивної групової ідентичності. Є. Клімов [94] порушує закономірне питання про те, як в одній людині одночасно можуть функціонувати протилежні регуляторні системи – особистісна і групова або різні групові ідентичності. Аналіз літератури призводить до трьох варіантів відповіді. По-перше, ситуативність

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

поведінки людини, тобто та або інша система (ідентифікація) «працює», виявляється в різних ситуаціях. По-друге, можливий розвиток особливих міжгрупових форм сприйняття, що дають змогу витіснити інформацію, що суперечить наявній інформації. По-третє, прийняття надгрупових цілей, усвідомлення свого місця, «своїї» групи в суспільному поділі функцій.

У більшості робіт професійного розвитку автори стверджують, що однією з визначальних умов цього процесу є перетворення власної життєдіяльності на предмет перетворення, появи особистісної професійної позиції стосовно професійної діяльності. З огляду на розуміння професійного самовизначення як діяльності щодо інтеграції трудової активності в цілісну систему усіх форм її прояву, є всі підстави розглядати самовизначення як один з основних механізмів професійного розвитку.

Самовизначення особистості може розглядатися як результат і як процес засвоєння, закріплення і проявів цілісних та значимих особистісних утворень. У першому випадку виокремлюють достатньо стабільні форми фіксації досвіду особистості в різних психологічних структурах, таких як самосвідомість, ідентичність та ін. Аналізуючи самовизначення як процес, багато авторів говорять про особливу потребу самовизначення. Часто людину описують як суб'єкт самовизначення, тобто самовизначення виступає як форма активності.

Самовизначення – це не просто акт ухвалення рішення або усвідомлення себе. На думку Є. Клімова, професійне самовизначення – це діяльність людини, що приймає той чи інший зміст професійної діяльності, насамперед, образи бажаного майбутнього, особливості усвідомлення себе і свого місця в системі ділових міжособистісних стосунків [94, с. 29].

Якщо розглядати діяльність як одиницю психологічного аналізу поведінки і життєдіяльності людини, то з цієї позиції, на думку Є. Клімова [94], самовизначення є діяльністю

з метою перетворення внутрішньої психологічної структури, її збереження і розвитку. Отже, самовизначення, що розуміється як власне психічна діяльність, містить у собі таку мету, як інтеграція особистості, психологічний захист, розв'язання «завдань на зміст» тощо. Самовизначення у психологічній структурі особистості можливе тільки при здійсненні вчинку, тобто реалізації цього перетворення в зовнішньому середовищі [94].

В організаційній психології інтерес до проблеми формування особистості професіонала зріс, особливо в останні роки, по-перше, з розвитком гуманістичних тенденцій у розв'язанні завдань торговельного підприємництва, по-друге, з розробкою та впровадженням концепцій особистісного, діяльнісного і системного підходу при вирішенні комплексних завдань удосконалювання, оптимізації різних структур організації діяльності («людина-людина», «суб'єкт-суб'єкт» та ін.), по-третє, з посиленням уваги до досліджень в галузі організаційної психології і вивчення проблем самовизначення життєвого і професійного шляхів, генезису мотиваційно-потребнісної сфери, здібностей фахівців різноманітного профілю. Особлива увага до проблеми формування особистості професіонала викликана постановкою питань про зв'язок її змісту і динаміки з питаннями придатності людини до трудової діяльності в системі «людина-людина», з індивідуально-психологічними особливостями суб'єкта діяльності, з можливістю оцінки і прогнозування цього процесу.

Основна сутність проблеми формування особистості професіонала зводиться до двох таких основних положень:

- 1) особистість проявляється в професії – у процесі самовизначення вибору й оволодіння професією, професійного удосконалення і реалізації особистості професіонала, визначення його місця в суспільстві, досягнення матеріальних і духовних цінностей, задоволення особистих пізнавальних інтересів;

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

2) розвиток професійного самовизначення особистості здійснюється в діяльності під час розвитку професійно орієнтованих якостей людини (її мотиваційної, когнітивної й особистісної сфер), розширення сфери пізнання професійних компетенцій навколишнього світу і значення, розвитку форм і змісту професійного предмета пізнання, спілкування, взаємодії.

Самовизначення в процесі формування особистості професіонала розглядається комплексно і змістовно, виокремлено психологічні, соціальні, організаційні, професійні, фізіологічні, медичні, соціальні й інші аспекти [10, 67, 94, 99, 111, 114, 138, 149].

У психологічному аспекті проблема професійного самовизначення, переважно, пов'язана з вивченням закономірностей формування операціональної структури діяльності в процесі професіоналізації й залежно від індивідуальних, групових і загальних особливостей особистісної сфери, а також розвитку (мотивів і інтересів, здібностей, емоційно-вольової сфери, професійно важливих якостей) на різних етапах професійного шляху й у різновидах трудової діяльності.

Професійний аспект проблеми самовизначення характеризується, головним чином, вивченням причинно-наслідкових зв'язків між ефективністю, надійністю, якістю, професійним спрямуванням і готовністю до діяльності, її безпекою й індивідуально-психологічними особливостями суб'єкта діяльності в процесі становлення і функціонування професіонала.

Основним предметом вивчення фізіологічних особливостей професійного становлення особистості є проблема функціональної адаптації, фізіологічних механізмів регуляції трудових процесів і резервних можливостей організму суб'єкта діяльності в різних умовах виконання трудових завдань.

Медичні аспекти проблеми визначають, насамперед, питання професійного здоров'я і довголіття діяльної особистості, профпатології в зв'язку з особливостями змісту й умов

діяльності і професійною придатністю (психічної, фізіологічної та ін.) особистості.

Проблема формування особистості професіонала і її професійного самовизначення має виражені і, певною мірою, самостійні аспекти теоретичного і практичного характеру. У теоретичному плані ця проблема пов'язана з розробкою і доповненням відомих психологічних концепцій особистості, її структури, розвитку і детермінації на різних етапах життєвого шляху та ін. Практичний аспект проблеми спрямовано на розробку і розв'язання завдань професійної орієнтації (і переорієнтації), психологічного відбору (набору, підбору, комплектування, експертизи), розподілу і розміщення кадрів, трудового навчання, професійної підготовки (і перепідготовки), виробничої і соціально-психологічної адаптації, психологічної підтримки.

Образ «Я-професіонал», як правило, розглядається як об'єктивний показник динаміки професійного самовизначення особистості. Зміни, які відбуваються у структурі самовизначення, досить повно характеризують зміни ставлення особистості до себе як до професіонала на всіх психологічних рівнях: мотиваційно-потребнісному, когнітивному, емоційно-вольовому, поведінковому.

Найважливішим недоліком традиційного підходу, пов'язаного з професійним самовизначенням, був розгляд фахівця як набору константних функцій і психологічних якостей. Нині очевидно, що професійне самовизначення – це утворення особистості, що формується, що розвивається. Під час професійного самовизначення спостерігаються постійні зміни його змісту, засобів, умов, які визначають усе нові і нові вимоги до одного і того ж, що стимулює його розвиток [67, 108, 114, 121, 152].

На думку більшості фахівців, вивчення формування особистості професіонала необхідно починати задовго до його вступу у власне професійну діяльність – з ранніх років [10, 31, 91, 99, 110, 114, 139].

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

Експериментальні дослідження дали змогу виявити особливості динаміки професійно важливих якостей протягом усього професійного шляху людини. В онтогенезі найбільш стабільними є якості, пов'язані з типологічними особливостями вищої нервової діяльності – характеристик темпераменту, екстра-інтроверсії, нейротизму, емоційної реактивності.

Водночас, особистісні якості демонструють велику мінливість під час професійної діяльності. Це, наприклад, виявляється в динаміці і становленні професійної самооцінки. На етапі професійного самовизначення (вибору професії) прогностична оцінка професійної діяльності значимо корелює з загальною самооцінкою особистості; у групі молоді від 20 років вона в більшості випадків трохи завищена, і, в цілому, відіграє позитивну роль (у підлітків переважають високі цілі). Провідною при цьому є емоційна складова самовизначення на початковому етапі професійної підготовки, вона звичайно недостатньо відповідає об'єктивним умовам, знижується її стійкість, що створює умови для тривалого її формування. За період навчання формується самовизначення, яке пов'язано з самооцінкою успішності навчальної діяльності, що потім неадекватно може переноситися на професійну діяльність [67, 94, 121].

Отже, у підрозділі представлено аналіз професійного самовизначення у процесі професійного розвитку особистості. Професійне самовизначення є багатомірним, багатоступінчастим процесом, яке розглядається як серія суспільних завдань, як процес поетапного ухвалення власних рішень, як результат і як процес засвоєння, закріплення і проявів цілісних та значимих особистісних утворень, як процес формування особистості професіонала, його індивідуального стилю й оцінки діяльності, як динамічна процедура формування професіонала на всьому життєвому шляху. Детермінація самовизначення розглядається співвідношенням зовнішньої і внутрішньої зумовленості активності особистості, що вважається основним механізмом професійного розвитку.

Науковим підґрунтям професійного самовизначення стали різноманітні теоретичні погляди з позицій «Я-концепції» індивіда, що втілює його усвідомлення, переживання і наміри предметної дії в професійній діяльності; суб'єктний підхід до професійного самовизначення, в основі якого лежить само-детермінація, як активний процес саморегуляції з аналізом індивідуальних можливостей і їх співставлення з вимогами діяльності та особистого спонукання до перебудови і корекції внутрішніх стратегій поведінки; планів і перспектив розвитку з позицій теорії соціальної ідентифікації, що є процесом професійного самовизначення, коли кожен індивід одночасно прагне до досягнення і функціонування двох протилежних регуляторних систем – особистісної і групової зі збереженням позитивної групової ідентичності.

1.2. Структура професійного самовизначення особистості

Важливим джерелом поступального розгортання можливостей особистості, зміни її окремих компонентів і структур є цілепокладання в динаміці розгортання самовизначення до конкретної діяльності. Вибір, формування системи цілей, досягнення яких вимагає адекватної активізації відповідних психологічних структур, визначеного ступеня їхньої консолідації у відповідності до змісту окремих компонентів діяльності і напруги для досягнення заданого результату є також джерелом розвитку психічної організації особистості. З цим механізмом розвитку самовизначення особистості безпосередньо пов'язаний і процес формування та конкретизації мотивів діяльності, мотиваційно-потребнісної її регуляції, що на кожному етапі трудового процесу, проходячи визначені фази, розгортаються і збагачуються конкретним змістом і діяльнісною спрямованістю та стають позитивними факторами психічного розвитку [12, 31, 94, 85, 86, 201, 127, 139, 215].

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

З'ясовуючи структуру професійного самовизначення треба зазначити, що існують різні підходи до вивчення особистісних цінностей, а саме: культурно-антропологічний, філософський, психолого-педагогічний, соціологічний, психологічний, організаційний, соціально-психологічний [94, 201, 204, 127].

Аналіз літературних даних свідчить, що складовими професійного самовизначення, за більшістю авторів вважається професійна спрямованість (основу складають професійно значущі мотиви, професійний інтерес та поінформованість, вибірково-позитивне відношення до професії), професійна самосвідомість, плани та наміри. Розвиток суб'єкта професійного самовизначення розглядається як процес формування професійної спрямованості, що зумовлено сукупністю соціальних та культурних умов, умовами освіти та виховання, а також психічною та соціальною активністю самої особистості, що виражається у зрілій внутрішній позиції. Тому професійна спрямованість розглядається як психологічний компонент професійного самовизначення і розвитку особистості [11, 31, 83, 94, 139].

Психологічними механізмами у структурі професійного самовизначення особистості можуть виступати багаторівнева структура мотивів, цінностей, особистісних смислів та здібностей, що визначають професійно важливі якості (ПВЯ) [133, 215].

Формування професійної спрямованості є основним змістом професійного самовизначення, необхідною умовою виникнення вибірково-позитивного відношення до професії чи до її окремих характеристик. Це відношення визначається внутрішніми і зовнішніми чинниками, суб'єктивними і об'єктивними відношеннями, що відображають напрям суб'єкта на об'єкт активності. Передісторія виникнення професійного самовизначення зумовлена індивідуальними якостями, поглядами, переживаннями, прагненнями особистості, що склалися на даний момент [32].

У цілому, поняття «професійної спрямованості» в структурі самовизначення включає окремі сторони (Н. Кузьмін, 1986), що виражають змістовно-особистісні (повнота та рівень) та формально-динамічні характеристики (інтенсивність, тривалість, стійкість, об'єктивність, специфічність, супротив, валентність, задоволеність, узагальненість) [201, 203].

Рівень професійної спрямованості розглядається як ступінь відповідності провідного мотиву, особистісного сенсу та об'єктивного, основного змісту професії [127]. Основний показник рівня – змістовність та глибина професійного інтересу, з урахуванням його положення в системі мотивів, що утворюють професійну спрямованість особистості. Основний зміст процесу оптимального розвитку професійної спрямованості особистості полягає у підвищенні його рівня. Високий рівень професійної спрямованості – є тією якісною особливістю структури мотивів особистості, що виражає єдність інтересів особистості в системі професійного самовизначення. Чималу роль відіграють характерологічні особливості та рівень розвитку здібностей, але провідна роль належить домінуючому мотиву.

У роботі «Мотивація підприємницької діяльності» [86] Л. Карамушка та Н. Худякова поняття «мотив» розглядають як причину, що визначає вибір спрямованості поведінки. Під «мотивом діяльності» мається на увазі спонука, що спрямовує діяльність. Мотив, насамперед, презентується у свідомості у формі емоційних переживань. Його змістова сторона може відображатися у свідомості у зв'язку із потребами, цінностями особистості, метою діяльності та особистісним смислом. Під «мотивацією» розуміється сукупність мотивів. «Мотивація діяльності» визначається як сукупність мотивів діяльності, що знаходяться в певній ієрархії і складають структуру. Така структура мотивів діяльності розглядається як динамічна, тобто така, що зазнає змін у процесі розвитку цієї діяльності.

Під «мотивацією підприємницької діяльності» розуміється сукупність мотивів, що спонукають підприємницьку

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

діяльність на певному етапі її здійснення. Підприємницька діяльність є полімотивованою. Основними мотивами підприємницької діяльності є: мотиви свободи і незалежності, мотиви самореалізації, мотиви комерційного успіху.

За ступенем розвитку професійної спрямованості більшість авторів виокремлюють чотири рівня, а саме: початковий рівень – особистість зовнішньо приймає рішення засвоїти конкретну професію; другий рівень – особистість має фіксовану установку на професію та більш стійкі інтереси; третій рівень – особистість має чітку установку на професію, стійкий інтерес та схильність до неї; четвертий рівень – пристрасне захоплення своєю професією [85, 94, 138, 139].

Система мотивів передбачає певну структуру. Мотиви є неоднорідними за характером внутрішнього зв'язку з об'єктивним, основним змістом і результатом професійної діяльності. Значимість інших груп мотивів у структурі професійної спрямованості залежить від того, доповнюють вони чи «конкурують» з прямим мотивом. Виникнення прямих мотивів свідчить про те, що дана діяльність має особистісне значення, і людина працює заради тієї справи, якою займається. Якщо мотиви є неправильними, то людина пристосовується до зовнішніх вимог, але не засвоює їх.

За класифікацією, що побудована за ознаками походження мотиву, можна виділити п'ять груп мотивів, які відрізняються за наявністю чи відсутністю такого зв'язку, а саме: професійно значимі, прямі мотиви; мотиви престижу, суспільної значимості професії; мотиви саморозкриття, самоутвердження, матеріальні потреби, особливості характеру; впевненість у власній придатності, в достатньому творчому потенціалі, в тому, що намічений шлях і є покликанням; виражає зацікавленість людини у зовнішніх атрибутах професії, які об'єктивно не існують [86].

Відомо, що навчальна діяльність полімотивована. Основною проблемою професійного навчання є перехід від навчальної діяльності, що актуально здійснюється, до професійної діяльності, що засвоюється, з позиції загальної творчої

діяльності, такий перехід йде по лінії трансформації пізнавальних мотивів студента у професійні мотиви спеціаліста.

Мотивація учбової діяльності у студентів протягом навчання у ВНЗ має свою динаміку. Так, період навчання на основі аналізу особливостей розвитку учбово-пізнавальної діяльності студентів (Н. Несторова) має три етапи: I етап (I курс) – високий рівень показників професійних та учбових мотивів. Але вони ідеалізовані тому, що зумовлені розумінням не особистісного, а суспільного сенсу; II етап (II, III курс) – загальне зниження інтенсивності всіх мотиваційних компонентів. Пізнавальні та професійні мотиви перестають керувати учбовою діяльністю; III етап (IV–V курс) – зростає ступінь усвідомлення та інтеграції різних форм мотивів навчання [86].

О. Гребенюк виділив чотири рівня розвитку мотивації учбово-трудої діяльності, які є важливими для організації учбового процесу для учнів з різним рівнем мотивації: 1 рівень (низький) – невелика кількість позитивних мотивів учбово-трудої діяльності. Переважно це мотиви уникнення невдач, дискомфорту або вузько особистісні. Пізнавальні мотиви – аморфні, ситуативні; 2 рівень – проявляється інтерес до учбового матеріалу, всі позитивні мотиви пов'язані лише з результативною стороною, орієнтовані на успіх, досягнення результату, навчання виступає в якості засобу досягнення мети; 3 рівень – сформованість всіх компонентів, мотивація – чітка, стійка спрямованість пізнавальних мотивів; 4 рівень – глибока усвідомленість мотивів, загальна цілеспрямованість [86].

Становлення висококваліфікованого спеціаліста можливе лише за умови сформованої мотиваційно-ціннісної сфери фахівця, високого рівня професійного самовизначення особистості [85, 86].

Професійне самовизначення та становлення учбової діяльності студентів є малодослідженим. Проведені дослідження [86] здебільшого стосуються впливу мотивації на успішність навчання у ВНЗ, а саме:

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

- успішність навчання у ВНЗ залежить від багатьох аспектів психофізичної активності, одним з яких є мотиваційна складова діяльності (М. Лапіна, Н. Яковлева);
- «сильні» та «слабкі» студенти відрізняються за мотивацією учбової діяльності (В. Якуніна, Н. Мишкова);
- максимальна задоволеність професією спостерігається на I курсі, в подальшому цей показник знижується до V курсу (А. Реан, 1988). Проте відношення до професії стає позитивним;
- у більшості студентів інтерес до змістовної сторони професії як провідний мотив зустрічається значно менше, ніж непрямі мотиви (Н. Крилов);
- студенти, що не мають повного та правильного уявлення про майбутню професію, у кінці на завершальному етапі навчання рідше демонструють намір працювати за цією обраною спеціальністю (I курс – 98, II курс – 89, III курс – 62%);
- студенти I і II курсу відчувають тривогу з приводу нового незвичного середовища та більш вільного характеру організації занять. У них спостерігається нестійкість мотивації та домінування мотиву страху невдачі. Свою специфічну діяльність після закінчення ВНЗ більше всього обирають студенти I курсу – 53 і V курсу – 44,6% і менше всього студенти III курсу – 25,5%. Простежується певна динаміка значимості мотиву: при переході до старших курсів стабільно знижується доля студентів, що керуються мотивом пізнання, і зростає доля тих, хто будує свої відношення на основі престижності майбутньої професії. З I по V курс зростає незадоволеність тим, що дав їм університет у професійному плані (А. Юпитова, А. Золота) [86].

Формування та підтримання стійкої спрямованості особистості студента є безперервним процесом узгодження вимог перспективи через діяльність, за допомогою зворотного зв'язку. Формування мотивів, як і системи цілей та намірів, відбувається разом з формуванням потреб [97].

Потреби та інші компоненти (інтереси, потяги, цілі, наміри) стають більш стійкими за рахунок глибокого пізнання перспективи та трансформації потреб, в конкретні мотиви і ствердження професійного самовизначення.

Розвиток професійного самовизначення не можна повністю зрозуміти, обмеживши його джерело внутрішнім світом особистості, активності її свідомості. Це підтверджується тим, що усвідомлення протиріччя, яке розглядалось, не є достатнім для його вирішення. Можливість загострення даного протиріччя у багато чому буде залежати від характеру підпорядкованості таких більш загальних мотиваційних факторів, як ідейні мотиви, прагнення до самовираження, до задоволення матеріальних потреб. У випадку виникнення боротьби мотивів можлива лише переорієнтація, або збереження вихідного наміру. Але внутрішня боротьба сама по собі не може змінювати той особистісний сенс професійного самовизначення, який має для людини зміст її професії.

Різним стадіям процесу професійного самовизначення особистості відповідають різні рівні сформованості психологічної готовності до праці.

Змістом професійного самовизначення молоді на певному етапі, який співпадає за часом з відповідними стадіями професійного самоствердження, є формування відношення до себе як суб'єкта трудової діяльності.

Розгляд основних складових професійного самовизначення дає можливість виокремити різні підходи до змісту його структурних компонентів.

За поглядами Е. Пряжнікова виокремлено такі складові професійного самовизначення, а саме: ціннісно-моральну (передбачає пошук сенсу професійної діяльності та узгодженість ціннісних орієнтацій особистості); інформаційну (рівень інформованості про професію); емоційну (привабливість професійних варіантів, розвиток позитивної оцінки себе як професіонала); морально-вольову (що спонукає діяти); планування, що відображає ступінь сформованості особистісного професійного плану, включаючи його визначеність, повноту,

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

усвідомленість, обґрунтованість, стійкість (виокремлення професійних цілей, етапів їх досягнення та системи резервних варіантів); контроль-коригувальну складову (постійне пересмислення та покращення професійних перспектив) [201].

В організаційній психології виокремлено певні компоненти, які забезпечують готовність майбутніх фахівців до інноваційних змін, а саме: мотиваційний, особистісний, когнітивний, операційний [81, 84].

Таким чином, проведений аналіз наукових досліджень стосовно сутності та структури професійного самовизначення особистості дає змогу виокремити такі загальні структурні компоненти, як: ціннісно-моральний, інформаційний, емоційний, морально-вольовий, контроль-коригувальний та професійно-плановий.

Аналіз літератури свідчить, що складовими професійного самовизначення, на думку більшості авторів, вважається – мотивація і професійна спрямованість (основу складають професійно значущі мотиви, професійний інтерес та поінформованість, вибірково-позитивне відношення до професії), професійна самосвідомість, плани та наміри. У структурі розвитку професійного самовизначення особистісний компонент розглядається як процес формування професійної спрямованості, що зумовлено впливом на особистість сукупності соціальних і культурних умов, освіти та виховання, а також психічною і соціальною активністю самої особистості та емоційно-вольовою стійкістю, що виражається у зрілій внутрішній позиції. Тому мотивація, професійна спрямованість, особистісна, емоційно-вольова сфери розглядаються як провідні компоненти професійного самовизначення і розвитку особистості.

Треба зазначити, що у структурі самовизначення у науковій літературі велику увагу вчені приділяють загальним підходам щодо професійної мотивації, особистісного компонента, і водночас, залишають поза увагою особливості інших структурних компонентів самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва, які забезпечують ефективність професійної діяльності.

1.3. Детермінанти та етапи професійного самовизначення особистості в професіогенезі

Теоретичний аналіз літератури дав змогу нам прийти до висновку, що різні підходи до розуміння етапів та стадій професійного самовизначення можна розподілити за критерієм тривалості виділеного авторами періоду, що охоплює сам процес.

Вважаємо найбільш доцільним виокремити такі стадії професійного становлення та пов'язані з ним етапи професійного самовизначення: формування професійних намірів та вибір професії; професійне навчання; адаптація до професійної діяльності; часткова або повна реалізація особистості в професійній діяльності [31, 88, 122].

Професійне самовизначення особистості розпочинається з усвідомлення необхідності підготовки до вибору професії, проходить стадію накопичення професійних і психологічних знань, інкубації професійної спрямованості, на основі яких формується професійний план. Потім проходить стадію самооцінки і переходить до самовиховання професійно значущих якостей, набуття трудового досвіду, прийняття рішення про вибір професії. У центрі цього процесу – особистість як цілісний індивідуалізований суб'єкт з інтегральною системою фізичних, соціально-психологічних і психофізіологічних якостей, як самоідентифікуюче, самореалізуюче і самостверджуюче утворення, що відбивається у побудові функціональної структури професійної орієнтації, спрямованої на розвиток самосвідомості особистості, корегування її ставлень, інтересів, мотиваційної сфери, когнітивних потреб тощо.

Ключовим моментом ПСВ є вибір професії, що відокремлює період необмежених, але абстрактних можливостей професійної самореалізації від реальної, проте обмеженої перспективи професійної діяльності. Саме у цьому проявляється самовизначення як самообмеження [207].

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

Змістом наступних етапів є формування відношення до себе як до суб'єкта власної професійної діяльності, що і є показником динаміки ПСВ.

На підставі аналізу наукових джерел [53, 94, 199, 201, 300, 31, 78, 92, 94, 99, 140, 177, 231, 232, 258] з'ясовано фактори, що детермінують професійне самовизначення: система загальнолюдських цінностей; соціально-економічні умови; вплив «значимих інших» (сім'ї, друзів, вчителів); вікові та статеві властивості особистості; спрямованість; самоактуалізація та рівень домагань; престижність професії; ступінь інформованості; професійні інтереси; схильності, здібності.

Велику роль у професійному самовизначенні відіграє взаємовплив сім'ї, державно-суспільних структур [257].

Існує вісім найбільш важливих окремих детермінант самовизначення, які в ідеалі мають бути узгодженими: позиція старших членів сім'ї, однолітків, «значимих інших» та позиція вихователів; особисті професійні плани; професійна спрямованість, здібності й навички; досягнутий рівень розвитку особистості як суб'єкта діяльності; рівень домагань; прагнення до суспільного визнання; інформованість щодо професійного майбутнього; схильність до певних видів діяльності та соціально-економічних викликів [93].

За характером впливу на суб'єкт ПСВ виділяють:

- Об'єктивні фактори, вплив яких однаково проявляється в однорідних групах (соціально-економічні умови, етап навчання та професійна спрямованість).
- Суб'єктивні фактори, що відображають особистісні характеристики студентів (ступінь мотивації, усвідомлення, цілеспрямованість і, у цілому, наявність професійно-важливих якостей).
- Соціально-психологічні фактори, що пов'язані з індивідуалізованим впливом оточуючих «значимих інших» студента.

Одним з найважливіших соціально-психологічних механізмів впливу «значимих інших» є система довірливих відносин. Довіра перетворюється в умову взаємодії людини зі

світом і залежно від здобутого досвіду рівень довіри постійно корегується людиною [257]. З накопиченням професійних знань змінюється характер довірливих відносин до «значимих інших» і до себе самого, тому в процесі ПСВ виникає невідповідність між людиною та світом, стандартними варіантами вибору професії та потребою в творчій, нестандартній активності. У результаті відбувається зміна структури довірливих відносин, оскільки творчі форми активності супроводжуються підвищенням довіри до себе, а адаптивні – підвищенням рівня довіри до інших.

Для зручності розгляду процесу професійного самовизначення доцільно звернути увагу на виокремлені рівні, що співвідносяться з різними віковими категоріями людей та основними етапами становлення суб'єкта праці (етапами професіоналізації): школярами, абітурієнтами, студентами, дорослими працюючими спеціалістами та безробітним населенням. Н. Пряжніков [201] розглядає наступні рівні професійного самовизначення: формування загальної готовності до самостійного та осмисленого професійного й життєвого самовизначення; вибір конкретної професії, учбового закладу чи місця роботи; навченість професії та уточнення спеціалізації під час професійної підготовки; самостійне удосконалення та перепідготовка в процесі трудової діяльності; засвоєння суміжних та нових видів професійної діяльності.

Виділяють первинне та вторинне професійне самовизначення. Зазначимо, що розвиток суб'єкта праці не закінчується отриманням диплома. Часто після формальних моментів справжнє професійне самовизначення тільки починається для творчих людей.

Відомо, що процес професійного самовизначення супроводжується протиріччями та кризовими ситуаціями, які пов'язані зі зрушеннями у мотиваційній, емоційній, ціннісно-смысловій сферах, що призводить до життєвої розбалансованості, труднощів самопроекування, виникнення екзистенційного вакууму.

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

На стадії оптації (14–16 років) формуються професійні наміри, переоцінюється навчальна діяльність та змінюється мотивація. Провідна діяльність змінюється з навчально-пізнавальної на навчально-професійну. Перед закінченням шкільного навчання (16–17 років) виникає криза навчально-професійної орієнтації – необхідність вибору способу отримання професійної підготовки. Переживання кризи, рефлексія своїх можливостей призводить до корекції професійних намірів та «Я-концепції».

На стадії професійного навчання багато осіб переживають розчарування в обраній професії, незадоволені окремими предметами, сумніваються у правильності вибору, падає інтерес до навчання. Криза професійного вибору чітко проявляється в перші та останні роки навчання і долається зміною навчально-пізнавальної мотивації на соціально-професійну. Вона рідко доходить до критичної фази, має млявий перебіг.

На завершальній стадії первинної професіоналізації (після 3–5 років роботи) при відсутності перспектив у кар'єрі виникає криза професійного зростання.

Подальший професійний розвиток спеціаліста призводить до вторинної професіоналізації, що характеризується високоякісним та високопродуктивним виконанням професійної діяльності, способи реалізації якої мають чіткий індивідуальний характер. Спеціаліст стає професіоналом, що має соціально-професійну позицію, стійку професійну самооцінку. Особистість переростає свою професію, і стає незадоволеною собою, своїм професійним становищем. Протиріччя між бажаною кар'єрою та її реальними перспективами призводять до розвитку кризи професійної кар'єри, під час якої корегуються «Я-концепція», виробничі відносини, перебудовується професійна ситуація розвитку. Вийти з кризи людина може через звільнення, засвоєння нової спеціальності в рамках тієї ж професії, перехід на більш високу посаду. Одним з продуктивних варіантів є перехід на стадію майстерності.

Стадія майстерності характеризується творчим та інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою та оточуючими людьми. Криза нереалізованих можливостей або криза соціально-професійної самоактуалізації – це бунт проти себе.

Наступна криза втрати професійної діяльності зумовлена виходом на пенсію, що пов'язано з необхідністю засвоєння нової соціальної ролі та поведінки, зі звуженням соціально-професійного поля контактів, зі зниженням фінансових можливостей. Гострота перебігу кризи обумовлена характером трудової діяльності, сімейним станом та здоров'ям.

Якщо на перших стадіях професійного становлення провідне значення у виникненні криз мають об'єктивні фактори (зміна провідної діяльності, соціальної ситуації), то на наступних стадіях більшу роль відіграють суб'єктивні фактори (зміна «Я-концепції», перебудова професійної свідомості, збільшення рівня домагань та самооцінки, прояв потреби в самоствердженні), і людина сама стає ініціатором криз.

Отже, складність самого процесу професійного самовизначення зумовлює чималу варіативність розуміння та визначення як самого поняття, так і його основних складових. Сучасне розуміння професійного самовизначення є ширшим за вибір професії, і пов'язане з процесом свідомого постійного пошуку особистісного сенсу в професійній діяльності та в самому процесі самовизначення. У результаті аналізу літературних джерел, що стосуються складових структури професійного самовизначення, відзначена особлива увага до професійної спрямованості та мотивів. Підходи до розуміння етапів та стадій можна поділити за критерієм тривалості періоду, що охоплює процес професійного самовизначення. Зміна стадій та поява криз професійного самовизначення має зв'язок з психологічним віком професійно-особистісного становлення особистості. Звісно, що це припущення потребує перевірки.

Висновки до розділу 1

Таким чином, у наукових дослідженнях учені розглядають різноманітні види самовизначення як: особистісне, соціальне, професійне, колективістське, сімейне, релігійне, моральне та інші, як віддзеркалення функції особистості та соціальних ролей. Науковий пошук дослідники вели з позиції різних поглядів, шкіль щодо визначення самого терміна «професійного самовизначення», його структурних компонентів, змісту критеріїв і рівня, що призвело до протиріч у теоретичних поглядах щодо змісту, структури, розвитку професійного самовизначення фахівців.

Стосовно професійного самовизначення у торговельно-підприємницькій сфері діяльності, то у прямій постановці особливості і психологічні умови розвитку самовизначення майбутніх фахівців не вивчались, що зумовило актуальність дослідження і необхідність розробки його концептуальної моделі дослідження та психологічної програми розвитку. Теоретичний аналіз літератури дав змогу розподілити детермінанти професійного самовизначення і визначити їх як об'єктивні, суб'єктивні і соціально-психологічні чинники та визначити найбільш важливі окремі типи детермінант самовизначення – вплив суб'єктивно значимих старших; професійна спрямованість; формування особистих професійних планів, досягнення певного рівня розвитку як суб'єкта діяльності; рівень домагань; прагнення до суспільного визнання; інформованість; соціально-економічні виклики суспільства.

Аналіз наукових джерел щодо стадій професійного становлення і професійного самовизначення показав їхній взаємозв'язок, який полягає у тому, що на стадії оптації професійне самовизначення починається із зародження професійних намірів, усвідомлення необхідності орієнтації і підготовки до вибору у світі професій; на стадії професійного навчання відбувається стадія самовизначення з накопичення професійних і психологічних ЗНУ, створюється професійний план; на стадії професійної адаптації самовизначення

характеризується стадією активного входження у професійне середовище і подальший розвиток професійно важливих якостей; на стадії первинної і вторинної професіоналізації в процесі самовизначення відбувається стадія самоідентифікації з підвищенням рівня сформованості професійно-важливих якостей, задоволеністю працею або з появою кризових явищ.

Теоретичним підґрунтям дослідження професійного самовизначення стали концепції, що ґрунтуються на поглядах зустрічної «зовнішньої та внутрішньої» детермінації процесу самовизначення Г. Костюка; теорії розвитку «зовнішнє через внутрішнє» С. Рубінштейна; «внутрішнє через зовнішнє» О. Леонтьєва; психогенетичного підходу розвитку особистості С. Максименка, суб'єктно-генетичного підходу В. Татенка; суб'єктний підхід до вивчення самовизначення особистості К. Абульханової-Славської, З. Карпенко та ін.

Погляди зарубіжних учених на проблему професійного самовизначення ґрунтуються в межах моделі Е. Еріксона, коли професійне самовизначення виступає як рольове завдяки процесам усвідомленого «ототожнення» і «вписування» себе в навколишній світ, у якому постійно змінюються і біологічні і соціальні умови існування. Проте у цій моделі спостерігається недостатньо активна роль суб'єкта розвитку.

Щодо дослідження самовизначення в процесі професійного становлення особистості у зарубіжній психології більш численними виявились прихильниками гуманістичної моделі на підставі концепцій А. Маслоу, К. Роджерса, В. Франкла та інших, а також теорії розвитку (Д. Марсія, Д. С'юпер). При цьому вони вважають, що в основі лежить зміна суб'єктом самого себе і це стає смисложиттєвою цінністю, внутрішньою потребою саморозвитку і самоактуалізації як природженої потреби у самореалізації.

Вибір професії зумовлює відповідний стиль життя людини, який відповідає професійній спрямованості особистості, що і зумовлює професійне самовизначення, завдяки наявності певних рис особистості, професійно-важливих якостей. Так, у Дж. Холанда – це підприємницький тип

Розділ 1. Теоретичні проблеми професійного самовизначення особистості

діяльності, що визначає професійну спрямованість до торговельного підприємництва; Г. Айзенка – екстравертний тип особистості, що має хороші комунікативні здібності, спрямованість на взаємодію; А. Адлера – соціально-корисний тип, у якого переважає соціальний статус; Г. Олпорта – соціальний тип, де переважаючою рисою є цілеспрямованість.

Тобто і вітчизняними і закордонними вченими стверджується, що існує певний комплекс особистісних рис, професійно-важливих якостей, які детермінують професійне самовизначення і спонукають певного типа особистість за її внутрішнім прагненням працювати у певній сфері діяльності. Водночас, складні соціально-економічні умови, суперечливі суб'єктивно значимі цінісні орієнтації, суперечливий вплив соціального середовища, переважання прагматичних потреб, формального спілкування над особистісним, жорсткий вплив негативної неупорядкованої інформації ускладнюють процес вибору життєвого шляху. За цих умов, саме психологічні заходи, які спрямовано на розвиток професійного самовизначення особистості набувають особливого значення.

У результаті аналізу літературних джерел ми орієнтувалися на чотири стадії професійного самовизначення особистості за Дж. Марсія – статус зрілої ідентичності – особи, які свідомо зробили свій вибір; статус «мораторію», тобто пошуку; дострокової ідентифікації (вибір на основі чужих впливових думок) і невизначеної ідентичності – особи, які не уявляють своєї майбутньої професії і не визначилися з майбутньою сферою діяльності.

Розділ 2

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ФАХІВЦІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

На підставі теоретичного узагальнення і результатів емпіричного дослідження обґрунтовано застосування генетико-моделювального методу, його принципів як інтегруючої системи функціонально-генетичного методу, а саме: аналізу результатів за «одинацями», єдності біологічного і соціального, креативності, рефлексивного релятивізму і єдності генетичної й соціальної ліній розвитку. Обґрунтовано комплекс інформативних діагностичних методик для з'ясування рівня розвитку компонентів професійного самовизначення особистості обстежуваних: мотиваційного, професійного спрямування, індивідуально-психологічного й емоційно-вольового.

2.1. Методичні підходи та принципи щодо вибору психодіагностичного інструментарію дослідження професійного самовизначення особистості

Оскільки в основу гіпотези дослідження покладено результати теоретичного аналізу, висунуто припущення, що особливості професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва зумовлені полікомпонентними складовими, а саме: мотиваційним, професійного спрямування, індивідуально-психологічним і емоційно-вольовим. Обґрунтовуючи методи та методики дослідження ми намагалися з'ясувати всі структурні компоненти психологічної складової процесу професійного самовизначення майбутніх фахівців з урахуванням специфіки умов та особливостей діяльності фахівців торговельного підприємництва.

На основі аналізу даних літератури показано, що феномен підприємництва (підприємницької діяльності) як

соціального явища характеризується складністю, багатозначністю, багатовимірністю, багатогранністю та виявився предметом вивчення економістів [42, 169, 190, 293]; соціологів [65], філософів [73, 252] і психологів [250, 294].

У науковій психологічній літературі показано складність і багатозначність досліджень окремих аспектів підприємницької діяльності. Більшість учених західних країн виокремлюють окремі напрями дослідження підприємництва, які мають переважно практичне спрямування і стосуються особливостей діяльності у конкурентному середовищі, в умовах ризиків, виокремлення особливих властивостей успішних підприємців та мотиваційної сфери [238, 240]. Водночас, окремі положення і закономірності, які встановлено західними організаційними психологами в умовах і реаліях розвитку держави, не підтверджуються і потребують нового переосмислення та трактування [88, 183].

Українські вчені внесли вагомий вклад у розвиток досліджень у сфері підприємництва, більшою мірою у межах становлення організаційної психології, фундаторами якої в Україні є С. Максименко і Л. Карамушка. З'явилися фундаментальні праці Л. Карамушки та співробітників лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України О. Винославського, О. Креденцер, О. Філь та інших [80, 81, 83, 84, 85, 86, 117, 118, 124, 125, 183, 243].

Окрім того, дослідженню українського підприємництва присвячено низку наукових монографій і робіт таких фахівців, як С. Максименко, А. Мазаракі, Л. Куликовська, Т. Куликовський [183] щодо розкриття психологічних, організаційних та економічних аспектів підприємництва, соціально-економічних аспектів підприємництва [183], управлінські та соціально-психологічні аспекти висвітлює Л. Орбан-Лембрик [169], Б. Теплов (1985), В. Томилов [235, 239], мотив готовності старшокласників до ППД показує Н. Побірченко [188], практичні аспекти в економіці і бізнесі – Ю. Швалб і О. Данчева [261]. Водночас, психологічні особливості і зокрема проблеми психологічного дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП виявилось поза увагою науковців.

Аналіз наукової літератури щодо методів психодіагностики професійного самовизначення особистості показав, що існують різноманітні підходи дослідження його рівня, які не стільки суперечать, скільки доповнюють один одного.

Оптимізація дослідження професійного самовизначення в процесі професіогенезу особистості передбачає взаємозв'язане використання *двох основних груп методів*: 1) методів отримання інформації; 2) методів впливу (оптимізації). За допомогою першої групи методів (*дослідницькі* методи) отримується необхідна інформація для ефективного забезпечення прогнозу успішності професійного навчання і діяльності (про умови і особливості діяльності, наявні та потенційні освітні, мотиваційні, когнітивні, індивідуально-психологічні можливості, поточні психологічні параметри особистості, про вираженість професійно важливих якостей і ступінь впливу значимих соціально-психологічних чинників). Друга група методів використовується з метою *оптимізації* можливостей самовизначення фахівця в широкому розумінні (включаючи систему психологічного забезпечення у повному обсязі відповідно до вимог професійної діяльності і у відповідності до наявності професійно-важливих якостей).

На думку таких учених, як В. Бодров 2002, Л. Бурлачук, С. Максименко, М. Макаренко, О. Кокун, В. Корольчук та ін. [31, 39, 138, 139, 134, 100, 109], психологічні методики дослідження мають бути *практично прийнятними*, оскільки найцінніші прогностично, але трудомісткі, складні й такі, що потребують значних часових та фінансових затрат, методики можуть не знайти широкого практичного застосування.

Саме тому при виборі дослідницьких і оптимізаційних методів, які можуть бути застосовані при розв'язанні завдань психологічного забезпечення самовизначення в професіогенезі особистості, ми виходили з того, що ці методи, на думку більшості вчених, мають відповідати таким принципам, як *інформативність, надійність, прогностичність, практичність, ефективність, економічність у застосуванні*.

Наступним підходом щодо загальних принципів дослідницьких методів є думка С. Максименка, який зазначає, що проблема методу наукового дослідження є фундаментальною, вона безпосередньо пов'язана з основними теоретичними і прикладними аспектами науки і набуває особливого значення. Автор виокремлює три *підходи до визначення методу* дослідження у практичній психології: 1) під методом дослідження розуміється спосіб отримання емпіричних даних; 2) метод дослідження являє собою сукупність, що складається із організаційних, емпіричних, інтерпретаційних процедур і методів обробки даних; 3) метод психологічного дослідження розглядається в нерозривному зв'язку з психологічною теорією [138, 141].

На підставі наукових підходів С. Максименко формулює такі *вимоги* до методів дослідження психічних явищ, а саме:

- психічні явища необхідно вивчати в їх розвитку, взаємозв'язку і взаємозалежності;
- метод психологічного дослідження має бути адекватним предмету дослідження, розкривати суттєві, а не випадкові, не другорядні особливості психологічного процесу, стану чи якості, що досліджуються.

До *загальних принципів* наукового вивчення психічних явищ Б. Ананьєв відносить відображення об'єктивної істини, перевірку закономірностей, що вивчаються на практиці, сувору об'єктивність при вивченні психіки, дослідження психічних явищ у процесі діяльності людини, вивчення всіх психологічних феноменів у розвитку [11, 12]. *Головними принципами* психологічного дослідження автор вважає їх об'єктивність та системність.

Теоретико-методологічною основою дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП стали фундаментальні принципи системності, детермінізму, цілісності, розвитку в психології, єдності психіки і діяльності (Г. Костюк, Б. Ананьєв, Б. Ломов, О. Леонт'єв, С. Максименко, В. Мясищев, Н. Чепелєва) [11, 113, 127, 133, 138, 141, 158, 254]. Системно-структурний принцип вивчення особистості

та аналізу її професійної діяльності (К. Абульханова-Славська, В. Бодров, О. Леонтьєв, С. Максименко, Г. Ложкін, О. Тімченко, Л. Карамушка. [3, 31, 127, 138, 141, 130, 131, 232, 80, 81]. Вагомими для розкриття особливостей психологічного забезпечення професійної діяльності в професіогенезі стали праці українських учених С. Болтівця, Л. Карамушки, М. Корольчука, В. Крайнюк, О. Кокуна, Г. Ложкіна, С. Максименка, С. Миронця, Є. Потапчука, О. Тімченка [33, 85, 86, 100, 108, 109, 152, 232].

Принцип діалектичної єдності особистісного і суспільного, індивідуального та соціального (Г. Андрєєва, Л. Анциферова, Г. Костюк, С. Максименко, В. Петровський та інші) [15, 113, 138, 139, 182]; принцип гуманістичної психології (Г. Балл, А. Маслоу, К. Роджерс та інші) [23, 24, 107, 145]; науково-психологічні уявлення про сутність і закономірності юнацького віку (Л. Божович, Е. Еріксон, І. Кон) [32, 62, 267]; уявлення про методи та психологічні механізми впливу на особистість соціально-психологічного тренінгу (К. Рудестам, Т. Яценко, Л. Карамушка) [84, 85, 270, 271].

Як правило, методи психологічного дослідження поділяють на декілька основних груп – теоретичні, емпіричні, інтерпретаційні та ін. [11].

Зважаючи на ствердження багатьма науковцями про необхідність комплексного, системного, всебічного вивчення людини [11, 20, 127, 133, 138, 141, 215], а також складність, багатогранність вивчення особистості в професіогенезі, як найбільш придатну для репрезентації систему дослідницьких методів, що використовувалися для розв'язання поставлених нами завдань, була обрана класифікаційна схема, запропонована Б. Ананьєвим [11, с. 296–311].

Ця схема включає чотири великі групи методів: організаційні, емпіричні, методи обробки даних та інтерпретаційні. Кожну з цих груп методів можна розглядати як окремий етап цілісного психологічного дослідження. При вирішенні поставлених завдань нами використовувались:

Розділ 2. Методичні засади та психодіагностичний інструментарій дослідження професійного самовизначення фахівців торговельного підприємництва

- із групи *організаційних* методів – порівняльний (зіставлення різних контингентів (вибірок) досліджуваних), лонгітюдний (здійснення моніторингу психофізіологічного стану (ПФС) та комплексний (міждисциплінарний характер дослідження) методи;
- із групи *емпіричних* – обсерваційні, експериментальні, психодіагностичні, біографічні методи, методи аналізу процесів та продуктів діяльності;
- із групи *методів обробки даних* – кількісний (математико-статистичний аналіз: метод середніх величин, процентильна статистика, порівняння середніх значень за t-критерієм Ст'юдента, кореляційний та факторний аналізи) та якісний (диференціація матеріалу за типами, групами, варіантами та ін.) методи;
- із групи *інтерпретаційних* – генетичний (інтерпретація матеріалу дослідження в характеристиках розвитку) і структурний (інтерпретація матеріалу дослідження у характеристиках систем і типів зв'язків між ними).

Існують десятки методик і сотні показників (ознак), за допомогою яких різні дослідники оцінюють результати психодіагностики майбутніх фахівців. Але системні погляди багатьох науковців на підхід до діагностики сходяться в тому, що доцільним є не стільки розширення номенклатури показників, що реєструються при оцінці психологічних параметрів, скільки пошук визначення їх взаємовідношень – виявлення узагальнених показників функціональної структури елементів системи [13, 39, 140, 141].

Класичними, на наш погляд, можна вважати *принципи вибору* методів діагностики, що були сформульовані Є. Ільїним [74, с. 343–344]. Подібних поглядів на принципи вибору методів для діагностики ПФС додержується і А. Леонова [193, с. 10–12]. Вона дуже слушно відзначає, узагальнюючи практичний досвід, що необхідно підбирати тести на основі аналізу певної діяльності, бо вони мають більшу інформативність порівняно з неспецифічними методиками [193, с. 12].

Одним з найважливіших *критеріїв* для психодіагностики особистості в професіогенезі, безумовно, вважається зниження чи підвищення прогнозу ефективності навчання та діяльності [247, 251].

Щодо визначення загальних прийомів і методичних підходів вивчення особистості підприємця, то заслуговує особливої уваги генетико-моделювальний метод дослідження особистості (ГММ), описаний в колективній монографії науковців [183]. Основний зміст методу полягає у тому, що на підставі аналізу, досвіду, емпіричних даних і креативності у цілісній особистості виокремлюються такі змістовні одиниці, які були б самодостатніми, мали б у собі всю цілісність і забезпечували у своїй сукупності саморозвиток і функціонування. Авторами визначено основні принципи ГММ. Перший з них – це принцип аналізу за «одиницями», які структурно характеризують особистість, здатні утворювати певні специфічні міжфункціональні системи, залишаючись при цьому частинами (одиницями) і носіями цілісності.

Другий принцип – єдності біологічного і соціального, розглядається авторами як складна суперечлива взаємодія, з одного боку, як чинники, що діють на особистість (особистість – навколишній світ), з іншого – як чинники, що утворюють особистість і забезпечують її існування та розвиток «зсередини».

Третій принцип – креативності, що за інтерпретацією авторів означає – в аналізі і в дослідженні особистості охопити її існування у цілому, в її унікальній спрямованій єдності, в якій вона лише існує, що означає врахувати багатозначність, неочікуваність, непередбачуваність особистості, а з іншого боку, – все однозначне і прогнозоване.

Четвертий принцип авторами сформульовано як принцип рефлексивного релятивізму (відносності), який розкриває принципову можливість встановлювати абсолютно точні виміри і фіксувати остаточно унікальні творчі вияви особис-

тості. Автори наголошують, що цей принцип релятивізму застерігає від спрощень, схематизму і поверхневих прогнозів, так як наші знання є обмеженими, а ми надійно знаємо лише про наявність рефлексивно-творчого потенціалу особистості і своєрідність його проявів.

П'ятий принцип ГММ визначено як єдність експериментальної і генетичної ліній розвитку і умовою його реалізації є не шлях формування – привласнення здібностей, а шлях створення в експерименті особливих умов розгортання чи «уповільнення» становлення цілісних одиниць аналізу.

Отже, ГММ дослідження особистості дає можливість на підставі аналізу, емпіричних даних, досвіду і креативності виокремити в цілій особистості одиниці, які були б самостійними (компоненти) і цілісними у своїй сукупності та забезпечили її саморозвиток і функціонування, що створює змістовне підґрунтя для дослідження за системою таких принципів аналізу, як: за одиницями, єдності біологічного і соціального, креативності, рефлексивного релятивізму і єдності генетичної та соціальної ліній розвитку.

У нашому дослідженні професійного самовизначення особистості майбутніх фахівців ТПП метод ГММ використовується у процесі застосування окремих дослідницьких процедур щодо вивчення особливостей структурних компонентів обстежуваних, серед яких головним є анкетування, психодіагностика та експеримент. Як стверджують автори ГММ, головна проблема полягає в усвідомленні того, що результати методик надають лише первинний емпіричний матеріал, який потребує аналізу, осмислення та узагальнення за принципами і змістом ГММ.

Концептуальну модель дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва показано на рис. 2.1.

Психологія професійного самовизначення особистості



Рис. 2.1. Концептуальна модель дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

Розділ 2. Методичні засади та психодіагностичний інструментарій дослідження професійного самовизначення фахівців торговельного підприємництва

Таким чином, головними положеннями наукового вивчення психічних явищ, які супроводжують професійне самовизначення особистості в професіогенезі виявились фундаментальні принципи системності, детермінізму, цілісності розвитку в психології, єдності психіки і діяльності; системно-структурний принцип вивчення особистості та аналізу її професійної діяльності; принципи особливостей психологічного забезпечення професійної діяльності в професіогенезі; принцип діалектичної єдності особистісного і суспільного, індивідуального та соціального; принцип гуманістичної психології; науково-психологічні уявлення про сутність і закономірності юнацького віку; уявлення про методи та психологічні механізми впливу на особистість соціально-психологічного тренінгу.

Зважаючи на різноманітність методичних підходів і принципів дослідження особистості в процесі професіогенезу та у відповідності до мети і завдань зупинились на генетико-моделюючому методі дослідження особистості за системою таких п'яти принципів, як: аналізу результатів за «одинацями», єдності біологічного і соціального, креативності, рефлексивного релятивізму, єдності генетичної і соціальної ліній розвитку, що запропонував С. Максименко (2012), і на наш погляд, нині виявляється інтегруючим системно-функціональним методом дослідження особистості [183].

Психологічний інструментарій дослідження самовизначення майбутніх менеджерів торговельної сфери має комплексне і системне призначення, що дає можливість з'ясувати рівень самовизначення обстежуваних на психологічному, соціальному, професійному та типологічному рівнях.

Окремі методики спрямовано на визначення структурних компонентів професійного самовизначення, а саме: мотиваційного, професійного спрямування, індивідуально-психологічних особливостей та емоційно-вольової сфери майбутніх фахівців ТПП.

2.2. Концептуальна модель дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

Організація та обґрунтування ефективного психодіагностичного інструментарію в процесі професіогенезу майбутніх фахівців ТПП у сучасних умовах потребує нових наукових досліджень щодо психодіагностики проявів і механізмів розвитку самовизначення, психологічних особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва. Вони мають працювати в умовах зовнішніх і внутрішніх ризиків, у конкурентному середовищі, що накладає свій відбиток на індивідуально психологічні характеристики особистості, мотиваційну й емоційно-вольову сфери формування професійного самовизначення і ступінь прагнення до самовизначення у професіогенезі. Рівень самовизначення виявляється малоз'ясованою проблемою в процесі професійного самовизначення особистості, що є актуальним для майбутніх фахівців торговельної підприємницької діяльності.

Обґрунтовуючи комплекс методик для дослідження особливостей самовизначення у майбутніх фахівців торговельного підприємництва, ми спираємося на два підходи психодіагностичного методу: об'єктивний та суб'єктивний. У роботі враховано основні принципи підбору психодіагностичних методик, а саме: застосування особистісних опитувальників, які пройшли психометричну апробацію; адекватна інтерпретація тесту, з урахуванням теоретичної концепції, на якій він ґрунтується; суворі відповідність діагностичних цілей призначенню тесту; використання тесту в певній сфері, для якої він призначений; дотримання структурних вимог до психологічних тестів, у тому числі психометричні характеристики та регламентація процедури дослідження з метою збереження точності вимірювань [11, 39, 110, 138, 140, 141].

При складанні комплексу методик ми враховували можливості і обмеження кожної методики, що входила в набір, в першу чергу за точністю і надійністю вимірювання

Розділ 2. Методичні засади та психодіагностичний інструментарій дослідження професійного самовизначення фахівців торговельного підприємництва

досліджуваних особистісних якостей. При цьому методики ми підбирали таким чином, щоб психологічні особливості особистості, які ми вивчаємо в отриманих даних, були представлені в якісних і кількісних характеристиках, у співставленні актуального статусу і загальних тенденцій змін та розвитку, в поєднанні даних самоспостереження, суб'єктивних оцінок і об'єктивних даних [11, 12, 13, 30, 141, 206].

Оскільки гіпотезою дослідження є припущення, що особливості професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП зумовлені індивідуально-психологічними, мотиваційними, професійного спрямування, емоційно-вольовими характеристиками особистості, то обираючи методи та методики дослідження ми намагалися з'ясувати всі структурні компоненти психологічної складової процесу професійного самовизначення.

У відповідності до мети і завдань розроблено концептуальну модель дослідження, яке включає теоретичні засади вивчення професійного самовизначення, обґрунтування методів та методик і особливості організації роботи, що висвітлено у наступному підрозділі.

Організація емпіричного дослідження здійснювалась у три основні етапи з 2010 по 2014 роки включно. Перший етап присвячено теоретичному аналізу вивчення проблеми професійного самовизначення особистості у науковій літературі, в теоретичному аспекті з'ясовано особливості ПСВ у процесі професійного розвитку особистості. На цьому ж етапі обґрунтовано методи і психодіагностичні методики, визначено стратегію і концептуальну модель емпіричного дослідження та здійснено емпіричне дослідження.

На другому етапі з'ясовано зміст, структуру і особливості проявів ПСВ майбутніх фахівців ТПП, проведено математичний аналіз із визначенням структурних компонентів, взаємозв'язків між показниками на підставі чого розроблено психологічну програму, спрямовану на розвиток професійного СВ майбутніх фахівців ТПП.

На третьому етапі проведено формуючий експеримент і здійснено порівняльний аналіз результатів апробації психологічної програми розвитку професійного СВ у першокурсників і випускників, як майбутніх фахівців ТПП. Особливості організації роботи полягали у тому, що у констатуючому експерименті на першому етапі взяло участь дві групи студентів: випускники – (група № 1) у кількості 68 і першокурсників – (група № 2) 84 особи. Специфіка формуючого експерименту полягала у тому, що він складався із трьох послідовних стадій, на яких реалізувалися завдання визначення ефективності розвитку ПСВ студентів в окремих групах. На першій стадії (ознайомчій) відбувалося знайомство викладача з групою і перше обстеження контрольних груп та фонове експериментальних груп. На другій стадії – апробаційній в експериментальній групі впроваджувалася психологічна програма розвитку професійного самовизначення і на третій стадії, узагальнюючій, проводилось друге обстеження, порівнювались результати аналізу з показниками фонових і контрольних обстежень і формулювалися висновки.

У формуючому експерименті взяли участь 30 випускників контрольної групи і 24 особи експериментальної. Обидві групи обстежували двічі, виявляючи фонові показники (відповідно Кв 1 і Ев 1) та у другому обстеженні фіксували зміни, які відбулися в експериментальній групі після впливу психологічної програми (Ев 2) та у контрольній (Кв 2). Серед першокурсників у контрольну групу увійшли 38 студентів (Кп 1 і Кп 2) і 21 – в експериментальну (Еп 1 і Еп 2).

Вибірка складалася зі студентів за віком 22–24 років Київського національного торговельно-економічного університету за спеціальністю торговельне підприємництво.

Всього у дослідженні взяло участь першокурсників 84 особи, з них: чоловічої статі – 75,5 і жіночої – 24,5%, усі віком від 18 до 20 років та випускники 68 осіб, з них чоловічої статі – 73,1 і жіночої – 26,9% усі віком 22–24 років.

2.2.1. Психодіагностичні методи дослідження мотиваційного компонента професійного самовизначення особистості

З точки зору змістовно-ієрархічного підходу і виходячи з мети і завдань нашої роботи, під мотивацією підприємницької діяльності ми будемо розуміти сукупність мотивів, що спонукають підприємницьку діяльність на певному етапі її здійснення [86].

Будь-яка складна діяльність є полімотивованою, тобто спричинюється певною кількістю мотивів. Аналіз підприємницької діяльності показав, що остання належить до складних форм діяльності, тому є полімотивованою. Окрім того, вона є полімотивованою як і будь-яка діяльність, пов'язана із зароблянням грошей [7, 73, 77, 86, 118].

При побудові моделі мотивації підприємницької діяльності ми спираємось на класифікацію мотивів М. Рогова. У своєму дослідженні вчений розділив мотиви на *безпосередні* та *опосередковані* [86]. Під першими розуміються мотиви, що безпосередньо включені в сам процес діяльності, відповідають змісту та ознакам цієї діяльності, соціально значущим цілям та цінностям. Опосередковані мотиви розуміються як такі, що відповідають потребам і цінностям, які знаходяться зовні самої діяльності, але можуть у ній хоча б частково задовольнятися.

При віднесенні певних мотивів до однієї з двох груп ми виходили з аналізу змісту підприємницької діяльності. В результаті такого аналізу було з'ясовано, що підприємницька діяльність спрямована на отримання прибутку і має ознаки свободи і незалежності, ініціативи та активності, інноваційності та ризику [86, 117, 183, 255].

Тому до безпосередніх мотивів підприємницької діяльності ми віднесли за Л. Карамушкою і Н. Худяковою: мотиви комерційного успіху; мотиви свободи і незалежності; мотиви ініціативи і активності; мотиви інноваційності й ризику. До опосередкованих мотивів підприємницької діяльності ми

віднесли: мотиви самореалізації; мотиви поваги і самоповаги; мотиви соціальних контактів і групової належності; мотиви вимушеності. Мотиви всіх наведених груп у тому чи іншому формулюванні представлені в результатах емпіричних досліджень мотивації підприємницької діяльності. Наповнення виявлених груп мотивами конкретного змісту залежало від того, в яких формулюваннях автори представляли мотиви респондентам, або від особливостей формулювань власних мотивів самими респондентами [86].

Результати аналізу літератури з проблеми підприємництва свідчать, що дослідження мотивації підприємницької діяльності є одним із головних сучасних напрямів психологічних досліджень підприємництва. Більшість досліджень цього напрямку проведено західними вченими, які вивчають мотивацію підприємництва в умовах розвиненої економіки [3, 14, 32, 86]. Останнім часом подібні дослідження виконано вченими пострадянських країн, зокрема російськими і українськими економістами, соціологами, філософами та психологами [3, 7, 14, 20, 26, 31, 32, 131, 173, 183].

Емпіричні дослідження мотивації підприємницької діяльності, що проводяться в останній час як західними вченими, так і вченими пострадянських країн, мають тенденцію розглядати підприємницьку діяльність як полімотивовану і виявляти та оцінювати значущість певної кількості мотивів [14, 46, 74, 82, 86].

Особливий інтерес, з огляду на своєрідність економічної ситуації розвитку, є дослідження мотивації діяльності підприємців пострадянських країн. На жаль, кількість досліджень мотивації підприємницької діяльності, проведених на пострадянській території, є досить обмеженою. Зазначена проблема тільки починає розроблятися українськими вченими. Так, ієрархію мотивів підприємців досліджено Ю. Пачковським [173, 175], вивчення ціннісно-мотиваційних аспектів підприємницької діяльності в торговельному бізнесі проводилося Л. Карамушкою, О. Креденцер, О. Філь [80, 83, 86, 117, 118, 235, 236, 243].

Разом із тим недостатня кількість психологічних досліджень мотивації підприємницької діяльності обумовлює нестачу психологічних даних з цієї проблематики. Виявились малодослідженими мотиваційні компоненти професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва з визначенням їх ієрархій.

Існують десятки методик і сотні показників (ознак), за допомогою яких різні дослідники оцінюють результати психодіагностики майбутніх фахівців. Але системні погляди багатьох науковців і основоположні принципи ГММ на підхід до діагностики сходяться в тому, що доцільним є не стільки розширення номенклатури показників, що реєструються при оцінці психологічних параметрів (одиниць), скільки пошук визначення їх взаємовідношень – виявлення узагальнених показників функціональної структури елементів системи [3, 14, 26, 31, 32, 39, 131].

Щодо вибору методик для проведення нашого дослідження, то в роботі використовувались найбільш валідні, інформативні та репрезентативні, компактні за часом та технікою виконання методики, які зарекомендували себе при проведенні аналогічних досліджень як надійні та інформативні. Почнемо обстеження за методиками психодіагностики мотиваційної сфери.

Анкета «Мотиви підприємництва» для дослідження мотивації була розроблена Л. Карамушкою і Ю. Пачковським [173] на основі теоретичної моделі мотивації підприємницької діяльності. Мотиви підприємництва, які запропоновано в анкеті, сформовано у дві групи. Перша група – це безпосередні мотиви (комерційного успіху, свободи і незалежності, ініціативи та активності, інноваційності та ризику). Друга група – це опосередковані мотиви (самореалізації, поваги та самоповаги, соціальних контактів та групової незалежності, мотиви вимушеності).

Методику доцільно використовувати для здійснення рефлексії мотивації підприємницької діяльності та визначення можливих траєкторій її зміни або вдосконалення [173].

З метою вивчення структури професійних мотивів використовуємо методику «Оцінка рівнів домагань» В. Горбачевського. Ця методика використовується для оцінки рівня домагань особистості за допомогою діагностики компонентів мотиваційної структури. Рівень домагань особистості – це прагнення досягнути мети такого ступеня складності, який людина вважає для себе можливим. Особи, які мають реалістичний ступінь домагань є більш впевненими, наполегливими у досягненні поставленої мети, вирізняються більш високою продуктивністю праці у порівнянні з особами, рівень домагань яких є неадекватним їх здібностям та можливостям.

Мотиви вибору професії можна дослідити за допомогою методики «Мотиви вибору професії» В. Семиченко. Оптантам пропонується ряд тверджень, що характеризують рівень важливості мотиваційних спонукань щодо вибору професії. Необхідно оцінити ступінь особистої значимості кожного спонукання за такою шкалою оцінок: 5 – дуже сильно вплинуло на вибір майбутньої професії; 4 – сильно вплинуло; 3 – середньо; 2 – незначний вплив; 1 – ніяк не вплинуло. Внутрішні мотиви вибору – це суспільна та індивідуальна значущість професії, задоволення, яке приносить робота, можливість спілкування, керівництво іншими людьми. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина працює із задоволенням, без зовнішнього тиску. Зовнішня мотивація – це можливість заробити гроші, прагнення до престижу, страх осуду. Зовнішні мотиви можна поділити на зовнішньо позитивні і зовнішньо негативні.

До зовнішньо позитивних мотивів відносять: матеріальне стимулювання, можливість розв'язання власних проблем своїми силами, схвалення оточуючих, престиж, тобто стимули, які варті того, щоб заради результату докладати певних зусиль.

До зовнішньо негативних мотивів відносять вплив на особистість шляхом примусу, критики, осуду й інших санкцій негативного характеру.

Переважання внутрішніх і зовнішніх позитивних мотивів є найбільш ефективним з точки зору задоволення працею та її продуктивності.

Методика смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтьєва дозволяє дати оцінку джерелу сенсу життя, який людина може знайти в майбутньому (цілі), теперішньому (процес) чи минулому (результат), або в усіх трьох часово-просторових складових життя.

Опитувальник СЖО містить 20 шкал, кожна із яких є твердженням з двома протилежними варіантами закінчення, що є полюсами оцінкової шкали. Тест СЖО поряд із загальним показником осмисленості життя включає п'ять субшкал, що відображають три конкретні смисложиттєві орієнтації і два аспекти локусу контролю. В СЖО включені такі субшкали: 1 – життєві цілі (наявність чи відсутність цілей на майбутнє); 2 – процес життя або інтерес та емоційна наповненість життя; 3 – результативність життя або рівень задоволеності самореалізацією; 4 – локус контролю-Я; 5 – локус контролю життя та управління власним життям.

2.2.2. Методи емпіричного дослідження компонента професійного спрямування обстежуваних

Аналізуючи здібності та характерні риси індивіда, що сприяють підприємницькому успіху вчені-економісти К. Макконел і С. Брно серед ресурсів економічної діяльності виокремили ресурс під назвою «підприємницькі здібності» і стверджували щодо суттєвої їх ролі в успішній підприємницькій діяльності [183]. Бета зазначає, що проблема здібностей у професіогенезі особистості не нова і достатньо висвітлена в науковій психологічній літературі. Водночас, особливості проявів, розвитку, формування здібностей, що позитивно впливають на успіх у підприємницькій діяльності практично не розглядалась. Як зазначає С. Максименко [183], для з'ясування сутності здібностей, що сприяють підприємницькому успіху потрібно виходити з п'ятої (за С. Максименком) підструктури особистості «здібностей» та їх співвідношення з характером (за К. Платоновим) [186, с. 84–85]. Автор розглядає

здібності у єдності з характером, який краще підкреслює здібності особистості і все зумовлено єдністю чотирьох основних функціонально-динамічних підструктур особистості (психологічною, соціальною, досвідовою (професійною) і біологічною). У цілому, нині існує два підходи до вивчення здібностей особистісно-діяльнісний та функціонально-генетичний (вроджений). Психологи особистісно-діялісного підходу розглядають здібності як складну, системну особливість особистості, яка визначає її придатність до діяльності [215, с. 558; 121, с. 21], уточнює, що не окремі здібності як такі безпосередньо визначають можливості виконання будь-якої діяльності, а лише своєрідне особливе поєднання цих здібностей, яке характеризує дану особистість. С. Максименко розглядає здібності як індивідуально-психологічні особливості, які є умовами успішного виконання певної діяльності, і які визначають відмінності в оволодінні необхідними знаннями, навичками та уміннями.

Такі визначення досить всесторонньо характеризують підприємця, де характерологічні риси і здібності складають цілісне утворення, що веде до підприємницького успіху. Вивчаючи здібності і риси характеру, що сприяють підприємницькому успіху, необхідно не протиставляти їх, а шукати ту спільну основу, що дає можливість формувати таку складну здібність, як здібність до підприємництва [173, с. 143]. При вивченні здібностей підприємця, як зрілої особистості, стає очевидним, що сила характеру є індикатором здібності людини до самовизначення, здатної відстоювати і зберігати себе як особистість. Свого часу С. Рубінштейн [113, с. 293–294] в регулятивній функції виокремив стимулюючу і виконавчу сторони, а в особистості як основні дві психічні властивості – характер і здібності, стверджував, що стимулюючий ефект регулюючої функції психічної діяльності закріплено в особистості у формі характеру, виконавчий – у формі здібностей. З теоретичних поглядів Т. Артем'євої [18, с. 134], виходить, що здібності в діяльності з кожним операційним виробничим циклом переходять в нову, вищу діяльність.

Діяльність здібного фахівця в певній підприємницькій сфері призводить до додаткового психологічного ефекту – задоволення від свого результату, розвитку потенційних здібностей, а невдача нездібної людини – до відмови від діяльності.

Таким чином, теоретичним підґрунтям емпіричного дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП стало визначення вченими серед ресурсів економічної діяльності ресурсу «підприємницькі здібності», які в теоретичному плані беруть свій початок з функціональної теорії функціонально-динамічної структури особистості, яка разом з поглядами С. Максименка щодо п'ятої структури особистості «здібності» поєднання чотирьох структурних елементів особистості з характерологічними рисами і здібностями, поглядами С. Рубінштейна на здібності як складну синтетичну особливість, яка визначає її придатність до діяльності, з уточненнями Б. Теплова, що здібності обов'язково зумовлюють і пов'язані з успішністю професійної діяльності і лише своєрідне їх поєднання зумовлює успіх і характеризує конкретну особистість. При дослідженні професійних здібностей у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП ми враховували теоретичні та практичні наукові положення, що стосуються регуляторної функції діяльності, яка виконує стимулюючий ефект і закріплюється у формі характеру, а виконавчий – у формі здібностей, а також поглиблення цього положення Т. Артем'євою щодо додаткового психологічного імпульсу, який має високий рівень професійних здібностей і наштовхує до розкриття потенційних можливостей і ефективного використання актуальних здібностей.

Виходячи із загального методичного підходу у нашій роботі – генетико-моделюючого методу дослідження особистості у структурі самовизначення ми використали основний його принцип – аналізу результатів за одиницями і виокремленням цих одиниць за факторним аналізом як професійних здібностей (професійного спрямування), що дає можливість визначати рівень за комплексом інформативних методик.

Схильність до підприємницької діяльності визначають використовуючи «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST-General measure of Enterprising Tendency)». Тест містить 54 твердження, особисте ставлення до яких необхідно розташувати у бланку відповідей відповідно до того, чи погоджується оптант із твердженням, чи ні. Бали відповідей розбиваються на п'ять секцій, кожна секція оцінює конкретну рису. Високий бал по кожній секції означає ступінь вираженості риси, яка оцінюється у цій секції.

Секція 1. Потреба в досягненнях (подальшому розвитку). Максимальний бал – 12, середній – 9. Якщо отримано велику кількість балів, то особистість наділена усіма або значною кількістю таких рис: завбачливість; самодостатність; оптимізм; енергійність; наполегливість та рішучість; зорієнтованість на результат; ретельність; самовпевненість.

Секція 2. Потреба в незалежності, автономії. Максимальний бал – 6, середній – 4. Якщо отримано велику кількість балів у цій секції, то для оптанта є характерним: робити щось нетрадиційне; працювати наодинці; робити все по-своєму; говорити все, що думає; не схилитися під тиском групи; проявляти упертість та цілеспрямованість; не піддаватися тиску наказів; вирішувати все самотійно.

Секція 3. Схильність до творчості, творчі здібності, нахили. Максимальний бал – 12, середній – 8. Якщо отримано високий бал, то для особи є характерним: виявляти схильність до нового, невідомого; мрійливість; здогадливість і розвинута інтуїція; очікування виклику, змагання; багато ідей; допитливість.

Секція 4. Вміння йти на розумний (зважений) ризик. Максимальний бал – 12, середній – 8. Якщо отримано високий бал, то для особи характерно: адекватна оцінка власних можливостей; оцінка скоріше вигоди, ніж можливості поразки; здатність діяти в умовах неповної інформації; прийняття складних, але досяжних цілей; не надто висока амбіційність.

Секція 5. Цілеспрямованість та рішучість. Максимальний бал – 12, середній – 8. Якщо отримано високий бал у цій

секції, то оптант схиляється до: не покладання на долю, випадок; зіставлення результатів з докладеними зусиллями; здатність контролювати свою долю; впевненість у собі і у своїх діях; творення власного успіху своїми руками; використання можливостей; прояв значної наполегливості при досягненні поставленої мети.

Для дослідження рівня сформованості у майбутніх менеджерів адаптаційної мобільності використовувалась методика експертної оцінки «Адаптаційна мобільність» [85].

За 12 показниками (інтерес до нових ідей; адаптивність; комунікабельність; перехід від однієї діяльності до іншої; готовність розв'язання складних ситуацій; схильність до впровадження нових ідей; схильність до розвитку і протистояння дестабілізуючим впливам; відповідальність за нововведення; здатність до інноваційних перетворень; творчий підхід до завдань; спрямованість на перемогу і успіх) визначено такі рівні адаптаційної мобільності майбутніх фахівців ТПП:

- високий рівень – це студенти, які мають готовність до адаптаційної мобільності. Вони прагнуть новизни інноваційних перетворень, виявляють інтерес до нових ідей, але при цьому завжди діють відповідно до обставин. Кількісний показник: 41–48 балів;
- середній рівень – це студенти, які виявили двополюсні ознаки: з одного боку, ті, кому притаманна дуже велика здатність до будь-яких змін; з іншого, – ті, які не проти змін, проте часто до всього ставляться з достатньою часткою консерватизму. Кількісний показник: 30–40 балів;
- низький рівень – це студенти, які не схильні до інновацій. Їм притаманна стереотипна поведінка. Вони дуже емоційно переживають будь-які зміни в житті, не схильні до змін та їх запровадження. Кількісний показник: 20–29 балів і менше.

Методика, що створена Т. Лірі, Р. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 році, призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе та ідеальне «я», а також для вивчення взаємостосунків в малих групах. За допомогою цієї методики виявляється переважаючий тип відносин до людей в самооцінці і взаємооцінці [30, с. 600].

Для уявлення основних соціальних орієнтацій Т. Лірі розробив умовну схему у вигляді кола, розділеного на сектори. В цьому колі по горизонтальній і вертикальній осях позначено чотири орієнтації: домінування – підкорення, дружелюбність – ворожість. У свою чергу ці сектори поділено на вісім. Для ще більш точного опису коло поділяють на 16 секторів, але частіше використовуються октанти, певним чином орієнтовані відносно двох головних осей.

Схема Т. Лірі заснована на припущенні, що чим ближче результати обстежуваного до центру кола, тим сильніше взаємозв'язок цих двох змінних. Сума балів кожної орієнтації переводиться в індекс, де домінують вертикальна (домінування – підкорення) і горизонтальна (дружелюбність – ворожість) осі. Відстань отриманих показників від центру кола указує на адаптивність або екстремальність інтерперсональної поведінки.

Т. Лірі пропонував використовувати методику для оцінки поведінки людей, тобто поведінки в оцінці оточуючих (зі сторони), для самооцінки, оцінки близьких людей, для опису ідеального «я». Відповідно до рівня діагностики змінюються інструкції для відповіді.

Максимальна оцінка рівня – 16 балів, але вона розділена на чотири ступеня вираженості відношення: 0–4 бали – низький, 5–8 балів – помірний (адаптивна поведінка), 9–12 балів – високий (екстремальна поведінка), 13–16 балів – екстремальний (до патології).

Різні напрями діагностики дозволяють визначити тип особистості, а також зіставити дані за окремими аспектами, наприклад, соціальне «я», реальне «я», «мої партнери».

Дослідження комунікативних та ораторських схильностей можливе за допомогою тесту-опитувальника КОС [176]. Тест містить 40 запитань, мета обробки результатів – отримання індексів комунікативних та організаційних схильностей.

Рівень розвитку комунікативних та організаційних схильностей характеризується за допомогою оцінок за шкалою.

Обстежувані, які отримали оцінку 1 – люди з низьким рівнем прояву комунікативних та організаційних схильностей.

Обстежувані з оцінкою 2 мають комунікативні і організаційні нахили нижче середнього рівня. Вони не прагнуть до спілкування, у багатьох справах уникають прояву самостійних рішень та ініціативи.

Для обстежуваних, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаційних схильностей. Вони прагнуть контактів з людьми, наполягають на власній думці, хоча потенціал їхніх нахилів не відрізняється високою стійкістю.

Обстежувані з оцінкою 4 належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаційних схильностей. Вони не займаються суспільною діяльністю, виявляють ініціативу в спілкуванні, здатні приймати самостійні рішення в критичних ситуаціях.

Обстежувані, які отримали вищу оцінку – 5, мають дуже високий рівень прояву комунікативних та організаційних схильностей. Вони потребують комунікативної і організаційної діяльності, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює, ініціативні [176, 178].

З метою вивчення рівня психологічної готовності до підприємницької діяльності ми використали «Тест для визначення готовності до підприємницької діяльності» з діагностикою показників за такими шкалами, як: ініціативність, ставлення до інших, здатність взяти відповідальність на себе, лідерство, організаційні здібності, самооцінка працездатності, здатність приймати рішення, довіра словам, цілеспрямованість і рівень здоров'я.

Якщо обрано 8 і більше відповідей за № 1 – така особа має всі задатки для того, щоб стати менеджером у підприємницькій сфері. Якщо ні, то в процесі роботи може виникати більше проблем, ніж бажано. Доцільно залучити на допомогу досвідчених партнерів, які зможуть компенсувати недоліки. Якщо обрано 5 і більше разів відповіді за № 3, краще не займатися підприємницьким видом діяльності.

2.2.3. Особливості дослідження індивідуально-психологічного компонента професійного самовизначення особистості

Успішність підприємницької діяльності залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх чинників, але особистість підприємця як предмет вивчення унікальної, неповторної і цілісної системи в її єдності потребує методу вивчення, який був би адекватний цьому предмету. З метою дослідження психологічних особливостей професійного СВ майбутніх фахівців ТПП ми використали генетико-моделюючий метод дослідження особистості [183]. Автори розглядають цей метод як теоретично оформлений засіб і водночас результат специфічного і цілеспрямованого опрідметнення ідей і уявлень науковця про предмет вивчення, результати якого дослідник отримує, узагальнює та інтерпретує як наукову інформацію.

Генетико-моделюючий метод, запропонований авторами, має аналітичну, довідкову та емпіричну складові, що у поєднанні дає можливість виокремити в цілісній особистості такі змістовні одиниці, які були б самостійними, несли у собі цілісність і забезпечували в своїй сукупності саморозвиток і функціонування. Кожна отримана «одиниця» системи (компоненти, складові), що самодетермінуються, саморозвиваються, саморегулюються принципово відрізняються від тих, що отримані в інших методах, так як вони взаємодіють і функціонують (за визначенням методів генетико-моделюючого методу, кожна «одиниця» має бути «живою»). При цьому вчені наголошують, що сама особистість теж є цілісною «одиницею», а психіка людини особистісна і будь-яке дослідження чи виокремлення часткового процесу чи явища буде адекватним лише тоді, коли це часткове (компонент, складова) розглядатиметься як змістовна характеристика особистості [183].

Виходячи з актуальності проблем людського капіталу у практичній діяльності вивчення фахівця з його індивідуально-психологічними особливостями, взаємозв'язаними з

іншими структурними компонентами особистості зацікавило представників психологічної наукової спільноти і треба надати належне, що перш за все, цей напрям організаційної психології зосередився у наукових школах С. Максименка, Л. Карамушки, Г. Ложкіна, М. Корольчука, Ю. Швалба. Вчені на підставі «теорії рис», «природжених здібностей» [5, 145, 244, 251, 267, 268]; «функціонально-динамічної структури особистості К. Платонова [186] оновлено й доповнено концепцію цілісної системи особистості С. Максименка [137, 183], виокремлено окремі риси, властивості та їх єдність, що зумовлюють успішність професійної діяльності фахівців.

Так, І. Задорожнюк вивчала феномен ризику і його економіко-психологічну інтерпретацію [68]; С. Максименко представив фундаментальні основи щодо генези буття особистості та професійно-значимих структурно-функціональних компонентів підприємців і менеджерів; Г. Ложкін, В. Комаров [131, 132] розглянули споживацьку поведінку особистості та розробили разом з В. Спасенніковим новий посібник з економічної психології; Ю. Пачковський з'ясував соціально-психологічні особливості підприємницької діяльності і поведінки [173, 174, 175]; С. Рошин досліджував психологічні засади успішного підприємництва [213, 214]; О. Чирикова аналізувала психологічні особливості та особистісні передумови успішної діяльності російських підприємців [255]; Г. Турецька висловила думку канадських учених щодо успішності таких особистісних рис підприємницької діяльності, як: реалістичність, критичність, високий рівень домагань, зважений ризик і прогноз розвитку подій [183]; Ю. Швалб і О. Данчева наводять десять психологічних якостей успішних бізнесменів [261]; А. Карпов і С. Михайлова стверджують, що здатність діяти в складних ризикованих і невизначених ситуаціях, не може бути зведена тільки до вольових якостей особистості, а розглядають цю здатність як продукт їх закономірної інтеграції та організації, на підставі чого формується нова якість стійкості суб'єкта підприємництва до невизначеності, ризиків і складних ситуацій [87].

Для дослідження особистісних властивостей обстежуваних нами була застосована методика багатофакторного дослідження особистості (16 PF), розроблена Р. Кеттеллом. Даний опитувальник ґрунтується на окремих рисах темпераменту і особистісних якостях і охоплює широку сферу особистості, причому кожен фактор відображає деяку реальну систему узагальнених рис особистості [30].

На основі якісного і кількісного аналізу змісту особистісних факторів і їх взаємозв'язків виділяють такі блоки факторів:

1. Інтелектуальні особливості: фактори В, М, Q₁.
2. Емоційно-вольові особливості: фактори С, G, O, Q₃, Q₄.
3. Комунікативні властивості і особливості міжособистісної взаємодії: фактори А, Н, F, E, Q₂, N, L.

Опитувальник FPI (Фрайбурзький особистісний опитувальник) форми В призначений для діагностики станів і властивостей особистості, які мають першочергове значення для процесу соціальної адаптації і регуляції поведінки. Особистісний опитувальник створений для прикладних досліджень з урахуванням досвіду побудови у застосуванні таких широко відомих опитувальників, як 16 PF, MMPI, EPI та ін. Шкали опитувальника сформовані на основі результатів факторного аналізу і відображають сукупність взаємозв'язаних факторів [193].

Шкали опитувальника I–IX – є основними або базовими, а X–XII – похідними, інтегруючими. Шкала I (невротичність); шкала II (спонтанна агресивність); шкала III (депресивність); шкала IV (подразливість); шкала V (комунікабельність); шкала VI (урівноваженість); шкала VII (реактивна агресивність); шкала VIII (сором'язливість); шкала IX (відкритість); шкала X (екстраверсія – інтроверсія); шкала XI (емоційна лабільність); шкала XII (маскулінізм – фемінізм).

За допомогою методики Дж. Холланда можна визначити певний тип особистості та визначити професії, що відповідають даному типу, в яких людина може досягти максимальних успіхів. Згідно з терією професійного відбору Дж. Холланда,

більшість людей може бути віднесена до одного з шести типів: реалістичний тип (Р-тип), дослідницький тип (Д-тип), артистичний тип (А-тип), соціальний тип (С-тип), підприємницький тип (П-тип), конвенційний тип (К-тип) [194].

Чим більша кількість балів за кожною шкалою, тим ймовірніша належність оптанта до певного типу. Особи з високою та середньою сумісністю інтересів легше задовольняться роботою, якщо їх код відповідає коду професії [194].

2.2.4. Психодіагностичні методи дослідження емоційно-вольового компонента професійного самовизначення обстежуваних

Науковці Гарвардського університету у своїх дослідженнях визначили, що успішність у будь-якій професійній діяльності зумовлена на 33% технічними (професійними) знаннями, навичками та інтелектуальними здібностями і на 67% емоційною компонентою [233]. Розвиваючи ці ідеї, Л.С. Тараєвська стверджує, що на відміну від IQ (загальний інтелект), рівень якого значною мірою визначається генетично, то рівень емоційного інтелекту залежить від особистих зусиль кожної людини і це потенційна сфера, яка розвивається протягом усього життя [233], що є важливим для розвитку емоційно-вольового компонента у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП.

Емоційно-вольова сфера особистості у всіх своїх проявах впливає на інші сфери особистості: пізнавальну, досвідові (професійну), поведінкову, комунікативну як позитивно, так і дезорганізуючи їх, оскільки виникнення того чи іншого стану пов'язане зі зміною ефективності виконуваної діяльності. У зв'язку з особливостями підприємницької діяльності фахівцям доводиться працювати в умовах зовнішніх і внутрішніх ризиків, конкуренції середовища, в умовах невизначеності, тому суттєвого значення набуває емоційно-вольовий потенціал особистості поряд з іншими професійно значимими властивостями фахівців. Особливого значення емоційно-во-

льова сфера набуває для осіб, які прагнуть займатися ТПД, адже, як стверджують С. Максименко, А. Мазаракі, при обмеженнях грошового капіталу можна скористатися можливостями його залучення з інших доходів, у разі певних прогалин у ЗНУ можна найняти фахівців цієї галузі, але для реалізації функції підприємця йому абсолютно необхідні особистісні емоційний і соціальний капітал [183]. Мірою емоційного капіталу на думку вченого Бар-Она є наявність емоційного інтелекту. Останній розглядається вченими П. Саповим, Дж. Майором як здібність усвідомлювати емоції, досягати і генерувати їх так, щоб позитивно впливати на мислення, усвідомлювати емоції та їх значення: відповідно управляти ними (вольовий компонент), щоб сприяти своєму емоційному та інтелектуальному зростанню, а також на думку Бар-Она, як емоційні і соціальні здібності, які впливають на можливості індивіда успішно відповідати вимогам навколишнього середовища (адаптивний компонент) і протистояти опору (управляти стресом) [183].

Отже, емоційно-вольова сфера у підприємців розглядається нині як складова особистісного капіталу, куди входить емоційний інтелект, що є мірою емоційного капіталу особистості. Його складовими є: внутрішньоособистісна сфера (розуміння і управління собою), управління стресом (толерантність і рівень самоконтролю своїх дій), що пов'язано з вольовою сферою; міжособистісна сфера (здатність до комунікації, взаємодії); сфера адаптивності (оцінка дійсності, гнучкість, уміння розв'язувати проблеми) і емоційна сфера загального настрою (оптимізм, задоволення життям). Таким чином, з аналізу даних літератури відомо, що психологічна діагностика емоційно-вольового компонента емоційного капіталу особистості можлива завдяки комплексу інформативних методик, які дають змогу визначити її особливості, на підставі чого вдосконалювати емоційно-вольову сферу з метою примноження емоційного капіталу за рахунок зростання своїх потенційних особистісних можливостей отримати прибутки від торговельно-підприємницької діяльності [183].

Сформованість у обстежуваних рівня суб'єктивного контролю в різних життєвих ситуаціях визначається за методикою «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК). Методика виявляє екстернальний або інтернальний тип поведінки. У першому випадку людина вважає, що події, які з нею відбуваються – результат дії зовнішніх сил – випадку, людей тощо. У другому випадку людина інтерпретує значущі події як результат своєї власної діяльності [64, 194].

Локус контролю, характерний для індивіда, універсальний щодо будь-яких подій та ситуацій, з якими йому доведеться зустрітися. Відповідний тип контролю характеризує поведінку цієї особистості і при невдачах, і при досягненнях, причому це стосується різних галузей соціального життя. Конформна та поступлива поведінка більш властива людям із екстернальним локусом. Інтернали менш схильні підпорядковуватись тиску інших, чинять спротив, коли відчувають, що ними маніпулюють, характерне прагнення до постійного спілкування. Екстернальність корелює з тривожністю та депресією. Методика містить такі шкали: загальної інтернальності, інтернальності в галузі досягнень, інтернальності в галузі невдач, інтернальності у сімейних стосунках, інтернальності в галузі виробничих відносин, шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороб. Таким чином, РСК пов'язаний з відчуттям людиною своєї сили, гідності, відповідальності за те, що відбувається, з самоповагою, соціальною зрілістю та самостійністю особистості [206].

Емоційно-вольова сфера досліджувалась за методикою «Вольової саморегуляції» А. Зверкова та Е. Ейдмана. [176] Рівень розвитку вольової саморегуляції може визначатися за такими властивостями характеру, як наполегливість та самовладання.

Оцінка рівня вольової саморегуляції визначається порівнянням із середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони становлять більше половини максимально можливої суми збігань, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості чи самовладання.

Для шкали загальної саморегуляції (В) ця величина становить 12, для шкали наполегливості (Н) – 8, для шкали самовладання (С) – 6.

Високий бал за шкалою В властивий емоційно зрілим, активним, незалежним, самостійним особам, їх відрізняє спокій, упевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку. Низький бал спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, вразливих, невпевнених у собі, зі зниженим фоном активності.

Субшкала наполегливості характеризує силу намірів людини – її прагнення до здійснення розпочатої справи. На позитивному полюсі – діяльні, працездатні люди, які активно прагнуть до виконання запланованого, їх мобілізують перешкоди на шляху до мети. Низькі значення за цією шкалою вказують на підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, що можуть призвести до непослідовності в поведінці.

Субшкала самовладання відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і стану. Високий бал за даною шкалою набирають люди емоційно стійкі, які добре володіють собою в різноманітних ситуаціях. На другому полюсі цієї субшкали – спонтанність, імпульсивність, які у поєднанні з вразливістю та переважанням традиційних поглядів захищають людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному настрою.

Для самооцінки емоційних станів використали методику, яка розроблена американськими психологами А. Уессманом і Д. Риксом «Самооцінка емоційного стану» [108]. Вимірювання в цій методиці проводиться за десятибальною шкалою і включає такі показники: П1 (показник), С (самооцінка) «спокій – тривожність» (індивідуальна самооцінка); П2-С «енергійність – втомленість»; П3-С «піднесеність – пригніченість»; П4-С «почуття впевненості в собі – почуття безпорадності»; П5-С – сумарна (за чотири шкалами) оцінка стану [108].

2.3. Мета, завдання, методика та організація формувального етапу дослідження професійного самовизначення фахівців

Мета формувального експерименту полягала у розробці, апробації та визначенні ефективності психологічної програми, спрямованої на розвиток професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Відповідно до мети сформульовано такі завдання: розробити та здійснити апробацію програми розвитку професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва та визначити її ефективність. Виконання завдань формувального експерименту здійснювалося в процесі реалізації двох етапів дослідження. На першому етапі розроблено зміст та структуру програми розвитку професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва. На другому етапі було здійснено апробацію та експериментальну перевірку запропонованої психологічної програми.

У формувальному етапі дослідження взяло участь 45 осіб.

Підвищити рівень професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва можливо в результаті використання під час професійної підготовки спеціальних технологій, що забезпечують реалізацію таких психологічних умов: формування мотивації щодо оволодіння професією; розвиток професійно важливих якостей; оволодіння засобами та прийомами забезпечення ефективної безконфліктної взаємодії майбутніх працівників торговельного підприємництва; розвиток підприємницьких здібностей; вдосконалення умінь психічної саморегуляції та формування навичок протистояння стресу.

Психологічна програма ґрунтується на розробленій нами моделі професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва (рис. 2.2).

Психологія професійного самовизначення особистості

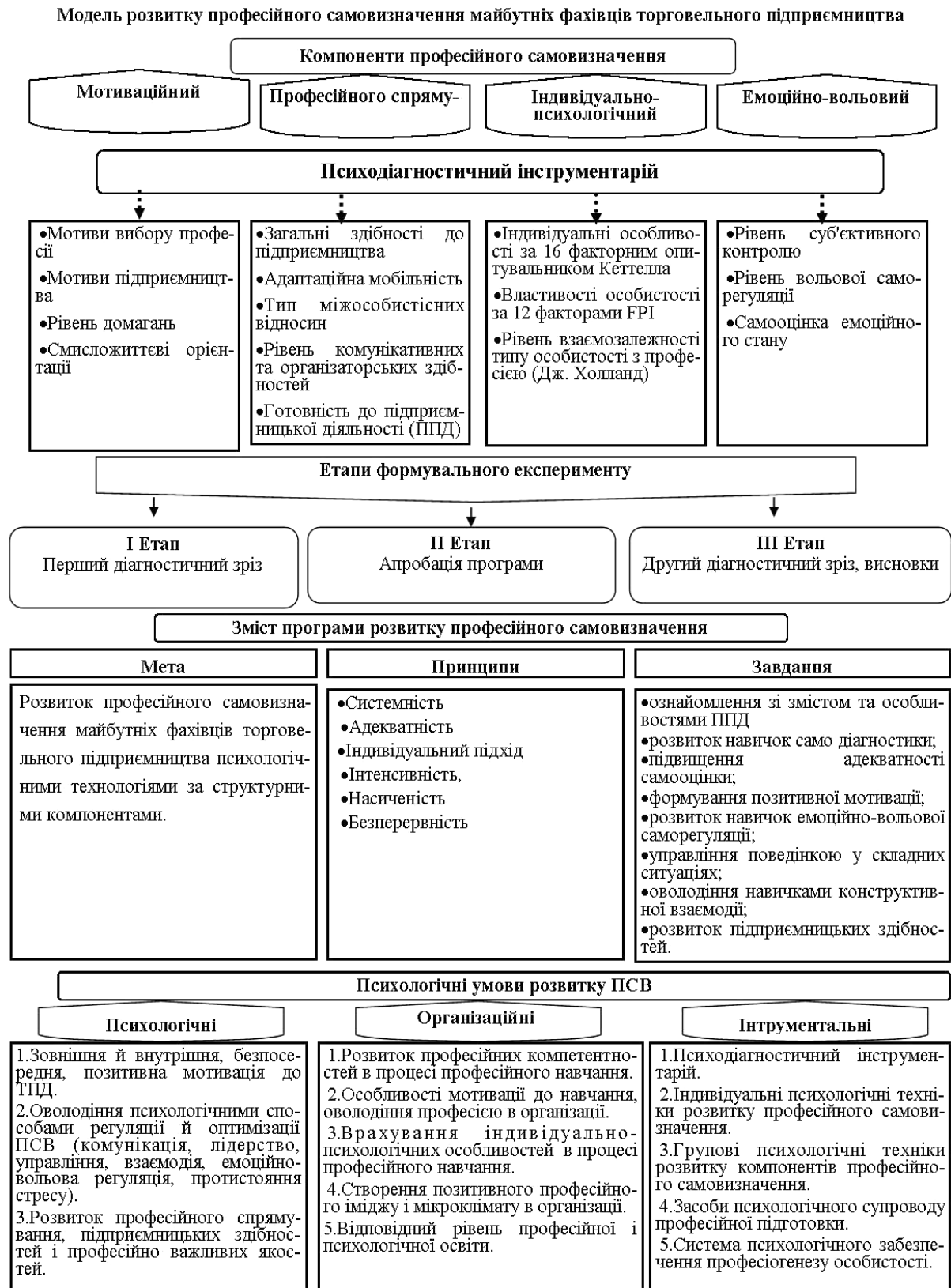


Рис. 2.2. Модель розвитку професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

Розділ 2. Методичні засади та психодіагностичний інструментарій дослідження професійного самовизначення фахівців торговельного підприємництва

Розвиток професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва ми здійснювали за рахунок розвитку його структурних компонентів в умовах тренінгу, тобто цілеспрямовано впливаючи на його компоненти процедурами і прийомами, релевантними характеру цих компонентів.

Психологічна програма сприяє формуванню знань, навичок і вмінь, а також оптимізує розвиток професійних мотивів та особистісних характеристик, важливих для успішної професійної діяльності.

Формувальний експеримент включає три етапи: здійснення першого діагностичного зрізу; впровадження психологічної програми розвитку професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва; здійснення другого діагностичного зрізу, підведення підсумку, проведення порівняльного аналізу, узагальнення результатів.

З метою розвитку професійного самовизначення особистості ми виходили з підходу до змісту та структури роботи організаційних психологів, розробленого в лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України [236]. Згідно з цим підходом, структура психолого-організаційної технології включає інформаційний, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти. Реалізуючи дану технологію для розвитку професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва було використано психологічний тренінг [236].

При розробці і підготовці психологічної програми було використано принципи системності, особистісного підходу, комплексність використання методичних засобів та організаційних прийомів; принципи групової психологічної роботи (занурення у груповий досвід, систематична рефлексивна спрямованість, активна творча взаємодія учасників тренінгу) [84, 180, 181, 236].

Цілеспрямований вплив на основні компоненти професійного самовизначення пов'язано з вирішенням таких основних завдань:

- ознайомлення студентів з сутністю та особливостями торговельно-підприємницької діяльності; складовими підприємницької поведінки; чинниками успішності підприємницької діяльності; розширення уявлень про шляхи і можливості самореалізації у професійній сфері;
- розвиток навичок самодіагностики рівня розвитку компонентів професійного самовизначення, підвищення адекватності самооцінки;
- формування позитивної мотивації стосовно майбутньої професійної діяльності;
- удосконалення вмій психічної саморегуляції станів і управління поведінкою у складних ситуаціях;
- оволодіння уміннями та навичками конструктивного розв'язання конфліктів у міжособистісній взаємодії;
- розвиток підприємницьких здібностей.

Інструментарій психологічного тренінгу включав у себе інтерактивні та проєктивні техніки групової психологічної роботи, а саме: міні-лекції, груповий «мозковий штурм», метод незакінчених речень, групові дискусії, роботу в малих групах. Під час тренінгових занять застосовувались методи, що припускають активні дії учасників з відпрацювання практичних навичок, отримання об'єктивного зворотнього зв'язку, рефлексивні процедури з усвідомлення та аналізу власної поведінки і стану.

Загальна схема тренінгових занять містила такі етапи: створення єдиного психологічного простору, а також зворотного зв'язку (окремий учасник, уся група і навпаки); змістовна інтерпретація ведучим сутності того або іншого явища; проведення дискусій, рольової гри або здійснення (показ) окремих вправ для створення ситуацій рефлексії; одержання зворотного зв'язку у вигляді суджень, думок, нових ідей, пропозицій від всіх її учасників, упорядкування інформації і спільне її резюмування; зняття психологічної напруженості (релаксаційні вправи), підведення підсумків заняття (зіставлення цілей заняття з отриманим результатом) і постановка завдань на відпрацювання набутих навичок у повсякденній діяльності і поведінці.

Основними принципами проведення занять були: «тут і зараз»; щирості і відкритості; відкритого зворотного зв'язку; активності на заняттях; добровільності участі у тренінговій роботі; рівності позицій, визнання особистісних норм кожного учасника; екологічності комунікацій, безпеки учасників і захищеності їх від брутальності; схвалення і взаємопідтримки учасниками один одного, заохочення інтелектуального та емоційного ризику; гнучкості рольової тактики; використання Ти-звернення [181, 236].

Організаційно тренінг розрахований на першокурсників і випускників. Блок для першокурсників включав 28 год і проводився протягом 7 днів по 4 год; блок для випускників – 24 год, що був реалізований за 4 дні по 6 год.

У експерименті всього брало участь 90 студентів. Експериментальна група становила 45 осіб. Крім цього, для перевірки і порівняння ефективності використовуваних під час експерименту методик і процедур, вхідному і вихідному тестуванню піддавалися студенти, що входили до контрольної групи (68 осіб).

Програма тренінгу складалася з етапів знайомства, основної частини та підведення підсумків групової роботи.

Сутність формувального експерименту полягала у цілеспрямованому впливі під час проведеного тренінгу на компоненти професійного самовизначення. При цьому, виходячи з визнання різного рівня розвитку (сформованості) компонентів психологічної структури професійного самовизначення у майбутніх фахівців торговельного підприємництва, вплив припускав або їхнє формування, або розвиток, або корекцію. Формувальний вплив орієнтований на складові професійного самовизначення, а саме мотиваційний, індивідуально-психологічний, емоційно-вольовий компоненти та компонент професійного спрямування.

Дуже важливим для формування професійного самовизначення є усвідомлення вимог професійної діяльності і рівня особистісних якостей, чіткі увлення про професію, професійно важливі якості, наявність адекватної самооцінки, реалістич-

ність професійних цілей, вміння узгоджувати цілі із засобами і способами їх досягнення. Тому тренінг для першокурсників спрямований на розвиток уявлень про майбутню професійну діяльність, формування реалістичної впевненості в собі, підвищення самооцінки, формування життєвих планів і корегування ціннісних орієнтацій, вдосконалення навичок психічної саморегуляції, розвиток комунікативної компетентності та формування конструктивного підходу до розв'язання конфліктів.

Зміст програми для випускників включав сприяння усвідомленню чинників успішної підприємницької діяльності, власних потреб, професійних інтересів, цінностей і планів, формування професійно-важливих якостей, розвиток мотивації досягнення.

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Для першокурсників

I етап. Вступ до тренінгу. Знайомство учасників тренінгу. Вивчення та аналіз очікувань учасників тренінгу. Визначення мети та завдань тренінгу. Ознайомлення з принципами та правилами групової роботи.

II етап. Основна частина

Тема 1. Зміст, структура та функції професійного самовизначення майбутніх працівників торговельного підприємництва. Міні-лекція: «Особливості професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва». Рефлексивне завдання із подальшим обговоренням: «Зміст діяльності підприємця. Чинники успішності підприємницької діяльності». Метод незакінчених речень із подальшим груповим обговоренням «Я обрав дану спеціальність тому, що». Рольові ігри: «Самопрезентація, або Хто Я?», «Голосуйте за мене», «Розмова на чистоту», «Позитивний монолог», «Холодний суп», «Мої недоліки».

Тема 2. Психологічні аспекти торгівельної діяльності. Загальні основи психології торгівлі. Міні-лекція: «Психологічні аспекти торгового бізнесу». Групова дискусія: «Професійно-важливі якості працівника торговельного підприємництва». Рольові ігри: «І тут Ви йому говорите», «Переконання», «Розслаблення», «Медитація на диханні». Робота в парах: «Складні ситуації».

Тема 3. Зміст та особливості підприємницької діяльності. Міні-лекція: «Ресурси підприємницької діяльності». Мозковий штурм: «Особистісний капітал підприємця». Рольові ігри: «Відлуння», «Постав себе на місце іншого», «Так означає Ні», «Позитивне мислення», «Щасливе майбутнє», «Млин», «Зміна негативних думок на позитивні», «Спина до спини», «Конфліктні ситуації».

III етап. Підведення підсумків групової роботи. Рефлексивний аналіз групової роботи: «Мій досвід у результаті тренінгу». Побажання учасникам тренінгу. Анкетування: «Мої враження від тренінгу», «Ефективність роботи тренінгу».

Для випускників

I етап. Вступ до тренінгу. Знайомство учасників тренінгу. Вивчення та аналіз очікувань учасників тренінгу. Визначення мети та завдань тренінгу. Ознайомлення з принципами та правилами групової роботи.

II етап. Основна частина

Тема 1. Мотиваційний фактор в успішності підприємницької діяльності. Міні-лекція: «Психологічні типи підприємців». Групова дискусія: Мотивація та її роль у підприємницькій діяльності». Рольові ігри: «Випусти пару», «Придумай девіз», «Прийняття себе», «Дихання», «Повне дихання», «Контакти», «Хто винен або кому сказати спасибі».

Тема 2. Індивідуальні особливості як фактор підприємницького успіху. Міні-лекція: «Індивідуально-психологічний вимір особистості підприємця». Рефлексивне завдання із подальшим обговоренням: «Психологічні ознаки підприємництва: ризик, активність, творчість, лідерство». Практичні

вправи: «Хвастощі», «Контраст», «Контраргументи», «Я-реальне і Я-ідеальне», «Яким мене бачать», «Плани на майбутнє», «Викладення своєї позиції».

Тема 3. Формування та розвиток професійно-важливих якостей, що забезпечують успіх діяльності. Міні-лекція: «Психологічні чинники підприємницької активності». Практичні вправи: «Якості лідера», «Тренування лідерства», «Переправа», «Мої ресурси», «Планування майбутнього», «Копіювальна машина», «Співбесіда». Мозковий штурм: «Здібності особистості, що сприяють підприємницькому успіху».

III етап. Підведення підсумків групової роботи. Рефлексивний аналіз групової роботи: «Мій досвід у результаті тренінгу». Побажання учасникам тренінгу. Анкетування: «Мої враження від тренінгу», «Ефективність роботи тренінгу».

Висновки до розділу 2

Розроблено концептуальну модель дослідження, у якій визначено загальну організацію роботи за трьома етапами, загальні методичні прийоми та особливості психодіагностичного інструментарію для визначення рівня сформованості його компонентів у майбутніх фахівців торговельного підприємництва. Організація емпіричного дослідження здійснювалась у три основні етапи з 2010 по 2014 роки включно.

Перший етап – присвячено теоретичному аналізу ступеня розробленості проблеми професійного самовизначення особистості у науковій літературі. На цьому ж етапі обґрунтовано методи і психодіагностичні методики, визначено стратегію і концептуальну модель емпіричного дослідження.

На другому етапі з'ясовано зміст, структуру і особливості проявів ПСВ майбутніх фахівців ТПП; визначено структурні компоненти та зв'язки між показниками, розроблено психологічну програму розвитку ПСВ майбутніх фахівців ТПП.

На третьому етапі проведено формуючий експеримент і здійснено порівняльний аналіз результатів апробації психологічної програми розвитку і професійного самовизначення, зроблено узагальнення та висновки.

Особливості організації роботи полягали у тому, що у констатуючому експерименті на першому етапі взяло участь дві групи студентів: 68 випускників і 84 першокурсників. Специфіка формуючого експерименту полягала у тому, що він складався із трьох послідовних стадій, на яких реалізувалися завдання визначення ефективності розвитку ПСВ студентів в окремих групах. На першій стадії відбувалося перше обстеження контрольних груп та фонове експериментальних груп. На другій стадії – апробаційній в експериментальній групі впроваджувалася психологічна програма розвитку професійного самовизначення і на третій стадії, узагальнюючій, проводилось друге обстеження, аналізувалися результати порівняльного аналізу з показниками фонових і контрольних обстежень і формулювалися висновки.

У формуючому експерименті взяли участь 30 випускників контрольної групи і 24 особи експериментальної. Вибірки становили студенти КНТЕУ за спеціальністю торговельне підприємство.

Враховуючи різноманіття методичних підходів і принципів дослідження особистості в процесі професіогенезу у відповідності до мети і завдань ми зупинились на генетико-моделюючому методі (ГММ) дослідження особистості. В його основі лежить система таких п'яти принципів, як: аналіз результатів за «одинацями», єдності біологічного і соціального, креативності, рефлексивного релятивізму, єдності генетичної і соціальної ліній розвитку, що запропонував С.Д. Максименко (2012) і, на наш погляд, нині є інтегруючим системно-функціональним методом дослідження особистості.

У відповідності до мети і завдань розроблено концептуальну модель дослідження, яка включає теоретичні засади дослідження професійного самовизначення, обґрунтування методів та методик, особливості організації роботи.

Психологічна програма розвитку ПСВ ґрунтується на загальних принципах психокорекції, психодіагностики і розробленій нами моделі професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва, з використанням психолого-організаційної технології, яка включає запропоновані Л.М. Карамушкою інформаційний, діагностичний та корекційно-розвивальний періоди.

Підвищити рівень професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва можливо в результаті використання під час професійної підготовки спеціальних технологій, що забезпечують реалізацію таких психологічних умов: формування мотивації щодо оволодіння професією; розвиток професійно важливих якостей; оволодіння засобами та прийомами забезпечення ефективної безконфліктної взаємодії майбутніх працівників торговельного підприємництва; розвиток підприємницьких здібностей; вдосконалення умінь психічної саморегуляції та формування навичок протистояння стресу.

Реалізуючи дану технологію для розвитку професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва, ми використали вплив на його структурні компоненти. Інструментарій психологічного тренінгу включав у себе інтерактивні та проєктивні техніки групової психологічної роботи, а саме: міні-лекції, груповий «мозковий штурм», метод незакінчених речень, групові дискусії, роботу в малих групах. Під час тренінгових занять застосовувались методи, що припускають активні дії учасників з відпрацювання практичних навичок, отримання об'єктивного зворотнього зв'язку, рефлексивні процедури з усвідомлення та аналізу власної поведінки і стану.

Розділ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

3.1. Зміст, структура та прояви професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

3.1.1 Аналіз результатів дослідження мотиваційного компонента особистості

У підрозділі представлено результати дослідження мотиваційного компонента професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва, які свідчать про те, що групи мотивів самовизначення щодо діяльності у сфері підприємництва мають свої особливості щодо ієрархії показників студентів молодших курсів і випускників відповідного напрямку підготовки.

Встановлено, що у випускників безпосередні мотиви, а також внутрішні індивідуальні та соціально-значущі мотиви посідають в ієрархії вищі місця, ніж опосередковані та зовнішні позитивні мотиви. Це свідчить про те, що на етапі безпосереднього підходу до підприємницької діяльності випускники мають адекватну мотивацію цілям і завданням торговельного підприємництва і, навпаки, у першокурсників спостерігається перевага опосередкованих мотивів, а також зовнішніх позитивних і негативних мотивів.

Виходячи з мети роботи ми досліджували дві групи студентів (випускники – група № 1 у кількості 68 осіб; першокурсники – група № 2 у кількості 84 особи) за комплексом інформативних методик, а саме: «Мотиви підприємництва» (Л. Карамушка, Н. Худякова, 2011), «Мотиви вибору професії» (В. Семиченко, 2004), методика В. Горбачевського; методика «Смисложиттєвих орієнтацій» (СЖО).

У табл. 3.1 надано результати дослідження мотиваційного компонента майбутніх фахівців торговельного підприємства. З'ясовано, що у випускників на перших позиціях в ієрархії мотивів підприємництва знаходяться безпосередні мотиви комерційного успіху, свободи та незалежності, ініціативи і активності, а на четвертому місці – інноваційності та ризику. Водночас, у першокурсників перші місця займають опосередковані мотиви – самореалізації, комерційного успіху, мотиви вимушеності і самоповаги, соціальних контактів та групової залежності. Останні місця в ієрархії груп мотивів у сфері підприємництва у випускників займають мотиви самореалізації, соціальних контактів і групової залежності, поваги і самоповаги (7) та вимушеності (5) [86]. Тобто переважно це мотиви, які відносяться до опосередкованих мотивів.

Таблиця 3.1

**Результати дослідження за методикою
«Мотиви підприємництва студентів першокурсників
і випускників», бали**

Група мотивів	Місце	Група № 2 першо- курсники	Місце	Група № 1 випуск- ники
Мотиви комерційного успіху	5	17,5±0,1*	1	14,1 ±2,2
Мотиви свободи та незалежності	6	11,3 ±2,2*	2	13,8 ±2,4
Мотиви ініціативи й активності	7	10,9 ±1,8*	3	12,8 ±2,7
Мотиви інноваційності та ризику	8	10,1 ±1,3*	4	11,5 ±2,0
Мотиви самореалізації	1	14,1 ±1,4*	5	11,1 ±2,3
Мотиви соціальних контактів і групової належності	4	12,0 ±1,9*	6	10,5 ±1,7
Мотиви поваги і самоповаги	2	12,9 ±2,1*	7	9,4 ±1,3
Мотиви вимушеності	3	12,2 ±1,1*	8	8,5 ±1,7

* Відмінності результатів між групами, $p < 0,05$.

У першокурсників останні місця за ієрархією груп мотивів підприємництва розташувались у такому порядку: мотиви інноваційності та ризику (8), ініціативності й активності (7), свободи та незалежності (6), мотиви комерційного успіху (5). Тобто якщо для випускників мотиви комерційного успіху, свободи та незалежності виявилися найбільш значимими, а мотиви вимушеності, поваги і самоповаги найменш значимими, то для першокурсників суттєво значимими мотивами виявилися мотиви самореалізації, поваги і самоповаги і найменш значимими – мотивами ініціативи й активності та інноваційного розвитку.

Таким чином, за аналізом результатів дослідження мотиваційного компонента професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва встановлено, що у випускників безпосередні мотиви посідають в ієрархії вищі місця, ніж мотиви опосередковані, що свідчить про те, що на етапі безпосереднього підходу до підприємницької діяльності випускники мають адекватну мотивацію щодо цілей і завдань діяльності у торговельному підприємстві, і навпаки, у першокурсників спостерігається перевага опосередкованих мотивів.

Проведений аналіз сформованості складових кожного із факторних компонентів самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємства надав можливість схарактеризувати їх особливості.

Рівень сформованості мотиваційного компонента у структурі самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємства аналізувався на підставі отриманих результатів його складових: мотиву вибору професії, ієрархії мотивів підприємницької діяльності та мотиви підприємництва.

На рис. 3.1. показано результати обстеження майбутніх фахівців торговельного підприємства випускників і першокурсників за методикою «Мотиви вибору професії» (В. Семиченко, 2004).

Аналіз мотивів вибору професії у випускників показав, що обирали професію за внутрішніми індивідуально

значущими мотивами та внутрішніми соціально значущими мотивами, які виражені на високому рівні: відповідно $23,1 \pm 1,45$ і $21,7 \pm 1,59$ бала.

Такі, внутрішні (інтровертовані) мотиви вибору вказують на суспільну і особистісну значущість професії – принести користь людям; можливість спілкування; керування іншими людьми; задоволення, яке приносить робота; привабливість професії. Внутрішня мотивація, як стверджує автор методики, виникає із потреб самої людини, тому на її основі людина працює із задоволенням, без зовнішнього тиску [221]. Водночас, у випускників відмічено прояви мотивів вибору професії й за зовнішніми позитивними мотивами ($16,4 \pm 1,69$ бала).

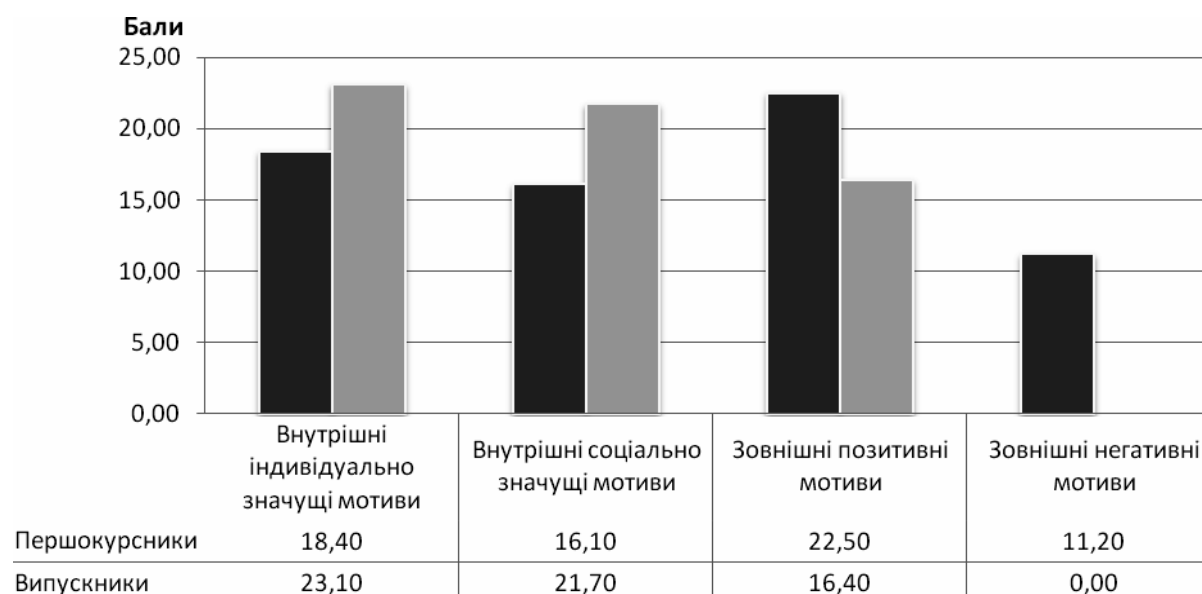


Рис. 3.1. Результати обстеження за методикою «Мотиви вибору професії»

До позитивних зовнішніх мотивів відносять: матеріальне стимулювання, можливість розв’язання власних проблем своїми силами, схвалення оточуючих, тобто стимулювання заради яких людина вважає за необхідне докласти зусиль, щоб отримати результат [221].

Отже, для випускників притаманний вибір професії за внутрішніми (інтравертованими) мотивами гедоністичного спрямування із задоволенням від роботи, спілкування, взаємодії та позитивного ставлення до професії. А наявність середнього рівня вираженості позитивних зовнішніх (екстравертованих) мотивів свідчить про прагнення до матеріального стимулювання, кар'єрного зростання, тобто стимулів, заради яких людина вважає за потрібне докласти свої зусилля для досягнення мети професійної діяльності.

Аналіз результатів обстеження за методикою «Мотиви вибору професії» у першокурсників показує, що зовнішні позитивні мотиви переважають і знаходяться на рівні $22,5 \pm 1,68$ бала. Водночас, внутрішні індивідуально значущі мотиви у першокурсників знаходяться на вищому за середній рівень ($18,4 \pm 1,16$ бала), внутрішні соціально значущі мотиви зафіксовано у межах середнього рівня ($16,1 \pm 1,09$ бала). Особливістю мотивів вибору у першокурсників є наявність зовнішніх негативних мотивів ($11,2 \pm 0,94$ бала), виражених на нижчому за середній рівень. Наявність зовнішніх негативних мотивів свідчить про вплив на особистість шляхом тиску покарання, впливу друзів, критики, осуду й інших санкцій негативного характеру.

Отже, для першокурсників притаманна перевага зовнішнього позитивного мотиву – заробітку, престижу, кар'єрного зростання, проба своїх сил з достатньо вираженими внутрішніми індивідуальними і соціальними мотивами та нижче середнього рівня вираженості зовнішні негативні мотиви, що свідчить про невпевненість у собі, рішучість і односпрямованість щодо вибору професії та їх низької стійкості до зовнішніх негативних впливів.

Аналіз рівня сформованості мотивів вибору професії у майбутніх фахівців торговельного підприємництва у відсотках від загальної кількості опитаних надано у табл. 3.2. Так, мотиви вибору професії у випускників сформовані переважно на високому рівні (67,7%) і середньому (32,3%). Це свідчить про те, що випускники у виборі професії керуються зі

значною перевагою внутрішніх індивідуально і соціально значущих мотивів з урахуванням реалістичних зовнішніх позитивних мотивів. Мотиви вибору професії у першокурсників сформовані з перевагою за зовнішніми позитивними мотивами, з вираженими на середньому рівні внутрішніми індивідуальними і соціально значущими мотивами та з наявністю зовнішніх негативних мотивів, що зумовило сформованість вибору мотивів на високому рівні у 44,1 опитаних, середньому – 31,5 і низькому – 19,4%.

Таким чином, рівень сформованості мотиваційного компонента за методикою «Мотиви вибору професії» у структурі професійного самовизначення показав, що у випускників є переважання внутрішніх (інтравертованих) індивідуально значущих мотивів вибору професії, що виражені на високому рівні, яким притаманне позитивне ставлення до професії, схильність до спілкування, взаємодії з партнерами і керівниками, задоволення від роботи.

Таблиця 3.2

Рівень сформованості мотиваційного компонента за методикою «Мотиви вибору професії»

Рівень розвитку	Група № 1 випускники, %	Група № 2 першокурсники, %
Високий рівень	67,7	44,1
Середній рівень	32,3	31,5
Низький рівень	–	19,4

Примітка: у процентах від загальної кількості опитаних.

Особливість мотивів вибору професії у першокурсників полягає в тому, що вони характеризуються наявністю на середньому і вище за середній рівень внутрішніх індивідуально і соціально значущих мотивів, але з перевагою зовнішніх позитивних мотивів і наявністю зовнішніх негативних мотивів, що свідчить про схильність першокурсників на орієнтацію на заробіток, престиж, кар'єру. Характерними для них є

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

невпевненість у собі, нестача рішучості, однонаправленість щодо вибору професії та низької стійкості до впливу зовнішніх негативних впливів.

Результати дослідження мотиваційної сфери випускників (група № 1) та студентів першокурсників (група № 2) за допомогою методики «Опитувальник Горбачевського» надано у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Результати обстеження за методикою «Опитувальник Горбачевського», бали

Шкали	Група № 2 першокурсники	Група № 1 випускники
1. GVN1 Внутрішній мотив	13,46±2,41	10,76±0,98
2. PZN2 Пізнавальний мотив	15,53±3,74	13,52±2,98
3. GUNYK3 Мотив уникнення	12,61±1,13	9,66*±0,97
4. OZMG4 Мотив змагання	15,53±1,53	10,33*±0,59
5. GZMD5 Мотив зміни діяльності	14,92±2,17	13,90±3,19
6. GSMP6 Мотив самоповаги	12,15±0,23	15,90*±0,59
7. GZNR7 Значущість результатів	12,61±1,35	11,42±2,19
8. GSKL8 Складність завдання	6,46±0,45	4,57*±0,21
9. GVLZ9 Вольове зусилля	12,93±2,19	10,04*±2,14
10. GOCR10 Оцінка рівня досягнутих результатів	9,84±2,89	10,19±3,19
11. GOCP11 Оцінка свого потенціалу	10,92±1,96	13,90*±3,81
12. GNMR12 Намічений рівень мобілізації зусиль	13,76±2,71	10,57*±1,98
13. GOCHR13 Очікуваний рівень результатів	9,00±1,18	9,14±1,25
14. GZNR14 Закономірність результатів	9,53±2,14	13,09±3,27
15. GINC15 Ініціативність	14,00±1,49	15,09±2,96

* Відмінності результатів між групами, $p < 0,05$.

Зважаючи на те, що компоненти 1–6 дають можливість визначити і схарактеризувати ті ситуації, котрі виступають у ролі чинників безпосередньо спонукаючих суб'єктів до того

чи іншого типу діяльності і є рушійними силами розвитку діяльності, зупинимось на цих результатах. Перш за все треба зазначити, що із шести компонентів суттєві відмінності між даними досліджуваних груп мають три – мотив уникнення (компонент 3), якому притаманна негативна спонукаюча цінність результатів, а саме – побоювання показати низький результат і відповідні його наслідки.

Мотив змагання (компонент 4), за яким визначається на скільки суб'єкт надає значення такій характеристиці як перевищення результатів інших суб'єктів, або ж мотив престижу, влади. Мотив самоповаги (компонент 6), який виражений у намаганні суб'єкта ставити перед собою в однотипній діяльності все більш важкі цілі і домагатися їх.

Так, у студентів першокурсників на 5,2 бала (3,5%) переважає мотив престижу (компонент 4), у співставленні з даними групи випускників, на $3,0 \pm 0,1$ (23%) переважає мотив уникнення (компонент 3), тобто боязливість показати низький результат. При цьому мотив самоповаги у випускників (група № 1) вищий, ніж у першокурсників (групи № 2) на $3,8 \pm 0,12$ бала (23,9%). Такі дані свідчать про виражений мотив самоповаги у випускників з вираженим суперництвом без гіперболізованого прагнення до престижу.

У той же час у першокурсників (група № 2) виражений мотив престижу (в 1,5 раза більше, ніж у випускників) супроводжується наданням суттєвого суб'єктивного значення досягнення якомога кращих результатів у порівнянні з іншими. При цьому мотив уникнення (компонент 3), який виражений в 1,3 раза сильніше у першокурсників, ніж у випускників свідчить про побоювання показати нижчі результати, ніж у інших, що супроводжується низьким рівнем самоповаги, який в 1,27 раза менший, ніж у обстежуваних випускників (група № 1). Такі дані свідчать про те, що у студентів першокурсників виражені певні мотиваційні особливості, наявні протилежні мотиви: з одного боку, яскраво виражений мотив престижу, спрямований на досягнення якомога кращих результатів і в той же час – виражений мотив

уникнення з низьким рівнем самоповаги, що вказує на притаманний обстежуваним першокурсникам (група № 2) мотиваційний симптомокомплекс – надмірно виражений мотив престижу, виражений мотив уникнення при низькому мотиві самоповаги, що в цілому свідчить про наявність мотиваційного симптомокомплексу, є особливістю рушійних сил розвитку студентів першокурсників за першою групою елементів (1–6 компоненти) за методикою «Опитувальник Горбачевського».

Аналіз представлених результатів другої групи елементів (компоненти 7–8) свідчать що у першокурсників оцінка труднощів завдання значно вища, ніж у випускників, відповідно $6,46 \pm 0,14$ і $4,57 \pm 0,13$ бала ($p < 0,05$), – це на 29,3% відрізняє показники обох груп і свідчить про певний рівень переоцінки труднощів завдань обстежених першокурсників. При цьому попередня оцінка супроводжується підвищеною оцінкою ступеня вираженості вольового зусилля (компонент 9), який на 22,5% більш виражений у першокурсників у порівнянні з випускниками (відповідно $12,9 \pm 1,3$ і $10,04 \pm 1,1$ бала, $p < 0,05$).

Оцінка свого потенціалу у обстежуваних першокурсників за нашими даними занижена і зафіксована на рівні $10,92 \pm 1,7$ балів. Такий же показник у випускників відмічається на рівні $13,9 \pm 1,9$ бала, що на 23,4% вище, ніж у першокурсників ($p < 0,05$).

Результати оцінки наміченого рівня мобілізації вольових зусиль, який суб'єктивно вважається необхідним для досягнення результатів (компонент 12) на 23,4% перевищує у обстежуваних першокурсників, ніж у випускників ($13,7 \pm 1,9$ та $10,57 \pm 1,8$ бала відповідно).

Оцінка закономірності результатів (компонент 14) показала, що у випускників цей показник на 27,4% вищий, ніж у першокурсників, що свідчить про впевненість у своїх силах і розуміння закономірності досягнення високих результатів залежно від особистих можливостей у випускників.

Отже, для досліджуваних випускників притаманні більш виражені оцінки сили свого потенціалу (в 1,28 раза), розуміння успіху діяльності від особистісного потенціалу, зусиль і можливостей (в 1,38 раза). У той же час, у першокурсників у співставленні з випускниками відмічається завищена в 1,4 раза оцінка складності завдань; в 1,28 раза перевищує рівень мобілізації вольових зусиль, які необхідно докласти для досягнення результату ($p < 0,05$).

Таким чином, аналіз наданих результатів за методикою Горбачевського показав, що за першою частиною елементів, які пов'язані з мотиваційно-оцінковими показниками (компоненти 1–6), випускникам найбільш притаманно суттєво виражений мотив самоповаги; за другою частиною елементів, які пов'язані з процесом прогнозування (компоненти 7–13), притаманні високі оцінки прогнозу свого потенціалу; за третьою частиною, які пов'язані з процесами інтерпретації своєї діяльності (компоненти 14–15) – властиве розуміння і віра в залежність результатів від особистих можливостей.

У той же час, для першокурсників за першою частиною елементів – мотиваційно-оцінковими показниками, відмічається симптомокомплекс, який проявляється різко вираженим мотивом престижу, при значному прояві мотиву уникнення, з низькою оцінкою самоповаги; за другою частиною, яка пов'язана з прогнозуванням – у обстежених першокурсників виражена переоцінка складності завдань та рівня мобілізації вольових і мобілізаційних зусиль, необхідних для досягнення результатів, і за третьою частиною у цієї категорії відмічається зневіра у свої сили та залежність результатів від сторонніх втручань.

Аналіз представлених результатів за методикою «Смисложиттєві орієнтації» (СЖО) випускників (група № 1) і студентів-першокурсників (група № 2) (табл. 3.4) показав, що за усіма показниками є суттєві відмінності досліджуваних осіб груп № 1 і № 2. Так, за шкалою контролю подій власного життя суттєві відмінності між обома групами такі, що у обстежених першокурсників цей показник на 9,2 стандартних значень (ст. зн.) нижчий, ніж у випускників ($p < 0,05$).

За шкалою задоволеності самореалізацією цей показник на 6,15 ст. зн. менший, ніж у групі випускників ($p < 0,05$), за підсумковою шкалою цей показник нижчий на 21,8 ст. зн., ніж у групі випускників ($p < 0,05$). За шкалою «Я-господар життя» на 4,7 ст. зн. нижчий ($p < 0,05$) і за шкалою «цілі в житті» на 7,5 ст. зн., за шкалою інтересу і емоційного насичення життя на 6,0 ст. зн. ($p < 0,05$).

Таблиця 3.4

Результати обстеження за методикою «Смисложиттєві орієнтації»

Шкали	Група № 2 першокурсники	Група № 1 випускники
1. С1 життєві цілі	24,76±2,01	32,25*±2,15
2. С2 емоційна наповненість	27,38±2,35	32,25*±3,17
3. С3 задоволеності самореалізацією	20,00±1,12	26,15*±1,21
4. С4 локус контролю-Я	16,92±1,06	21,40*±1,44
5. С5 локус контролю-життя та управління власним життям	23,23±1,98	32,55*±3,27
6. OZH	84,38±8,21	105,15*±9,96

* Відмінність результатів обстеження між групами, $p < 0,05 - 0,01$.

Отже, у обстежених першокурсників значно нижчі показники за усіма шкалами СЖО у порівнянні з випускниками, що свідчить про особливості проявів смисложиттєвих орієнтацій у даній категорії студентів і вказує на необхідність психокорекційної роботи з такими особами у зв'язку з відмінностями більш як на 21,3% у порівнянні з обстежуваними випускниками ($p < 0,05$).

На підставі аналізу результатів самооцінки у випускників встановлено, що оцінка самоповаги у них на 33% вища, ніж у першокурсників ($p < 0,01$), самооцінка сили при однаковій активності у першокурсників на 22,9% нижча, ніж у випускників.

Отже, самооцінка першокурсників суттєво знижена у співставленні з випускниками, в цілому, на 26,4%, ($p < 0,05 - 0,01$), що свідчить про істотно нижчий рівень самооцінки у першокурсників і необхідність психологічної роботи з цією категорією осіб.

Таким чином, за аналізом результатів дослідження мотиваційного компонента професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва встановлено, що у випускників безпосередні і внутрішні індивідуально значущі мотиви посідають в ієрархії вищі місця, ніж мотиви зовнішні і опосередковані, і свідчить про те, що на етапі безпосереднього підходу до підприємницької діяльності випускники мають адекватну мотивацію щодо цілей і завдань діяльності у торговельному підприємстві, і навпаки, у першокурсників спостерігається перевага опосередкованих мотивів високого рівня, зовнішніх позитивних мотивів і наявність зовнішніх негативних мотивів, що свідчить про необхідність оптимізації та корекції мотиваційної сфери у обстежуваних.

Особливості мотиваційної сфери у обстежених першокурсників за методикою Горбачевського у порівнянні з випускниками полягають у визначеному для першокурсників симптомокомплексі – різко вираженому мотиву престижу, при вираженому мотиві уникнення, з низькою самоповагою, переоцінкою складності завдань та рівня мобілізації вольових зусиль для досягнення результатів. При цьому рівень смислоттєвих орієнтацій більш як на 21,3% знижений у порівнянні з групою випускників, що у підсумку свідчить про показання до застосування психологічної програми в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців.

3.1.2. Особливості загальних професійних здібностей до підприємницької діяльності обстежуваних

Виходячи з того, що у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців у підприємницькій діяльності суттєве місце займає фактор (F-2) схильності до підприємницької діяльності, ми визначали його конкретні параметри за показниками інформативних методик.

Результати обстеження випускників і першокурсників за методикою «Загальні здібності до підприємництва»

**Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного
самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва**

(Ю. Пачковський, 2006) надано в табл. 3.5. Аналізуючи результати показано, що у випускників найбільших значень набув показник потреби в незалежності (автономії) – $11,4 \pm 1,07$ бала. Інші три показники відмічено на рівні вищому за середній (ближче до високого рівня), а саме: потреби в досягненні (подальшому розвитку) – $10,8 \pm 0,91$ бала; цілеспрямованість і рішучість – $10,9 \pm 0,95$ бала; вміння йти на розумний (зважений) ризик – $10,5 \pm 1,15$ бала. При цьому, за інтерпретацією методики високий її рівень знаходиться у межах 11–12 балів, а вище за середній – 9–10 балів. Показник схильності до творчості зафіксовано на рівні $8,8 \pm 0,78$ бала, що відповідає середнім показникам на вищих його значеннях (середня величина 8,0 бала). Аналіз отриманих результатів щодо рівня інтегрального показника загальних здібностей до підприємництва випускників у цій сфері показав рівень вищий за середній ($10,48 \pm 1,09$ бала).

Таблиця 3.5

**Результати обстеження за методикою
«Загальні здібності до підприємництва»**

Шкали	Група № 1 випускники	Група № 2 першокурсники
1. Потреба в досягненні (подальшому розвитку)	$10,8 \pm 0,91$	$8,2 \pm 0,74^*$
2. Потреба в незалежності (автономії)	$11,4 \pm 1,07^*$	$7,1 \pm 0,49^*$
3. Схильність до творчості (здібності, схильності)	$8,8 \pm 0,78$	$8,4 \pm 0,61$
4. Уміння йти на розумний (зважений) ризик	$10,5 \pm 1,15$	$7,0 \pm 0,45^*$
5. Цілеспрямованість і рішучість	$10,9 \pm 0,95$	$8,3 \pm 0,59^*$
6. Інтегральний показник загальних здібностей до підприємництва	$10,48 \pm 1,09$	$7,8 \pm 0,56^*$

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

Особливість отриманих результатів полягає у тому, що тільки за одним з показників – схильністю до творчості – спостерігаються високі цифри середнього рівня. Інші чотири складові визначено у межах високого і вищого за середній рівень окремих складових за даними цієї методики, що призвело до вираженості інтегрального показника до рівня вищого за середній. Результати представленого аналізу свідчать про необхідність організації додаткових психологічних занять із розвитку схильності до творчості у випускників. Відмічається розвиток у цієї категорії обстежуваних загальних здібностей до підприємництва.

Аналіз результатів визначення окремих складових та інтегральної оцінки загальних здібностей до підприємництва першокурсників надано у табл. 3.5. Тільки три окремих показники виявились у межах середніх інтерпретаційних значень за цією методикою, а саме: потреба у досягненні – $8,7 \pm 0,74$ бала; схильність до творчості – $8,4 \pm 0,61$ бала; цілеспрямованість і рішучість – $8,3 \pm 0,59$ бала. Інші два показники спостерігаються в межах нижчого за середній рівень: уміння йти на ризик – $7,0 \pm 0,45$ бала і потреба в незалежності (автономії) – $7,1 \pm 0,49$ бала, що свідчить про необхідність застосування засобів психологічного супроводу.

Отже, як за окремими, так і за інтегральними показниками ($7,8 \pm 0,56$ бала) загальні здібності у першокурсників виражені на рівні середніх і нижче за середні, що вказує на необхідність їх розвитку в процесі професійної підготовки із застосуванням методів психологічного супроводу. Порівняльний аналіз окремих складових загальних здібностей до підприємництва показав, що за п'ятьма показниками із шести вони істотно вищі у випускників, ніж у першокурсників. Так, перший показник – потреба в подальшому розвитку, у випускників на 2,6 бала перевищує аналогічний показник у першокурсників ($p < 0,05$) та знаходиться у випускників у межах високого рівня вираженості. Другий показник має найбільші відмінності, оскільки у випускників він на 4,3 бала вищий, ніж у першокурсників. Третій показник знаходиться в межах $8,8-8,4$ бала, що

відповідає середнім значенням. Четвертий показник, що вказує на уміння йти на розумний ризик, на 3,5 бала перевищує результат у випускників у порівнянні з першокурсниками ($p < 0,05$), що свідчить про необхідність розвитку цієї складової загальних здібностей до підприємництва у структурі професійного самовизначення. П'ятий показник – цілеспрямованість і рішучість, на 2,6 бала вищий у випускників, ніж у першокурсників ($p < 0,05$). І якщо у випускників цей показник досягає практично високого рівня, то у першокурсників він знаходиться у межах середніх результатів. Рівень окремих показників загальних здібностей до підприємництва зумовив їх інтегральний результат, який за нашими даними у випускників становить $10,48 \pm 1,09$ бала, що відповідає рівню вищому за середній і у першокурсників – $7,8 \pm 0,5$ бала ($p < 0,05$).

Таким чином, порівняльний аналіз показників, як складових компонента загальних здібностей до підприємницької діяльності у структурі професійного самовизначення випускників і першокурсників, виявив такі особливості. З'ясовано, що випускникам притаманний високий рівень незалежності; вищий за середній рівень прагнення до подальшого розвитку, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість і рішучість, що зумовлює у цілому вищий за середній рівень інтегральний показник загальних здібностей до підприємництва. У першокурсників особливості отриманих результатів полягають у тому, що п'ять із шести показників виявились суттєво нижчими, ніж у випускників.

Водночас, середньовираженими складовими виявились подальший розвиток, творчі здібності, цілеспрямованість і рішучість, що у сукупності з нижчим за середній рівень розвитку у першокурсників становлять такі складові загальних здібностей до підприємництва, як потреба у незалежності та уміння йти на розумний ризик, свідчить про доцільність психологічного супроводження.

З метою визначення рівня сформованості у майбутніх фахівців торговельного підприємництва здатності до реалізації нових ідей, перетворень, швидких адаптивних змін у

відповідності до обставин використовували методику експертної оцінки «Адаптаційна мобільність» (Л. Карамушка, М. Москальов, 2011 [85]). Аналіз результатів, отриманих за окремими складовими методики у випускників (група № 1) показав, що з тринадцяти показників десять знаходяться на достатньо високому рівні (4,4–3,8 бала), що у сукупності зумовило інтегральну оцінку адаптаційної мобільності випускників на рівні $35,0 \pm 1,74$ бала (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Результати обстеження за методикою
«Адаптаційна мобільність»**

Особистісні характеристики готовності до адаптаційної мобільності	Група № 1 випускники	Група № 2 першокурсники
1. Виявляють інтерес до нових ідей	3,9±0,07	3,5±0,05
2. Легко адаптуються до нових обставин	3,6±0,05	2,5±0,03*
3. Легко встановлюють контакти з іншими людьми	3,8±0,07	2,8±0,07*
4. Легко переключаються з одного виду діяльності на інший	3,9±0,09	3,6±0,05
5. Готові діяти швидко і продуктивно при вирішенні складних ситуацій	2,9±0,06	2,0±0,04*
6. Схильні впроваджувати нові ідеї	3,5±0,05	3,8±0,05
7. Схильні до неперервних форм діяльності та навчання	3,5±0,03	3,8±0,03
8. Схильні протистояти дестабілізу- ючим впливам	3,81±0,04	2,5±0,03*
9. Здатні брати відповідальність за нововведення	2,9± 0,03	2,7± 0,02
10. Здатні до інноваційних перетворень	2,9±0,04	2,0±0,03*
11. Виявляють творчий підхід у вирішенні поставлених завдань	3,4±0,03	2,5±0,04*
12. Спрямовані на перемогу та успіх	4,4±0,04	3,5±0,05*
13. Інтегральна оцінка адаптаційної мобільності майбутніх фахівців	35,0±2,74	28,9±1,16*

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

У цілому випускникам притаманні такі особистісні характеристики готовності до адаптаційної мобільності, як: спрямованість на перемогу, успіх; виявлення інтересу до нових ідей, здатність легко переключатись з одного виду діяльності на інший, легко встановлювати контакти з людьми; схильність протистояти дестабілізуючим впливам; реалізація творчого підходу у вирішенні поставлених завдань. Особливість адаптаційної мобільності випускників виявилась у недостатньому рівні розвитку таких професійно значимих для самовизначення характеристик, як здатність брати на себе відповідальність за нововведення, готовність діяти швидко та продуктивно при вирішенні складних ситуацій, здатність до інноваційних перетворень, що свідчить про необхідність посилення уваги до розвитку зазначених характеристик у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Аналіз результатів, отриманих за методикою «Адаптаційна мобільність» у першокурсників показує, що інтегральна оцінка їх адаптаційної мобільності знаходиться на рівні $28,9 \pm 1,16$ бала. Із тринадцяти показників шість знаходяться у межах середніх інтерпретаційних значень. Так, у межах середніх характеристик (3,3–4,7 бала) у першокурсників визначено такі складові адаптаційної мобільності, як: спрямованість на перемогу та успіх; схильність до неперервних форм діяльності та навчання; схильність виявляти інтерес до нових ідей та їх впровадження; легке переключення з одного виду діяльності на інший.

Водночас, особливість характеристики готовності до адаптаційної мобільності у структурі самовизначення майбутніх торговельних підприємців, які вступили на перший курс навчання, у тому що сім її складових виявлено на нижчому за середній і низькому рівнях (2,0–2,7 бала). Найнижчі рівні визначено у першокурсників за шкалами: готовність діяти швидко та продуктивно при вирішенні складних ситуацій та здатність до інноваційних перетворень (відповідно $2,0 \pm 0,04$ і $2,0 \pm 0,03$ бала). Далі до переліку низького рівня адаптаційної

мобільності у першокурсників визначено такі складові, як: здатність адаптуватись до нових обставин; встановлювати контакти з іншими людьми; схильність протистояти дестабілізуючим впливам; здатність брати відповідальність за нововведення; виявляти творчий підхід у вирішенні поставлених завдань.

Отже, результати обстеження першокурсників за методикою «Адаптаційна мобільність» свідчать про те, що у першокурсників на певному рівні сформовано інтерес до нових ідей, схильність до неперервних форм діяльності і навчання. Водночас, особливістю є те, що у першокурсників переважна більшість складових адаптаційної мобільності у структурі самовизначення майбутніх торговельних підприємців потребує психологічного супроводу під час професійної підготовки. І насамперед, це стосується адаптаційних можливостей, комунікативної сфери, рішучості, стійкості до дестабілізуючих чинників, здатності до інноваційних перетворень, що становить основу змісту програми психологічного супроводу в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Порівняльний аналіз особистісних характеристик готовності до адаптаційної мобільності майбутніх фахівців торговельного підприємництва показав, що вісім показників із тринадцяти мають істотні відмінності між результатами у випускників і першокурсників, і п'ять – мають тенденції до відмінностей. Три показники адаптаційної мобільності, між якими не спостерігаються відмінності, знаходяться на вищому за середній рівень (3,5–3,9 бала) – стосуються інтересу до нових ідей, переключення з одного виду діяльності на інший, схильності до неперервних форм навчання і діяльності і лише показник здатності брати на себе відповідальність знаходиться на низькому рівні $2,9 \pm 0,03$ бала у випускників і $2,5 \pm 0,03$ бала у першокурсників. Вісім показників адаптаційної мобільності визначено на вищому рівні (на 0,9–1,4 бала у випускників у порівнянні з першокурсниками). Такі відмінності зумовлюються певними окремими характеристиками,

які визначають вищий рівень їх проявів у структурі самовизначення випускників як майбутніх фахівців торговельного підприємництва, а саме: вони легко адаптуються до нових обставин, легко встановлюють контакти з іншими людьми, схильні протистояти дестабілізуючим впливам, виявляють творчий підхід у вирішенні поставлених завдань, мають суттєво виражену спрямованість на перспективу та успіх. Особливість отриманих результатів виявляється в тому, що здатність брати на себе відповідальність, здатність до інноваційних перетворень та готовність діяти швидко та продуктивно при вирішенні складних ситуацій хоча і виявились суттєво вищими, ніж у першокурсників, але знаходяться у межах нижчих за середні (на рівні 2,9 бала), що свідчить про доцільність використання засобів психологічного супроводу у системі професійної підготовки.

У цілому, інтегральна оцінка адаптаційної мобільності випускників знаходиться на рівні $35,0 \pm 1,74$ бала, що на 6,1 бала перевищує аналогічний показник у групі першокурсників ($p < 0,05$).

Отже, за інтерпретаційним підходом отриманий інтегральний рівень адаптаційної мобільності у випускників визначає, що вони володіють певними знаннями, навичками та вміннями, що дає змогу стверджувати про спрямованість випускників на перемогу та успіх, виявлення інтересу до нових ідей, комунікабельності, схильності до навчання, здатність протистояти дестабілізаційним впливам і діяти відповідно до обставин. Водночас, подальшого розвитку у випускників потребують рішучість, здатність брати на себе відповідальність та здатність до інноваційних перетворень.

Особливості порівняльного аналізу у першокурсників виявлено в тому, що сім показників із тринадцяти зафіксовано на низькому і нижчому за середній рівень у той час, що ці ж складові знаходяться у випускників на високому і вищому за середній рівні ($p < 0,05$). Отже, особливої уваги у процесі професійної підготовки і психологічного супроводу мають зазнати характеристики, які зафіксовано на низькому рівні – 2,0 бала (здатність до інноваційних перетворень

і готовність діяти швидко та продуктивно при вирішенні складних питань) та нижче середнього рівня – 2,5–2,7 бала (адаптаційні можливості, комунікабельність, стійкість до дестабілізаційних чинників, здатність брати на себе відповідальність, реалізація творчого підходу при вирішенні поставлених завдань).

У цілому, за нашими даними, інтегральну оцінку адаптаційної мобільності у першокурсників визначено на рівні $28,9 \pm 1,96$ бала, що за інтерпретаційними результатами методики дає змогу характеризувати їх як осіб з середнім рівнем вираженості адаптаційної мобільності.

Таким чином, за отриманими результатами порівняльного аналізу визначено, що для першокурсників притаманні неоднозначність, консерватизм, навіть певні дизадаптивні тенденції, вони адаптуються повільно, потребують сторонньої поради, психологічної допомоги, вони все піддають сумніву і не готові самостійно змінюватись.

Аналізуючи отримані результати щодо рівня сформованості адаптаційної мобільності у структурі самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва свідчить про те, що достатня кількість випускників мають високий рівень адаптаційної мобільності (75%). Разом з тим четверта частина випускників мають середній (15%) і низький (10%) рівні сформованості адаптаційної мобільності.

У першокурсників визначено, що рівень сформованості адаптаційної мобільності низького рівня становить 65%, середнього – 25 і високого – 10%. Отже, з одного боку, однозначно є показання щодо психологічного супроводу першокурсників і надання їм психологічної допомоги, а з іншого боку, є певні проблеми щодо адаптаційної мобільності у випускників, що потребує інтенсифікації, нових підходів, психологічного супроводу та створення психологічних умов у процесі професійної підготовки для розвитку адаптаційної мобільності фахівців, які здатні на різних етапах розвитку і функціонування організації брати на себе відповідальність у впровадженні інновацій.

Таким чином, аналіз показників, які характеризують готовність майбутніх фахівців торговельного підприємництва щодо адаптаційної мобільності у структурі самовизначення мають суттєві особливості залежно від рівня професійних знань, навичок та умінь і системи психологічного супроводу у процесі професійної підготовки. За результатами порівняльного аналізу з'ясовано, що випускники мають високий рівень адаптаційної мобільності, про що свідчить володіння певним рівнем ЗНУ, їх спрямованість на перемогу, легкість встановлення контактів з іншими людьми, творчий підхід, інтерес до нових ідей, схильність діяти відповідно до обставин, потребують більш високі готовності брати на себе відповідальність за нововведення, здатність до інноваційних перетворень і рішучості у складних ситуаціях.

Для першокурсників притаманна повільна адаптація, труднощі у взаємодії, певний рівень консерватизму, неготовність самотійно змінюватись. За окремими складовими та інтегральною оцінкою адаптаційної мобільності першокурсники потребують психологічної підтримки у процесі професійної підготовки.

Важливими характеристиками підприємницької діяльності, визначеними Л. Карамушкою, М. Москальовим, О. Креденцер, є: ініціативність, спрямованість на співпрацю, відповідальність, лідерство [85, 117, 118].

Результати аналізу за «Тестом для визначення готовності до підприємницької діяльності» В. Петренко, М. Табахарнюк, О. Пасічник та інші (1998) [178] дають змогу більш детально схарактеризувати рівень сформованості здібностей до підприємницької діяльності у майбутніх фахівців (табл. 3.7).

Щодо самооцінки окремих показників готовності до підприємницької діяльності відмічено, що два з них спостерігаються на рівні понад 80%, сім – на рівні 64–77% і три – в межах 50–54%, що у цілому свідчить про досить високий рівень готовності до підприємницької діяльності у випускників, разом з тим є окремі складові, які потребують подальшого розвитку або під час професійної підготовки у ВНЗ, або

під час практичної діяльності. Так, серед здатних прийняти рішення виявлено 50,1% випускників, протилежне – 16,3 і 34,6% – залежно від обставин.

Серед здатних брати на себе відповідальність зафіксовано 53,4% опитаних, бути відповідальними у разі крайньої потреби – 31,0%, не проявили себе і не проти, щоб ними керували і несли відповідальність – 15,6%.

Таблиця 3.7

Результати обстеження за «Тестом для визначення готовності до підприємницької діяльності»

Запитання тесту	Група № 1	Група № 1	Група № 1	Група № 2	Група № 2	Група № 2
	високий	середній	низький	високий	середній	низький
1. Чи Ви є ініціативною особою?	82,4	12,5	5,1	56,7	33,3	10,0
2. Як Ви ставитесь до інших?	64,2	26,1	9,7	40,2	31,7	28,1
3. Чи здатні Ви взяти відповідальність на себе?	53,4	31,0	15,6	35,4	35,1	29,5
4. Чи здатні Ви до лідерства	67,8	22,8	9,4	46,1	26,5	27,4
5. Наскільки Ви гарний організатор?	54,5	27,4	18,1	31,5	34,0	34,5
6. Наскільки Ви гарний працівник?	74,3	25,7	-	51,1	23,7	25,2
7. Чи здатні Ви приймати рішення?	50,1	34,6	15,3	31,5	30,6	37,9
8. Чи довіряють інші люди Вашим словам	77,2	17,4	5,4	60,8	17,8	21,4
9. Наскільки Ви цілеспрямовані?	83,4	11,0	5,6	71,4	18,1	10,5
10. Чи міцне у Вас здоров'я?	71,6	20,9	7,5	72,4	22,4	5,2
Інтегральна оцінка готовності до підприємницької діяльності	67,89	22,94	9,17	49,71	27,32	22,97

Примітка: * Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

Виявляють організаторські здібності – 54,5% опитаних, побоюються ускладнень – 27,4 і не вміють справлятися з проблемами 18,1%. Так, лідерство та ініціативність у випускників зафіксовано на рівні 83,4 і 82,4% відповідно. Щодо високої оцінки як працівників серед опитаних зафіксовано на рівні 74,3%, довіри словам людей – на рівні 64,2 і 30,1%. Останні дві позиції свідчать про те, що випускники вміють впливати на оточуючих словом і ділом, вони налаштовані на позитивне налагодження стосунків з партнерами, що підтверджує розвинені комунікативні здібності. Наявність у третьої частини обстежуваних стриманого ставлення до оточення свідчить про їх переконаність щодо необхідності вивчення психологічних і ділових характеристик партнерів і працівників, що у цілому сприятиме партнерській діяльності випускників. У майбутніх фахівців торговельного підприємства із числа випускників із лідерськими здібностями виявлено 67,8%, залежно від ситуації – 22,8 і решта опитаних – 5,4% зазначили, що вони виявляють лідерські якості дуже рідко. Такі результати, на наш погляд, свідчать про достатньо високий рівень розвитку лідерського потенціалу у випускників, на що безумовно вплинув тренінг лідерського потенціалу та блок психологічних дисциплін у системі підготовки майбутніх торгових працівників і це буде сприяти характеристикам, які позитивно вплинуть на ефективність професійної діяльності.

Отже, результати дослідження показали наявність певних проблем у майбутніх фахівців торговельного підприємства. Так, підприємливість у випускників виявилась на високому рівні, і разом з тим є необхідність розвивати здатність приймати рішення, брати відповідальність. Водночас, більшість показників готовності до підприємницької діяльності у випускників знаходяться на достатньо високому рівні, це стосується ініціативності, цілеспрямованості, лідерства, працездатності, довіри і комунікабельності.

Аналіз результатів досліджень майбутніх фахівців першокурсників показав, з одного боку, достатньо високий рівень

спрямованості, рівня здоров'я, середнього рівня ініціативності, довіри словам, хорошого працівника, а з іншого – досить низькі показники організаторських здібностей, здатності прийняття рішень, комунікативних здібностей, лідерства, здатності взяти на себе відповідальність. Так, високий рівень організаторських здібностей виявлено у 31,5% першокурсників, побоюються ускладнень – 34,5, відчують проблеми – 34,5%. Аналогічні показники стосуються здатності взяти на себе відповідальність, які теж зафіксовано на рівні 31,4; 32,1; 29,5%. На достатньо низькому рівні визначено і здатність першокурсників приймати рішення, 30,6% сумніваються щодо їх вірності і 37,2% опитаних заявляють, що їм узагалі не подобається приймати будь-які рішення. Ставлення першокурсників до оточення має свої особливості. Так, 41,2% опитаних виявили доброзичливе ставлення до оточуючих, 31,7 – залежно від обставин і 28,1% – недоброзичливе, недружнє.

Схильність до підприємництва у першокурсників визначено на позитивному рівні у 46,1, у 28,5 – залежно від ситуації, 23,4% заявили, що вони проявляють лідерські якості дуже рідко.

Отже, аналіз результатів дослідження готовності першокурсників до підприємницької діяльності показав наявність певного рівня схильності до підприємницької діяльності у структурі самовизначення майбутніх фахівців, що підтверджується достатньо високим рівнем спрямованості, здоров'я, ініціативності, працездатності і, водночас, виявлено певні проблеми у першокурсників стосовно співпраці, відповідальності, організаторських і комунікативних здібностей, лідерства, а у випускників – щодо організаторських здібностей і відповідальності. Першокурсники потребують цілеспрямованого психологічного супроводу з відповідним тренінгом щодо розвитку зазначених характеристик, випускники – щодо розвитку організаторських здібностей.

З метою оцінки наявних комунікативних і організаторських схильностей (КОС) у майбутніх фахівців торговельного підприємництва використовували анкету, яку запропонував

Б. Федорошин. Аналіз отриманих результатів за методикою КОС показав, що у випускників (група № 1) коефіцієнт комунікативних схильностей знаходиться на високому рівні – $4,5 \pm 0,05$ бала і водночас коефіцієнт організаторських схильностей визначено на середньому рівні – $3,4 \pm 0,06$ бала. Для обстежуваних з таким рівнем розвитку комунікативних і організаторських схильностей притаманно виявлення ініціативи у спілкуванні, здатність не розгублюватися у новій обстановці, швидко знаходити друзів та порозуміння з партнерами, керівниками, прагнення розширити коло своїх знайомих. Тобто все що стосується комунікативної сторони діяльності дані особи роблять без примусу, згідно з внутрішнім спрямуванням. Водночас, організаційні проблеми вони при необхідності здатні вирішувати, але схильні певною мірою уникати їх, що звичайно потребує уваги в контексті професійної підготовки та психологічного супроводження (рис. 3.2).

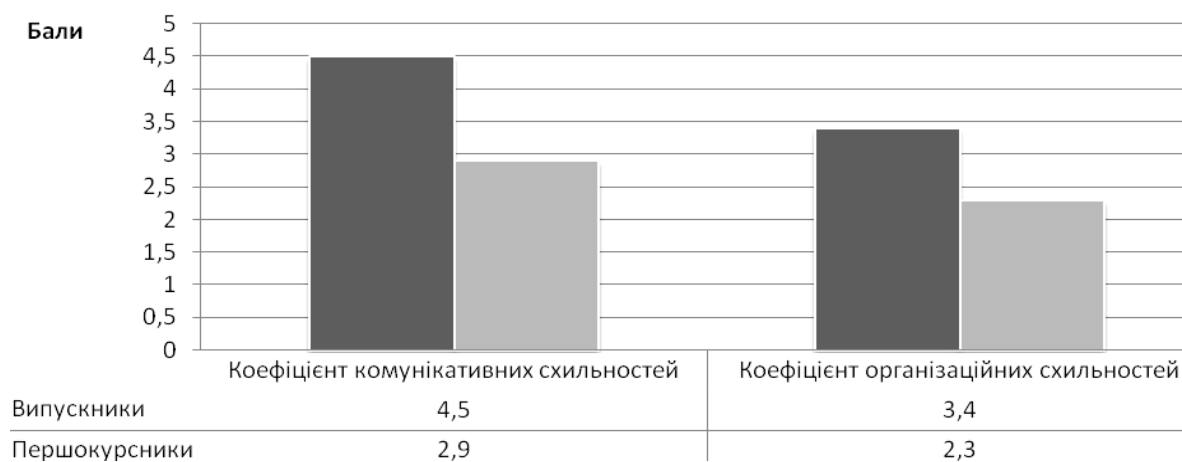


Рис. 3.2. Результати обстеження за методикою «Комунікативні та організаційні схильності»

Результати аналізу комунікативних та організаторських схильностей показали, що у першокурсників коефіцієнт комунікативних здібностей становить $2,9 \pm 0,03$ бала, а організаторських – $2,3 \pm 0,04$ бала. Такі результати вказують на середній рівень розвитку комунікативних здібностей, та нижчий за середній – організаторських. За інтерпретацією таких показників методики КОС першокурсникам притаманно

прагнення до контактів з людьми і водночас деякі труднощі у встановленні контактів, орієнтації у новому середовищі, такі особи не отримують великого задоволення в організаціях публічних заходів, не схильні проявляти ініціативу і самостійні рішення.

Отже, у першокурсників виявлено середній рівень комунікативних та рівень нижчий середнього – організаторських здібностей, хоча цей потенціал не відрізняється високою стійкістю та реалізацією. Це свідчить про доцільність плано-мірної роботи в процесі професійної підготовки і психологічного супроводу щодо розвитку комунікативних і організаторських якостей. Водночас, для випускників у подальшій професійній діяльності бажано розширити діапазон психологічного супроводу з метою підвищення організаційної складової у структурі самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Аналіз результатів, отриманих за допомогою методики Лірі, яка спрямована на визначення переважаючого типу стосунків з людьми за самооцінкою, надано в табл. 3.8.

Групу випускників, за всіма типами ставлення до людей характеризувала адаптивна інтерперсональна поведінка.

Таблиця 3.8

Результати обстеження за методикою «Лірі»

Шкали	Група № 2 першокурсники	Група № 1 випускники
1. AVTORIT авторитарний	6,39+0,52	9,95*+0,84
2. EGOIST егоїстичний	7,51±1,13	7,72±0,9
3. AGRES агресивний	9,94±1,15	7,61*±0,95
4. PIDOZR підозрілий	10,95±1,01	7,14*±0,66
5. PIDLEGL підлеглий	10,34±1,15	7,17*±0,72
6. ZALEG залежний	10,72±1,21	6,44*±0,54
7. DRUGEL дружелюбний	8,25±1,59	7,90±1,17
8. ALTRUIST альтруїстичний	6,92±0,79	6,10±0,87

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних першокурсників і випускників, $p < 0,05$.

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

Тобто середньогрупові значення за кожним із типів не перевищували 8 балів, за виключенням авторитарного. Дані групи № 1 випускників розподілились таким чином: авторитарний тип – $9,9 \pm 1,7$ бала, що означає енергійного, доміантного та компетентного лідера, який потребує до себе уваги; егоїстичний тип – $7,7 \pm 1,2$ бала – відмічаються егоїстичні риси, орієнтація на себе, схильність до суперництва; агресивний тип – $7,6 \pm 0,4$ бала – у наших досліджуваних характеризує впертість та енергійність; підозрілий тип – $7,1 \pm 0,7$ бала – має критичне ставлення до всіх соціальних явищ та оточуючих людей; підлеглий тип – середнє значення становить $7,1 \pm 0,9$ бала, що вказує на досить виражену схильність підкорятися; залежний тип – $6,4 \pm 0,8$ бала, що за мірою вираженості означає комфортність, довірливість; дружелюбний тип – $7,8 \pm 0,4$ бала характеризує схильність до співробітництва, гнучкість та компромісність при розв'язанні проблем у конфліктних ситуаціях, ініціативність у досягненні цілей, прагнення допомагати, отримувати визнання та любов; і нарешті, альтруїстичний тип має середньогрупове значення $6,1 \pm 0,5$ бала, що вказує на в міру виражені делікатність, доброту, м'якість, доброзичливість, емпатійність відносно до оточуючих людей. Характеризуючи групу № 2 (першокурсники) треба зазначити, що за агресивним, підозрілим, підлеглим та залежними типами відмічається конфліктна інтерперсональна поведінка.

У порівнянні з групою № 1 отримано суттєві відмінності на рівні 23,2–40,2% ($p < 0,05$) за авторитарним, агресивним, підозрілим, підлеглим і залежними типами, які притаманні обстежуваним групи № 2.

За типами відношення до оточуючих результати групи № 2 розподілились таким чином: авторитарний тип – $6,3 \pm 0,5$ бала, що на 36,4% нижче, ніж у групі № 1, що свідчить про відсутність лідерських якостей та настирливості у першокурсників, які притаманні випускникам.

За егоїстичним типом в обох групах суттєвих розбіжностей не виявлено. Що стосується агресивного типу, то в

групі № 2 середньогрупове значення становить $9,9 \pm 0,7$ бала, що на 23,2% вище, ніж у групі № 1. Це свідчить про те, що для групи першокурсників характерні подразливість, роздратованість, схильність в усьому звинувачувати оточуючих, а також вимогливість та прямолінійність.

За типами підозрливості в групі № 2 отриманий результат становить $10,9 \pm 0,5$ бала, що на 34,9% вище в порівнянні з групою № 1. А це означає, що першокурсникам притаманні замкнутість, скептичність, прояв негативізму у вербальній агресії, ускладнення в інтерперсональних контактах через підозрливість.

За підлеглим типом у групі № 2 на 31,1% результат вищий, ніж у групі № 1 і становить $10,3 \pm 0,8$ бала, що вказує на схильність першокурсників підкорятися більш сильному, сором'язливості, невпевненість в собі.

Що стосується залежного типу, то й тут результати в групі № 2 перевищують групу № 1. Ця відмінність становить 40,2%, що є найбільшою розбіжністю ($p < 0,01$). Даний результат указує на переважання у першокурсників безпомічності, боязливості, невміння проявити опір.

За дружелюбним та альтруїстичним типом у групах № 1, № 2 суттєвих розбіжностей не виявлено. А показники у першокурсників становлять відповідно $8,2 \pm 0,7$ бала та $6,9 \pm 0,6$ бала, що характеризує дану групу як осіб схильних до співробітництва, кооперації, теплоти та дружелюбності у стосунках; делікатних, емпатійних та доброзичливих.

Отже, для групи № 2 значимими та домінуючими типами у стосунках з оточуючими є залежний, підлеглий, підозрливий та агресивний.

Таким чином, за допомогою порівняльного аналізу показників компонента професійного спрямування з'ясовано його особливості у першокурсників та випускників. Визначено, що випускникам притаманний високий рівень незалежності; вищий за середній рівень прагнення до подальшого розвитку, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість і рішучість, що зумовлює у цілому вищий за середній рівень інтегральний показник загальних здібностей до підприємництва.

У першокурсників особливості отриманих результатів полягають у тому, що п'ять із шести показників виявились суттєво нижчими, ніж у випускників.

Водночас, середньовираженими складовими виявились подальший розвиток, творчі здібності, цілеспрямованість і рішучість, що у сукупності з нижчим за середній рівень розвитку у першокурсників виявились такі складові загальних здібностей до підприємництва як потреба у незалежності та вміння йти на розумний ризик, свідчить про доцільність психологічного супроводження першокурсників.

За результатами порівняльного аналізу з'ясовано, що випускники мають високий рівень адаптаційної мобільності, про що свідчить володіння певним рівнем ЗНУ, їх спрямованість на перемогу, легкість встановлення контактів з іншими людьми, творчий підхід, інтерес до нових ідей, схильність діяти відповідно до обставин. Вони потребують більш високого розвитку здатності брати на себе відповідальність за нововведення, здатність до інноваційних перетворень і рішучості у складних ситуаціях.

Для першокурсників притаманна повільна адаптація, труднощі у взаємодії, певний рівень консерватизму, неготовність самотійно змінюватись і у цілому як за окремими складовими, так і за інтегральною оцінкою адаптаційної мобільності потребують психологічної підтримки у процесі професійної підготовки.

Результати дослідження показали наявність певних проблем у майбутніх фахівців торговельного підприємництва такої складової самовизначення, як підприємливість, що у випускників виявилось на високому рівні і разом з тим є необхідність розвивати такі складові, як здатність приймати рішення, брати відповідальність. Водночас, більшість показників готовності до підприємницької діяльності у випускників знаходяться на достатньо високому рівні, що стосується ініціативності, цілеспрямованості, лідерства, працездатності, довіри і комунікабельності.

Аналіз результатів дослідження готовності першокурсників до підприємницької діяльності показав наявність певного рівня схильності до підприємницької діяльності у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців, що підтверджується достатньо високим рівнем спрямованості, здоров'я, ініціативності, працездатності і водночас виявлено певні проблеми у першокурсників стосовно співпраці, відповідальності, організаторських і комунікативних здібностей, лідерства, а також у випускників щодо організаторських здібностей і відповідальності. Першокурсники потребують цілеспрямованого психологічного супроводу з відповідним тренінгом щодо розвитку зазначених характеристик, випускники – розвитку організаторських здібностей.

У першокурсників виявлено середній рівень комунікативних та рівень нижчий середнього організаторських здібностей, хоча цей потенціал не відрізняється високою стійкістю та реалізацією. Це свідчить про доцільність планомірної роботи в процесі професійної підготовки і психологічного супроводу щодо розвитку комунікативних і організаторських якостей. Водночас, для випускників у подальшій професійній діяльності бажано розширити діапазон психологічного супроводу з метою підвищення організаційної складової у структурі самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємства.

Визначення переважного типу відносин до людей в самооцінці за допомогою методики Лірі зроблено висновки про те, що у групі першокурсників переважають залежні, підозрілі, підлеглі та агресивні типи стосунків, у яких відмічається конфліктна інтерперсональна поведінка, що потребує застосування психологічної програми.

3.1.3. Порівняльний аналіз індивідуально-психологічних показників особистості

Процес професійного самовизначення особистості передбачає формування внутрішньої потреби у добросовісному виконанні і задоволенні певним видом соціальної діяльності

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

з активною і цілеспрямованою реалізацією своїх індивідуально-психологічних якостей у виборі себе у конкретній діяльності, яка найбільше відповідає вимогам цієї діяльності та індивідуальним особливостям у професіогенезі майбутніх фахівців. В обстеженні взяли участь дві групи студентів: випускники (група № 1) у кількості 68 і першокурсники (група № 2) – 84 особи.

З метою визначення взаємозв'язків типу особистості та сфери професійної діяльності у майбутніх фахівців торговельного підприємства використали «Методику Дж. Холланда» [193].

Аналіз результатів за даною методикою показав специфіку типів особистості, які найбільш відповідають професії торговельного підприємця і як вони виражені у випускників та першокурсників (рис. 3.3). Так, для випускників найбільше виборів (з 1 до 14 балів) випало на підприємливий тип особистості ($13,5 \pm 0,5$ бала), за інтерпретаційними характеристиками таким особам притаманні енергійність, ентузіазм, прагнення до лідерства, підприємливість, деяка агресивність із потребою у визнанні. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності.

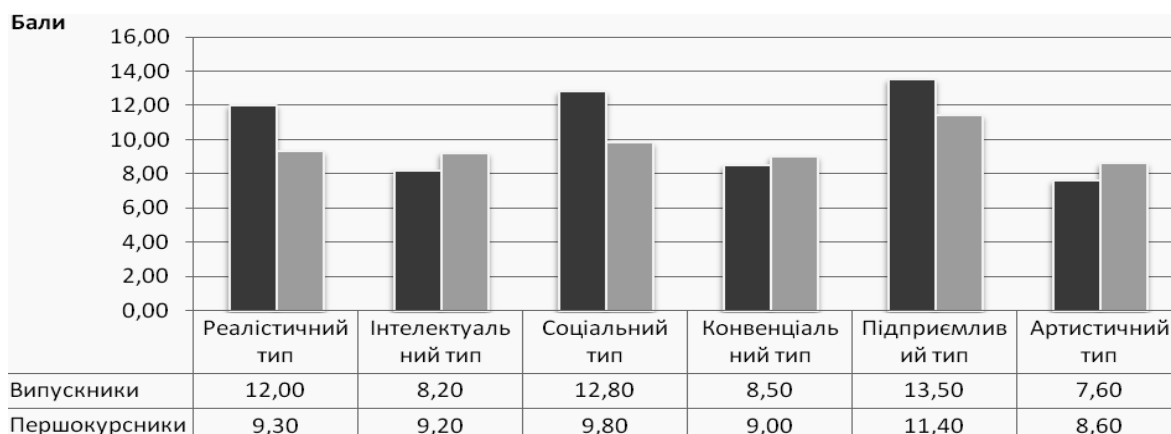


Рис. 3.3. Результати обстеження за «Методикою Дж. Холланда»

Менше приваблює таких осіб діяльність, яка вимагає посидючості, моторних навичок, концентрації уваги. Такі особливості за авторською інтерпретацією результатів

методики найбільш успішно реалізуються у професіях підприємця, менеджера, брокера, директора, дипломата. На другому місці за ступенем вираженості типу особистості у випускників визначено соціальний тип ($12,8 \pm 0,94$ бала), для яких характерна вираженість соціальних навичок та умінь (уміння спілкуватися, прагнення до лідерства, потреба у соціальних контактах, взаємодії). Вони незалежні від оточуючих, добре уміють пристосовуватись до обставин. Відрізняються прагненням повчати і виховувати оточуючих, емоційні, здатні до співпереживання і співчуття. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Найбільш рекомендовано працювати у сфері «людина-людина», це психологи, педагоги, медики, а також за даними нашого кореляційного аналізу – підприємці, менеджери, маркетологи.

На третьому місці за рівнем вираженості у характеристиках типології випускників визначено реалістичний тип ($12,0 \pm 0,85$ бала). Реалістичний тип особистості орієнтований на реалії сьогодення, конкретні об'єкти та їх використання. Цей тип віддає перевагу професіям з конкретними завданнями: агроном, інженер, водій, механік. Характерні невербальні здібності, просторова уява, моторні здібності. Має шанси досягти успіхів у таких галузях, як: економіка, кібернетика, фізика, хімія, спорт.

На четвертому і п'ятому місцях на середньому рівні виражені прояви конвенціонального ($10,9 \pm 0,8$ бала) та інтелектуального типів. Для інтелектуального типа притаманний аналітичний розум з розвиненими невербальними і вербальними здібностями, незалежність з оригінальним судженням, з високою активністю. Для конвенціонального типа більш притаманна структурована діяльність, переробка інформації, консерватизм, підлеглість, залежність, недостатньо виражена організованість, управлінські здібності.

Отже, аналіз отриманих даних за «Методикою Дж. Холланда» показав, що для випускників у першу чергу на високому рівні притаманні підприємливий тип, що характеризує їх як енергійних, цілеспрямованих, ентузіастів,

спрямованих на лідерство, комунікацію, керівництво. Наявність у них ознак соціального типу виявляється прагненням до взаємодії, незалежності, уміння пристосовуватись до обставин, впливати на оточуючих, для реалістичного типу особистості характерні спрямованість на реалії сьогодення, конкретну справу, невербальні здібності доповнюють професійно значимі характеристики майбутніх фахівців торговельного підприємства.

Аналіз результатів характерних типів особистості за «Методикою Дж. Холланда» у першокурсників показав, що перші три позиції співпадають за типами, але вираженість проявів виявилась суттєво нижчою. Так, у першокурсників відмічено прояв підприємливого типу особистості на рівні $11,4 \pm 0,91$ бала, що на 2,1 бала нижче, ніж у випускників, але все ж не вище, ніж середній рівень.

На другому і третьому місцях у першокурсників зафіксовано соціальний тип – $(9,8 \pm 0,59)$ бала і реалістичний тип $(9,3 \pm 0,50)$ бала). Отже, суттєво вищими виявились у випускників, у порівнянні з першокурсниками підприємливий, соціальний і реалістичний типи, що свідчить про важливість особистісних типологій щодо профорієнтаційної роботи з абітурієнтами.

На четвертому і п'ятому місцях відповідно інтелектуальний тип – $9,2 \pm 0,49$ бала і конвенціональний тип $9,0 \pm 0,85$ бала. Такі результати свідчать про те, що поряд з основними професійно значимими характеристиками у першокурсників певною мірою на рівні вище за середні виражені і такі особливості, як висока емоційна залежність, орієнтація на сьогодення, конкретні справи, надання переваги роботі з інструкціями, алгоритмом, консервативність, підлеглість, залежність, наявність проблем в організаторській, управлінській і комунікативній сферах.

Отже, за результатами дослідження типології особистості за «Методикою Дж. Холланда» у першокурсників, з одного боку, відмічаються на рівні вищому за середній професійно значимі типологічні особливості (підприємливий

тип, соціальний і реалістичний), а з іншого боку, відмічено певні типологічні особливості, які не сприятимуть успішності професійної діяльності, такі як: емоційна залежність, схильність до роботи за алгоритмом, консерватизм, підлеглість, залежність, низький рівень організаторських, комунікативних та управлінських здібностей, що потребує цілеспрямованої психологічної допомоги з метою їх формування та розвитку.

Таким чином, за результатами визначення взаємозв'язків типу особистості та сфери професійної діяльності у майбутніх фахівців торговельного підприємництва з'ясовано особливості, які притаманні і для випускників, і першокурсників, але відрізняються за рівнем розвитку. Професійно важливими у сфері торгового підприємництва виявились вираженість на високому і вище середнього рівнях такі характеристики типів особистості, як підприємливий, соціальний та реалістичний, що характеризує їх як активних, енергійних, підприємливих, схильних до керівництва, схильних повчати і виховувати, емоційно чутливих, що свідчить про політипологічну характеристику осіб схильних до підприємницької діяльності. Водночас, для першокурсників особливості полягають у нижчому рівні комплексу професійно значимих характеристик, а також наявності вище середнього рівня типів інтелектуального та конвенційного і середньої вираженості артистичного типу, що вказує на певний рівень консерватизму, підлеглості, залежності, низьких організаційних та управлінських характеристик, що разом з вираженістю емоційної залежності в обох групах свідчить про необхідність застосування цілеспрямованої психокорекційної програми в системі професійної підготовки майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

Дані, які отримано за допомогою методики Кеттелла, було оброблено методами варіаційної (дискриптивної) статистики з переведенням сирих балів в стени, розрахунком середніх арифметичних значень, помилок середніх кожного фактора. Кількісний і якісний аналіз результатів дослідження виявив достовірні відмінності між контрольною групою № 1

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

(випусників) та групою № 2 (першокурсників) і визначил профілі особистості. Порівняльний аналіз середніх значень факторів Кеттелла між групами за t-критерієм Ст'юдента показав такі результати, які подано в дод. В табл. В.4 та на рис. 3.4.

За показниками методики Кеттелла, у групі першокурсників виявлено характерні паттерни психометричного профілю емоційно-важливих якостей особистості, які показують достовірне зниження сили «Я» або емоційну нестійкість (фактор С $4,35 \pm 0,31$ стена групи № 2 при значенні цього фактора у осіб групи № 1 $6,35 \pm 0,25$ стена, $p < 0,05$).

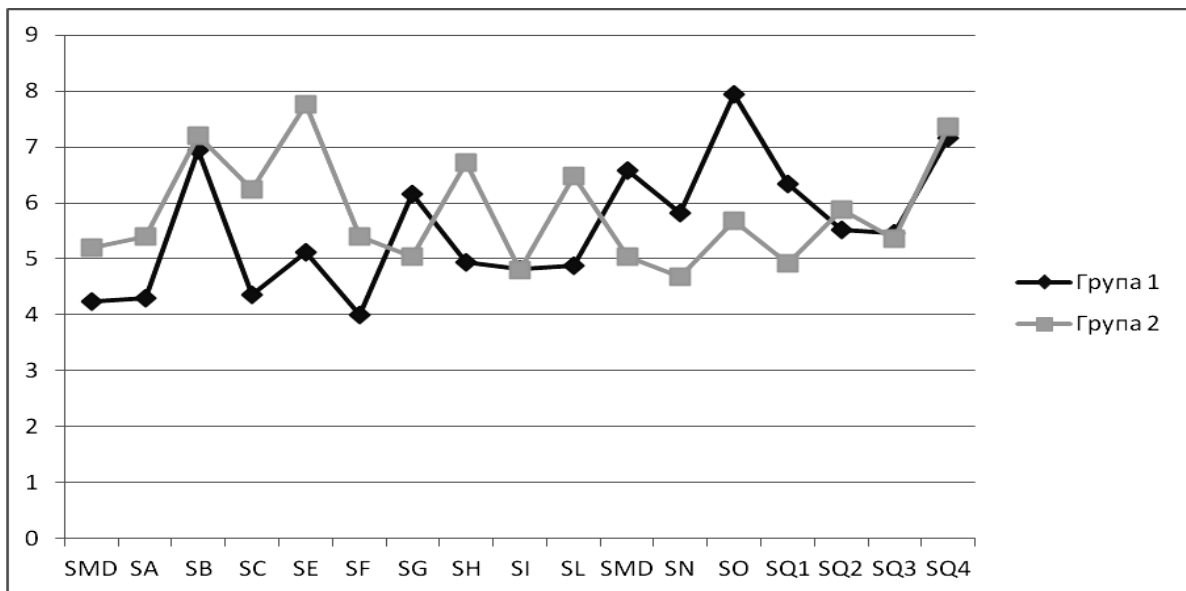


Рис. 3.4. Результати обстеження за методикою Кеттелла

Даний фактор характеризує здатність контролювати свій настрій, керувати емоційним станом. Отримані результати дають змогу схарактеризувати першокурсників як емоційно нестабільних, лабільних, незрілих, що часто відчують стан підвищеної емоційної напруги і тривожності, малоздатних контролювати імпульсивні потяги. Зовні це проявляється недостатнім емоційним контролем, зниженим рівнем відповідальності, «втечею» від реальності. Внутрішньо першокурсники відчують себе безпорадними, втомленими, з низьким рівнем спроможності на подолання труднощів.

Багатьма дослідженнями доведено, що низька емоційна стійкість є найбільш загальною складовою частиною всіх порушень [55, 57, 115, 125, 138].

Фактор «Супер-Его» помітно (в 1,4 раза) знижений у першокурсників у співставленні з випускниками. У осіб групи № 2 проявляються певні особливості в стосунках, поведінці, а саме: ігнорування обов'язків, групових норм та громадських вимог, непостійність, безпринциповість, безвідповідальність; навіть існує вірогідність девіантної і делінквентної поведінки.

Аналіз отриманих даних за фактором О, який характеризує рівень прояву впевненості, тривожності свідчить про те, що у осіб групи № 2 гіпотимія або схильність до побоювань на 28,5% перевищують дані аналогічних показників у осіб групи № 1 ($p < 0,05$), що свідчить про особливість прояву цього фактора, вираженому у високому рівні тривожності у першокурсників.

Для студентів групи № 2 притаманне почуття вини, що з'являється після вчинку, невпевненості у собі, почуття страху, недооцінка своїх можливостей, приниження своєї компетентності, знань, здібностей. У спілкуванні вони почувають себе дискомфортно, замкнуто, виокремлено.

Отже, емоційно-вольові порушення більшою мірою виражені в групі першокурсників у порівнянні з випускниками і, в першу чергу, за фактором Е – підлеглість-домінантність, де підлеглість в 1,79 раза перевищує у групі першокурсників. За фактором С (емоційна стійкість – нестійкість) рівень емоційної нестійкості в 1,43 раза нижчий, ніж у випускників. Дані за фактором О – впевненість в собі – тривожність показують, що рівень тривожності в 1,4 раза вищий в групі першокурсників, що свідчить про порушення адаптації у цієї категорії і необхідність психологічної допомоги.

Що стосується комунікативних індивідуально-психологічних якостей осіб групи № 2, необхідно зазначити, що в найбільшому ступені відмінності спостерігаються за фактором Е – підлеглість – незалежність (на 30,3%), потім Н – нерішучість – сміливість (на 26,9%), за факторами L – довірливість – підозрілість (на 24,6%) і М – практичність –

мрійливість (на 23,5%). Усі показники у випускників виражено у кращу сторону.

За допомогою фактора Е можна діагностувати таку властивість особистості, як підлеглість – незалежність, яка в групі випускників виражена на рівні 7,7 стев, а у першокурсників – на рівні 4,35 стев, що в 1,79 раза менше, ніж у групі випускників. Такі результати свідчать про те, що для першокурсників притаманно: пасивність, залежність, підлеглість, сором'язливість. У той же час випускники, за нашими даними, є більш самодостатніми, про що свідчить перевага у поведінці таких ознак, як: незалежність, самостійність у прийнятті рішень і судженнях навіть за умови групового тиску.

Фактор Н – характеризує сміливість – нерішучість, який за більшістю авторів є конституційно-генетичним відображенням чуттєвості, реактивності вегетативної нервової системи до загрози, одним із показників рівня стресостійкості. Суттєво нижчі показники цього фактора у першокурсників ($4,94 \pm 0,25$ стена) у співставленні з випускниками ($6,72 \pm 0,19$ стена, $p < 0,05$), що свідчить про такі особливості проявів у першокурсників, як боязливість, прагнення до виокремлення, до роботи на самоті, стриманість, висока чутливість до небезпеки, невпевненість у своїх силах, ніяковість у присутності інших, емоційність, озлобленість, подразливість, суворе дотримання правил делікатності, уважності до інших, прагнення знаходитись «в тіні», надання переваги одному-двом друзям перед великим товариством.

Аналіз даних за фактором L довірливість – підозрілість свідчить про те, що першокурсникам притаманна в більшому ступені довірливість ($4,88 \pm 0,11$ стена, $p < 0,05$), відвертість, погодження з вимогами та умовами. У той же час така особистість страждає від почуття своєї незначущості, скаржиться на зміни, вільна від заздрощів, розуміє, прощає, терпима і доброзичлива відносно до інших, неоднозначно відноситься до зауважень.

На 23,5% проявляється відмінність між даними особами групи № 1 і групи № 2 за фактором М – практичність – мрійливість ($p < 0,05$). Особливістю проявів цього фактора у

першокурсників виявилась їх виражена мрійливість, ідеалістичність, добре виражена уява, захоплення внутрішніми ілюзіями. Такі особи примхливі, не завжди керуються здоровим глуздом, легко приходять у захоплення, неврівноважені, характеризуються невисокою здатністю до розв'язання елементарних практичних питань, непрактичні.

З'ясовано, що із 17 факторів – сім (41,2%), мають суттєві відмінності між показниками на рівні ($p < 0,05$; $p < 0,01$), за шістьма – спостерігається виражена тенденція до відмінностей; результати чотирьох факторів шкал практично однакові. У групі випускників середньо-групові значення вищі, ніж у першокурсників за шкалами С, Е, Н, L, М, а у випускників вищі показники за шкалою О.

Порівняльний аналіз середніх показників за методикою Кеттелла осіб групи № 1 і групи № 2 зафіксував найбільш виражені відмінності особистісних властивостей у студентів першокурсників в емоційно-вольовій сфері: толерантності (шкали О, С) та низької комунікативності, на що вказують показники шкал Н, М, Е, L.

З метою поглиблення психодіагностики властивостей і станів особистості, які зумовлюють процеси соціальної адаптації і регуляції поведінки, ми використовували Фрайбурзький особистісний опитувальник (FPI) (рис. 3.5, 3.6).

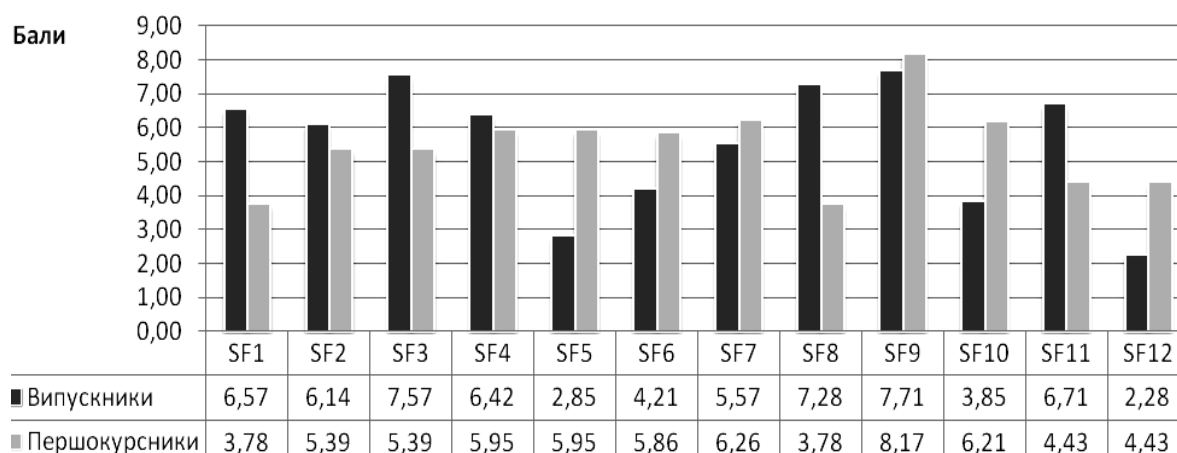


Рис. 3.5. Результати обстеження за методикою «FPI» (Фрайбурзький особистісний опитувальник)

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

Так, показник за шкалою I характеризує рівень невротизації особистості, який у першокурсників групи № 2 на $2,7 \pm 0,1$ бала перевершує рівень аналогічних показників у випускників № 1 ($p < 0,01$).

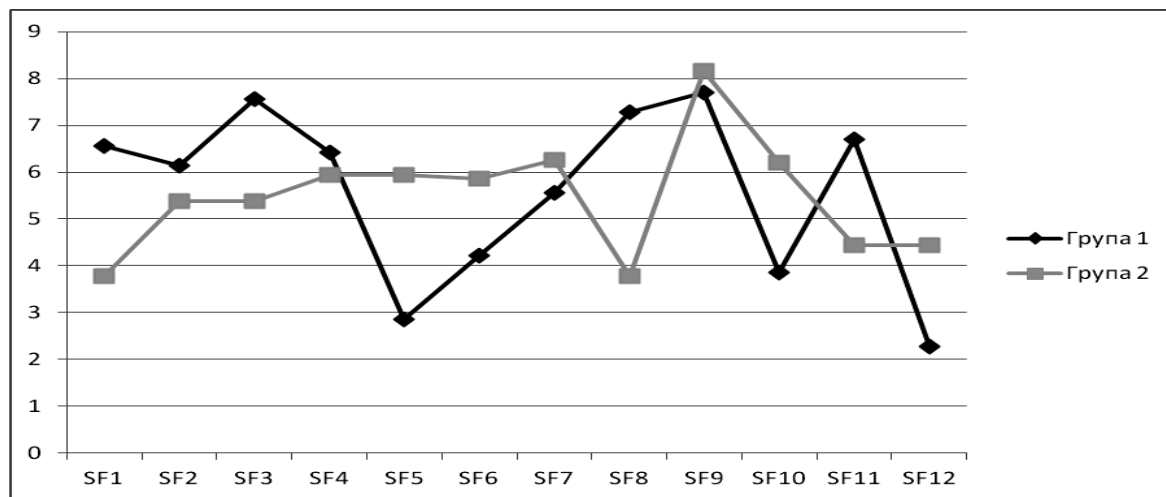


Рис. 3.6. Особистісний профіль досліджуваних за методикою «FPI» (Фрайбурзький особистісний опитувальник)

Високі оцінки за шкалою невротизації у осіб групи № 2 є особливістю цієї категорії досліджуваних і свідчить про ознаки виражених дезадаптаційних розладів аж до невротичного синдрому астенічного типу.

За шкалою II (спонтанна агресивність) дані утримуються в обох групах на рівні $6,1 \pm 0,3$ та $5,39 \pm 0,7$ бала і суттєво не відрізняються.

Шкала III (депресивність) дає можливість виявляти ознаки, які характерні для психологічного депресивного синдрому, і у нашому дослідженні теж свідчать про ознаки дезадаптаційних розладів.

Так, у осіб групи № 2 показник за цією шкалою утримується на рівні $7,57 \pm 0,2$ бала, а в групі № 1 – на рівні $5,39 \pm 0,15$ бала, що на 2,18 бала відрізняє показники в цих групах ($p < 0,05$). Суттєво вищі оцінки за шкалою депресивності у осіб групи № 2 відповідають наявності депресивних ознак в емоційному стані і поведінці, відношенні до себе і соціального середовища, що свідчать про дезадаптаційні розлади у першокурсників і необхідності психологічної роботи.

За IV шкалою – подразливості – результати утримуються на рівні $6,42 \pm 0,3$ бала у осіб групи № 2 та $5,96 \pm 0,4$ бала у осіб в групі № 1 і суттєвих відмінностей не відмічається.

Аналіз результатів за V шкалою – комунікабельності дає змогу схарактеризувати потенційні можливості та реальні прояви соціальної активності.

У групі випускників цей показник виявлено на рівні $5,95 \pm 0,15$ бала, що вказує на наявність вираженої потреби у спілкуванні і постійній готовності до задоволення цієї потреби, що свідчить про високий рівень соціальної активності.

У той же час, у контрольній групі першокурсників цей показник на $3,1 \pm 0,1$ бала нижчий ($p < 0,01$), що свідчить про низьку соціальну активність і малу потребу у спілкуванні.

Показник VI шкали – урівноваженості – відображає стійкість до стресу. У випускників цей показник досить високий – на рівні $5,86 \pm 0,14$ бала, що свідчить про високу стійкість до впливу стрес-факторів у звичайних життєвих ситуаціях, та ґрунтується на впевненості у собі, оптимістичності й активності. У той же час, у першокурсників оцінка за цією шкалою значно нижча – на рівні $4,21 \pm 0,11$ бала, що на $1,65 \pm 0,05$ бала менше і це свідчить про нижчий рівень стійкості до стресу, до дії стрес-факторів повсякденних життєвих ситуацій та ґрунтується на невпевненості у собі, песимістичності й низькій активності.

За VII шкалою – реактивної агресивності, яка має за мету виявити ознаки психопатизації особистості, суттєвих відмінностей не виявлено.

Аналіз результатів за оцінками VIII шкали – сором'язливості, яка відтворює схильність до стресового реагування на звичайні повсякденні життєві ситуації, які проходять за пасивно-оборонним типом показує, що високі оцінки за цією шкалою притаманні особам групи № 2 ($7,29 \pm 0,13$ бала), і свідчать про наявність тривожності, скутості, невпевненості, наслідком чого є труднощі в соціальних контактах.

ІХ шкала – відвертості – дозволяє схарактеризувати довіру до взаємодії та відвертості відповідей. Показники шкали знаходяться на досить високому рівні, що свідчить про щирість відношення до обстеження в обох групах (відповідно $7,71 \pm 0,17$ бала у групі № 2 та $7,17 \pm 0,15$ бала у групі № 1).

Таким чином, аналіз даних, які отримані за методикою Фрайбурзького особистісного опитувальника за дев'ятьма базовими шкалами висвітлив наступне. Діагностика станів і властивостей особистості, котрі мають визначальне значення для процесу соціальної адаптації та регуляції поведінки показала, що за ступенем відмінності таких властивостей у випускників порівняно з першокурсниками, по-перше, відмічаємо у останніх майже в 2,1 раза знижену комунікабельність; по-друге, у 1,93 раза більш виражений показник сором'язливості, що відтворює схильність до стресової реакції на звичайні життєві ситуації; по-третє, в 1,77 раза збільшений рівень невротичності особистості, що відповідає проявам вираженого дезадаптаційного розладу і навіть ознаками невротичного синдрому астенічного типу.

На четвертій позиції в цьому розподілі стоять два фактора, показники яких мають відмінності від випускників на однаковому рівні: в 1,4 раза – за шкалою депресивності та 1,39 раза – урівноваженості, що вказує на нижчу стійкість до стресу у першокурсників, слабку захищеність до впливу стрес-факторів повсякденних життєвих ситуацій та супроводжується невпевненістю і песимізмом.

Аналіз даних за трьома похідними шкалами показав, що за дев'ятою шкалою висока оцінка ($6,22 \pm 0,13$ бала) притаманна випускникам (група № 1) і відповідає вираженій екстраверсії, в той же час рівень – $3,86 \pm 0,1$ бала притаманний першокурсникам (група № 2) з вираженою інтровертністю.

Висока емоційна лабільність, яка виявлена у осіб групи № 2, вказує на нестійкість емоційного стану та проявляється в частих коливаннях настрою, підвищеній збудливості, подразливості, недостатній саморегуляції. У той же час, оцінка за

цією шкалою у осіб групи № 1 на рівні $4,43 \pm 0,05$ бала свідчать про високу стабільність емоційного стану та уміння добре володіти собою.

Дані останнього, дванадцятого фактора (маскулінність – фемінність) показують, що перебіг психічної діяльності у першокурсників проходить за фемінним типом ($2,28 \pm 0,05$ бала), а у випускників виявлено рівень оцінки $4,43 \pm 0,1$ бала, що вказує на переважний перебіг психічної діяльності у цій групі обстежуваних за маскулінним типом.

Таким чином, за допомогою аналізу результатів дослідження, які отримали за методикою Фрайбурзького особистісного опитувальника – його дев'ятьма базовими та трьома похідними шкалами, виявлено рівень соціальної адаптації, регуляції поведінки у досліджуваних. Отримані дані показали певні особливості та суттєві відмінності в групі першокурсників і випускників. Так, для випускників притаманна висока соціальна активність, розкутість і легкість у соціальних контактах, виражена стійкість до стресу в звичайних життєвих ситуаціях, що ґрунтується на впевненості, оптимізмі, активності. У той же час, у першокурсників виражені протилежні характеристики за описаними шкалами. Окрім того, вони мають певні особливості і порушення соціальної адаптації та поведінки, які проявляються в схильності до стресового реагування на звичайні життєві ситуації, перебіг якого відбувається за пасивно-захисним типом, в проявах невротичного синдрому астеничного типу з ознаками депресії і з наявністю характерних ознак в емоційному стані, поведінці, відносно себе і соціального середовища. При цьому за додатковими шкалами виявлено, що випускникам більшою мірою притаманна екстраверсія, а першокурсникам – інтроверсія при високих оцінках емоційної лабільності у останніх, що вказує на нестійкість емоційного стану, яка проявляється у частих коливаннях настрою, підвищеній збудливості, подразливості, недостатній саморегуляції.

Таким чином, за результатами порівняльного аналізу індивідуально-психологічні якості майбутніх фахівців ТПП

характеризують особливості їх проявів у випускників і першокурсників. З'ясовано, що за рівнем взаємозв'язків типу особистості та сфери професійної діяльності професійно важливими у сфері ТПП виявились, у першу чергу, підприємливий тип особистості з високим рівнем його вираженості у сукупності з середньою вираженістю ознак соціального та реалістичного типів, що у підсумку зумовлює високий рівень самовизначення майбутніх фахівців та характеризує їх як активних, впертих, підприємливих, схильних до керівництва, і водночас емоційно чутливих, що свідчить про політипологічну характеристику осіб, схильних до підприємницької діяльності.

Водночас, для першокурсників особливості полягають у нижчому рівні професійно значимих показників і вищому рівні інтелектуального, конвенційного і артистичного типів, що вказує на консерватизм, підлеглість, залежність, низьких організаційних і управлінських характеристик, що разом з емоційною залежністю в обох групах свідчить про необхідність застосування цілеспрямованої психологічної програми в системі професійної підготовки майбутніх фахівців ТПП.

В особистісній сфері за методикою Кеттелла найбільші відмінності в межах 23,8–33,8% спостерігаються в емоційно-вольовій і комунікативній сферах ($p < 0,05$), а також за окремими професійно значимими факторами як нонконформізм, незалежність, дипломатичність; за методикою Фрайбурзького особистісного опитувальника першокурсникам притаманне порушення соціальної адаптації та поведінки, що проявляється в схильності до стресового реагування на звичайні життєві ситуації, вираженому дезадаптаційному синдромі астеничного типу; за характерними ознаками в емоційному стані, поведінці, щодо до себе і соціального середовища, з притаманними для обстежуваних першокурсників інтроверсії, при високій емоційній лабільності, нестійкості емоційного стану, що проявляється в частих коливаннях настрою, підвищеній збудливості, подразливості, недостатній саморегуляції.

3.1.4. Характеристика емоційно-вольової сфери у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців

Порівняльний аналіз показників емоційно-вольової сфери у структурі професійного самовизначення виконано за результатами обстеження комплексу методик у випускників (група № 1) і першокурсників (група № 2).

Обстеження проведено за комплексом інформативних методик, які мають високий та помітний рівень кореляційних зв'язків з інтегральним показником самовизначення, а саме за методикою «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) – з інтернальністю – 0,841; за методикою «Емоційно-вольова саморегуляція» (ЕВСП) – з показниками вольової саморегуляції $r=0,715$, наполегливості $r=0,619$ і самовладання $r=0,625$ та сумарною оцінкою емоційного стану за методикою «Самооцінка емоційного стану» $r=0,726$.

Отже, важливими чинниками, що суттєво впливають на самовизначення особистості до підприємницької діяльності є рівень вольової саморегуляції, наполегливості і самовладання. Особливостями порівняльної характеристики виявився той факт, що у групі випускників ці три показники за інтерпретаційними критеріями знаходяться на високому рівні вольової саморегуляції (для показника вольової саморегуляції – це 12 балів, для показника наполегливості – 8 балів, за рівнем самовладання – 6 балів). З іншого боку, треба зазначити, що у першокурсників відмічаються свої особливості, а саме: рівень вольової саморегуляції і самовладання на 1,0–0,8 бала відповідно не досягають високого рівня інтерпретаційних показників. Суттєві розбіжності вольової саморегуляції спостерігаються за даними, отриманими при обстеженні випускників і першокурсників (рис. 3.7). Так, у випускників показник вольового самоконтролю на 3,7 бала вищий, ніж у першокурсників і на 2,7 бала перевищує інтерпретаційний показник високого рівня, що свідчить про високий рівень вольового самоконтролю у випускників.

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

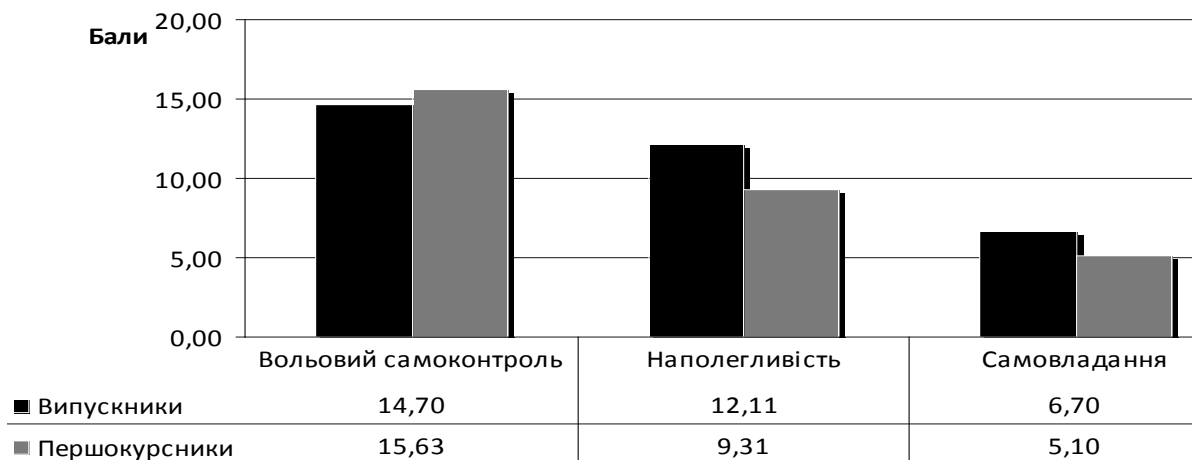


Рис. 3.7. Результати дослідження за методикою «Емоційно-вольова саморегуляція»

Такий досить високий бал (14,7) за шкалою вольової саморегуляції властивий емоційно-зрілим, активним, незалежним, самостійним особам. Випускників вирізняє спокій, упевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку.

Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно втілюють власні наміри, вміють розподіляти зусилля, здатні контролювати свої вчинки, володіють вираженою соціально-позитивною спрямованістю. Отримані результати вольової саморегуляції у першокурсників на 3,7 бала нижчі, ніж у випускників і на 1,0 бала нижчі від інтерпретаційного показника високого рівня (12 балів) ($p < 0,05$). За інтерпретацією показників методики такий рівень вольової саморегуляції (11,0 бала) відповідає межовим випадкам і тому у першокурсників спостерігається хоча і не різко виражена, але певна емоційна нестійкість, вразливість, імпульсивність, а також можливе зростання внутрішньої тривоги, пов'язаної з прагненням контролювати власну поведінку.

Отже, порівняльний аналіз показників вольової саморегуляції обох груп показує, що у випускників цей компонент самовизначення знаходиться на високому рівні та визначає таких осіб, як емоційно-зрілих, активних, відповідальних,

здатних контролювати свої вчинки та володіти соціально-позитивною спрямованістю. Водночас, для першокурсників притаманна певна емоційна нестійкість, тривожність, що свідчить про необхідність надання цій категорії обстежуваних психологічної підтримки.

Аналіз результатів за субшкалою наполегливості, відображає силу намірів обстежуваних кожної з груп та їх прагнення до здійснення розпочатої справи. Так, показник наполегливості спостерігається на високому рівні в обох групах обстежуваних (за інтерпретаційним показником високий рівень наполегливості відмічається в діапазоні 8–16 балів). За отриманими даними у групі випускників показник наполегливості на 2,8 бала вищий, ніж у групі першокурсників і на 4,11 бала перевищує межу високого рівня інтерпретаційного показника. Такий достатньо високий рівень наполегливості у групі випускників свідчить про високий рівень працездатності, характеризує їх як діяльних, які активно прагнуть до виконання запланованого, долають перешкоди на шляху до мети, їх не відволікають спокуси і головною ціллю вони вважають розпочату справу. Аналогічних характеристик заслуговують і першокурсники, хоча інтенсивність їх вираженості дещо нижча, тому що показник наполегливості у порівнянні з групою випускників (12,11 бала) і першокурсників (9,31 бала) на 2,8 бала нижчий, але на 1,1 бала перевищує інтерпретаційну межу високого рівня цього показника (8 бала) ($p < 0,05$).

Отже, за субшкалою наполегливості для обох груп – і випускників, і першокурсників притаманно достатньо висока сила намірів, прагнення до здійснення розпочатої справи, у одних осіб – це отримання високого рівня кваліфікації, а в інших – факт вступу до університету і здійснення своєї мрії. Аналіз отриманих результатів за субшкалою самовладання відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів обстежуваних. Особливістю самовладання у групі випускників виявилось те, що його рівень на 2,6 бала зафіксовано вищим, ніж у групі першокурсників ($p < 0,05$) і на

0,7 бала перевищує інтерпретаційний показник високого рівня самовладання (6,0–12,0 балів). У цілому для таких осіб притаманна емоційна стійкість, добре володіння собою у різноманітних ситуаціях, внутрішній спокій, упевненість, що певною мірою звільняє їх від страху перед невідомим, підвищує готовність до сприйняття нового, непередбачуваного, новаторства. Разом з тим, прагнення до постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може призвести до підвищення внутрішньої напруженості, переважання постійної стурбованості та втоми. Істотно нижчі показники самовладання у першокурсників, у порівнянні з випускниками, (на 1,6 бала, $p < 0,05$) і з тенденцією до дещо нижчого на 0,9 бала за високий інтерпретаційний рівень як високого (відповідно 5,1 і 6,0 бала) може певною мірою свідчити про нижчий рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів у групі першокурсників, ніж у випускників.

Таким чином, порівняльний аналіз показників емоційно-вольової саморегуляції – вольового самоконтролю, наполегливості, самовладання свідчить про їх суттєву роль у структурі самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємства. З'ясовано, що для випускників притаманний високий рівень наполегливості, самовладання, що і зумовлює високий рівень вольової саморегуляції з властивою емоційною стійкістю, активністю, силою намірів і прагнення до здійснення розпочатої справи та достатнім рівнем довільного контролю емоційних реакцій і станів.

Особливостями емоційно-вольової саморегуляції у першокурсників є достатньо високий рівень наполегливості, нижчий рівень вольової саморегуляції та самоконтролю, що виявляється у підвищеній тривожності, зростанні внутрішньої напруги та недостатньому рівні довільного контролю емоційних реакцій і станів. Водночас, у крайніх проявах наполегливості можлива втрата гнучкості та прояви ригідності; високий розвиток самовладання може призвести до внутрішньої напруженості і втоми. Високі рівні вольової

саморегуляції можуть бути пов'язані з проблемами організації життєдіяльності, стосунками з людьми, що також потребує психологічної корекції.

З метою аналізу емоційного стану використовували опитувальник «Самооцінка емоційного стану», розроблений американськими психологами А. Уесманом і Д. Ріксом. Вимірювання проводиться за десятибальною шкалою чотирьох окремих емоційних станів із сумарною його оцінкою (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

**Результати обстежуваних за методикою
«Самооцінка емоційного стану»**

Шкали	Випускники	Першокурсники
П-1 Спокій – тривожність	7,7 ± 0,71*	4,6 ± 0,42
П-2 Енергійність – втомленість	7,5 ± 0,61	6,9 ± 0,61
П-3 Піднесеність – пригніченість	6,9 ± 0,54*	8,0 ± 0,72
П-4 Упевненість у собі – невпевненість	6,7 ± 0,57*	5,1 ± 0,56
П-5 Сумарна оцінка емоційного стану	7,2 ± 0,66*	6,2 ± 0,61

* Рівень достовірності показників обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$

Аналіз отриманих результатів у процесі дослідження випускників показав, що із п'яти показників три знаходяться у межах вищих за середні величини (7–8 бала) і ще два показники – у межах середніх величин – 5–6 бала. Перші два показники вказують на рівень «спокою – тривожності» (П-1), і другий вимірює рівень «енергійності – втомлюваності» (П-2), відповідно ці показники зафіксовано на рівні П-1 – 7,7±0,91 бала і П-2 – 7,5±0,61 бала. Такі результати свідчать, що випускники перебувають у спокійному й енергійному емоційному стані. Водночас, рівень третього показника «піднесеність – пригніченість» (П-3) і четвертого – «упевненість у собі –

невпевненість (П-4) визначено на рівні відповідно $6,9 \pm 0,54$ і $6,7 \pm 0,57$ бала. Це свідчить, що випускникам притаманні середнього ступеня вираженості піднесеність і впевненість.

Отже, аналіз результатів емоційного стану випускників показав, що як за окремими показниками, так і за сумарною оцінкою ($7,2 \pm 0,66$ бала) емоційного стану отримані результати знаходяться у межах вищого за середній і середній рівень, що вказує на їх спокійний, енергійний, піднесений та упевнений емоційний стан.

Аналіз результатів за методикою «Самооцінка емоційного стану» у групі першокурсників свідчить про те, що перший показник знаходиться у межах нижчого за середній рівень ($4,6 \pm 0,42$ бала), що свідчить про наявність тривожності у першокурсників та потребу у психологічній допомозі. На рівні середніх величин визначено четвертий показник ($5,1 \pm 0,56$ бала), який характеризує «упевненість – непевненість» обстежуваних. У межах вищих за середні значення відмічається другий показник ($6,9 \pm 0,61$ бала), який вказує на енергійність першокурсників. Результат самооцінки за третім показником ($8,0 \pm 0,72$ бала) свідчить про піднесеність емоційного стану першокурсників.

Отже, аналіз результатів за методикою «Самооцінка емоційного стану» показує, що першокурсники мають різні відтінки емоційного стану: з одного боку, високий і вищий середнього рівня піднесеності і енергійності, середній упевненості, вищий середнього рівня тривожності. У цілому, сумарна оцінка емоційного стану – $6,2 \pm 0,61$ бала, що характеризується як нижчий за середній рівень.

Для поглибленого аналізу отриманих результатів за методикою «Самооцінка емоційного стану» необхідно здійснити порівняння рівня емоційного стану за відповідними показниками, які зафіксовано у першокурсників і випускників. Найбільш виражені відмінності результатів емоційного стану випускників і першокурсників визначено за першим показником (3,1 бала) У випускників цей показник знаходиться на рівні вищому за середній ($7,72 \pm 0,71$ бала), а у

першокурсників – $4,6 \pm 0,42$ бала ($p < 0,05$). Такі результати свідчать про те, що випускникам притаманний спокій на вищому за середній рівень, а у першокурсників тривожність на рівні нижчому за середній. Особливістю результатів за другим показником є притаманність випускникам і першокурсникам енергійності на рівні вищому за середній (відповідно $7,5 \pm 0,61$ і $6,9 \pm 0,61$ бала) та відсутність достовірних відмінностей тільки за цим показником. Особливість третього показника полягає у вираженості піднесеності на рівні вищому за середній, але у першокурсників вона становить $8,0 \pm 0,72$ бала, а у випускників – $6,9 \pm 0,54$ бала ($p < 0,05$). Четвертий показник «упевненість у собі – невпевненість» у випускників виражений на рівні $6,7 \pm 0,57$ бала, що ближче до вищого за середній рівень (7–8 бала), а у першокурсників П-4 становить $5,1 \pm 0,56$ бала, що чітко відповідає середній його вираженості ($p < 0,05$).

Сумарна оцінка емоційного стану у випускників виявилась суттєво вищою – $7,2 \pm 0,06$ бала, ніж у першокурсників – $6,2 \pm 0,61$ бала ($p < 0,05$) і свідчить про те, що випускникам притаманні вищі показники характеристик емоційного стану за рахунок того, що показники спокою, енергійності чітко знаходяться у межах вищих за середні рівні, а також показники піднесеності та впевненості у собі знаходяться на високому рівні середніх показників, що ближче до вищих за середні (відповідно 6,9 і 6,7 бала і 7–8 бали). Водночас, сумарна оцінка емоційного стану першокурсників знаходиться в межах середніх величин ($6,2 \pm 0,61$ бала), і виявилось перш за все за рахунок вищого за середній рівень показника піднесеності ($8,0 \pm 0,72$ бала), що можна пояснити реалізацією мрій (всі обстежувані стали студентами за обраною спеціальністю), а також за рахунок показника енергійності, що знаходиться у межах ближче до вищого за середній ($6,9 \pm 0,64$ бала). Найнижчим результатом виявився показник П-1 ($4,6 \pm 0,42$ бала), що вказує на прояви тривожності нижчі за середній рівень у першокурсників. Показник П-4 ($5,1 \pm 0,56$ бала) свідчить про середній рівень упевненості першокурсників. Отже,

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

порівняльний аналіз сумарної оцінки емоційного стану свідчить, що у випускників він вищий за середній рівень. У першокурсників цей показник на середньому рівні, проте окремі його параметри дещо знижені, що може вказувати на необхідність надання першокурсникам психологічної підтримки.

Таким чином, за результатами порівняльного аналізу всіх показників самооцінки емоційного стану випускників і першокурсників з'ясовано такі особливості. Поряд з вираженими показниками піднесеності та енергійності у першокурсників відмічається тривожність та невпевненість у собі. У випускників показник емоційного стану визначено на рівні вищому за середній, що вказує на результативність психологічного супроводу в період навчання та стійкості емоційного компонента у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємства.

Результати діагностики за методикою «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) дають змогу виявити відмінності у майбутніх фахівців торговельного підприємства (група № 1 – випускники), (група № 2 – першокурсники) за тим, як і де вони локалізують контроль над значимими для себе подіями (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Результати обстеження за методикою «Рівень суб'єктивного контролю», бали

Шкали	Група № 1 випускники	Група № 2 першокурсники
1. IO Внутрішній мотив	24,15 ± 3,17	29,47* ± 3,29
2. ID Пізнавальний мотив	4,74 ± 0,48	8,66* ± 0,81
3. IN Мотив уникнення	5,53 ± 0,51	5,90 ± 0,54
4. IC Змагальний мотив	6,01 ± 0,59	7,33* ± 0,78
5. IN Мотив зміни діяльності	4,92 ± 0,23	6,00* ± 0,31
6. IM Мотив самоповаги	5,18 ± 0,28	6,39* ± 0,44
7. IZ Значущість результатів	4,69 ± 0,17	4,23 ± 0,85

* Рівень достовірності показників обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

Аналіз представлених даних показав, що за шкалою інтернальності в галузі досягнень високі показники відмічаються у випускників на рівні $7,67 \pm 0,21$ бала, що на 36,9% перевищує аналогічні показники у першокурсників ($p < 0,01$). Випускники схильні вважати, що вони самі домоглися всього позитивного, хорошого, що було і є у їхньому житті та вважають, що вони здатні самі досягати поставлених цілей в майбутньому.

Низькі показники за цією шкалою у першокурсників, на рівні $4,64 \pm 0,15$ бала, свідчать про те, що першокурсники схильні приписувати свої успіхи, досягнення й радощі зовнішнім обставинам – везінню, щасливій долі або втручанням інших людей.

Аналізуючи результати загальної інтернальності відмічено високі показники у випускників (на рівні $29,5 \pm 0,9$ бала), які відповідають високому рівню контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Такі особи вважають, що більшість подій у їхньому житті є результатом особистих дій, що вони можуть ними керувати, а тому вони почувають свою особисту відповідальність за ці дії і за те, як складається їхнє життя в цілому.

Низькі показники за шкалою загальної інтернальності на рівні $24,15 \pm 0,3$ бала відмічаються у першокурсників, що на 18% менше, ніж у випускників ($p < 0,05$) – це відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю у першокурсників. Такі особи не вбачають зв'язків між своїми діями та значимими для них подіями в житті, вони не вважають себе здатними контролювати такі зв'язки і вважають, що більшість подій та вчинків залежать від випадку або впливу інших людей.

Аналіз оцінки за шкалою інтернальності в галузі міжособистісних стосунків показав, що у випускників оцінка зафіксована на рівні $6,39 \pm 0,13$ бала, і свідчить про те, що випускники відчують змогу контролювати свої формальні та неформальні стосунки з іншими людьми, викликати до себе повагу та симпатію.

Низький рівень оцінки за шкалою інтернальності в галузі міжособистісних стосунків відмічається в першокур-

сників, для яких характерна низька активність, вони не в змозі активно формувати своє коло спілкування, вони схильні вважати свої міжособистісні стосунки результатом активності партнерів.

Аналіз результатів за шкалою інтернальності в сімейних стосунках показав, що значно вищі оцінки відмічаються у випускників ($7,33 \pm 0,9$ бала) у порівнянні з першокурсниками. При цьому випускники вважають, що вони відповідають за події, які відбуваються в їхньому сімейному житті і це свідчить про здатність обстежуваних випускників брати на себе відповідальність.

Низькі ж оцінки за шкалою інтернальності в сімейних стосунках відзначені у першокурсників на рівні $6,0 \pm 0,15$ бала, що на 18,1% менше, ніж у випускників ($p < 0,05$). Тому для першокурсників притаманним є те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною конфліктних ситуацій і відшукує їх в сім'ї.

Аналіз результатів за шкалою інтернальності в галузі виробничих стосунків показав наступне. Високі оцінки на рівні $6,0 \pm 0,19$ бала відмічаються у випускників. Такі оцінки свідчать про те, що ця група обстежуваних вважає свої дії важливим фактором організації і успішності особистої виробничої діяльності, в стосунках, які складаються в колективі, в своєму успіху, досягненнях.

У той же час, у першокурсників відмічаються значно нижчі – на рівні $4,9 \pm 0,14$ бала оцінки інтернальності в галузі виробничих стосунків, що на 18,3% менше, ніж у випускників ($p < 0,05$). Тому першокурсники схильні приписувати найбільше значення зовнішнім обставинам – керівництву, товаришам по роботі, везінню – невезінню.

Узагальнюючи отримані дані за методикою рівня суб'єктивного контролю, потрібно зазначити, що найбільшу ступінь відмінності між оцінками в групах випускників і першокурсників виявлено за шкалою інтернальності в галузі досягнень, показники яких в 1,6 раза нижчі у першокурсників у співставленні з результатами випускників. При цьому для

осіб з низькою оцінкою (першокурсникам) притаманне те, що особистість приписує свої успіхи, досягнення й радощі зовнішнім обставинам. Разом з тим у 1,93 раза відрізняються оцінки міжособистісних стосунків, які у першокурсників значно нижчі, ніж у випускників, і саме особам групи № 2 притаманно те, що їм важко формувати своє коло спілкування і вони схильні вважати свої міжособистісні стосунки результатом активності партнерів. При цьому, більш суттєва вираженість у 1,2–1,23 раза спостерігається за шкалами загальної інтернальності, інтернальності в сімейних стосунках та шкалою виробничих стосунків, що в цілому визначає особливості, які притаманні представникам групи № 2. Тобто першокурсникам характерний низький рівень суб'єктивного контролю, які вважають переважні впливи зовнішніх обставин та звернення конфліктних сімейних ситуацій на своїх партнерів.

Таким чином, дослідження самооцінки особистості за методикою РСК показало, що у першокурсників відмічається низька оцінка РСК і їм притаманна егоїстичність, залежність, нерішучість, суєтливість, ворожість, неврівноваженість і подрапливість. У випускників відмічається високий рівень самоконтролю, вони вважають себе незалежними, рішучими, справедливими, добрими, здібними, дружелюбними, чесними, самостійними. Тобто високий рівень самоконтролю пов'язаний з упевненістю особистості у своїй силі, гідності, відповідальності за те, що коїться навколо, з самоповагою, соціальною зрілістю і самостійністю.

Отже, індивідуальні прояви рівня суб'єктивного контролю у випускників відзначаються загально високою оцінкою, що проявляється незалежністю, рішучістю, почуттям своєї гідності і сили, відповідальності, високим рівням самоповаги і самостійності.

У той же час першокурсникам притаманний нижчий у порівнянні з випускниками рівень самоповаги, впевненості, з високою залежністю, егоїстичністю, залежністю від зовнішніх обставин і оцінок, недостатнім самоконтролем і проявами тривожності.

Таким чином, за результатами порівняльного аналізу всіх показників самооцінки емоційного стану випускників і першокурсників з'ясовано такі особливості. Поряд з вираженими показниками піднесеності та енергійності у першокурсників відмічається тривожність та невпевненість у собі. У випускників показник емоційного стану визначено на рівні вищому за середній, що вказує на результативність психологічного супроводу в період навчання та стійкості емоційного компонента у структурі самовизначення майбутніх фахівців торгового підприємства.

З'ясовано, що для випускників притаманний високий рівень наполегливості, самовладання, що і зумовлює високий рівень вольової саморегуляції з властивою емоційною стійкістю, активністю, силою намірів і прагнення до здійснення розпочатої справи та достатнім рівнем довільного контролю емоційних реакцій і станів.

Особливостями емоційно-вольової саморегуляції у першокурсників є достатньо високий рівень наполегливості, нижчий рівень вольової саморегуляції та самоконтролю, що виявляється у підвищеній тривожності, зростанні внутрішньої напруги та недостатньому рівні довільного контролю емоційних реакцій і станів. Водночас, у крайніх проявах наполегливості можлива втрата гнучкості та прояви ригідності; високий розвиток самовладання може призвести до внутрішньої напруженості і втоми. Високі рівні вольової саморегуляції можуть бути пов'язані з проблемами організації життєдіяльності, стосунками з людьми, що також потребує психологічної корекції.

3.2. Структурні компоненти професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

3.2.1. Аналіз взаємозв'язків показників мотивації до торговельно-підприємницької діяльності

З метою перевірки гіпотези, що висуває припущення стосовно зв'язків професійного самовизначення зі змінними,

які діагностують структурні компоненти самовизначення та їх прояви, було проведено кореляційний аналіз.

У цілому, необхідність кореляційного аналізу була пов'язана зі встановленням математичним способом кореляційних зв'язків між різноманітними кількісними показниками, здобутими в процесі психологічного дослідження.

З'ясування того, як змінюється професійне самовизначення особистості залежно від змінних, інших досліджуваних величин, дає змогу кількісно оцінити рівень взаємозумовленості цих показників, встановити певні закономірності, що вказують на функціональні механізми розвитку самовизначення.

Для визначення щільності зв'язків між усіма показниками під час психодіагностики професійного самовизначення 152 студентів нами проведено кореляційний аналіз. При цьому коефіцієнт кореляції дасть змогу кількісно оцінити рівень зв'язків (низький $r < 0,3$, помірний $r = 0,3 - 0,5$, помітний $r = 0,5 - 0,7$ і високий $r > 0,7$) між підприємливістю та значною кількістю психічних і соціально-психологічних показників, що відображають особливості взаємозв'язків у структурі самовизначення.

Аналіз представлених даних (дод. Д табл. Д.1) показав, що найбільш виражені кореляційні зв'язки на рівні прямих високих ($r > 0,7$) внутрішньо індивідуально значимих мотивів вибору майбутньої професії з іншими показниками мотиваційної сфери виявлено за такими шкалами, як: внутрішня мотивація ($r = 0,961$), внутрішні соціально значимі мотиви ($r = 0,954$), мотив комерційного успіху ($r = 0,951$), мотив упевненості і ризику ($r = 0,949$), мотив свободи і незалежності ($r = 0,921$), мотив ініціативи й активності ($r = 0,954$), контролю подій власного життя ($r = 0,844$), мотив я господар у житті ($r = 0,901$), мотив соціальних контактів ($r = 0,810$), мотив задоволення самореалізацією ($r = 0,809$). На рівні $r = 0,761 - 0,731$ – визначено прямі кореляційні зв'язки за показниками зовнішньо значимих позитивних мотивів вибору професії ($r = 0,761$), мотив поваги і самоповаги ($r = 0,745$), мотив

значущості діяльності ($r=0,731$). Водночас, спостерігається і високий рівень зворотніх кореляційних зв'язків із зовнішнім негативним мотивом ($r=-0,751$) і мотивом уникнення ($r=-0,790$).

Отже, аналіз кореляційних зв'язків показника внутрішніх індивідуально значимих мотивів з іншими показниками методик визначення рівня сформованості мотиваційної сфери до торговельно підприємницької діяльності (ТПД) з'ясовано, що із 23 змінних високий рівень прямих кореляційних зв'язків має 16. Такий результат свідчить про інформативність показника внутрішньо значимих мотивів у структурі самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва (ТПП) у процесі вибору професії. Наступний показник мотивів вибору професії – внутрішніх соціально значимих мотивів у структурі самовизначення щодо ТПД має такі особливості кореляційних зв'язків. Так, показник внутрішніх соціально значимих мотивів на високому рівні корелює з результатами таких шкал, як: внутрішні мотиви ($r=0,954$), мотив комерційного успіху ($r=0,931$), мотив інноваційності і ризику ($r=0,929$), ініціативи й активності ($r=0,916$), мотив свободи і незалежності ($r=0,901$), цілі у житті ($r=0,907$), внутрішній мотив ($r=0,904$). Окрім наданих показників кореляційних зв'язків інші мають теж досить високі прямі зв'язки на рівні $r=0,821-0,731$. Такий рівень кореляційних зв'язків стосується мотиву соціальних контактів ($r=0,821$), задоволеність самореалізацією ($r=0,819$), мотив самореалізації ($r=0,754$), господар життя ($r=0,737$), змагальний мотив ($r=0,731$).

Отже, аналіз кореляційних зв'язків показників внутрішніх соціально значимих мотивів з іншими показниками дослідження мотиваційної сфери показав його провідне місце у структурі мотивів самовизначення щодо професії майбутніх ТПП. Визначено, що із 23 показників мотиваційної сфери – 11 мають високий рівень прямих кореляційних зв'язків і два показники – зворотні взаємозв'язки з показником внутрішніх соціально значимих мотивів. Це свідчить про інформативність показника внутрішніх соціально значимих мотивів у структурі самовизначення майбутніх фахівців підприємницької сфери.

Показник щодо мотивації вибору професії стосується зовнішніх позитивно значимих мотивів і особливості його кореляційних зв'язків полягають у наступному. Так, високий рівень прямих кореляційних зв'язків показників зовнішніх позитивних мотивів спостерігається з такими складовими, як: мотив комерційного успіху ($r=0,904$), мотив свободи і незалежності ($r=0,901$), мотив ініціативи і активності ($r=0,853$), мотив інноваційності і ризику ($r=0,847$), задоволеність самореалізацією ($r=0,726$), цілі у житті ($r=0,714$), мотив самореалізації ($r=0,705$).

Прямі помітні зв'язки ($r=0,5-0,7$) визначено за такими показниками шкал, як: значимий мотив ($r=0,651$), мотив самоповаги ($r=0,624$), інтерес і емоційне насичення життя ($r=0,616$), мотив вимушеності ($r=0,573$), мотив значимості діяльності ($r=0,567$), мотив соціальних контактів ($r=0,512$). Окрім цього спостерігається два зворотні кореляційних зв'язки – з показником зовнішніх негативних мотивів ($r=0,731$) і мотивом уникнення ($r=0,549$).

Отже, показник зовнішніх позитивних мотивів із 23 змінних має у 8 випадках високий рівень прямих позитивних зв'язків, у 8 випадках помітний рівень і у двох – зворотні зв'язки. Це свідчить про інформативність показників зовнішньої позитивної мотивації у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП.

Показник зовнішньої негативної мотивації у цілому свідчить про низький рівень професійної спрямованості у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП. Кореляційні зв'язки зовнішньої негативної мотивації мають особливості, які полягають у тому, що більшість з них мають зворотний зв'язок з іншими показниками мотиваційної сфери. Окремі позитивні прямі кореляційні зв'язки стосуються мотивації вимушеності ($r=0,831$), мотивації уникнення ($r=0,757$), що разом з п'ятьма показниками, за якими не визначено взаємозалежності, а також двома низького рівня підтверджує наявність вираженого рівня зовнішньої негативної мотивації, що свідчить про низький рівень професійної спрямованості і самовизначеності такої особи щодо діяльності ТПП.

Аналіз результатів кореляції мотиваційної структури самовизначення обстежуваних за методикою В. Горбачевського дав змогу з'ясувати такі особливості. Так, мотив уникнення виявився у зворотніх взаємовідносинах з практично усіма показниками від помірного до високого рівня ($r=0,854$; $r=0,501$; $r=0,354$). Друга особливість кореляційних взаємозв'язків полягає у тому, що центральний мотиваційний компонент – мотивація самоповаги виявився з надзвичайно високою щільністю і високим їх рівнем.

Таким чином, за інтерпретацією результатів методики «Оцінка рівня домагань (структура мотивації)» В. Горбачевського (1990) центральне місце серед 15 компонентів мотиваційної структури займає компонент самоповаги, актуалізація якого відбувається також на основі інших «опорних мотиваційних компонентів», а рівень його вираженості відповідає експертній оцінці рівня домагань. Високий рівень кореляційних зв'язків ($r=0,935-0,721$ із 23–17) поряд з іншим помірним і помітним дає право нам виокремити мотив самоповаги в структурі мотиваційної сфери самовизначення майбутніх фахівців ТПП, як складовий мотиваційний компонент під назвою «рівень домагань».

Таким чином, за результатами аналізу кореляційних зв'язків показників мотиваційної сфери у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП встановлено такі закономірності. Перша полягає у тому, що високого рівня взаємозв'язки спостерігаються між внутрішніми індивідуальними і соціально значимими мотивами за показниками «Методики вибору професії» з безпосередніми мотивами підприємницької діяльності (мотиви комерційного успіху, свободи і незалежності, ініціативи і активності, інноваційності і ризику) за методикою «Мотиви підприємництва». Високий та помітний рівні взаємозв'язків внутрішніх мотивів вибору професії з безпосередніми мотивами підприємницької діяльності свідчать про їх інформативність щодо визначення рівня сформованості мотиваційної сфери у структурі самовизначення професійної діяльності майбутніх фахівців ТПП. Друга

закономірність полягає у тому, що з'ясовано низький рівень кореляційних зв'язків або їх зворотні зв'язки з показниками внутрішньої мотивації; безпосередньої мотивації з показниками зовнішньої негативної мотивації, що свідчить про низький рівень сформованості мотиваційної сфери у самовизначенні щодо майбутньої професійної діяльності ТПП та інформативність цього показника як протипоказання до навчання за цим напрямом.

Третя закономірність полягає у тому, що за результатами оцінки мотивів вибору професії, мотивів підприємницької діяльності, компонентів потенційних і реальних індивідуальних мотиваційних структур виокремлено такі складові мотиваційного компонента самовизначення у майбутніх фахівців ТПП, як: 1) мотиви вибору професії; 2) мотиви підприємницької діяльності; 3) мотиви рівня домагань.

3.2.2. Кореляційні зв'язки показників професійних здібностей майбутніх фахівців до торговельно-підприємницької діяльності

Аналіз представлених кореляційних взаємозв'язків показників методик блоку професійних здібностей за результатами «Тесту загальних здібностей до підприємницької діяльності»; «Адаптаційної лабільності»; «Готовності до підприємницької діяльності»; методики Лірі та «Комунікативних та організаційних здібностей» (дод. Д табл. Д.2) визначає значення кожної шкали і підсумково кожної методики стосовно самовизначення щодо професії майбутніх фахівців ТПП діяльності. Водночас, такий аналіз дає можливість виявити особливості та закономірності внутрішніх зв'язків цієї сукупності досліджуваних змінних за кожною з методик, що зумовлюють рівень самовизначення майбутніх фахівців ТПП. Так, за методикою «Загальні здібності до підприємницької діяльності» (ЗЗППД) визначено, що потреба у незалежності має високий рівень прямих кореляційних зв'язків з такими змінними, як цілеспрямованість і рішучість

($r=0,941$); потреба у зваженому ризику ($r=0,935$) і потребу у досягненні (розвитку) ($r=0,912$) та з її інтегральним показником ($r=0,911$). Аналогічно високі прямі кореляційні зв'язки показників цілеспрямованості та рішучості з потребою у зваженому ризику ($r=0,938$), потребою у розвитку ($r=0,911$) і потребою у творчості ($r=0,894$) та з інтегральним показником ($r=0,919$).

Отже, високий рівень прямих кореляційних зв'язків з усіма показниками методики дає право стверджувати, що її інтегральний показник може бути складовою частиною комплексу професійних здібностей майбутніх фахівців ТПП.

Кореляційний аналіз 11 показників «Тесту готовності до підприємницької діяльності» показав, що професійно значимі характеристики знаходяться у обстежуваних на високому рівні. Так, ініціативність з інтегральним показником загальних здібностей за ППД зафіксовано на рівні ($r=0,914$), взяття відповідальності на себе ($r=0,853$), лідерство ($r=0,911$), організаційні характеристики ($r=0,910$), цілеспрямованість ($r=0,905$), прийняття рішення ($r=0,871$), з інтегральною оцінкою адаптаційної мобільності ($r=0,736$), комунікативні ($r=0,936$) і організаційні схильності ($r=0,943$). У цілому, кореляційний аналіз результатів готовності до ППД показує, що із 40 змінних 29 показників мають кореляційні взаємозв'язки високого рівня ($r=0,936-0,734$), що дає змогу стверджувати про високий рівень інформативності окремо взятих професійно значимих показників, властивих майбутнім фахівцям ТПД. Інтегральний показник указує на правомірність введення у підсумковий другий компонент показників професійних здібностей у структурі самовизначення готовність до ТПД. Показники адаптаційної мобільності в кореляційному аналізі мають свої особливості, що характеризуються прямими високого рівня кореляційними зв'язками з такими професійно значимими властивостями майбутніх фахівців ТПД, як: інтерес до нових ідей ($r=0,793$), легкість до встановлення контактів ($r=0,734$), діяти ефективно у складних умовах ($r=0,703$), впровадження нових ідей ($r=0,714$), інноваційні

перетворення ($r=0,811$), спрямованість на перемогу та успіх ($r=0,895$). Інтегральна оцінка за показником адаптаційної мобільності має кореляційні зв'язки з професійно значимими показниками готовності та загальними здібностями до підприємницької діяльності майбутніх фахівців, дещо нижчий рівень стосовно ініціативності, відповідальності, лідерства, організаційних властивостей, цілеспрямованості, тому при визначенні рівня самовизначення у майбутніх фахівців до ППД рекомендовано використовувати методику «Загальні здібності до ППД» та «Тест готовності до ППД». Кореляційний аналіз за показниками методики Лірі дає можливість розкрити індивідуальні професійно значимі характеристики ставлення до себе та оточуючих. Так, у обстежуваних високий рівень кореляційних зв'язків спостерігається за шкалою авторитарності, егоїстичності, агресивності, що ми використали при розробці психологічної програми розвитку професійного самовизначення у майбутніх фахівців ТПП.

Аналіз наданих результатів кореляційних зв'язків оцінки комунікативних і організаторських схильностей з іншими показниками майбутніх фахівців ТПП показав, що рівень комунікативних і організаційних схильностей на високому рівні взаємозалежить від показників загальних здібностей та готовності до ППД. Так, показники комунікативних схильностей мають високий рівень прямих кореляційних зв'язків з шістьма показниками загальних здібностей до ППД ($r=0,791-0,936$) і з одинадцятьма – готовності до підприємницької діяльності ($r=0,711-0,939$), що свідчить про інформативність показників комунікативних схильностей у структурі самовизначення щодо майбутньої професійної діяльності обстежуваних у сфері ТПП.

Кореляційний аналіз організаторських схильностей з шістьма показниками загальних здібностей до ППД ($r=0,787-0,936$) із одинадцятьма – готовності до підприємницької діяльності ($r=0,711-0,947$). Виходячи з інтерпретації методики оцінки комунікативних та організаційних схильностей у процесі професійної консультації, запропонованої

Б. Федоришиним (КОС), комунікативність, на думку автора, є передумовою для формування таких якостей особистості, як спрямованість на спілкування, інтерес до людей, соціальна взаємодія. Не менш важливими виявились і організаторські схильності, які проявляються у здатності до самостійного прийняття рішень, особливо у складних ситуаціях, в ініціативності в діяльності і спілкуванні, в плануванні діяльності.

Отже, за результатами кореляційного аналізу за показником методики КОС комунікативні та організаційні схильності виявились інформативними щодо діагностики професійно важливих якостей у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП.

Таким чином, кореляційний аналіз показників професійних здібностей до ППД показав високий рівень кореляційних зв'язків професійно значимих якостей у процесі самовизначення майбутніх фахівців ТПД, що дало змогу у структурі професійних характеристик самовизначення виокремити такі компоненти, як загальні здібності до ППД, готовність до ППД, комунікативні та організаторські схильності.

3.2.3. Особливості взаємозв'язків індивідуально-психологічних показників у структурі професійного самовизначення особистості

За аналізом результатів кореляційних зв'язків індивідуально-типологічних показників за методиками Дж. Холланда, Кеттелла, «Фрайбурзького особистісного опитувальника» (FPI) визначено професійно-важливі окремі індивідуально-типологічні та якості, які зумовлюють ефективність професійної діяльності майбутніх фахівців ТПП (дод. Д табл. Д.3).

Завдяки аналізу взаємозв'язків показників шести шкал особистісної сфери і професійної діяльності з іншими результатами представлених методик з'ясовано, що найвищий рівень кореляції спостерігається за показником підприємливий тип. Високий рівень кореляційних зв'язків підприємливого типа обстежуваних спостерігається за такими шкалами,

як: соціальний тип ($r=0,921$), самокритичність ($r=0,914$), реалістичність ($r=0,754$), незалежність ($r=0,931$), твердість ($r=0,915$), комунікативність ($r=0,861$), дипломатичність ($r=0,831$), розвинуте мислення ($r=0,724$), емоційна стабільність ($r=0,834$), практичність ($r=0,743$), самовпевненість ($r=0,864$), радикалізм ($r=0,821$), напруженість ($r=0,721$). Поряд з показниками окремих факторів виявлено суттєві високого рівня кореляції взаємозв'язків показників підприємливого типу з підсумковими шкалами за методикою Кеттелла, такими як: комунікативною сферою ($r=0,865$), емоційно-вольовою ($r=0,821$) та інтелектуальною ($r=0,745$).

Отже, із 37 змінних 16 мають високий рівень кореляцій з показником підприємливий тип і десять показників мають помітний рівень взаємозалежності, що свідчить про інформативність показника за шкалою підприємливий тип у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП. Аналіз взаємозв'язків показників соціального типа вказує на те, що рівень і кількість кореляцій виявились значно нижчими у порівнянні з результатами підприємливого типа. Так, соціальний тип має високий рівень взаємозв'язків ($r=0,921$) з підприємливим типом, а також фактором А відкритість – закритість ($r=0,815$); фактором Е незалежність – підлеглість ($r=0,715$), фактором С – емоційна стійкість ($r=0,621$), рішучість ($r=0,815$), N – дипломатичність ($r=0,835$), Q₁ – радикалізм ($r=0,715$), Q₂ – самостійність ($r=0,701$), Q₃ – самоконтроль ($r=0,702$). Показники шкал емоційно-вольової сфери ($r=0,715$), комунікативної сфери ($r=0,720$) та інтелектуальної ($r=0,611$) і за шкалами урівноваженості ($r=0,713$), комунікативності ($r=0,725$). Отже, із 37 шкал 12 мають високий рівень кореляційних зв'язків, десять – помітний рівень, що свідчить про інформативність показників соціального типа для профорієнтаційної роботи в системі «людина–людина», а також можливість розглядати його як додатковий поряд з основним центральним показником підприємливого типу.

Аналіз кореляційних зв'язків результатів раціонального типа показує, що він має високий рівень зв'язків із підприємливим типом ($r=0,754$) та помітний з даними раціонального

типа ($r=0,545$) і помірний рівень з результатами конвенціонального типу ($r=0,315$) та інтелектуального типу ($r=0,416$). Окрім того, високий рівень кореляційних зв'язків відмічено за такими показниками шкал, як розвинене мислення В – ($r=0,874$), Q_2 – конформізм ($r=0,855$), рішучість ($r=0,701$), дипломатичність ($r=0,723$), шкала комунікативності ($r=0,711$) та урівноваженості ($r=0,810$).

Отже, результати кореляційного аналізу показників раціонального типу вказують на те, що із 37 показників з п'ятьма змінними відмічено високий прямий рівень кореляції, помітний – з 12; помірний з – 7, що свідчить про достатній рівень інформативності цього показника при перевазі результатів підприємливого і соціального типів.

Конвенціональний та інтелектуальний типи за коефіцієнтом кореляції мають, практично, однакові показники: між собою – корелюють на рівні 0, 623 з підприємливим типом ($r=0,427$) і соціальним типом ($r=0,411$).

Високий та помітний рівень кореляційних зв'язків відмічено за показниками нонконформізм (F- Q_2 ; $r=0,855$ – $0,743$), розвинене мислення (FB; $r=0,814$ і $0,715$), сміливість ($r=0,815$ і $0,701$), дипломатичність (FN; $r=0,723$ і $0,618$), шкалою урівноваженості ($r=0,810$ і $0,614$), а також підсумкової шкалами емоційно-вольової сфери ($r=0,615$ і $0,535$), комунікативної сфери ($r=0,601$ і $0,520$) та інтелектуальної сфери ($r=0,502$ і $0,594$).

Отже, показники конвенціональної та інтелектуальної шкал у комплексі з перевагою значень основного підприємливого типу і соціального типу можуть розглядатись як доповнюючі.

Таким чином, за результатами аналізу кореляційних зв'язків встановлено зв'язки високого рівня з переважною більшістю змінних, що дає змогу виокремити із шести типів взаємин особистості у сфері професійної діяльності як професійно значимий, компонент основний підприємливий, а також доповнюючі додаткові складові, такі як соціальний, реалістичний та конвенціональний типи.

Аналіз результатів кореляційних взаємозв'язків за 16 основними факторами та трьома додатковими показав, що як

окремі показники, так і інтегральні додаткові шкали мають певні особливості та відмінності за рівнем вираженості кореляційних зв'язків і це дає можливість за найбільш вираженими кореляційними зв'язками виокремити ще одну складову індивідуально-типологічного компонента у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП. Так, встановлено, що із 19 змінних за методикою Кеттелла 14 мають високий рівень кореляційних зв'язків з показником підприємливого типа за методикою Дж. Холланда. Із них найбільш виражені взаємозв'язки виявились такі, як Q_2 – нонконформізм ($r=0,956$); E – незалежність ($r=0,931$), H – сміливість ($r=0,915$), Q_3 – самоконтроль ($r=0,914$), а також за додатковими шкалами комунікативної сфери ($r=0,865$), емоційно-вольової сфери ($r=0,821$) та інтелектуальної ($r=0,745$). Найбільш інформативним показником за результатами кореляційного аналізу за методикою Кеттелла виявились результати за фактором Q_2 нонконформізму, які з показниками типа особистості і переважаням взаємозв'язків з професійною діяльністю (дані за методикою Дж. Холланда) визначено відповідно з підприємливим типом ($r=0,956$), як основною типологічною ознакою, а також їх додаткові типологічні особливості такі, як соціальний тип ($r=0,901$), раціональний тип ($r=0,855$), конвенціональний тип ($r=0,743$) та інтелектуальний тип ($r=0,791$). На другому місці за результатами коефіцієнта кореляції з показником підприємливого типа визначено фактор E незалежності ($r=0,931$). З іншими додатковими типами, що є значимим у структурі самовизначення підприємницької діяльності такі як соціальний тип ($r=0,715$), раціональний тип ($r=0,611$), конвенціональний тип ($r=0,504$), інтелектуальний тип ($r=0,354$). У цілому, із 37 змінних високого рівня кореляцій з фактором незалежності спостерігається 5 показників, помітного – 10 і помірного – 17. Показник за фактором Q_2 нонконформізму має 17 кореляцій високого рівня, 6 – помітного і 7 – помірного, що безперечно свідчить про те, що фактор нонконформізму є другою складовою частиною індивідуально-психологічного компонента самовизначення.

Аналіз результатів взаємозв'язків показників за шкалою Фрайбурзького особистісного опитувальника з усіма іншими змінними виявив такі особливості. Так, з'ясовано, що із десяти базових шкал шість мають переважно зворотні істотні зв'язки з більшістю змінних і особливо такі, які є професійно значимими для ТПД. Наприклад, зворотні істотні зв'язки з центральним показником підприємницького типа зафіксовано зі шкалами емоційної лабільності ($r=0,525$), стресочутливості ($r=-0,516$), реактивної агресивності ($r=-0,511$), дратівливості ($r=-0,513$), депресивності ($r=-0,511$), спонтанної агресивності ($r=-0,415$), невротичності ($r=-0,454$).

Отже, представлені зворотні кореляційні зв'язки свідчать про те, що перераховані показники вказують на нестійкий емоційний стан, невротизацію особистості, що виявляється у ставленні до себе, до соціального середовища і поведінці. Безумовно, наявність такого рівня емоційної нестійкості свідчить про протипоказання щодо багатьох видів діяльності у системі «людина–людина», і в першу чергу, щодо ТПД. Разом з тим, зворотний зв'язок із показниками підприємливого типа таких змінних, як невротичність, депресивність, дратівливість, стресочутливість і, водночас, високий рівень прямих зв'язків із показником шкали урівноваженості свідчить про суттєву професійно важливу особистісну властивість, яку за усіма представленими ознаками можна виокремити як стійкість до стресу.

Отже, шкала урівноваженості відображає стійкість до стресу, хорошу захищеність особистості до дії стрес-чинників у звичайних життєвих ситуаціях, що ґрунтується на впевненості у собі, оптимістичності, активності, цілеспрямованості, рішучості і, у підсумку, відіграє провідну роль у самовизначенні майбутніх фахівців ТПД. Таким чином, за результатами взаємозв'язків індивідуально-типологічних показників у майбутніх фахівців ТПП виокремлено три компонента – підприємницький, нонконформістський та стійкості до стресу, які виявляються професійно-важливими якостями і зумовлюють ефективний рівень діяльності у сфері торгового підприємництва.

3.2.4. Характеристика взаємозв'язків показників емоційно-вольової сфери у структурі професійного самовизначення обстежуваних

Аналіз результатів кореляційних зв'язків здійснювався за показниками методик: «Рівень суб'єктивного контролю», «Самооцінка емоційного стану» (СЕС), «Вольова саморегуляція» (ВСП) (дод. Д табл. Д.4). З'ясовано, що найвищий рівень взаємозв'язків спостерігається за показником шкали загальної інтернальності за методикою РСК. Так, високий рівень кореляційних зв'язків показників зафіксовано з рівнем інтернальності досягнень ($r=0,904$), інтернальності виробничих досягнень ($r=0,891$), вольового самоконтролю ($r=0,890$), самовладання ($r=0,871$), упевненості ($r=0,859$), наполегливості ($r=0,854$), інтернальності здоров'я ($r=0,789$), показника енергійності ($r=0,715$). Поряд з цим результатом на рівні помітних кореляційних зв'язків відмічено показник піднесення ($r=0,624$), спокою ($r=0,611$). Отже, кореляційний аналіз показника загальної інтернальності показав, що із 14 змінних 11 мають високий рівень взаємозалежності з усіма різними результатами емоційної сфери, що вказує на інформативність показників загальної інтернальності за методикою РСК у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП і підтверджується також високим рівнем зворотного зв'язку з інтернальністю невдач ($r=-0,834$).

Наступний показник за методикою РСК, який займає друге місце – це показник за шкалою інтернальних досягнень, який із загальною інтернальністю має зв'язок на рівні ($r=0,904$), інтернальністю виробничих досягнень ($r=0,874$), упевненість ($r=0,813$), вольовим самоконтролем ($r=0,881$), наполегливістю ($r=0,815$), самовладанням ($r=0,811$), інтернального здоров'я ($r=0,735$), енергійності ($r=0,701$). Всього за показником інтернальності досягнень із 14 змінних 10 мають високий рівень кореляційних зв'язків, що теж підтверджується інформативність його показника, який займає друге місце за рівнем і щільністю кореляційних зв'язків у комплексі

показників емоційної сфери у структурі самовизначення майбутніх ТПП. Інтернальність виробничих досягнень за кореляційними зв'язками із загальною інтернальністю знаходиться за вагою коефіцієнта кореляції на третьому місці, за кількістю високого рівня зв'язків із 14 – 7 мають високий рівень кореляційних зв'язків, що свідчить про інформативність цього показника у структурі самовизначення емоційно-вольової сфери.

Отже, високий рівень кореляційних зв'язків у порядку їх ієрархії за вагою коефіцієнта кореляції і кількості високого і помітного рівня взаємозалежностей за шкалами методики РСК має такий вигляд: у першу чергу, це показник загальної інтернальності, інтернальності досягнень та інтернальності виробничих досягнень. Зважаючи на те, що показник загальної інтернальності має найбільш якісну чи кількісну кореляційну вагу, а також те, що за інтерпретацією методики високий показник за цією шкалою відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значимими ситуаціями і будь-які події у їхньому житті є результатом власних дій, а також високий рівень взаємозв'язків за іншими показниками, можна стверджувати, що показник загальної інтернальності є інтегральною характеристикою рівня суб'єктивного контролю особистості як окремий компонент самовизначення у структурі емоційно-вольової сфери.

За результатами аналізу кореляційних зв'язків показників за методикою «Самооцінка емоційного стану» встановлено, що 3 показники мають високий і помітний рівень кореляційних зв'язків із іншими змінними. Так, показник упевненості має досить високий рівень взаємозв'язків зі шкалою загальної інтернальності ($r=0,859$), як провідного за рівнем суб'єктивного контролю у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП, а також з показниками таких шкал, як інтернальність досягнень ($r=0,813$) та інтернальність виробничих досягнень ($r=0,823$). Поряд з представленими результатами високий рівень взаємозв'язків встановлено з показником вольової саморегуляції ($r=0,856$), наполегливістю ($r=0,834$), самовладання ($r=0,844$). Другий і третій показники за рівнем

коефіцієнта кореляції стосуються інтегральної оцінки емоційного стану ($r=0,724$) та енергійності ($r=0,715$), однак вони мають нижчі рівні взаємозв'язків як із показником загальної інтернальності, так і інтернальності досягнень і виробничих досягнень, а також з іншими змінними блоку методик і показників емоційно-вольової сфери особистості.

Отже, за результатами кореляційного аналізу показників самооцінки емоційного стану встановлено, що за кількістю і якістю взаємозв'язків провідною властивістю, що суттєво впливає на самовизначення майбутніх фахівців ТПП, виявлено упевненість у собі, що і є другою складовою емоційно-вольової сфери особистості у загальній структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП.

За показниками методики «Вольова саморегуляція» найбільш значимі і на високому рівні визначено взаємозв'язки вольового самоконтролю як із загальною інтернальністю ($r=0,89$), інтернальністю досягнень ($r=0,881$) та інтернальністю виробничих досягнень ($r=0,813$), а також з показником упевненості ($r=0,855$). Всього із 14 змінних показник вольового самоконтролю має високий рівень з 12 показниками. Наполегливість і самовладання теж мають досить високі рівні кореляційних зв'язків: з показником інтернальності ($r=0,851$; $r=0,891$), упевненості ($r=0,871$, $r=0,874$), хоча у цілому ці два показники значно нижчі за рівнями взаємозв'язків, ніж показник вольового самоконтролю.

Отже, емоційно-вольовий компонент у структурі самовизначення має високий рівень прямих кореляційних зв'язків, що дає підстави розглядати показники за цією методикою як інформативні і рекомендувати дану методику для професійної орієнтації діагностики у комплексі дослідження самовизначення.

Таким чином, за результатами кореляційного аналізу комплексу показників методик дослідження мотиваційної сфери визначено складові мотиваційного компонента, а саме: внутрішні мотиви вибору професії; безпосередні мотиви підприємницької діяльності.

За рівнем взаємозв'язаних показників професійного спрямування з'ясовано такі компоненти у структурі самовизначення: загальні здібності до підприємництва; готовність до ППД, комунікативні та організаторські схильності.

За аналізом кореляційних зв'язків блоку методик вивчення особистісної сфери у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП виокремлено такі складові індивідуально-психологічного компонента – підприємливий тип; нонконформізм; незалежність.

Взаємозв'язки емоційно-вольової сфери дали змогу виокремити складові емоційно-вольового компонента, до яких увійшли: загальний рівень інтернальності, рівень упевненості у собі; рівень вольового самоконтролю.

Таким чином, високий рівень кореляційних зв'язків показників складових кожного з компонентів – мотиваційного, професійного спрямування, індивідуально-психологічного і емоційно-вольового і визначених за комплексом показників методик, що зумовлюють самовизначення майбутніх фахівців ТПП дають підстави розглядати показники цих методик як інформативні і рекомендувати їх для діагностики рівня професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП з метою профорієнтаційних обстежень.

За результатами кореляційного та порівняльного аналізів отриманих даних визначено методичний апарат дослідження компонентів самовизначення обстежуваних за допомогою комплексу інформативних методик та їх змістовних показників, які визначають мотиви вибору професії й мотиви підприємництва, загальні здібності та готовність до торговельно-підприємницької діяльності; взаємозв'язок типу особистості або окремих факторів зі сферами професійної діяльності, а також види рівнів самоконтролю і вольової саморегуляції особистості.

3.2.5. Компоненти професійного самовизначення особистості в торговельному підприємстві

Факторний аналіз нами застосовувався з метою узагальнення різнорівневих даних, зниження кількості змінних за рахунок виокремлення основних факторів. При цьому під факторами ми розуміємо психічні властивості, процеси, стани, які є компонентами самовизначення, ступені вираженості яких зумовлюють успішність виконання індивідом майбутньої професійної діяльності.

Для розуміння ступеня змістовності, спорідненості отриманих 40 показників за 15 методиками, що спрямовані на виявлення рівня професійного самовизначення у майбутніх фахівців торговельного підприємства, було проведено факторний аналіз.

Для проведення факторного аналізу використовувався масив середніх даних блоку методик показників професійного самовизначення.

Факторний аналіз було здійснено за допомогою статистичної програми SP.SS 16.0. з використанням відомого ряду статистичних критеріїв: обчислення коефіцієнта кореляції Пірсона, виділення головних факторів (компонентів) та інше [224, 230].

Факторному аналізу підлягали отримані емпіричні дані майбутніх фахівців торговельного підприємства за результатами вимірів за допомогою 40 показників блоку методик.

Так, за методикою Дж. Холланда використано такі інформативні показники, як: підприємницький тип особистості (ПТ), соціальний (СТ), реалістичний (РТ); за методикою Кеттелла – незалежність (Н), дипломатичність (Дип), нонконформізм (Нонк), емоційно-вольовий (ЕВ), комунікативний (К), інтелектуальний (І); за методикою FPI – урівноваженість (УР). Із мотиваційного блоку методик факторному аналізу підлягали показники таких методик: «Мотиви вибору професії»: внутрішні індивідуально значимі мотиви (ВІЗМ), внутрішні соціально значимі мотиви (ВСЗМ), зовнішні

позитивні мотиви (ЗПМ); «Мотиви підприємництва» – шкали: мотив комерційного успіху (МКУ), мотив свободи і незалежності (МСвН), мотив ініціативи і активності (МА), мотив інновації і ризику (МІР), мотив самореалізації (МСР), мотив уникнення (МУн), мотив значимості діяльності (МЗнД), мотив самоповаги (МСП); за методикою СЖО – показник шкали «Я – господар життя» (ГЖ). Блок методик професійного спрямування включав такі методики: «Загальні здібності до підприємницької діяльності» шкали: незалежність (НЗ), цілеспрямованість і рішучість (ЦР), розвиток (Р), зважений ризик (ЗР), інтегральна оцінка загальних здібностей (ІОЗД); «Готовність до підприємницької діяльності» шкали: ініціативність (І), відповідальність (В), лідерство (Л), прийняття рішень (ПР), цілеспрямованість (Ц).

Факторний аналіз емоційно-вольових характеристик вивчали за такими методиками і їх показниками: «Вольовий самоконтроль» – вольовий самоконтроль (Вс), наполегливість (Нап), самовладання (Сам); «Рівень суб'єктивного контролю»: Із – інтернальність загальна, Іп – інтернальність у професійній діяльності, ГД – готовність до діяльності, Ід – інтернальність досягнень, Ін – інтернальність невдач; «Самооцінка емоційного стану»: шкала упевненості (Уп).

У результаті проведеного факторного аналізу з усієї вибірки виокремлено чотири групи факторів, які зумовлюють внутрішню структуру взаємозв'язків самовизначення майбутніх фахівців ТПП. Отримані величини факторної ваги, величини дисперсії можуть бути визнаними як достатні для подальшої інтерпретації за критеріями гомогенності, стійкості, інтерпретованості, інформативності, надійності (дод. Д табл. Д.4). Аналізуючи зміст отриманих чотирьох груп факторів у відповідності із загальноприйнятими критеріями значущості величини факторного навантаження (не менше 0,4) до першого фактора (F-1) увійшло 28 змінних. У порядку зменшення факторної ваги до F-1 увійшли такі показники як: внутрішні індивідуально значимі мотиви до ППД (0,954), мотив комерційного успіху (0,934), ініціативи і активності,

інноваційності та ризику (0,949), самоповаги (0,951), мотив господаря життя (0,901). Окрім того, увійшли такі індивідуально-типологічні властивості, як підприємницький тип діяльності (0,954), нонконформізм (0,905) та професійно значимі якості готовності до ППД: готовність до зваженого ризику (0,919), лідерство (0,907), цілеспрямованість (0,914), а також такі як: загальна інтернальність (0,841), інтернальність досягнень (0,815), незалежність (0,834), здатність приймати рішення (0,824), мотив свободи і незалежності (0,821), значущості діяльності (0,861).

Отже, у підсумку із 40 представлених показників смислове навантаження змінних, що увійшли до першого фактора дає право інтерпретувати цей фактор як мотиваційний компонент у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП.

Аналізуючи 26 змінних високого рівня, які увійшли до F-2 в оцінюванні за показником методик «Загальні здібності до підприємницької діяльності» та «Готовність до ППД», що характеризують професійно значимі якості майбутніх фахівців ТПП інтерпретуємо його як професійний. Так, спостерігається такий рівень факторів з показниками вказаних методик, як: незалежність (0,954), цілеспрямованість і рішучість (0,941), здатність до зваженого ризику (0,935), лідерство (0,914), цілеспрямованість (0,925), а також ініціативність (0,874), здатність приймати рішення (0,871), відповідальність (0,853).

Професійно значимі якості другого фактора доповнюються високим рівнем факторної ваги мотиваційної сфери – мотив самоповаги (0,913), господар життя (0,900), значущості діяльності (0,809), внутрішніх індивідуально значимих мотивів (0,731), свободи і незалежності (0,717), ініціативи і активності (0,722), особистісних типів, таких як: підприємливий тип (0,951), фактора нонконформізму (0,907), незалежність (0,722), а також доповнюється факторною вагою емоційно-вольової сфери, таких як: загальна інтернальність (0,725), інтернальність досягнень (0,810), упевненість (0,711), вольова саморегуляція (0,701).

Високий рівень факторного навантаження за професійним фактором F-2 за показниками загальних здібностей та готовності до ППД свідчить, що у структурі самовизначення особистості майбутніх фахівців ППД суттєвого значення набувають такі професійно значимі якості, як: незалежність, цілеспрямованість і рішучість, зважений ризик, лідерство, цілеспрямованість, відповідальність, підприємливість.

Отже, 27 виокремлених показників високого рівня, що сформували F-2, характеризують професійну сферу (загальні здібності та готовність до ППД) майбутніх фахівців ТПП як істотних чинників самовизначення особистості.

До третього фактора F-3 увійшло 22 показники високого рівня із 40 змінних з істотною питомою факторною вагою, а саме: підприємливий тип (0,957), нонконформізм (0,956), незалежність (0,831), господар життя (0,851), комунікативність (0,865), самоповага (0,887), цілеспрямованість і рішучість (0,907), лідерство (0,901), інновації і ризику (0,792), ініціативність (0,727), відповідальність (0,635), здатність приймати рішення (0,713), емоційно-вольової сфери (0,721), інтернальність досягнень (0,722), загальна інтернальність (0,704), упевненість (0,712), інтернальність у виробничій діяльності (0,715).

Отже, особистісні характеристики за факторним аналізом найбільш виражені за методиками Дж. Холланда і Кеттелла, що включають типологічні особливості та особистісні фактори, а саме: підприємливий тип, фактори нонконформності, комунікативності, емоційної стійкості, незалежності, інтелектуальності, дипломатичності, що дає право назвати цей компонент самовизначення індивідуально-психологічним.

Четвертий фактор F-4 найбільш вагомо заповнений змінними, що характеризують емоційно-вольову сферу майбутніх фахівців ТПП. Так, у складі F-4 зафіксовано у якості складових загальну інтернальність (0,904), інтернальність виробничих досягнень (0,891), інтернальність досягнень (0,844), упевненості, а також змінних вольової саморегуляції –

вольовим самоконтролем (0,821), наполегливістю (0,815) і самоконтролю (0,811). Четвертий фактор доповнюється ще й іншими чинниками, які зумовлюють емоційно-вольову сферу майбутніх фахівців ТПП, а саме: стійкість до стресу: 0,825), цілеспрямованість і рішучість (0,811), інтегральна оцінка загальних здібностей до підприємництва (0,611), самоповага (0,619), мотиви свободи і незалежності (0,519), внутрішньо індивідуально значимі мотиви (0,534), нонконформізм (0,519), комунікативність (0,513).

Отже, емоційно-вольовий фактор включає вагомі факторні навантаження за методиками «Рівня суб'єктивного контролю» і «Вольової саморегуляції», які становлять емоційно-вольовий компонент самовизначення майбутніх фахівців ТПД. Ця група показників зумовлює емоційну оцінку ситуації, рівень суб'єктивної реакції на обставини оточення, загальну емоційність суб'єкта та його емоційну чутливість у взаємодії із суспільством, внутрішнім світом, ступенем реагування на напружену ситуацію, що, у цілому, свідчить про стійкість особистості до стресу.

Отже, узагальнюючи результати проведеного факторного аналізу виокремлено чотири компонента, які відображають психологічну сутність до самовизначення майбутніх фахівців до ТПП. Так, перший фактор – мотиваційний F-1, включає 28 внутрішніх чинників самовизначення за найбільш вагомим мотивом вибору професії та мотивом підприємництва. Другий компонент самовизначення обстежуваних названо компонентом професійного спрямування F-2, що включає 27 змінних, які визначають загальні здібності та готовність майбутніх фахівців до ТПД. Третій фактор F-3 розкриває компонент самовизначення обстежуваних, що визначається індивідуально-психологічними особливостями, через взаємозв'язок типу особистості і сфери професійної діяльності та вагомих факторів особистісних характеристик майбутніх фахівців ТПД.

Четвертий фактор F-4 формує особливості емоційної сфери особистості за показниками інтернальності та вольової саморегуляції.

Таким чином, за результатами обстеження майбутніх фахівців ТПП за комплексом методик проведено факторний аналіз. Підводячи підсумок змістових елементів факторного аналізу за істотною вагою змінних виокремлено провідні компоненти внутрішньої структури взаємозв'язків показників самовизначення майбутніх фахівців ТПП, що включають чотири фактори – мотиваційний F-1, професійного спрямування F-2, індивідуально-психологічний F-3; емоційно-вольовий F-4. Факторний аналіз здійснено за більш як 40 показниками таких методик, як «Мотиви вибору професії», «Мотиви підприємництва», «Смисложиттєві орієнтації» F-1; «Готовність до ППД», «Загальні здібності до ППД», F-2; «Методика Кеттелла», «Фрайбурзький особистісний опитувальник», «Методика Дж. Холланда» F-3; а також «Рівень суб'єктивного контролю», «Вольового самоконтролю», що виявилось інформативним для розуміння змістовності та спорідненості у структурі самовизначення майбутніх фахівців ТПП і можуть бути рекомендовані для психодіагностики професійного самовизначення особистості.

За результатами кореляційного та порівняльного аналізу отриманих результатів визначено методичний апарат дослідження компонентів професійного самовизначення обстежуваних за допомогою комплексу інформативних методик та їх змістовних показників, які визначають мотиви вибору професії та мотиви підприємництва, загальні здібності та готовність до торговельно-підприємницької діяльності; взаємозв'язок типу особистості або окремих факторів зі сферами професійної діяльності, а також види рівнів самоконтролю і вольової саморегуляції особистості.

3.3. Результати експериментального впровадження психологічної програми розвитку професійного самовизначення особистості

З метою з'ясування ефективності психологічної програми розвитку самовизначення майбутніх фахівців ТПП проведено експериментальне дослідження.

У формуючому експерименті взяли участь 30 випускників контрольної групи (Кв 1) і 24 експериментальної (Ев 1). Обидві групи обстежували двічі, виявляючи фонові показники (відповідно Кв 1 і Ев 1) та у другому обстеженні фіксували зміни, які відбулися в експериментальній групі (Ев 2) після впливу психологічної програми та у контрольній (Кв 2). Серед першокурсників у контрольну групу увійшли 38 студентів (Кп 1 і Кп 2) і 21 – в експериментальну (Еп 1 і Еп 2).

Порівняльний аналіз ефективності психокорекційних методів здійснювався за результатами, отриманими до і після формуючого експерименту в експериментальній та контрольній групах, а також у порівнянні безпосередньо з показниками відповідної контрольної групи.

При порівнянні узагальнених показників структури компонентів самовизначення (F-1 – мотиваційного; F-2 – професійного спрямування; F-3 – індивідуально-психологічного; F-4 – емоційно-вольового) до і після психологічної програми експериментальних і контрольних даних дало змогу виявити наявність статистично значущих відмінностей.

Аналіз рівня розвитку мотиваційного компонента професійного самовизначення випускників (дод. Д табл. Д.5) показує статистично значущі зміни ($p < 0,05-0,01$), які відбулись у групі випускників після застосування комплексної психологічної програми.

Про ефективність впливу психокорекційної програми у експериментальній групі (Ев 2) свідчить те, що істотно зменшилась кількість випускників із середнім рівнем розвитку мотиваційного компонента професійного самовизначення (на 18,3%) у порівнянні з фоновими даними і на 12% порівняно з контрольною групою (Кв 2) (рис. 3.8).

Стосовно результатів першого і другого обстеження випускників контрольної групи (Кв 1 і Кв 2) з'ясовано, що у другому обстеженні з'явилася незначна кількість осіб з низьким рівнем мотиваційного компонента (3,5%), а також неістотно зменшилась кількість обстежуваних з середнім рівнем розвитку мотиваційного компонента (на 6,9%) та збільшилась на 3,4% кількість осіб з високим рівнем розвитку мотиваційного компонента професійного самовизначення.

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

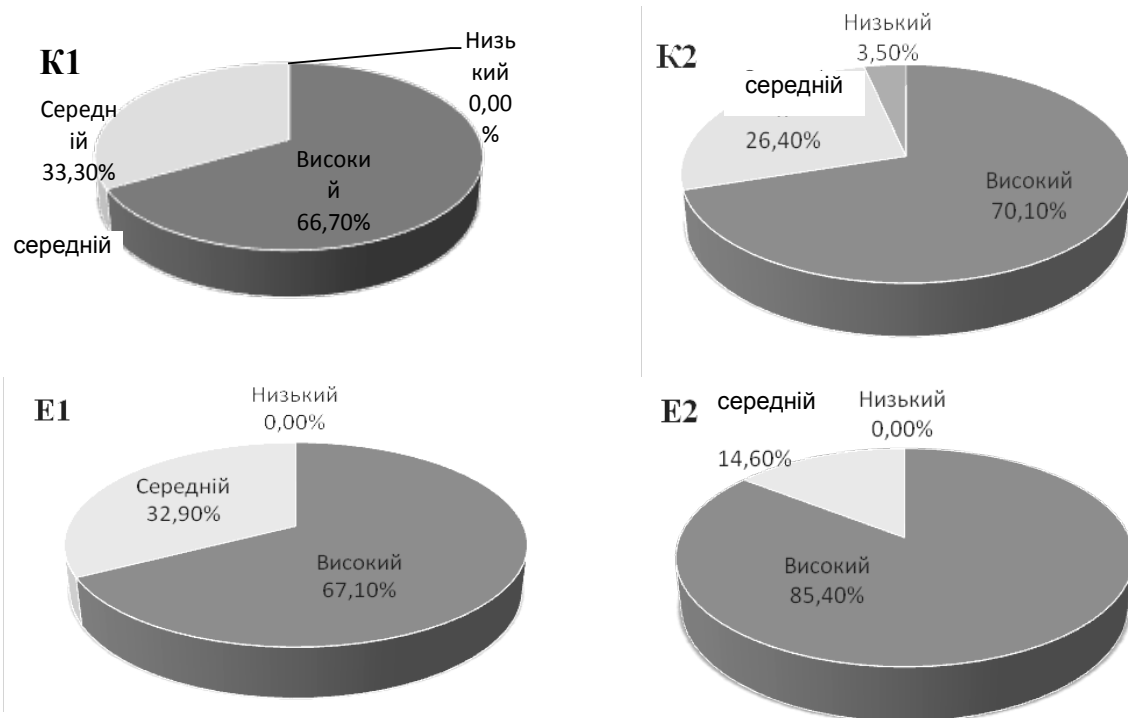


Рис. 3.8. Рівень мотиваційного компонента самовизначення випускників експериментальної та контрольної груп

За статистичними критеріями ця різниця виявилась незначною і може бути доказом і показником того, що з цією категорією випускників необхідно проводити психологічну роботу. Отже, суттєво значимі позитивні зміни у випускників експериментальної групи, як у порівнянні з фоновими даними, так і з результатами контрольної групи обстежуваних свідчать про ефективність впливу психологічної програми, а з іншого боку, результати контрольної групи випускників указують на необхідність безперервної психологічної допомоги щодо позитивного розвитку мотиваційного компонента самовизначення випускників.

Порівняльний аналіз ефективності застосування програми розвитку професійного самовизначення у першокурсників має свої особливості (рис. 3.9).

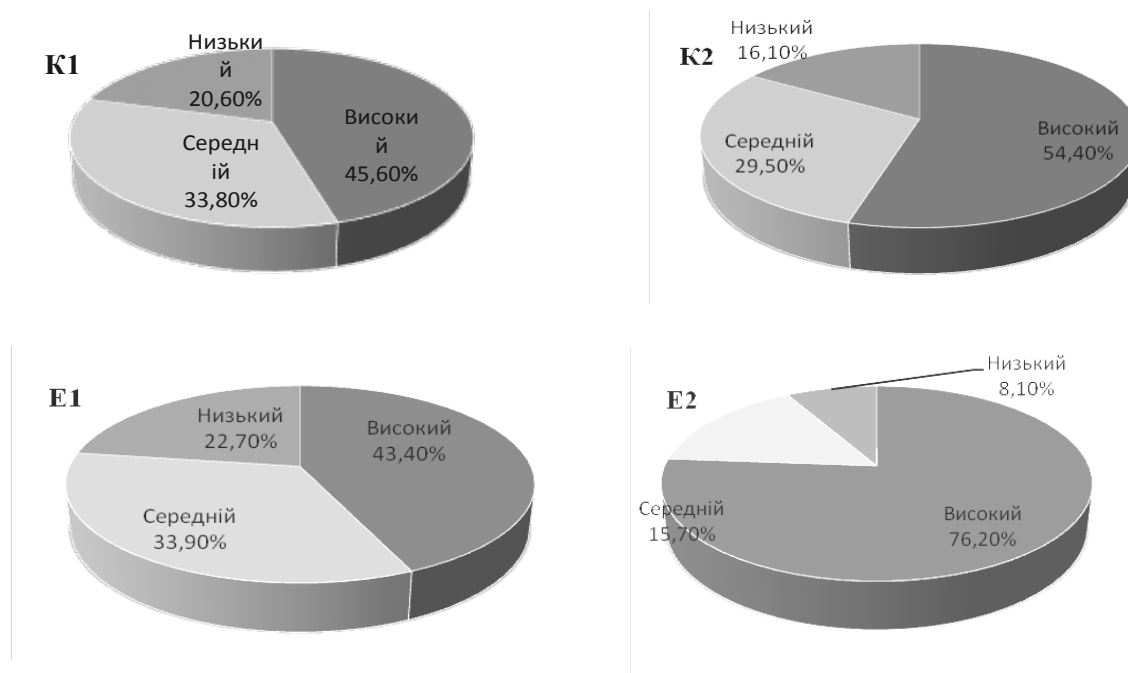


Рис. 3.9. Рівень мотиваційного компонента професійного самовизначення першокурсників експериментальної та контрольної груп

Так, в експериментальній групі після застосування психологічної програми розвитку професійного самовизначення у другому обстеженні у порівнянні з першим з'явилося суттєве зростання високого рівня розвитку мотиваційного компонента самовизначення (на 32,8%), а також зменшення низького рівня на 10,6% та середнього рівня на 14,2% ($p < 0,05$). Водночас, порівняльний аналіз із даними контрольної групи обстежуваних показує, що у першому обстеженні результати високого, середнього і низького рівня практично однакові, а у другому обстеженні спостерігаються суттєві позитивні зміни в експериментальній групі порівняно з контрольною групою. Окрім того, відмічено значно більші показники високого рівня розвитку мотиваційного компонента самовизначення (на 21,4%) та значно нижчі показники середнього і низького рівня (відповідно на 13,6 та 80%), що свідчить про ефективність психологічної програми щодо розвитку мотиваційного компонента самовизначення у першокурсників. Таким чином, загальні закономірності ефективності позитивного впливу формування мотиваційного

компонента в експериментальній групі випускників і першокурсників полягають у зростанні позитивних індивідуально значимих і соціально значимих мотивів та групи безпосередніх мотивів ТПД. Для контрольних груп загальним є те, що фонові показники відповідних груп практично однакові. Особливості полягають у тому, що в Ев 1 і Ев 2 не відмічено низького рівня показників, у той же час у першокурсників Еп 1 і Еп 2 та Кп 1 і Кп 2 спостерігаються низькі показники мотиваційного компонента. Наявність у третини першокурсників контрольної групи більше 20% низького рівня мотиваційного компонента вказує на необхідність надання їм психологічної допомоги.

Подальший порівняльний аналіз стосовно результатів першого та другого обстежень рівня розвитку компонентів професійних здібностей у структурі професійного самовизначення майбутніх працівників ТПД в обох експериментальних групах виявив суттєві позитивні його зрушення як у порівнянні з фоновими, так і контрольними даними (дод. Е табл. Е.3).

Аналіз представлених на рис. 3.10 даних рівня розвитку професійних здібностей до ТПД в експериментальній групі випускників свідчить, що у результаті апробації психологічної програми розвитку професійного самовизначення суттєво підвищився показник високого рівня розвитку компонента професійних здібностей як у порівнянні з фоновими даними (перше обстеження на 14%), так і у порівнянні з контрольною групою випускників (на 10,5%, при $p < 0,05$) при суттєво нижчих показниках кількості осіб з низьким рівнем вираженості цього показника у порівнянні з фоновими даними першого обстеження і другого цієї ж експериментальної групи з 10 до 2,1% і у порівнянні другого обстеження експериментальної групи (2,1%) і другого обстеження контрольної групи (9,7%). Для випускників контрольної групи притаманно те, що високий, середній і низький рівні не зазнали суттєвих змін і практично не змінилися у співставленні з рівнем показників обох контрольних груп.

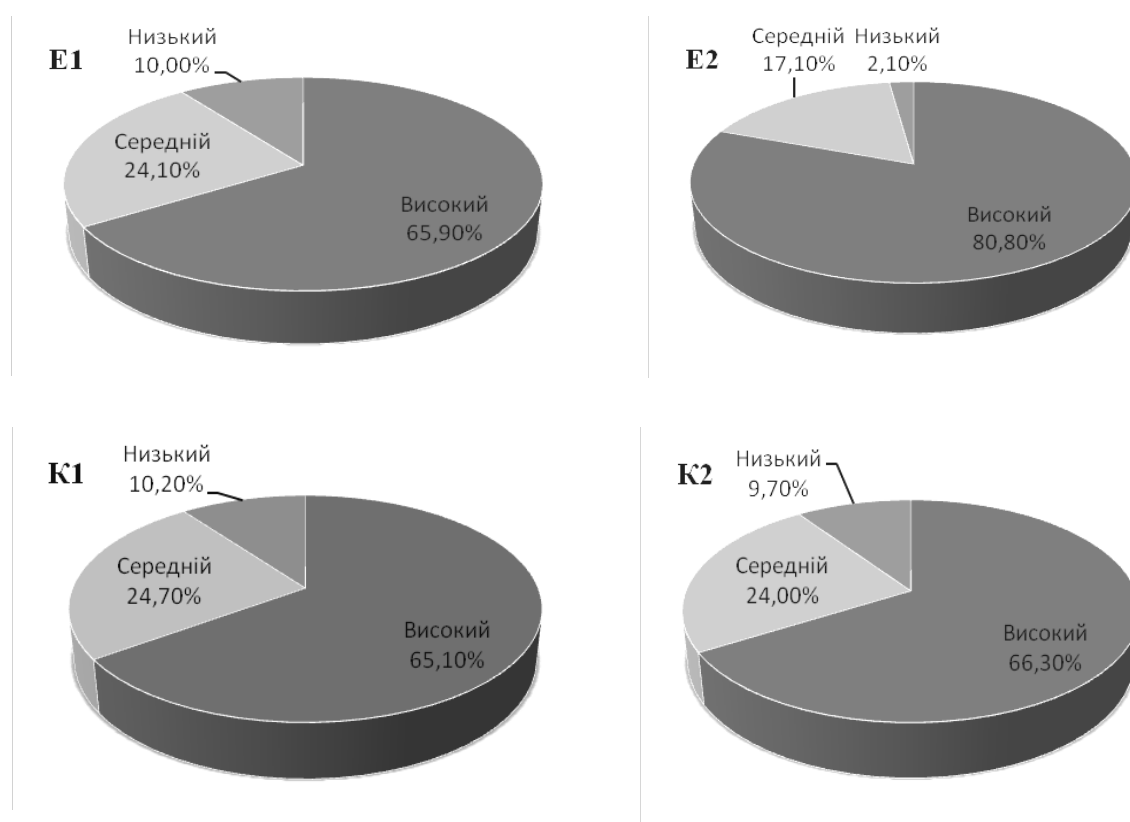


Рис. 3.10. Рівень розвитку компонента професійного спрямування випускників експериментальної та контрольної груп

Отже, у результаті психологічної допомоги (Ев 2) кількість випускників з високим рівнем розвитку компонента професійного спрямування істотно зросла за рахунок зниження середнього і особливо низького рівня. При цьому, у контрольній групі випускників (Кв 2) у другому обстеженні порівняно з першою істотних змін не виявлено. Отримані результати свідчать про ефективність апробації психологічної програми розвитку професійного самовизначення, що виявилось в істотному зростанні кількості респондентів з високим рівнем розвитку компонента професіоналізму у структурі професійного самовизначення майбутніх працівників ТПП, а також істотне зниження з низьким його рівнем. У контрольній групі не зафіксовано істотних змін між показниками першого і другого обстежень, а наявність у третій частини випускників контрольної групи низького і середнього рівнів розвитку компонента професійного спрямування свідчить про необхідність психологічної допомоги випускникам цієї групи.

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

За допомогою порівняльного аналізу результатів першого і другого обстежень експериментальної та контрольної груп першокурсників визначено особливості, які надані на рис. 3.11.

Так, на 12,4% змінилася кількість досліджуваних з високим розвитком професійного компонента з 47,5 до 60,9% і суттєво (майже вдвічі) знизилась кількість досліджуваних з низьким рівнем розвитку цього компонента, що свідчить про ефективність застосованих психологічних заходів зі студентами першого курсу. У контрольній групі першокурсників суттєвих відмінностей між результатами першого і другого обстежень не спостерігається, і такі дані свідчать про показання до застосування засобів психологічної корекції професійного компонента професійного самовизначення особистості.

Отже, загальні закономірності порівняльного аналізу результатів обох експериментальних груп полягають в істотному зростанні кількості осіб з високим рівнем компонента професійного спрямування самовизначення. Для контрольних груп спільним є те, що в обох випадках суттєво не змінюються показники усіх рівнів, що теж підтверджує необхідність використання психологічної програми для оптимізації професійного компонента самовизначення майбутніх фахівців ТПП.

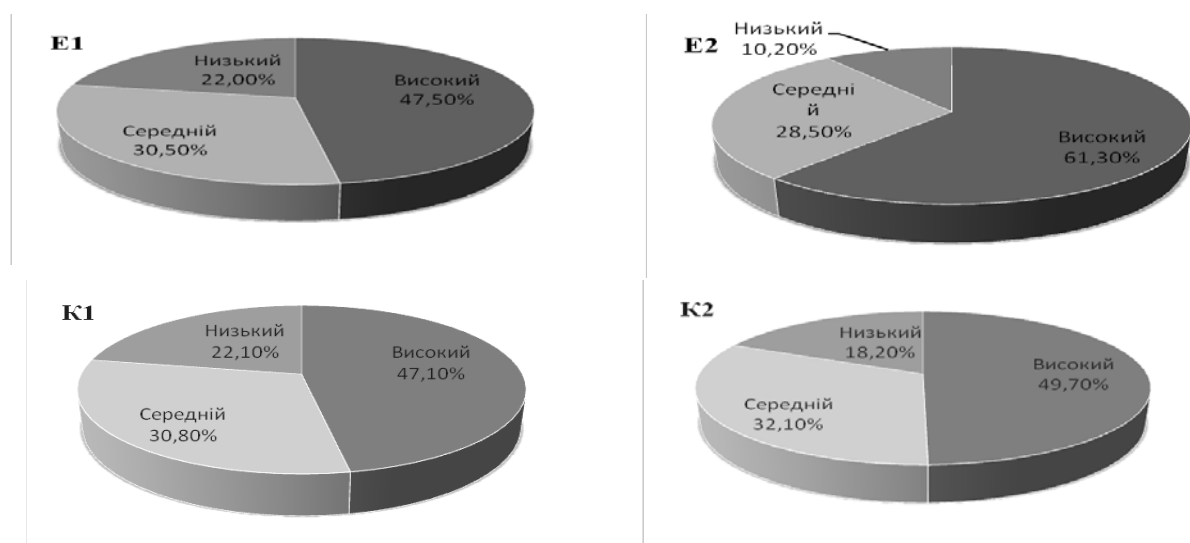


Рис. 3.11. Рівень розвитку компонента професійного спрямування першокурсників експериментальної та контрольної груп

Порівняльний аналіз розвитку індивідуально-психологічного компонента у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП показав ефективність застосування психологічної програми у обстежуваних обох груп. Так, визначено істотне зростання високого рівня індивідуально-психологічного компонента у випускників експериментальної групи на 24,9% за рахунок зниження низького і середнього рівнів ($p < 0,05 - 0,01$). Аналогічне зростання спостерігається у порівнянні з результатами контрольної групи випускників (відмічається з 65,1 до 81% в експериментальній групі і з 64,5 до 66,8% у контрольній групі), що свідчить про ефективність застосування психологічної програми в експериментальній групі випускників. Співставлення показників індивідуально-психологічного компонента експериментальної групи першокурсників показує, що високий його рівень у першому обстеженні (42,9%) зріс до 69,4% у другому, середній і низький у порівнянні з фоновими показниками відповідно знизився на 12,4 і 14,7% ($p < 0,05$), що свідчить про ефективність психокорекційної роботи з першокурсниками. Цей факт підтверджується і порівнянням результатів другого обстеження експериментальної і контрольної груп, де визначено, що високий результат в Еп 2 на 25,2% перевищує результат в Кп 2; середній в Еп 2 на 15,7% нижчий, ніж в Кп 2 і низький Еп 2 на 10% нижчий в Кп 2 (рис. 3.12).

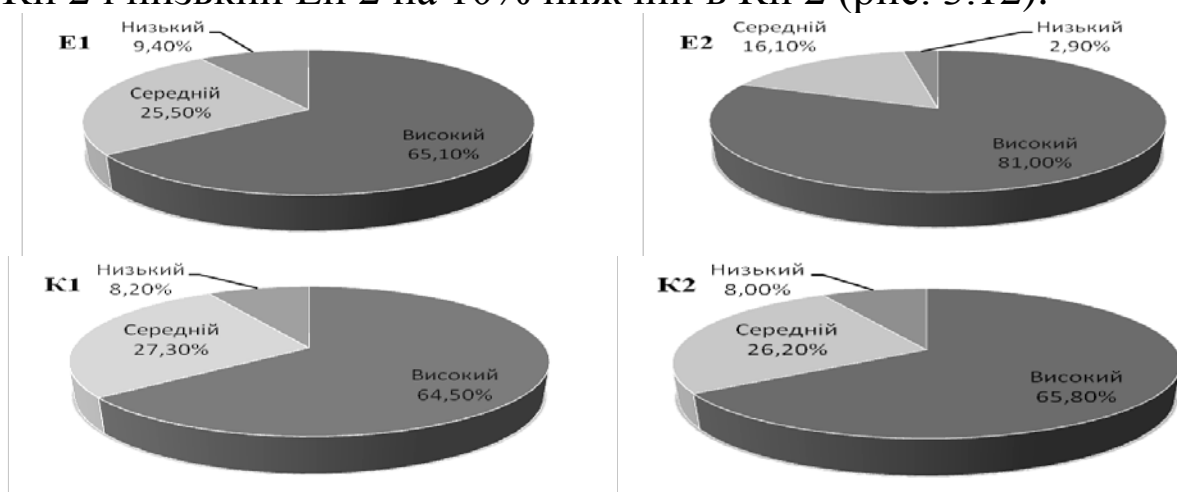


Рис. 3.12. Рівень розвитку індивідуально-психологічного компонента самовизначення експериментальної та контрольної груп випускників

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

Для контрольних груп випускників і першокурсників характерним виявилось те, що рівень розвитку індивідуально-психологічного компонента в обох випадках без психологічного втручання практично не змінився, хоча треба зазначити, що у випускників очевидно за рахунок професійного навчання та оволодіння психологічними дисциплінами цей показник зафіксовано на рівні 66,8% (Кв 2), а у першокурсників відповідно 44,1% ($p < 0,01$) (рис. 3.13).

Отже, порівняльний аналіз результатів експериментальних і контрольних груп випускників і першокурсників дає змогу визначити закономірності щодо розвитку індивідуально-психологічного компонента у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП.

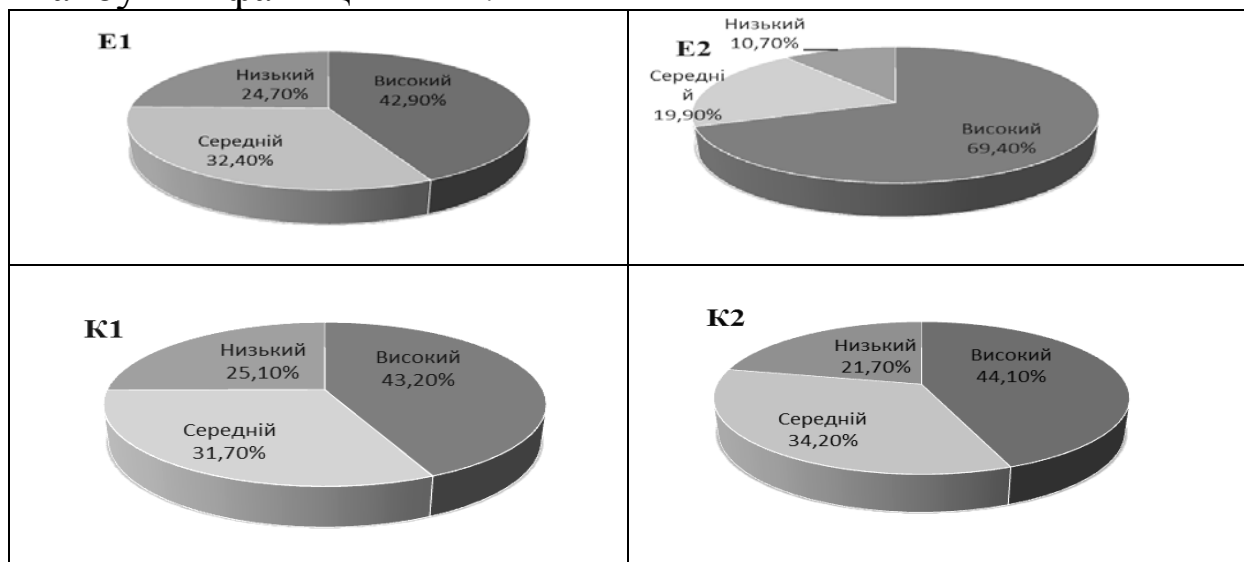


Рис. 3.13. Рівень розвитку індивідуально-психологічного компонента самовизначення експериментальної та контрольної груп першокурсників

В обох експериментальних групах високий рівень розвитку індивідуально-психологічного компонента визначається істотним впливом психологічної програми на осіб з низьким і середнім рівнем його розвитку.

При цьому відмінність полягає у якісних та особливо кількісних показниках, які у групі Ев 2 зафіксовано на високому рівні 81%, а у групі Еп 2 на рівні 69,4%. Водночас, у групі Ев 2 з середнім і низьким рівнем спостерігаються

відповідно 16,1 і 2,9%, тобто п'ята частина обстежуваних випускників, а у групі Еп 2 з середнім рівнем – 19,9 і низьким – 10,7%, тобто третина першокурсників, що свідчить про високий рівень ефективності комплексної психологічної програми в експериментальній групі випускників і дещо нижчий рівень у першокурсників експериментальної групи, що підтверджує загальну тезу щодо необхідності пролонгованого і безперервного психологічного забезпечення професійної підготовки майбутніх фахівців ТПП.

За результатами порівняльного аналізу першого і другого обстежень експериментальних і контрольних груп випускників і першокурсників здійснено співставлення за емоційно-вольовим компонентом у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП (дод. Е табл. Е.4). З аналізу представлених даних експериментальної групи випускників (рис. 3.14) встановлено, що показник емоційно-вольового компонента самовизначення у майбутніх фахівців під впливом психологічної програми високий рівень змістився з 31,7 до 51,2% (на 20,5%, $p < 0,05$), а її низький рівень знизився вдвічі (з 17,2 до 8,2%), середній знизився з 51,1 до 40,6% ($p < 0,05$).

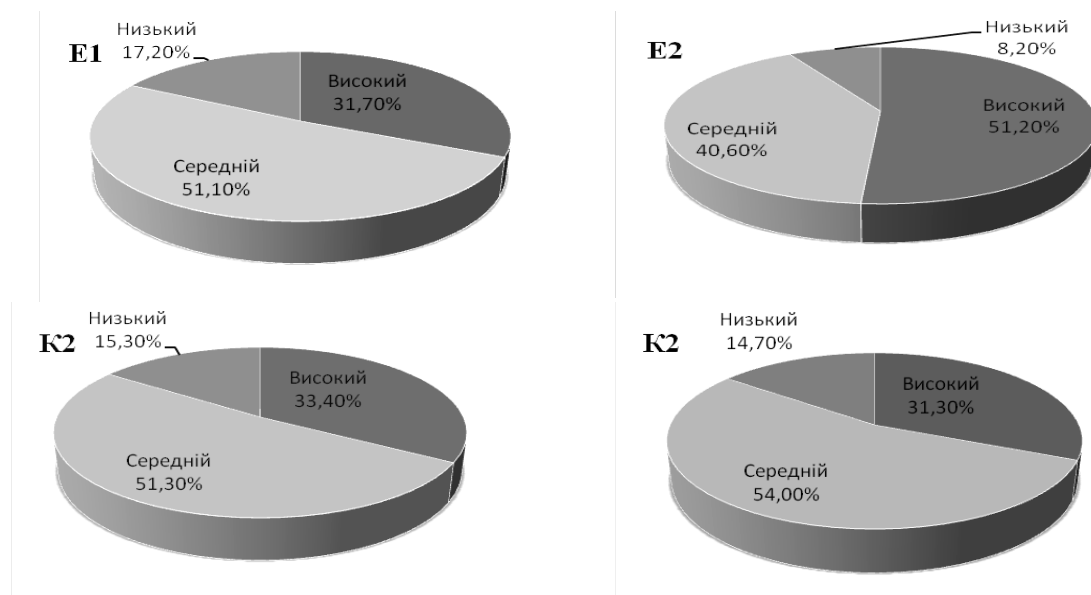


Рис. 3.14. Рівень розвитку емоційно-вольового компонента професійного самовизначення експериментальної та контрольної груп випускників

Водночас, спостерігаються суттєві відмінності у осіб за показниками високого рівня Ев 2 (51,2%) і Кв 2 (31,3%), а також середнього рівня показників емоційно-вольової сфери обстежуваних між групами Ев 2 (40,6%) і Кв 2 (54,0%), що у сукупності вказує на ефективність корекції емоційно-вольового компонента професійного самовизначення випускників як майбутніх фахівців ТПП. Крім того, наявність 68,7% обстежуваних високого рівня відповідно з середнім (54%) і низьким рівнем емоційно-вольового компонента (14,7%) у контрольній групі випускників свідчить про необхідність цілеспрямованої роботи щодо оптимізації емоційно-вольового компонента студентів. Порівняльний аналіз аналогічних показників емоційно-вольового компонента професійного самовизначення в експериментальній групі першокурсників свідчить, що високий і середній рівень емоційно-вольового компонента збільшився у 20% випускників та низький рівень зафіксовано у 2,7 раза менше (з 32,3 до 12,1%) порівняно з фоновими показниками, що свідчить про ефективність психологічної програми розвитку професійного самовизначення у першокурсників (рис. 3.15).

Аналогічні дані отримано під час співставлення показника рівня розвитку емоційно-вольового компонента професійного самовизначення у першокурсників другого обстеження експериментальної групи з другим обстеженням контрольної групи. Так, високий і середній рівень розвитку емоційно-вольового компонента професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП у експериментальній групі Еп 2 зафіксовано на 10% більше, ніж у контрольній групі Кп 2 ($p < 0,05$), а низький рівень показника відповідно у контрольній групі на 20% перевищує цей показник в експериментальній групі першокурсників у другому обстеженні ($p < 0,01$).

Отже, істотно вищі показники емоційно-вольового компонента професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП першокурсників експериментальної групи у другому обстеженні порівняно з фоновими показниками першого

обстеження та у співставленні з другим обстеженням контрольної групи, а також істотне зниження низького рівня показника емоційно-вольового компонента в експериментальній групі у другому обстеженні свідчать про суттєвий позитивний результат застосування психологічної програми розвитку професійного самовизначення у обстежуваних першокурсників.

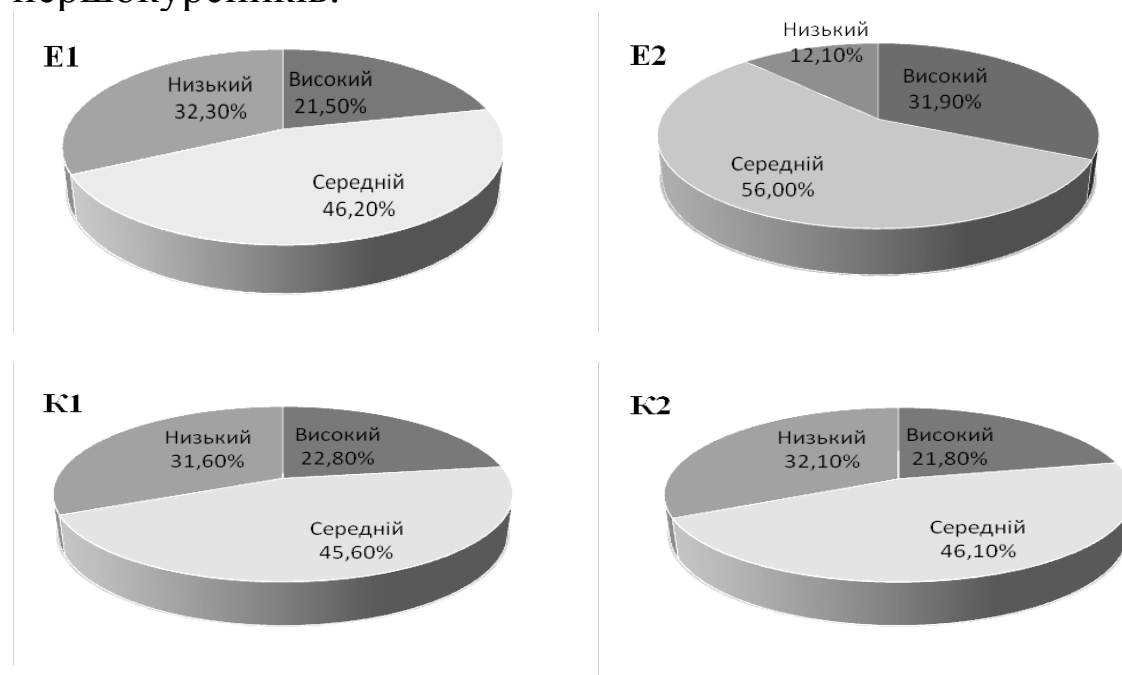


Рис. 3.15. Рівень розвитку емоційно-вольового компонента професійного самовизначення експериментальної та контрольної груп першокурсників

У підсумку, за результатами порівняльного аналізу обох експериментальних і контрольних груп випускників і першокурсників визначено загальні закономірності, які полягають у тому, що у другому обстеженні випускників і першокурсників зафіксовано істотні позитивні зміни порівняно з фоновими і контрольними даними, окрім того, ці позитивні зміни відбуваються за рахунок суттєвого зниження низького рівня емоційно-вольового компонента, що свідчить про ефективність застосування психологічної програми оптимізації емоційно-вольового компонента професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП. Особливість порівняльного аналізу контрольних груп виявляється у тім, що у випускників показник

високого рівня емоційно-вольового компонента суттєво перевищує аналогічні дані першокурсників, а низький його рівень майже вдвічі нижчий у першокурсників у першому і другому обстеженнях, проте наявність низького рівня у третини першокурсників і шостої частини випускників свідчить про труднощі входження і труднощі процесу адаптації відповідно у першокурсників і випускників, що є ознаками до надання психологічної допомоги студентам у процесі професійної підготовки з метою стабілізації емоційно-вольової сфери і підвищення стійкості обстежуваних до стресу.

3.3.1. Інтегральна оцінка професійного самовизначення особистості в торговельному підприємстві

З метою визначення інтегрального показника ПСВ майбутніх фахівців ТПП за його структурними компонентами: мотиваційним, професійної спрямованості, індивідуально-психологічним і емоційно-вольовим – змістовні факторні навантаження показників методик, які увійшли у відповідні компоненти – перевели у десятибальну шкалу [100, 109, 224, 230].

За допомогою порівняльного аналізу даних (дод. Е. табл. Е.6) здійснено якісну характеристику отриманих результатів в обох контрольних і експериментальних групах майбутніх фахівців ТПП і розкрито певні закономірності та особливості формування ПСВ за допомогою психологічної програми та з'ясовано рівень її ефективності. Так, в експериментальній групі випускників з окремих компонентів професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП найбільшого позитивного рівня досягли інтегральний показник мотиваційного компонента (з $7,7 \pm 0,65$ до $9,4 \pm 0,49$ бала, $p < 0,05$), і компонент професійної спрямованості (з $8,1 \pm 0,74$ до $9,3 \pm 0,37$ бала, $p < 0,05$), хоча їх рівень у першому дослідженні знаходився в межах високого і середнього. Водночас, найнижчий рівень фонових показників (перше обстеження випускників) відзначено за емоційно-вольовим компонентом, який в експериментальній

групі поліпшився з низького рівня до вищих значень середнього рівня (з $4,9 \pm 0,39$ до $7,4 \pm 0,35$ бала, $p < 0,05$), а також індивідуально-психологічний компонент в експериментальній групі випускників з середнього рівня підвищився до високого (відповідно з $6,1 \pm 0,59$ до $8,4 \pm 0,48$ бала, $p < 0,05$). В експериментальній групі першокурсників з'ясовано особливості, які полягають у тому, що найвищі результати отримано за мотиваційним компонентом (з $6,2 \pm 0,67$ до $7,9 \pm 0,36$ бала) та індивідуально-психологічним (з $5,2 \pm 0,51$ до $7,3 \pm 0,35$ бала), окрім того зазначено, що емоційно-вольовий компонент зазнав істотного позитивного впливу з низького рівня (з $4,7 \pm 0,43$ до $6,3 \pm 0,27$ бала) високих цифр до середнього рівня та компонент професійного спрямування, який поліпшився (з $5,1 \pm 0,42$ до $6,3 \pm 0,31$ бала, $p < 0,05$). Аналогічні позитивні відмінності встановлено в обох експериментальних групах у другому обстеженні порівняно з відповідними результатами контрольної групи випускників і першокурсників, що свідчить про ефективність формування емоційно-вольового компонента професійного самовизначення психологічними засобами (рис. 3.16, 3.17).

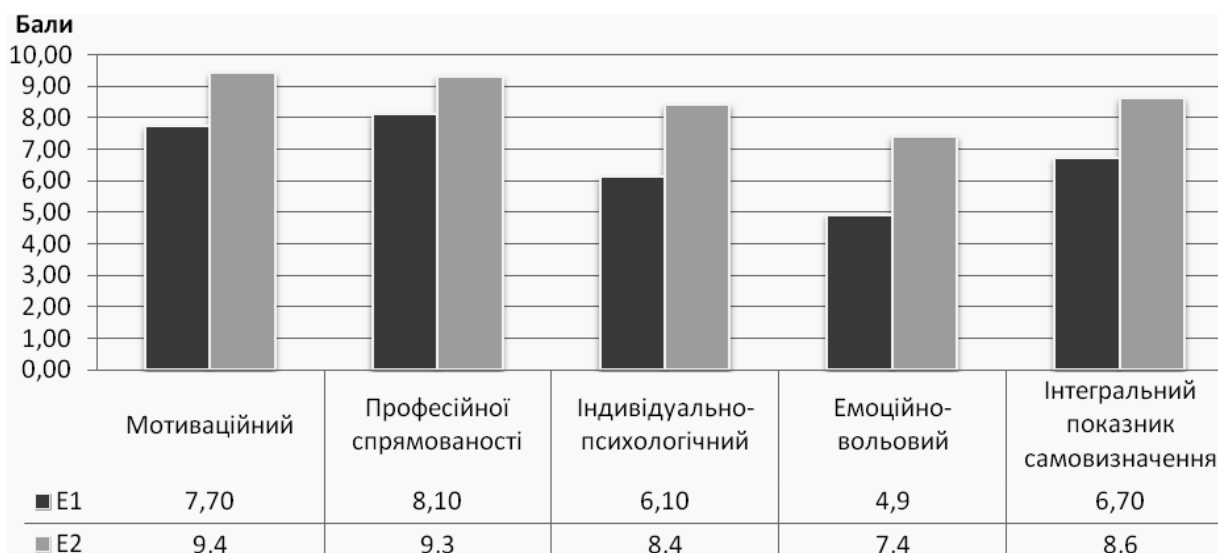


Рис. 3.16. Інтегральний показник компонентів професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП експериментальної та контрольної груп випускників

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

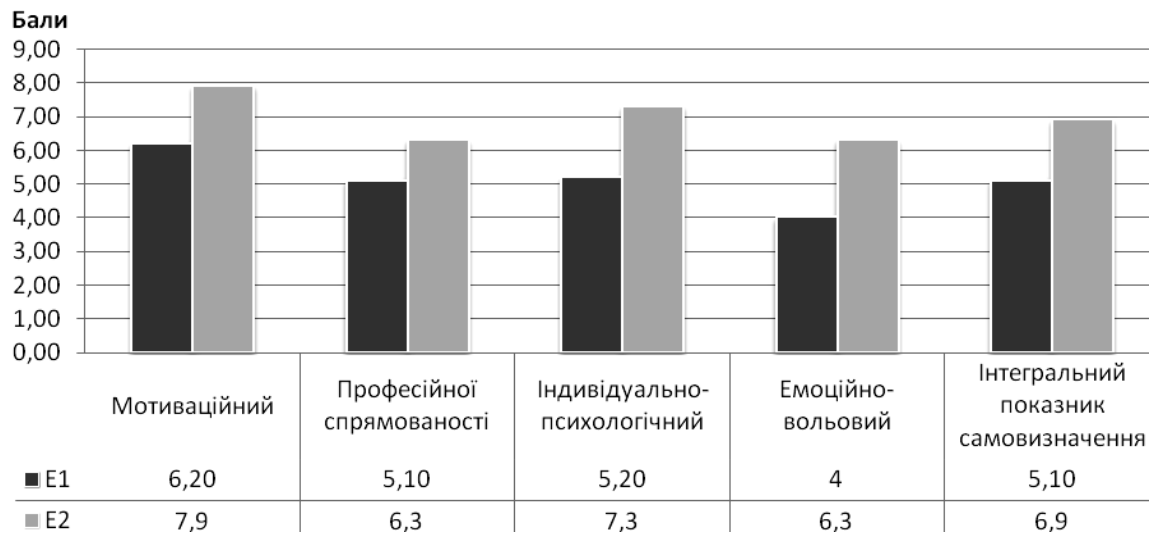


Рис. 3.17. Інтегральний показник компонентів професійного самовизначення майбутніх фахівців ТПП експериментальної та контрольної груп першокурсників

Разом з тим у контрольних групах позитивних статистично значимих відмінностей не виявлено, хоча встановлено певні особливості. Так, у контрольній групі випускників у порівнянні з першокурсниками зафіксовано, що мотиваційний компонент і компонент професійної спрямованості у комплексі навчально-виховного процесу, які спрямовано на розвиток протягом чотирьох років професійної підготовки підвищились на 1,3–1,9 бала ($p < 0,05$). Це свідчить про позитивний вплив професійної підготовки на мотиваційний компонент і компонент професійної спрямованості, особливо, у випускників хоча і у цій групі випускників не спостерігається високого його рівня, що вказує на необхідність комплексних психологічних засобів у використанні психологічної програми розвитку професійного самовизначення, окрім цього підтверджується низьким рівнем індивідуально-психологічного і емоційно-вольового компонентів, які в обох контрольних групах знаходяться на низькому рівні.

За допомогою порівняльного аналізу інтегрального компонента показника ПСВ майбутніх фахівців ТПП з'ясовано особливості його розвитку контрольної та експериментальної груп у випускників і першокурсників. Так, інтегральний

показник ПСВ обстежуваних експериментальної групи випускників збільшився після застосування психокорекційної програми на 1,9 і 1,8 бала як порівняно з фоновими, так і контрольними даними ($p < 0,05$). В експериментальній групі першокурсників теж у другому обстеженні відбулись суттєві позитивні зміни порівняно з фоновими і контрольними обстеженнями (відповідно на 1,8 і 1,7 бала, $p < 0,05$).

У результаті порівняльного аналізу чотирьох факторів інтегрального показника ПСВ майбутніх фахівців ТПП встановлено загальні закономірності, які полягають у тому, що: по-перше, в обох експериментальних групах після застосування психологічної програми інтегральний показник СВ суттєво поліпшився, що свідчить про її ефективність; по-друге, кількісні зміни в експериментальній групі випускників істотно вищі, ніж у експериментальній групі першокурсників у першому і другому обстеженнях; третя закономірність полягає у розкритті особливостей структури та компонентів формування СВ у випускників і першокурсників. Якщо у випускників інтегральний показник СВ поліпшився до високого рівня, у першу чергу, за рахунок компонента професійного спрямування, мотиваційного компонента, а також суттєвого зростання індивідуально-психологічного і емоційно-вольового компонентів, то у першокурсників експериментальної групи спостерігається зростання, у першу чергу, індивідуально-психологічного компонента і мотиваційного компонента і далі емоційно-вольового і компонента професійного спрямування; четверта особливість визначається з'ясуванням особливостей функціональних механізмів СВ у обстежуваних, що розкриваються через їх факторні навантаження. У мотиваційному компоненті випускників переважають функціональні механізми внутрішніх індивідуальних і соціальних мотивів і безпосередніх мотивів (мотив комерційного успіху, свободи і незалежності, ініціативи і активності та іновативності і ризику). У першокурсників у мотиваційному компоненті переважають функціональні механізми зовнішніх позитивних і навіть негативних мотивів з середньо

вираженими внутрішньо індивідуальними значимими мотивами, а також з суттєвою перевагою опосередкованих мотивів (уникнення, вимушеності, самореалізації, соціальних контактів та групової належності) над безпосередніми.

У компоненті професійної спрямованості найбільш вираженим функціональним механізмом у випускників виявились такі загальні здібності, як потреба у незалежності, цілеспрямованість і рішучість, потреба у досягненні (розвитку), зважений ризик, а також за складовими готовності до ППД такими функціональними характеристиками, як цілеспрямованість, лідерство, ініціативність, здатність приймати рішення, відповідальність. Для першокурсників найбільш вагомими у компоненті професійної спрямованості виявились такі функціональні механізми у сфері загальних здібностей, як схильність до творчості, цілеспрямованість, потреба у досягненні, незалежності, зважений ризик, а також за складовими готовності до ППД є такі функціональні характеристики, як цілеспрямованість, здоров'я, довіра словам, ініціативність. Усі показники виражені у першокурсників значно нижче, що є резервом для формування професійної спрямованості першокурсників під час професійної підготовки та психологічного супроводу.

Функціональні механізми індивідуально-психологічного компонента у випускників розкриваються суттєвою вираженістю взаємозв'язків підприємливого типу особистості зі сферою професійної діяльності майбутніх фахівців ТПП, що виявляється вибором цілей і завдань з докладанням енергії, цілеспрямованих зусиль, прагнення до лідерства, визнання, управління. Індивідуально-психологічний компонент доповнюється такими механізмами, які реалізуються через високий рівень нонконформізму, дипломатичності, емоційно-вольової стійкості та комунікативності, що виявляється у незалежних поглядах, самостійних рішеннях і діях, схильністю до аналізу, честолюбністю, реалістичністю, схильністю до комунікації, взаємодії. У першокурсників особливості механізмів індивідуально-психологічного компонента професійного самовиз-

начення оцінюються за взаємозв'язками типа особистості і сфери професійної діяльності, які полягають у значно нижчій вираженості параметрів, а також наявності середнього рівня вираженості інтелектуального, конвенційного та артистичного типа, що виявляється консерватизмом, підлеглістю, залежністю, низьким рівнем організаційних та управлінських характеристик і, у цілому, є показаннями для застосування психологічної програми з урахуванням функціональних механізмів індивідуально-психологічного компонента ПСВ.

В емоційно-вольовому компоненті найбільш значимими функціональними механізмами самовизначення у майбутніх фахівців торговельного підприємництва виявились – загальна інтернальність, інтернальність досягнень, що характеризується у випускників високим рівнем суб'єктивного контролю, незалежністю, рішучістю, почуттям відповідальності за свої вчинки і життя, самоповаги і самостійності, з високим рівнем стійкості до стресу, вольового самоконтролю, самовладання та наполегливості. У першокурсників за емоційно-вольовим компонентом у механізмах ПСВ у майбутніх фахівців ТПП виявлено на нижчому рівні показники суб'єктивного контролю, що визначається залежністю від зовнішніх обставин і оцінок, недостатністю самоконтролю і проявами тривожності, а також на низькому рівні зафіксовано вольовий самоконтроль і самовладання, що зумовлює низький рівень стійкості до стресу.

Висновки до розділу 3

У результаті формуючого експерименту:

1. Підтвердилась гіпотеза, яка була висунута на початку експерименту, а саме, що важливою і необхідною умовою розвитку ПСВ майбутніх фахівців ТПП є застосування у системі їхньої професійної підготовки комплексної психологічної програми, яка виявилась ефективною. Про ефективність програми свідчать суттєві позитивні зміни обстежуваних експериментальних груп у порівнянні з фоновими і контрольними даними як за окремими компонентами ПСВ, так і за інтегральною його оцінкою.

2. За даними порівняльного аналізу показників структурних компонентів СВ майбутніх фахівців ТПП з'ясовано особливості функціональних механізмів, які розкриваються через вагомі факторні навантаження та показники методик, що визначають окремі фактори. Встановлено, що у мотиваційному компоненті СВ випускників переважаючими функціональними механізмами виявились внутрішньо індивідуально значущі і безпосередні мотиви та їх складові; для компонента професійного спрямування найбільш вираженими функціональними механізмами у випускників виявились високий рівень показників загальних здібностей до ППД та готовності до ППД. Функціональні механізми, які формують індивідуально-психологічний компонент СВ у групі випускників розкриваються суттєвою вираженістю взаємозв'язків підприємливого типу особистості зі сферою професійної діяльності майбутніх фахівців ТПП, а також високий рівень психологічних професійно значимих факторів таких, як нонконформізм, незалежність, дипломатичність та комунікативність.

В емоційно-вольовому компоненті найбільш значимими функціональними механізмами ПСВ випускників виявились високий рівень суб'єктивного контролю, з

високим рівнем вольової саморегуляції, самовладання, наполегливості і стійкості до стресу.

3. У першокурсників аналіз структурних компонентів ПСВ показав, що для них найбільш значимим виявились такі компоненти, як: мотиваційний та індивідуально-психологічний і далі – емоційно-вольовий і професійний, які відрізняються за нижчим показником розвитку цих компонентів і за особливостями функціональних механізмів, що виявились у перевазі зовнішніх позитивних і наявністю зовнішніх негативних та опосередкованих мотивів, а також істотно нижчим рівнем загальних здібностей та готовності до ППД; нижчим рівнем взаємозв'язку типу особистості і сфери професійної діяльності, а також наявністю таких психологічних характеристик як залежність, конформізм, низький рівень комунікативних та організаційних здібностей; за емоційно-вольовим компонентом у першокурсників функціональні механізми СВ мають такі змістовні характеристики, як низький рівень суб'єктивного контролю, загальної інтернальності та вольового самоконтролю, самовладання і низької стійкості до стресу, що у цілому є показанням щодо застосування психологічної програми ПСВ першокурсників.

4. За результатами порівняльного аналізу чотирьох факторів інтегрального показника ПСВ майбутніх фахівців ТПП визначено загальні закономірності: в обох експериментальних групах після застосування психологічної програми інтегральний показник ПСВ суттєво поліпшився за кількісними і якісними характеристиками. Встановлено, що якісні характеристики – це функціональні механізми як складові, через які формуються компоненти професійного самовизначення і які зумовлюють його розвиток, у першу чергу, через мотиваційний, компонент професійної спрямованості, індивідуально-психологічний і емоційно-вольовий. Водночас, у першокурсників ПСВ зумовлене у першу чергу індивідуально-

психологічним компонентом, мотиваційним, емоційно-вольовим та професійним і відповідними функціональними механізмами.

5. Професійне самовизначення – це інтегральна психологічна характеристика особистості, яка визначає (зумовлює) рівень професійної належності за його структурними компонентами – мотиваційним, професійного спрямування, індивідуально-психологічним, емоційно-вольовим, що виявляється функціональними механізмами зазначених компонентів через внутрішні індивідуально значимі та безпосередні мотиви, через загальні здібності та готовність до ППД, через індивідуально-психологічні суттєво виражені взаємозв'язки типу особистості і майбутньої сфери професійної діяльності – підприємливий тип та професійно значимі типологічні фактори, такі як незалежність, нонконформізм, дипломатичність і комунікабельність, а також через рівень суб'єктивного контролю, впевненість, вольову саморегуляцію, наполегливість, самовладання та стійкість до стресу.

ВИСНОВКИ

На підставі теоретичного аналізу та експериментальної перевірки у дисертаційному дослідженні представлено нове вирішення наукового завдання щодо визначення змісту, структурних компонентів, функціональних механізмів і особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва та обґрунтування й експериментальної перевірки психологічної програми розвитку професійного самовизначення особистості під час професійного навчання студентів. У процесі експериментального дослідження реалізовано мету і завдання, підтверджено гіпотезу, що дало підстави сформулювати такі висновки.

1. Здійснено теоретичне узагальнення наявного у психологічній літературі матеріалу стосовно підходів до визначення поняття професійного самовизначення особистості. Зважаючи на те, що самовизначення є однією із стрижневих характеристик особистості у процесі професіогенезу фахівців, нині професійне самовизначення розглядається багатоступенево та суперечливо з різних наукових поглядів.

На підставі теоретичного та експериментального дослідження професійне самовизначення розглянуто як інтегральне утворення особистості, яке виявляється в процесі професіогенезу за його структурними компонентами – мотиваційним, професійного спрямування, індивідуально-психологічним та емоційно-вольовим. Професійне самовизначення розвивається завдяки функціональним механізмам, що зумовлюють внутрішні індивідуально значимі та безпосередні мотиви, загальні здібності та готовність до торговельно-підприємницької діяльності, професійно значимі типологічні фактори, належність до підприємливого типу особистості, рівень суб'єктивного контролю, вольової саморегуляції та стійкості до стресогенних чинників, які у структурно-функціональній організації самовизначення виявились провідними функціями – інтегруючими, мотивуючими, розвивальними і стабілізуючими.

2. Теоретичне узагальнення та факторний аналіз результатів експериментального дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців ТП дали змогу розкрити концептуальні основи його структурно-функціональної організації. Представлено, що самовизначення є цілісною структурно-функціональною організацією, яка функціонує у межах чотирьох його структурних компонентів (F-1 – мотиваційного; F-2 – професійного спрямування; F-3 – індивідуально-психологічного; F-4 – емоційно-вольового) з відповідними функціями: інтегруючою, мотиваційною, розвивальною та стабілізаційною. Така функціональна взаємодія складових структурних компонентів припускає можливе послаблення одних функцій, і, водночас, більш інтенсивний прояв інших, що зумовлює розвиток окремих компонентів і стабільність інтегральних характеристик професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

3. За результатами кореляційного та порівняльного аналізу визначено психодіагностичний інструментарій дослідження компонентів професійного самовизначення обстежуваних за допомогою комплексу інформативних методик та їх змістовних показників, які обумовлюють мотиви вибору професії й мотиви підприємництва, загальні здібності та готовність до торговельно-підприємницької діяльності, взаємозв'язок типу особистості або окремих факторів зі сферами професійної діяльності, а також рівнів самоконтролю і вольової саморегуляції особистості.

4. З'ясовано закономірності та особливості проявів компонентів професійного самовизначення у майбутніх фахівців торговельно-підприємницької діяльності. Визначено, що у випускників: переважають внутрішні індивідуально значимі і безпосередні мотиви; достатньо виражені загальні здібності та готовність до професійної діяльності, здатність до прийняття рішення та брати на себе відповідальність; добре розвинені комунікативні здібності, хоча організаторські потребують удосконалення. Стосовно індивідуально-психологічних

характеристик, то спостерігається високий рівень підприємництва, нонконформізму, незалежності з дещо нижчим рівнем емоційно-вольової стійкості.

У першокурсників рівень самовизначення зафіксовано на значно нижчих показниках, практично, за усіма компонентами, що потребує застосування комплексної психокорекційної програми для майбутніх фахівців торговельного підприємництва.

5. Доведено, що розвиток професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва доцільно здійснювати за такими напрямками: формування мотивації щодо оволодіння професією; розвиток професійно важливих якостей; оволодіння засобами та прийомами забезпечення ефективної безконфліктної взаємодії майбутніх працівників торговельного підприємництва; розвиток підприємницьких здібностей; вдосконалення умінь психічної саморегуляції та формування навичок протистояння стресу.

6. На основі аналізу наукової фахової літератури і результатів емпіричного дослідження обґрунтовано та апробовано психологічну програму розвитку професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємства. Доведено ефективність цієї програми на етапі проведення формуючого експерименту, встановлено загальну закономірність, що полягає в істотному поліпшенні в обох групах показників як структурних компонентів, так й інтегральних показників професійного самовизначення обстежуваних порівняно з відповідними результатами фонові і контрольної груп.

Подальша перспектива роботи полягає у розробці комп'ютерної програми діагностики професійного самовизначення особистості на етапі профорієнтації та створення системи моніторингу і психологічного забезпечення професійної підготовки та діяльності в професіогенезі майбутніх фахівців різних сфер професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абабков В.А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков, М. Перре. – СПб. : Речь, 2004. – 166 с.
2. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека / Л.М. Аболин.– Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1987. – 263 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
4. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. – М. : Деловой экспресс, 1995. – 296 с.
5. Айзенк Г. Проверьте свои способности / Г. Айзенк. – М. : Знание, 1972.
6. Акопов В.Г. Профессиональное сознание – ключевое понятие теоретической и практической подготовки специалистов / В.Г. Акопов // Психологические аспекты формирования профессионального сознания в процессе подготовки специалистов в вузе. – Куйбышев, 1989. – С. 164–203.
7. Акперов И.Г. Психология предпринимательства : учеб. пособие / И.Г. Акперов, Ж.В. Масликова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 544 с.
8. Актуальні проблеми сучасної української психології: До 60-річчя від дня народження академіка С.Д. Максименка / Н. Чепелева (ред.). – Київ, 2002. – 350 с.
9. Александров Ю.И. Системные аспекты психической деятельности / Ю.И. Александров, А.В. Брушлинский, К.В. Судаков, Е.А. Умрюхин. – М. : Эдиториал УРСС, 1999. – 270 с.
10. Александровский Ю.А. Пограничные психические расстройства / Ю.А. Александровский. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1997. – 576 с.
11. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2 т. / Б.Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т. 1. – 232 с.

12. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 272 с.
13. Анатази А. Психологическое тестирование / А. Анатази. – М. : Педагогика, 1982.
14. Анохин П.К. Узловые вопросы теории функциональной системы / П.К. Анохин. – М. : Наука, 1980. – 198 с.
15. Антоненко И.В. Личностный аспект деятельности предпринимателя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 ; Гос. акад. упр. им. Серго Орджоникидзе / И.В. Антоненко. – М., 1995 – 18 с.
16. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. Н.В. Гринберг. – М. : ИНФРА, 2002. – Ч. VIII. – 328 с.
17. Арсеєнко А. Підприємці в минулому і сьогодні: хто вони? Генеза західних концепцій / А. Арсеєнко // Філософська і соціологічна думка. – Київ. – 1993. – № 1. – С. 80–95.
18. Артемьева Т.И. Методологический аспект проблемы способностей / Т.И. Артемьева. – М. : Наука, 1977. – 184 с.
19. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев – М. : Мысль, 1976. – 157 с.
20. Асмолов А.Г. Психология личности / А.Г. Асмолов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 336 с.
21. Бажин Е.Ф. Опросник уровня субъективного контроля (УСК) / Е.Ф. Бажин, Е.А. Голыкина, А.М. Эткинд. – М. : Смысл, 1993. – 16 с.
22. Балабанова Л.В. Організація праці менеджера : [навч. посіб. для вищ. навч. закладів] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак ; Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. І. Туган-Барановського. – Київ : Професіонал, 2004. – 303 с.
23. Балл Г.О. Сучасний гуманізм [Освіта : Соціально-філософський та психолого-педагогічний аспект] / Г.О. Балл. – М. ; 2003. – Рівне : Люта. – 128 с.
24. Балл Г.О. Методологічні засади гуманізації (особистісної орієнтації) професійної діяльності та підготовки до неї / Г.О. Балл // Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. І.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. – Хмельницький : ТУП, 2001. – С. 5–25.

25. Бандурка О.М. Основи економічної безпеки : підручник для ВНЗ МВС України / О.М. Бандурка. – Харків : Вид-во НУВСУ, 2003. – 236 с.
26. Бандурович О.Ю. Реалізація підприємницької активності в формах девіації (соціологічний аналіз) : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 /11 АН України ; Інститут соціології / О.Ю. Бандурович. – Київ, 1997. – 18 с.
27. Баретт Дж. Карьера: способности и выбор: тесты / Дж. Баретт ; пер. с англ. Ю.Р. Соколова. – М. : АСТ : Астрель, 2003. – 204 с.
28. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі / М. Блауг; пер. з англ. І. Дзюби. – Київ : Основи, 2001. – 670 с.
29. Бодалев А.А. Психологическое исследование проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала ; под ред. В.А. Бодрова. – М. : Ин-т психологии АН СССР, 1991. – С. 8–26.
30. Бодров В.А. Нелинейная модель мотивационной сферы личности / М.А. Бодров, Г.В. Ложкин, А.Н. Плющ // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 2. – С. 90–100.
31. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособ. для вузов / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
32. Божович Л.И. Избранные психологические труды: проблемы формирования личности / Л.И. Божович [под ред. Д.И. Фильдштейн]. – М. : Междунар. пед. академия, 1995. – 209 с.
33. Болтівець С.І. Змістовні складові підготовки студентів медичних, психологічних і педагогічних спеціальностей до психогігієнічного виховання молоді / С.І. Болтівець // Практична психологія та соціальна робота. – 2008. – № 6. – С. 75–76.
34. Бондаренко А.Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика / А.Ф. Бондаренко // Московский психотерапевтический журнал. – 1993. – № 1. – С. 63–77.
35. Борисова Е.М. Индивидуальность и профессия / Е.М. Борисова, Г.П. Логинова. – М., 1991. – 78 с.

36. Боришевский М.Й. Развитие саморегуляции поведения школьников : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / М.Й. Боришевский. – Киев, 1982. – 77 с.
37. Бук Г.Г. Переваги EQ: Емоційний інтелект та ваші успіхи ; перек. з англ. / Г.Г. Бук, С.Д. Стейн. – Київ : Баланс Бізнес Букс, 2007. – 384 с.
38. Бульгчина Г.Е. Мотивация трудовой деятельности предпринимателей / Г.Е. Бульгчина // Становление нового российского предпринимательства. – М. : Ин-т экономики РАН, 1993. – С. 119–124.
39. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика / Л.Ф. Бурлачук, Е.П. Савченко. – Київ : Изд-во АЛД, 1995. – 112 с.
40. Василенко А. Менеджмент у контексті інноваційної моделі розвитку / А. Василенко // Політичний менеджмент. – 2003. – № 1. – С. 59–65.
41. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н.Н. Васильев. – СПб. : Речь, 2002. – 174 с.
42. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
43. Вэттен Д.А. Развитие навыков менеджмента / Д.А. Вэттен, К.С. Камерон ; [пер. с англ. А.А. Чех ; под ред. В.А. Спивака]. – 5-е изд. – СПб. : Нева, 2004. – 670 с.
44. Виготский Л.С. О связи между трудовой деятельностью и интеллектуальным развитием ребенка / Л.С. Виготский // Хрестоматия по возрастной психологии. – М. : Изд-во МГУ, 1980. – С. 53–64.
45. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 288 с.
46. Винославська О.В. Етична мотивація американських та українських професіоналів бізнесу / О.В. Винославська // Зміни у свідомості Українського суспільства на зламі тисячоліть ; ред. кол. С. Рябов та ін. – Київ : КМ Академія, 2001. – С. 167–175.
47. Вітковська О.І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості / О.І. Вітковська // Педагогіка і психологія. – 1998. – № 3. – С. 171–179.

48. Выготский Л.С. Структурная психология / Л.С. Выготский // Основные течения современной психологии. – М. – Л., 1930. – С. 88–89.
49. Выготский Л.С. История развития высших психических функций ; собр. соч. : в 6 т. / Л.С. Выготский. – М. : Педагогика, 1983. – Т. 3. – С. 24–231.
50. Гарбер Е.И. Методика профессиографии / Е.И. Гарбер, В.В. Козача. – Саратов, 1992. – 137 с.
51. Гербачевский В.К. Оценка уровня притязаний // Практикум по экспериментальной и прикладной психологии : учеб. пособие / В.К. Гербачевский ; под ред. А.А. Крылова. – СПб, 1997. – С.43–50.
52. Гінзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М.Р. Гінзбург // Вопр. психологии. – 1994. – № 3.
53. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. – Киев: Научная мысль, 1988. – 144 с.
54. Грецов А.Г. Развитие креативности посредством технологий психологического тренинга / А.Г. Грецов // Психология и школа. – 2007. – № 1. – С. 3–18.
55. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К.М. Гуревич. – М. : Наука, 1970. – 272 с.
56. Дафт Р.Л. Менеджмент : учебник / Р.Л. Дафт ; пер. с англ. В. Вольского. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – 829 с.
57. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В. Данчева, Ю.М. Швалб. – Київ : Лібра, 1999. – 270 с.
58. Дейнека О.С. Позитивная динамика в ценностно-мотивационной системе предпринимателей малого бизнеса / О.С. Дейнека, Н.И. Иванова // III Всероссийская научно-практическая конференция «Современные проблемы экономической психологии и этики делового общения в трудовой, управленческой и предпринимательской деятельности» (23–26 октября 2000 г.): материалы конф. – СПб. : Изд-во СПб ГУЗФ, 2000. – С. 71–72.

59. Динейка К.В. Десять уроков психофизической тренировки / К.В. Динейка. – М. : Физкультура и спорт, 1987. – 136 с.
60. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / В.Н. Дружинин. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 368 с.
61. Дьяченко М.И. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости / М.И. Дьяченко, В.А. Пономаренко // Вопр. психологии. – 1990. – № 1. – С. 106–112.
62. Егоров А.С. Психофизиология умственного труда / А.С. Егоров, В.П. Загрядский. – Л. : Наука, Ленингр. отд., 1973. – 132 с.
63. Максименко С. Економічна психологія і практика господарювання / С. Максименко, С. Малахов, І. Задорожнюк, О. Максименко // Соціальна психологія. – 2007. – № 3. – С. 85–92.
64. Евтихов О.В. Тренинг лидерства : монография / О.В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 256 с.
65. Емельянова Е.Н. Психология бизнеса / Е.Н. Емельянова, С.Е. Поварницина. – М. : Армада, 1998. – 511 с.
66. Загородній А. Фактори, що визначають розвиток малого бізнесу в Україні / А. Загородній, Л. Громяк // Економіка України. – 1996. – № 5. – С. 65–70.
67. Загрядский В.П. Методы исследования в физиологии труда / В.П. Загрядский, З.К. Сулимо-Самуйлло. – Л. : ВМедА, 1991. – 269 с.
68. Задорожнюк И.Е. Феномен риска и его современные экономико-психологические интерпретации / И.Е. Задорожнюк, А.В. Зозулюк // Психологический журнал. – 1994. – № 2. – С. 26–37.
69. Занюк С.С. Психологія мотивації / С.С. Занюк. – Київ : Либідь, 2002. – 304 с.
70. Зараковский Г.М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности / Г.М. Зараковский. – М., 1966. – 114 с.
71. Захаріяш Л. Соціально-психологічні особливості успішного підприємця / Л. Захаріяш // Соціальна психологія. – 2007. – № 5. – С. 74–81.
72. Зеер З.Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студ. вузов. – 2-е изд. перераб., доп. / З.Ф. Зеер. – М. : Академ. проект. ; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

73. Алушко С.М. Підприємництво : основи, особливості, механізми / С.М. Алушко, О.В. Стефанишин, Л.А. Швайка. – Л. : ЛНУ ім. Івана Франка, 2000. – 369 с.
74. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
75. Ильин Е.П. Способности и склонности : какова природа их связи / Е.П. Ильин // Диагностика познавательных способностей : межвуз. сб. науч. тр. – Ярославль : ЯГПИ им. К.Д. Ушинского, 1986. – С. 56–65.
76. Имедадзе И.В. Проблема полимотивации поведения / И.В. Имедадзе // Вопр. психологии. – 1984. – № 6. – С. 87–94.
77. Иванов Ю.Б. Вступ до бізнесу / Ю.Б. Иванов, Ю.І. Кравченко, М.М. Хоменасо. – Київ : Лібра, 1995. – 251 с.
78. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, обучающихся по направлению и специальн. психологии. – СПб. : Питер. 2003. – 400 с.
79. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций : монография / В.П. Казмиренко. – Киев : МЗУУП, 1993. – 384 с.
80. Карамушка Л.М. Технологія психологічного забезпечення ефективності підприємницької діяльності / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, О.А. Філь // Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів та слухачів ін-тів післядиплом. освіти ; за ред. Л.М. Карамушки. – Київ : ІНКОС, 2005. – 304 – 397.
81. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – Київ : Міленіум, 2003. – 344 с.
82. Карамушка Л.М. Зміст та функції кар'єрних орієнтацій особистості як важливого чинника здійснення професійної кар'єри в процесі особистісних та організаційних змін / Л.М. Карамушка, А.П. Поплавська // Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін : тези IV наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології, 23–24 листопада 2006 р. м. Київ / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Київ, 2006. – С. 82–84.

83. Карамушка Л.М. Система діагностичних методик для вивчення психологічних особливостей підприємницької діяльності / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, О.А. Філь // Актуальні проблеми психології. – Т. 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць ; за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Київ : Міленіум , 2005. – Ч. 14. – С. 10–16.
84. Карамушка Л.М. Тренінг «Психологічні основи діяльності з уведення змін в освітніх організаціях» / Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Київ, 2007. – Ч. 19. – С. 16–21.
85. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – Київ – Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
86. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності : монографія / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. – Київ. – Львів : Сполом, 2011. – 208 с.
87. Карпов А.В. Методика диагностики деятельности в условиях неопределенности / А.В. Карпов, С.В. Михайлова // Диагностика познавательных способностей : межвуз. сб. науч. тр. – Ярославль : ЯГПИ им. К.Д. Ушинского, 1986. – С. 66–73.
88. Карпов А.В. Организационная психология кризисного периода / А.В. Карпов // Прикладная психология. – 1999. – № 2. – С. 1–14.
89. Каструбин Э.М. Секреты исцеляющих программ. Практическое руководство по аудиотрансу, самогипнозу, гипнотерапии / Э.М. Каструбин. – М. : Деловой мир, 2000, 2004. – 352 с.
90. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я: науч.-практ. пособ. / М.В. Кларин. – М. : Дело, 2000. – 220 с.
91. Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису людини : монографія / В.В. Клименко. – Київ : Вид. Дім «Слово», 2013. – 640 с.

92. Клименко В.В. Психологія творчості : навч. посіб. / В.В. Клименко. – Київ : Центр навч. літ., 2006. – 480 с.
93. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону : Изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.
94. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М. : Изд-во «Институт практической психологии» ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
95. Климов Е. А. Пути в профессионализм : (Психол. взгляд) : учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии / Е.А. Климов ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т . – М. : МПСИ : Флинта, 2003 . – 318 с.
96. Климчик В.А. Тренинг внутренней мотивации / В.А. Климчик. – СПб. : Речь, 2005. – 76 с.
97. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
98. Коваль Т.І. Теоретичні та методичні основи професійної підготовки з інформаційних технологій майбутніх менеджерів-економістів : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Т. І. Коваль. – Київ, 2008. – 572 с.
99. Коженевські Л.Ф. Безпека життєдіяльності – секюрітологія. Проблеми. Завдання. Шляхи вирішення : монографія / Л.Ф. Коженевські , Я.О. Серіков : в 2 ч. Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Харків : ХНАМГ, 2012. – 342 с.
100. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія / О.М. Кокун. – Київ : Міленіум, 2004. – 265 с.
101. Колесніченко Л.А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07; Педагогічна та вікова психологія / Л.А. Колесніченко. – Київ : 2004. – 21 с.
102. Коломинський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті : монографія / Н.Л. Коломинський.– Київ : МАУП, 2000. – 286 с.

103. Коломинский Н.Л. Теоретико-методологические и методические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров / Н.Л. Коломинский // Персонал. – 2000. – № 1, № 3 (приложение) : теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. – С. 7–11.
104. Коломінський Н.Л. Модель психологічної готовності особистості до особливих видів професійної діяльності / Н. Коломінський, О. Мартинов // Наук. зап. Тернопільського держ. пед. ун-ту ім. В. Гнатюка : Сер. Педагогіка. – 1999. – № 1. – С. 58–64.
105. Кондаков И.М. Экспериментальное исследование структуры и личностного контекста локуса контроля / И.М. Кондаков, М.Н. Нилопец // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 1. – С. 43–51.
106. Коноплин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Коноплин // АН СССР, Ин-т психологии. – М. : Наука, 1980.
107. Консультирование и психотерапия : новейшие подходы в обл. практ. работы : пер. с англ. / К. Роджерс. – М. : Апрель Пресс ; ЭКСМО-Пресс, 2000. – 340 с.
108. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – Київ : Ельга ; Ніка-Центр, 2012. – 580 с.
109. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – Київ : Ельга ; Ніка-Центр, 2013. – 536 с.
110. Корольчук М.С. Психодіагностика : навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.І. Осьодло. – Київ : Ельга ; Ніка-Центр, 2012. – 400 с.
111. Корольчук М.С. Методичні та теоретичні проблеми в психології : навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.І. Осьодло. – Київ : Ельга ; Ніка-Центр, 2013. – 336 с.
112. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності : підручник для студ. вищ. навч. закладів / М.С. Корольчук. – Київ : Ельга ; Ніка-Центр, 2012. – 400 с.

113. Костюк Г.С. Избранные психологические труды / Г.С. Костюк ; под ред. Л.Н. Проколиенко ; АПН СССР. – М. : Педагогика, 1988. – 301 с.
114. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості / В.М. Крайнюк. – Київ : Ельга ; Ніка-центр, 2007. – 406 с.
115. Крайнюк В.М. Психологічний комфорт як умова психічного здоров'я особистості / В.М. Крайнюк // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наукових праць ; за ред. С.Д. Максименка ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Київ, 2001. – Т. Ш, ч. 2. – С. 137–142.
116. Крайнюк В.М. Теорія і практика психологічної допомоги : навч. посіб. / В.М. Крайнюк. – Київ : КВП, 2002. – 297 с.
117. Креденцер О.В. Психологічні аспекти підприємницької діяльності в сфері торгового бізнесу / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. – Т. 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць ; за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Київ : Міленіум, 2003. – Вип. 12. – С. 3–9.
118. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз психологічних основ підприємництва / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. – Т. 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць ; за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Київ : Міленіум, 2005. – Ч. 14. – С. 23–28.
119. Кристофер Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. – СПб. : Питер, 2001. – 317 с.
120. Критерии и показатели готовности школьников к профессиональному самоопределению : метод. пособие ; под. ред. С.Н. Чистяковой, А.Я. Журкина. – М. : Филология, 1997. – С. 23.
121. Кризова психологія : навч. посіб. / за заг. ред. О.В. Тімченка. – Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2010. – 383 с.

122. Кудрявцев Т.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Т.В. Кудрявцев, А.В. Сухарев // Вопр. психологии. – 1985. – № 1. – С. 86–93.
123. Кузнецова И.В. Психологический анализ принятия решений о выборе профессии / И.В. Кузнецова // Профессиональная ориентация школьников: [сборник статей] ; отв. ред. В.Б. Успенский и др. – Ярославль, 1976. – 84 с.
124. Кулаковський Т.Ю. Вплив соціально-культурних умов на розвиток підприємництва в Україні / Т.Ю. Кулаковський : зб. наук. праць ; за ред. С.Д. Максименка ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. – 2008. – Т. X. – Ч. 2. – С. 275–282.
125. Кулаковський Т.Ю. Підприємницькі здібності як об'єкт психології / Т.Ю. Кулаковський : зб. наук. праць ; за ред. С.Д. Максименка ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. – 2007. – С. 377–385.
126. Лагутін В.Д. Людина і економіка: соціоекономіка : навч. посіб. для вузів / В.Д. Лагутін. – Київ : Просвіта, 1996. – 336 с.
127. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.
128. Леонтьев Д.А. Тест смысло-жизненных ориентаций / Д.А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1992. – 16 с.
129. Леонтьев А.Н. Избранные психологические труды : в 2 т. / А.Н. Леонтьев ; под ред. В.В. Давидова. – М. : Педагогика, 1983. – 318 с.
130. Ложкін Г.В. Персонал / Г.В. Ложкін, Т.В. Петровская : Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. – 2000. – № 1 – С. 124–128.
131. Ложкін Г.В. Економічна психологія : навч. посіб. / Г.В. Ложкін, И.В. Спасенников. – [2-ге вид., переробл. і доповн.]. – Київ : Професіонал, 2006. – 400 с.
132. Ложкін Г.В. Споживацька поведінка / Г.В. Ложкін, В.Л. Комаровська // Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – № 4. – С. 1–9.

133. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.
134. Макаренко М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України; Наук.-дослідн. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України. – Київ, 2006. – 395 с.
135. Макконелл К.Р. Экономика: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю ; пер. с англ. – Київ : Хагар – Делюс, 1993. – 785 с.
136. Максименко С.Д. Развитие психики в онтогенезі / С.Д. Максименко. – Київ : Форум, 2002. – Т. 1: Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. – 319 с.
137. Максименко С.Д. Підприємець чи менеджер: кого потребуємо більше? / С.Д. Максименко, І. Задорожнюк // Політичні читання. – 1994. – № 2. – С. 16–26.
138. Максименко С.Д. Метод дослідження особистості / С.Д. Максименко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 7. – С. 1–8.
139. Максименко С.Д. Генезис существования личности / С.Д. Максименко. – Київ : КММ, 2006. – 240 с.
140. Максименко С.Д. Експериментальна психологія (дидактичний тезаурус) : навч. посіб. / С.Д. Максименко, Е.Л. Носенко. – Київ : МАУП, 2002. – 127 с.
141. Максименко С.Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С.Д. Максименко. – Київ : НДІП, 1990. – 240 с.
142. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг / Г.И. Марасанов. – 3-е изд. исправ. и доп. – М. : Совершенство, 1998. – 208 с.
143. Марищук В.Л. Методы оценки функциональных состояний и работоспособности / В.Л. Марищук // Психические состояния ; сост. и общ. ред. Л.В. Куликова. – СПб. : Питер, 2000. – С. 105–109.

144. Марченко В.В. Социально-психологический портрет предпринимателей и руководителей коммерческих предприятий : дис. канд. психол. наук / В.В. Марченко. – М., 1993. – 144 с.
145. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу ; пер. с англ. – М. : Смысл, 1999 – 425 с.
146. Массанов А.В. Психологическая готовность школьников к профессиональному самоопределению / А.В. Массанов ; Юж. науч. центр Акад. пед. наук Украины. – Одесса : ПНЦ АПН Украины, 2004. – 99 с.
147. Махна А.В. Методика построения факторной модели для анализа личностных детерминант психических состояний / А.В. Махна // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. – М. : Изд-во «Ин-т психологии РАН», 1999. – С. 161–177.
148. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Фр. Хедоури ; [пер. с англ. ; общ. ред. Е.И. Евенко]. – М. : Дело, 1995. – 701 с. – (Зарубежный экономический учебник).
149. Мельник О.В. Методи психодіагностики у професійному самовизначенні молоді : метод. посіб. / О.В. Мельник, Л.С. Злочевська, Н.С. Гончар.– Київ : Педагогічна думка, 2012. – 128 с.
150. Мескон М. Основи менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1995. – 700 с.
151. Милерян Е.А. Обсуждение и теоретическое обобщение экспериментальных материалов / Е.А. Милерян // Очерки психологии труда оператора ; под ред. Е.А. Милеряна. – М. : Наука, 1974. – С. 83–119.
152. Миронець С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України / С.М. Миронець : зб. наук. праць ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Київ, 2003. – Т. V, ч. 2. – С. 151.
153. Моляко В.А. Психологическая готовность к творческому труду / В.А. Моляко. – Київ : Знание, 1989. – 48 с.

154. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В.В. Москаленко // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія ; за ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки : зб. наук. праць ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України.– Київ : Міленіум, 2003. – Ч. 11. – С. 17–20.
155. Москальов М.В. Психологічні особливості підготовки майбутніх менеджерів до діяльності в організації в період стратегічних змін / М.В. Москальов // Наукові записки ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України / [за ред. С.Д. Максименка]. – Київ, 2006. – Вип. 29. – С. 483–491.
156. Москальов М.В. Дослідження психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації / М.В. Москальов : зб. наук. праць ; за ред. С.Д. Максименка ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Київ, 2009. – Т. XI, ч. 2. – С. 323–330.
157. Мочерний С.В. Основи підприємницької діяльності : посібник / С.В. Мочерний, О.А. Устенко, С.І. Чоботар. – Київ : Академія, 2001. – 280 с.
158. Мясищев В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев. – М., Воронеж, 1995. – 355 с.
159. Найдьонов М.С. Соціально-психологічні чинники престижності професії: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці : навч. посіб. / М.І. Найдьонов, Л.В. Григоровська та ін. – Київ, 2012.
160. Національна програма сприяння розвитку малого підприємництва в Україні : Закон України від 21 грудня 2000 р. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.
161. Нельма Т. Українське підприємництво: історичні передумови й соціокультурні детермінанти / Т. Нельма // Філософська і соціологічна думка. – 1994. – № 7–8. – С. 81–89.
162. Никитина О.Н. Динамика ценностно-смысловой сферы предпринимателя / О.Н. Никитина // Тез. Международной научно-практической конференции студентов и аспирантов

- «Психология XXI века» ; под ред. В.Б. Чеснокова. – СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2002. – С. 246–248.
163. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – СПб., 1996. – 176 с.
164. Косенко Е.Л. Емоційний інтелект : концептуалізація феномену, основні функції : монографія / Е.Л. Косенко, Н.В. Коврига. – Київ : Вищ. школа, 2003. – 126 с.
165. Носков В.И. Профессиональная ориентация как детерминанта карьеры личности. Школа профессионального самоопределения : учеб.-метод. пособие / [В.И. Носков, А.В. Кальянов, О.В. Ефросина и др.]; под общ. ред.: В.И. Носкова ; Донец. ин-т упр. – Донецк : Норд-Пресс, 2006. – 169 с;
166. Овдієнко Л.Н. Освіта як простір соціалізації особистості : монографія / Л.Н. Овдієнко. – Київ, 2012.
167. Овчаров А.О. Соціально-психологічні технології: особистісно-зорієнтований підхід : монографія / А.О. Овчаров. – Київ, 2012. – С. 124–156.
168. Орбан Л.З. Социально-психологические аспекты предпринимательства и управления / Л.З. Орбан, Д.Н. Гринджук. – Ивано-Франковск : Знание, 1995. – 164 с.
169. Орбан-Лембрик Л.С. Активність особистості як форма вияву її індивідуальності, творчості та професіоналізму / Л.С. Орбан-Лембрик // Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. – Київ : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Т. 1. – С. 140–143.
170. Карамушка Л.М. Організаційна, економічна психологія та психологія праці в контексті Європейської інтеграції / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, В.М. Івакін та ін. ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки // Актуальні проблеми психології. Економічна психологія : зб. наук. праць ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Київ : Міленіум, 2005. – Ч. 15. – С. 176–180.
171. Панок В. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – Київ : Либідь, 1999. – 224 с.

172. Бурлачук Л.Ф. Основы психотерапии / Л.Ф. Бурлачук, И.А. Грабская, А.С. Кочарян. – Київ: Ника-Центр; М. : Алетейа, 1999. – 320 с.
173. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – Київ: Каравела, 2007. – 416 с.
174. Пачковський Ю.Ф. Соціопсихологічна модель аналізу підприємництва за умов трансформаційного процесу / Ю.Ф. Пачковський // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2003. – № 3. – С. 121–132.
175. Пачковський Ю.Ф. Соціопсихологія підприємницької діяльності і поведінки / Ю.Ф. Пачковський. – Л. : Світ, ЛОНМІО, 2000. – 272 с.
176. Пашукова Т.І. Практикум із загальної психології / Т.І. Пашукова, А.І. Допіра, Г.В. Дьяконов ; за ред. Т.І. Пашукової. – Київ : Знання, 2000. – 203 с.
177. Перелигіна Л.А. Роль психопрофілактики в підготовці фахівців ризиконебезпечних професій до дій в екстремальних умовах / Л.А. Перелигіна, К.О. Вандер : зб. наук. праць [«Проблеми екстремальної та кризової психології»]. – Харків : НУЦЗУ, 2009. – Вип. 6. – С. 67–85.
178. Петренко В.П. Практичний посібник підприємця / В.П. Петренко, М.О. Табахарнюк, О.В. Пасічник та ін. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 1998.
179. Петров В.П. Психологические проблемы профессиональной переориентации взрослых / В.П. Петров // Психол. журнал. – 1993. – № 3.
180. Петрова Н. Тренинг для победителя: самоменеджмент эпохи Интернет / Н. Петрова – СПб. : Речь, 2002. – 216 с. – (Психологический тренинг).
181. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М. : МГУ, 1989. – 168 с.
182. Петровский В.А. Феномен субъектности в психологии личности / В.А. Петровский. – М., 1993. – 43 с.
183. Максименко С.Д. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720 с.

184. Платонов К.К. Проблемы способностей / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1972. – 432 с.
185. Платонов К.К. Профессиональные способности и профессиональная ориентация / К.К. Платонов // Профессиональная ориентация и консультация молодежи. – Киев : Рад. школа, 1966. – С. 9.
186. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 255 с.
187. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 255 с.
188. Побірченко Н.А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н.А. Побірченко. – Київ, 2000. – 39 с.
189. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога : монографія / Н.І. Пов'якель. – Київ : НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2003. – 295 с.
190. Покропивний С.Ф. Підприємництво: стратегія, організація, ефективність / С.Ф. Покропивний, А.М. Колот. – Київ : КНЕУ, 1998. – 352 с.
191. Поляков В.А. Профессиональное самоопределение молодежи / В.А. Поляков, С.Н. Чистяков // Педагогика. – 1993. – С. 15–19.
192. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности : учеб. пособие / под общ. ред. В.А. Бодрова. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
193. Балин В.Д. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии : учеб. пособие / В.Д. Балин, В.К. Гайда, В.К. Горбачевский и др. ; под общей ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб. : Изд-во «Питер», 2000. – 506 с.
194. Дмитриева М.А. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / М.А. Дмитриева, Г.С. Никифоров, В.М. Снетков и др. ; под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2007. – 448 с.

195. Практикум по социально-психологическому тренингу. – [3-е изд., испр. и доп.] / глав. ред. Б.Д. Парыгина. – СПб. : Изд-во В.А. Михайлова, 2000. – С. 25–47.
196. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие. – Самара : Издат. Дом «Бахрах», 1998. – 672 с.
197. Проблемы системогенеза деятельности : сб. науч. трудов / под ред. В.Д. Шадрикова. – Ярославль : Изд-во Ярослав. ун-та, 1980. – 140 с.
198. Пряжников Н.С. Имитационная игра как средство формирования у оптантов умения строить личные профессиональные планы (ЛПП) / Н.С. Пряжников. – М. : МГУ, 1988. – С. 234–267.
199. Пряжников Н.С. Деловая игра как способ активизации учащихся в профессиональном самоопределении / Н.С. Пряжников // Вопр. психологии. – 1987. – № 4. – С. 24–29.
200. Пряжников Н.С. Профконсультация как взаимодействие консультанта и оптанта / Н.С. Пряжников // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 1989. – № 2. – С. 14–17.
201. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учеб. метод. пособ. / Н.С. Пряжников ; РАО ; Моск. психол.-социал. ин-т. – [2-е изд.]. – М. : Воронеж : НПО МОДЗК, 2003. – 392 с.
202. Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге: каталог (220 упражнений для развития способностей) / под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб. : Речь ; Ин-т тренинга, 2000. – 250 с.
203. Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии / Л.М. Митина. – М., 1998. – 184 с.
204. Никифоров Г.С. Психология профессиональной подготовки / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : СПбГУ, 1993.
205. Карвасарский Б.Д. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б.Д. Карвасарского. – СПб. : Питер Ком, 1998. – 752 с.

206. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара : Издат. Дом «Бахрах», 2002. – 667 с.
207. Реан А.А. Личностная зрелость и социальная практика // Теоретические и прикладные вопросы психологии / под общ. ред. А.А. Крылова. – СПб., 1995. – С. 34 – 40.
208. Рибалка В.В. Психологічна теорія особистості / В.В. Рибалка, Г.С. Костюк // Психологія і суспільство. – 2002. – № 1. – С. 10–17.
209. Робертс Р.Д. Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике / Р.Д. Робертс, Дж. Мэттьюс, М. Зайднер, Д.В. Люсин // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2004. – Т. 1. – № 4. – С. 3–26.
210. Рогов Е.И. Выбор профессии. Становление профессионала / Е.И. Рогов. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 336 с.
211. Рогов М.Г. Ценности и мотивы личности в системе непрерывного профессионального образования : дис. д-ра психол. наук : 19.00.05 / Казанский государственный технологический университет / М.Г. Рогов. – Казань, 1999. – 332 с.
212. Ромек В.Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / В.Г. Ромек, В.А. Конторович, Е.И. Крукович. – СПб. : Речь, 2004. – 256 с.
213. Роцин С.К. Предпринимательская деятельность: психология и идеология / С.К. Роцин // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 1. – С. 31–42.
214. Роцин С.К. Психология успешного предпринимательства в США / С.К. Роцин // Психологический журнал. – 1993. – № 5. – С. 98–109. – Т. 14.
215. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. – М. ; СПб. : Питер, 2003. – 508 с.
216. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – М., 1999. – С. 186–213.
217. Сандомирский М.Е. Защита от стресса. Физиологически ориентированный подход к решению психологических проблем (Метод РЕТРИ) / М.Е. Сандомирский. – М. : Изд-во ин-та психотерапии, 2001. – 336 с.

218. Санникова О.П. Эмоциональность в структуре личности / О.П. Санникова. – Одесса : Хорс, 1995. – 334 с.
219. Сафин В.Ф. К проблеме самоопределения личности и ее активности / В.Ф. Сафин // Вопросы самоопределения личности и ее активности. – Уфа, 1985. – С. 3–29.
220. Селецький А.В. Професійна підготовка робітничих кадрів в Україні (1920–1959 рр.) : монографія / А.В. Селецький. – Київ : Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – 176 с.
221. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модульный курс психологии. Модуль «Направленность» : [лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы для преподавателей и студентов] / В.А. Семиченко. – Киев : Миллениум, 2004. – 521 с.
222. Семиченко В.А. Опыт системно-структурного моделирования сложных объектов в психолого-педагогических исследованиях / В.А. Семиченко // Проблемы сучасної педагогічної освіти : [зб. наук. ст.] Педагогіка і психологія / Кримський держ. гуманіт. ін-т. – Київ, 2003. – Вип. 5. – С. 253–266.
223. Сигэкадзу Фукуяма. Теоретические основы профессиональной ориентации / Сигэкадзу Фукуяма. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 108 с.
224. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Соц.-психологич. центр, 1996. – 349 с.
225. Скрипаченко Т.В. Мета та способи її досягнення як елемент підприємницької діяльності / Т.В. Скрипаченко // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Київ : Міленіум, 2006. – Ч. 17. – С. 93–96.
226. Смит М. Тренинг уверенности в себе / М. Смит. – СПб., 2000. – С. 9–238.

227. Смульсон М.Л. Тренинг «Конфликты и их разрешение» : учеб.-метод. пособие / М.Л. Смульсон. – Киев : Нора-принт, 2004. – 47 с.
228. Стейн С. Дж. Переваги IQ: Емоційний інтелект та ваші успіхи / С.Дж. Стейн, Г.І Бук. ; пер. з англ. – Баланс Бізнес Букс, 2007. – 384 с.
229. Столин В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. – М., 1983. – 284 с.
230. Суходольський Г.В. Математическая психология / Г.В. Суходольський. – Харків : Изд-во Гуманитар. центр, 2006. – 360 с.
231. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности: практико-ориентированная монография / Э.Э. Сыманюк / под. ред. Э.Ф. Зеера. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.
232. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція) : дис. д-ра психол. наук : 19.00.06. / О.В. Тімченко. – Харків : Нац. ун-т внутріш. справ, 2003. – 427 с.
233. Тараєвська Л.С. Емоційний інтелект як складова людського капіталу / Л.С. Тараєвська. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2009_7/48.pdf
234. Теплов Б.М. Избранные труды / Б.М. Теплов : в 2 т. Т. 1. – М. : Педагогика, 1985. – 328 с.
235. Карамушка Л.М. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.І. Клокар, О.А. Філь та ін. ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Київ : Наук. світ, 2008. – 99 с.
236. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів Інституту післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Київ : ІНК ОС, 2005. – 366 с.
237. Титаренко Т.М. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості : монографія / [Т.М. Титаренко,

- О.Г. Злобіна, Л.А. Лепіхова та ін. ; за наук. ред. Т.М. Титаренко]. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. – 512 с.
238. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / М.Г. Ткалич. – Київ, 2006. – 20 с.
239. Томилов В.В. Культура підприємництва / В.В. Томилов. – СПб. : Питер, 2000. – 368 с.
240. Федосова Г.Л. Тренінг ефективної комунікації в організаціях в умовах змін / Г.Л. Федосова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Київ, 2007. – Вип. 19. – С. 29–32.
241. Фейдимент Дж. Психология сознания / Личность и личностный рост : [пер. с англ.] / Дж. Фейдимент, Р. Фрейгер ; Рос. откр. ун-т . – М., 1992 . – 136 с.
242. Финкельштейн С. Ошибки топ-менеджеров: анализ и практические выводы / С. Финкельштейн. – М., 2004. – 45 с.
243. Філь О.А. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді ; автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О.А. Філь. – Київ, 2006. – 20 с.
244. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
245. Фрейд З. Введение в психоанализ: лекции / З. Фрейд. – М. : Наука, 1989. – 456 с.
246. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм. – М. : Республика, 1994. – 447 с.
247. Фуллан М. Сили змін: продовження / М. Фуллан ; пер. з англ. І. Савчак ; [наук. ред. Р. Шиян ; Центр гуманітарних досліджень Львівського нац. ун-ту ім. І. Франка]. – Львів : Літопис, 2001. – 161 с.
248. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. – 860 с.

249. Холодная М.А. Перспективы исследований в области психологии способностей / М.А. Холодная // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 1. – С. 28–37.
250. Хьелл Л. Теории личности (основные положения, исследования и применения) : [учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений] / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер-пресс, 1997. – 608 с.
251. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 607 с.
252. Циба В. Алгоритм життєвого шляху успішної особистості / В. Циба // Соціальна психологія. – 2006. – № 2. – С. 40 – 46.
253. Чебыкин А.Я. Проблема эмоциональной устойчивости / А.Я. Чебыкин / Южноукраинский педагогический ун-т им. К.Д. Ушинського. – Одесса, 1995. – 195 с.
254. Чепелева Н.В. Роль психологічної служби вузу у становленні особистості фахівця / Н.В. Чепелева, Н.І. Пов'якель // Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 17–18 квітня 1996 р. / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – Київ, 1996. – Т. 4. – С. 147–149.
255. Чирикова А.Е. Личностные предпосылки успешной деятельности российских предпринимателей / А.Е. Чирикова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 3. – С. 81–92.
256. Чирков В.И. Связи между здоровьем студентов и их жизненными стремлениями, восприятием родителей и учителей / В.И. Чирков, З.Л. Дисси // Вопр. психологии. – 1999. – № 3. – С. 48–57.
257. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. – М. : Ин-т профессионального самоопределения молодежи РАО, 1993.
258. Шадриков В.Д. Введение в психологию: мотивация поведения / В.Д. Шадриков. – М. : Логос, 2001. – 134 с.
259. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие для вузов / В.Д. Шадриков. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Логос, 1996. – 320 с.

-
-
260. Швалб Ю.М. Психологические модели целеполагания / Ю.М. Швалб. – Київ : Стилос, 1997. – 240 с.
261. Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю.М. Швалб, О.В. Данчева. – Київ : Лібра, 1998. – 270 с.
262. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис. – Самара : Издат. Дом «Бахрах М», 2001. – 224 с.
263. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Исследования предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / под общ. ред. А.Г. Милейковского / Й. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
264. Щербан Т.Д. Теоретико-методичні підходи у дослідженні навчального спілкування / Т.Д. Щербан // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць : за ред. С.Д. Максименка ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Психологія навчання. Генетична психологія. – Том X. – Вип. 23 – Київ : Логос, 2012. – С. 817–828.
265. Щотка О.П. Формування психологічної готовності студентів педагогічних університетів до професійно-управлінського самовизначення : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / О.П. Щотка. – Київ, 2004, – 19 с.
266. Эллис А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса / А. Эллис. – СПб. : Питер-Пресс, 1999. – 289 с.
267. Эриксон Э. Детство и общество / Э. Эриксон. – СПб. : ЛЕНАТО; АСТ; Фонд «Университет, книга», 1996. – 592 с.
268. Юнг К.Г. Аналитическая психология / К.Г. Юнг. – СПб., 1994. – 132 с.
269. Ярмак Т.В. Формування підприємницького інтересу молоді України в умовах трансформації суспільства. Соціологічний аналіз : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.07 / Харківський національний ун-т ім. В.Н. Каразіна АПН України / Т.В. Ярмак. – Харків, 2001. – 18 с.
270. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції : [навч. посіб.] / Т.С. Яценко. – Київ : Либідь, 1996. – 264 с.

271. Яценко Т.С. Активне соціально-психологічне навчання : навч. посіб. / Т.С. Яценко. – Київ : Вища шк., 2004. – 679 с.
272. Alper S. Conflict Management, Efficacy, and Performance in Organizational Teams, *Personnel Psychology* 53 / S. Alper, D. Tjosvold, K.S. Law. – 2000. – № 3.
273. Barreto H. *The Entrepreneur in Microeconomic Theory* / H. Barreto. – London : Routledge, 1989. – 156 p.
274. Bonett C. Who Wants to be an entrepreneur / C. Bonett & A. Furn-liam // *J. of Economic Psychology*. – 1991. – Vol. 12. – P. 465–478.
275. Branden N. *The psychology of self-esteem, The: A Revolutionary Approach to Self-Understanding That Launched a New Era in Modern Psychology* / N. Branden. – Los Angeles: Jossey-Bass Pub, 2001. – 304 p.
276. Brockhaus R.H. *The psychology of entrepreneur* / R.H. Brockhaus // *Encyclopedia of Entrepreneurship*. – N.J : Prentice – Hall, 1983. – P. 39–57.
277. Dubini P. The influence of motivating and environment on businessstart-ups: som hints for publicies / P. Dubini // *Journal of business venturing*. – 1989. – Vol. 4. – № 1. – P. 11–26.
278. Gergen C. *Life Entrepreneurs: Ordinary People Creating Extraordinary Lives* / C. Gergen, G. Vanourek. – N.Y. : Jossey-Bass, 2008. – 256 p.
279. Gibb A. Enterprise culture – Its meaning and implications for education training / A. Gibb // *J. of European Industrial Training*. – 1987. – Vol. 11. – № 3. – P. 89–101.
280. Grebel T. *Entrepreneurship A new perspective* / T. Grebel. – N.Y.: Routledat. 2005. – 203 p.
281. Heckhausen H. *Motivation and Action* / H. Heckhausen, J. Heckhausen. – Cambridge: Cambridge University Press, 2008. – 526 p.
282. Hellriege Don. *Management*, 8 ed. / Don Hellriegel, Susan E. Jackson, John W. Slocum Jr. – Cincinnati, Ohio : South-Western College Publishing, 1999.

283. Kay W. Tycoons. Where they came from and how they made it / W. Tycoon Kay. – London : Pan, 1986. – 185 p.
284. Leary M.R. Interpersonal functions of the self-esteem motive: The self-esteem system as a sociometer / M.R. Leary, D.L. Downs // M.H. Kernis. Efficacy, agency and self-esteem. – N.Y. : Plenum, 1995. – P. 123–144.
285. Leary M.R. (2004). The sociometer, self-esteem, and the regulation of interpersonal behavior / M.R. Leary // R.F. Baumeister, K.D. Vohs (Eds.) The handbook of self-regulation: Research, theory and application. – N.Y. : Guilford, 2004. – P. 373–391.
286. MacCrimmon K.R. Taking Risks: The Management of Uncertainty / K.R. MacCrimmon and D.A Werang. – N.Y. : Free Press, 1986.
287. Mauer J.D. What is emotional intelligence? // Emotional development and emotional Intelligence: Educational Implications / J.D. Mauer / Eds. P. Salovey, D. Sluyter. N. Y. : Perseus Books Group, 1997. – P. 3–31.
288. McClelland D. The achieving society / D. McClelland. – N.Y.: Free Press, 1999. – 532 p.
289. Moles A. Information theory and esthetic perception / A. Moles. – Urbana: University of Illinois Press, 1968.
290. Ozarelli N. (2005) Communication, attitude toward change and perceived organizational change climate / N. Ozarelli / In : Convivence in Organizations and Society / Ed. by F. Avalone, H. K. Sinangil, A. Caetano. – Milano : Guerini Pub. – P. 31–38.
291. Rodewalt F. Self-esteem and self-regulation: Toward optimal studies of self-esteem / F. Rodewalt, M. W. Tragakis // Psychological Inquiry. – 2003. – Vol. 4. – № 1. – P. 66–70.
292. Rosenberg M. Black and white self-esteem: The urban school child / M. Rosenberg, R.G. Simmons. – Washington: American Sociological Association, 1971. – 160 p.
293. Rumelt R.P. Theory, Strategy and Entrepreneurship / R.P. Rumelt // The Competitive Challenge for Industrial Innovation and Renewal. – Cambridge (Mass.) : Ballinger, 1987. – P. 137.

294. Salovey P. Emotional intelligence / P. Salovey, J.D. Mauer // *Imagination, Cognition and Personality*. – 1990. – V. 9. – P. 185–211.
295. Shaver K.G. Person, process, choice: The psychology of new venture creation / K.G. Shaver, L.R. Scott // *Entrepreneurship Theory and Practice*. – 1991. – P. 23–45.
296. Solomon G. Toward a descriptive profile of entrepreneur / G. Solomon, E. Winslow // *The journal of creative behavior*. – 1988. – V. 22. – № 3. – P. 162–172.
297. Super D. *Occupational Psychology* / D. Super, M.Y. Bahn. – London: Tavistock. – 1971.
298. Timmons J.A. *New Venture Creation: entrepreneurship for the 21 century* McGraw – Hill Companies? / J.A. Timmons, S.A. Spinelli. – Ins. 2009, New York.
299. Wasserman S. *Social Network Analysis: Methods and Application* / S. Wasserman, K. Faust. – N.Y. : Cambridge University Press, 1994. – 857 p.
300. Welch J.A. *The entrepreneur's master planning guide*. Englewood Cliffs / J.A. Welch & J.F. White. – N.J.: Prentice-Hall, 1983. – 256 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Комплекс діагностичних методик професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

Таблиця А.1

Методи і етапи дослідження самовизначення (СВ) майбутніх фахівців торговельного підприємництва (ТПП)

№ пор.	Компоненти СВ майбутніх фахівців ТПП	Методики дослідження
І етап дослідження		
Дослідження мотиваційного компонента		
1	Ієрархія мотивів та структура мотивів ППД (безпосередні та опосередковані)	Мотиви підприємництва [86]
2	Рівень сформованості внутрішніх і зовнішніх мотивів вибору професії	Мотиви вибору професії [86]
3	Структура мотивів, групи мотивів (за чинниками) безпосереднього спонукання; пов'язаних з досягненням складових цілей; мобілізація зусиль й очікуваний рівень результатів	Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського [193]
4	Осмисленість життя, «локус контроль» як впевненість і контроль власного життя (як показник цілісності власного життя)	Тест смислових життєвих орієнтацій Д.О. Леонтьєва [128]
Дослідження професійного спрямування		
5	Потреба у подоланні, розвитку, незалежності, схильності до творчості, зваженого ризику, цілеспрямованості та рішучості	Тест загальних здібностей до ППД [173]
6	Рівень адаптаційної мобільності до зовнішніх і внутрішніх викликів	Експертна оцінка «Адаптаційна мобільність» [85]
7	Характерологічні тенденції, рівень самоуявлень про себе і поведінки, взаємодія з оточуючими	Методика Т. Лірі [196]

Психологія професійного самовизначення особистості

*Продовження дод. А
Закінчення табл. А.1*

№ пор.	Компоненти СВ майбутніх фахівців ТПП	Методики дослідження
8	Рівень комунікативності та організаційних схильностей	Комунікативні та організаційні схильності (КОС) [176]
9	Рівень готовності до ППД за 9 показниками	Тест для визначення готовності до підприємницької діяльності [178]
Дослідження індивідуально-психологічного компонента		
10	Індивідуальні особливості за 16 основними і 3 додатковими факторами (профіль особистості)	16-факторний опитувальник Кеттелла [196]
11	Рівень взаємозв'язків типу особистості зі сферою професійної діяльності	Методика Дж. Холланда [192]
12	Діагностика властивостей особистості за 12 шкалами	Фрайбургський багатофакторний опитувальник (FPI) [193]
Дослідження ЕВ компонента		
13	Вольова саморегуляція, наполегливість, самовладання	Вольова саморегуляція [176]
14	П'ять показників емоційного стану	Самооцінка емоційного стану А. Уессмана і Д. Рікса [108]
15	Рівень суб'єктивного контролю над різноманітними життєвими ситуаціями	Рівень суб'єктивного контролю [176]
II етап дослідження		
На другому етапі з'ясовано зміст, структуру і особливості проявів ПСВ майбутніх фахівців ТП, проведено математичний аналіз із визначенням структурних компонентів, взаємозв'язків між показниками на підставі чого розроблено психологічну програму, спрямовану на розвиток ПСВ майбутніх фахівців ТПП		Кореляційний та факторний аналіз, статистичний аналіз порівняння показників структурних компонентів майбутніх фахівців ТПП та обґрунтування програми розвитку ПСВ
III етап дослідження		
На третьому етапі проведено формуючий експеримент і здійснено порівняльний аналіз результатів апробації психологічної програми розвитку СВ у першоккурсників і випускників, як майбутніх фахівців ТПП		Порівняльний аналіз результатів фонових, експериментальних і контрольних груп за компонентами професійного самовизначення. Інтегральна оцінка компонентів та ПСВ обстежуваних. Переведення абсолютних показників методик за окремими компонентами в 10-бальну шкалу

Мотиви підприємництва

Анкета «Мотиви підприємництва» [86] для дослідження мотивації була розроблена на основі теоретичної моделі мотивації підприємницької діяльності. Формулювання мотивів, запропоновані в анкеті, склалися на основі результатів інтерв'ю і були найбільш характерними у цій вибірці висловлюваннями, що репрезентують певну смислову групу мотивів. Перший варіант анкети було запропоновано експертам-психологам (10 осіб). Експертами було підтверджено відповідність змісту анкети завданням, на вирішення яких вона була спрямована. В ході експертизи також були винесені пропозиції та зауваження щодо формулювань запитань анкети, більшість із яких було враховано при побудові кінцевого варіанта анкети.

Таблиця А.2

Групи мотивів, представлених в питаннях анкети «Мотиви підприємництва»

№ пор.	Безпосередні мотиви		Опосередковані мотиви	
	Група мотивів	№ пункту в анкеті	Група мотивів	№ пункту в анкеті
1	Мотиви комерційного успіху	№ 4 № 10 № 21	Мотиви самореалізації	№ 3 № 9 № 20
2	Мотиви свободи та незалежності	№ 1 № 7 № 17	Мотиви поваги та самоповаги	№ 2 № 12 № 23
3	Мотиви ініціативи та активності	№ 5 № 15 № 22	Мотиви соціальних контактів та групової незалежності	№ 13 № 16 № 24
4	Мотиви інноваційності та ризику	№ 8 № 11 № 18	Мотиви вимушеності	№ 6 № 14 № 19

Продовження дод. А

Формулювання надавались в термінах «бажання» і «прагнення». Ці конструкти були обрані як найбільш поширені у відповідях респондентів у ході інтерв'ю. Окрім того, як зазначає Є.П. Ільїн [74, с. 159], «бажання» («хотіння») скоріш за все виступає як збірний, узагальнюючий термін для позначення різних мотивів, утворень, феноменів. Аналізуючи наукове і побутове використання в мові цих понять, доходимо висновку, що поняття «бажання» («хотіння») є родовим мотиваційним терміном, який може стосуватися і визначення потреби, і визначення мотиву в цілому, мотиваційної установки, мрії, потягу. Прагнення розуміється Є.П. Ільїним як «настійливе бажання, спрямованість до чогось» [74, с. 346]. Окрім того, прагнення іноді розуміється як активна сторона бажання.

Анкета «Мотиви підприємництва» включала в себе пункти, спрямовані на дослідження:

- мотивів приходу до підприємництва;
- мотивів підприємництва на етапі стабілізації підприємницької діяльності.

Кожен з блоків анкети містив 24 питання, що представляють групи мотивів, наведені у табл. А.2.

У перелік мотивів було закладено шкалу відповідей (від «майже не впливає» до «дуже сильно впливає»). Це дозволило визначити силу як кожного конкретного мотиву, так і груп мотивів. Середнє значення сили мотивів по групах є оцінкою значущості певної групи.

Як уточнення мотивації приходу до підприємництва, анкета містила питання щодо шляху приходу до підприємництва і мотивів вибору сфери підприємницької діяльності.

Експертна оцінка «Адаптаційна мобільність»

Інструкція: оцініть, будь ласка, за чотирибальною шкалою зазначені в експертному аркуші якості майбутнього менеджера. Шкала оцінювання – від 1 до 4 балів, де 1 вказує на те, що «Ніколи» не використовується ця якість, 2 – «Іноді», 3 – «Часто», 4 – «Так» [87].

Бланк для заповнення

Особистісні характеристики готовності до адаптаційної мобільності	Експертна оцінка			
	«Ніколи»	«Іноді»	«Часто»	«Завжди»
Виявляють інтерес до нових ідей				
Легко адаптуються до нових обставин				
Легко встановлюють контакти з іншими людьми				
Легко переключаються з одного виду діяльності на інший				
Готові діяти швидко та продук- тивно при вирішенні складних ситуацій				
Схильні впроваджувати нові ідеї				
Схильні до неперервних форм діяльності та навчання				
Схильні протистояти дестабілізу- ючому впливу				
Здатні брати відповідальність за нововведення				
Здатні до інноваційних перетворень				
Виявляють творчий підхід у вирі- шенні поставлених перед ними завдань				
Спрямовані на перемогу та успіх				

Обробка й інтерпретація результатів

12–19 – майбутні менеджери, які входять до цієї групи, надають перевагу стабільності. Вони довго звикають до нового, їм складно адаптуватися. Тому готові відмовитись від найпривабливішої пропозиції, адже будь-яка дрібниця перетворюється для них на нерозв'язану проблему. Вони постійно відчують дискомфорт, коли доводиться відмовлятися від колишніх звичок, не схильні до змін, їм складно погодитися на будь-які нововведення.

Продовження дод. А

20–29 – такі студенти адаптуються повільно, тому до всього (навчання, відпочинок, особисте життя) вони ставляться з достатньою часткою консерватизму. Часто вони не можуть адаптуватися, бо все, що планується, вимагає сторонньої поради.

30–40 – ці майбутні менеджери здатні адаптуватися. Вони володіють певними знаннями та навичками, які допомагають їм приймати швидкі рішення в умовах змін. Прагнуть до новизни, нововведень, інноваційних перетворень. Їх життя завжди цікаве та повноцінне.

41–48 – такі майбутні менеджери завжди готові до експериментів, люблять ризик і заради гострих відчуттів готові на будь-які зміни: змінювати місця проживання, компанії, імідж. Їхнє життя – це вихор планів, проектів, пригод. Проте нездатність своєчасно розставити пріоритети не позбавляє їх життя злетів і невдач, успіхів і невдач.

Тест для визначення готовності до підприємницької діяльності

Мета: визначення рівня розвитку психологічної готовності майбутніх менеджерів до підприємницької діяльності.

Інструкція: підготуйте, будь ласка, бланк до методики (перелік цифр від 1 до 10). Дайте щирі відповіді на наступні 10 запитань. При цьому виберіть із запропонованих до кожного запитання відповідей одну, яка, на Вашу думку, найбільш точно відображає реалії [178].

Опитувальник

1. Чи є Ви ініціативною особою?

1. Я завжди знаю, що і як робити. Для цього мені не треба порадників.
2. Я працюю добре тільки тоді, коли мене хтось орієнтує і надихає.
3. Ініціативу проявляють тільки дурні. Без крайньої потреби я пасую.

Продовження дод. А

2. Як Ви ставитесь до інших?

1. Я люблю людей і можу знайти спільну мову майже з кожним.
2. Я маю достатньо друзів, і мені більше нікого не потрібно.
3. Більшість людей мене дратує.

3. Чи здатні Ви взяти відповідальність на себе?

1. Мені подобається особисто контролювати перебіг справ.
2. Я беру відповідальність тільки тоді, коли в цьому є крайня потреба.
3. Працьовиті роботяги-ентузіасти знаходяться завжди. Я нічого не маю проти того, щоб інші керували і несли відповідальність.

4. Чи здатні Ви до лідерства?

1. Коли я розпочинаю якусь справу, мені важко залучити до цього інших людей.
2. Я вмію розпоряджатися, якщо мені пояснять, що і як потрібно робити.
3. Як правило, долучаюся до роботи тільки тоді, коли мене просять.

5. Чи гарний Ви організатор?

1. Перед початком роботи я складаю план дій і належу до тих, хто завжди в своїх діях керується інтересами групи.
2. Я добре працюю поки все йде на лад. Труднощі виводять мене з гри.
3. Проблеми, що виникають під час роботи я сприймаю як неминуче зло.

6. Наскільки Ви гарний працівник?

1. Я працюю стільки, скільки потрібно для успішного завершення справи.
2. Певний час я працюю сумлінно і старанно, та коли робота набридне, я можу легко полишити її іншим.
3. Я переконаний, що важка праця завжди не приносить свої плоди.

Продовження дод. А

7. Чи здатні Ви приймати рішення?

1. Для мене це легко навіть у «цейтноті». Як правило, мої рішення є вдалими.
2. Я можу приймати рішення тільки тоді, коли у мене достатньо часу. Інакше у мене завжди виникають сумніви щодо їх правильності.
3. Мені взагалі не подобається приймати будь-які рішення.

8. Чи довіряють інші люди Вашим словам?

1. Авжеж! Я ніколи не кажу того, в чому не впевнений на 100%.
2. Я тримаю марку, але іноді кажу те, що перше спаде на думку.
3. Я не звертаю на це уваги, оскільки відрізнити, де правда, а де брехня – важко.

9. Наскільки Ви цілеспрямовані?

1. Якщо я берусь за щось, то доводжу все до кінця і не дозволяю нікому і нічому мене зупинити.
2. Як правило, я доводжу справу до кінця, якщо все гаразд.
3. Якщо робота не йде на лад, я її лишаю.

10. Чи міцне у Вас здоров'я?

1. Я маю дуже міцне здоров'я.
2. У мене достатньо енергії для всіх моїх справ.
3. Я виснажуюся значно швидше від своїх колег.

Обробка й інтерпретація результатів

Підрахуйте кількість обраних відповідей.

Скільки раз Ви обрали: першу відповідь; другу відповідь; третю відповідь?

Якщо Ви обрали 8 і більше відповідей за номером 1 – Ви маєте всі задатки для того, щоб стати менеджером. Якщо ні, то в процесі роботи у Вас виникатиме більше проблем, ніж бажано. Залучіть на поміч досвідчених партнерів, які зможуть

компенсувати Ваші недоліки. Якщо Ви 5 і більше раз зупинилися на відповідях за № 3, краще не займайтеся цим видом діяльності.

Схильність до підприємницької діяльності можна визначити використовуючи «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST-General measure of Enterprising Tendency)». Тест містить 54 твердження, особисте ставлення до яких необхідно розташувати у бланку відповідей відповідно до того, чи погоджується оптант з твердженням, чи ні. Бали відповідей розбиваються на п'ять секцій, кожна секція оцінює конкретну рису. Високий бал по кожній секції означає ступінь вираженості риси, яка оцінюється у цій секції.

Секція 1. Потреба в досягненнях (подальшому розвитку). Максимальний бал – 12, середній – 9. Якщо отримано велику кількість балів, то особистість наділена усіма, або значною кількістю таких рис: завбачливість; самодостатність; оптимізм; енергійність; наполегливість та рішучість; зорієнтованість на результат; ретельність; самовпевненість.

Секція 2. Потреба в незалежності, автономії. Максимальний бал – 6, середній бал – 4. Якщо отримано велику кількість балів у цій секції, то для оптанта характерним є: робити щось нетрадиційне; працювати наодинці; робити все по-своєму; говорити все, що думає; не схилитися під тиском групи; проявляти впертість та цілеспрямованість; не піддаватися тиску наказів; вирішувати все самостійно.

Секція 3. Схильність до творчості, творчі здібності, нахили. Максимальний бал – 12, середній – 8. Якщо отримано високий бал, то для особи є характерним: виявляти схильність до нового, невідомого; мрійливість; здогадливість і розвинута інтуїція; очікування виклику, змагання; багато ідей; допитливість.

Секція 4. Вміння йти на розумний (зважений) ризик. Максимальний бал – 12, середній – 8. Якщо отримано високий бал, то для особи характерно: адекватна оцінка власних можливостей; оцінка скоріше вигоди, ніж можливості поразки; діяти в умовах неповної інформації; прийняття складних, але досяжних цілей; не надто висока амбіційність.

Продовження дод. А

Секція 5. Цілеспрямованість та рішучість. Максимальний бал – 12, середній – 8. Якщо отримано високий бал у цій секції, то оптант схиляється до: не покладання на долю, випадок; зіставлення результатів з докладеними зусиллями; здатність контролювати свою долю; впевненість у собі і у своїх діях; творення власного успіху своїми руками; використання можливостей; прояв значної наполегливості при досягненні поставленої мети.

Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО)

Тест СЖО в адаптації Д.О. Леонтьєва [128]. Тест смисложиттєвих орієнтацій з адаптованою версією тесту «Ціль в житті» (Purpose-in-Life? PIL) Джеймса Крамбо і Леонарда Майоліка. Адаптація тесту на російській мові вперше була виконана К. Муздибаєвим. Він відтворив без змін форму тесту Крамбо, замінивши при перекладі деякі пункти іншими.

Інша російськомовна версія тесту була розроблена і адаптована Д.О. Леонтьєвим (факультет психології МДУ) в 1986–1988 рр. Версія К. Муздибаєва була узята за основу і видозмінена за такими трьома параметрами:

1. Були змінені і спрощені формулювання низки пунктів зі збереженням загального їх змісту.

2. Замість загального початкового речення з двома варіантами закінчення, формулювалася пара цілісних альтернативних речень з однаковим початком.

3. Асиметрична шкала градації відповіді від 1 до 7 була замінена симетричною шкалою – 3 2 1 0 1 2 3.

Після проведення низки досліджень і отримання результатів (Д.О. Леонтьєв, М.О. Калашников, О.Е. Калашникова, 1993) Тест осмисленості життя був перетворений в Тест смисложиттєвих орієнтацій. Даний тест складається з 20 тверджень, включає в себе загальний показник осмисленості життя, п'ять субшкал, які відображають три конкретних смисложиттєвих орієнтацій і два аспекти локусу контролю.

Інтерпретація субшкал:

1. Цілі у житті. Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність у житті досліджуваного цілей в майбутньому, які надають життю усвідомленість, спрямованість і часову перспективу.

2. Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя. Зміст цієї шкали показує те, чи сприймає досліджуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і повний смислу.

3. Результативність життя або задоволеність самореалізацією. Бали за цією шкалою відображають оцінку пройде-ного відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивною і осмисленою була прожита його частина.

4. Локус-контролю –Я (Я – хазяїн життя). Високі бали за цією шкалою відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, яка володіє достатньою свободою вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями і уявленнями про її смисл. Низькі бали – невіра в свої сили контролювати події власного життя.

5. Локус контролю життя або керованість життя. При високих балах – переконаність в тому, що людина в змозі контролювати власне життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали – фаталізм, впевненість в тому, що життя людини непідвласне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна. і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє [128].

Інструкція. Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання – вибрати одне з двох тверджень, яке, на Вашу думку, більше відповідає дійсності, і відмітити одну з цифр 1, 2, 3, залежно від того, наскільки Ви впевнені в виборі (або 0, якщо обидва твердження, на ваш погляд, однаково вірні).

Продовження дод. А

Обробка результатів. Для підрахування балів необхідно перевести відмічені досліджуваним позиції на симетричній шкалі 3 2 1 0 1 2 3 в оцінки за висхідною або низхідною асиметричною шкалою за наступним правилом:

- у висхідну шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводяться пункти:
1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17
- у низхідну шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводяться пункти:
2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20

Після цього підсумовуються бали асиметричних шкал, які відповідають позиціям, що відмітили досліджувані.

Загальний показник ОЖ – всі 20 пунктів тесту;
 субшкала 1 (Цілі) – пункти 3, 4, 10, 16, 17, 18;
 субшкала 2 (Процес) – пункти 1, 2, 4, 5, 7, 9;
 субшкала 3 (Результат) – пункти 8, 9, 10, 12, 20;
 субшкала 4 (Локус контролю-Я) – пункти 1, 15, 16, 19;
 субшкала 5 (Локус контролю – життя) – пункти 7, 10, 11, 14, 18, 19.

1	Зазвичай мені дуже скучно	3 2 1 0 1 2 3	Зазвичай я сповнений енергії
2	Життя здається мені завжди хвилюючим і захоплюючим	3 2 1 0 1 2 3	Життя здається мені абсолютно спокійним і рутинним
3	У житті я не маю певних цілей і намірів	3 2 1 0 1 2 3	У житті я не маю дуже ясних цілей і намірів
4	Моє життя здається мені вкрай беззмстовним і безцінним	3 2 1 0 1 2 3	Моє життя здається мені цілком осмисленим і цілеспрямованим
5	Кожний день здається мені завжди новим і несхожим на інші	3 2 1 0 1 2 3	Кожен день здається мені абсолютно схожим на всі інші
6	Коли я піду на пенсію, я займуся цікавими речами, якими завжди мріяв зайнятися	3 2 1 0 1 2 3	Коли я піду на пенсію, я постараюся не обтяжувати себе ніякими турботами
7	Моє життя склалося саме так, як я мріяв	3 2 1 0 1 2 3	Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв

Додатки

Закінчення дод. А

8	Я не досягнув успіхів у здійсненні своїх життєвих планів	3 2 1 0 1 2 3	Я здійснив багато чого з того, що було мною заплановано в житті
9	Моє життя пусте та нецікаве	3 2 1 0 1 2 3	Моє життя сповнене цікавими справами
10	Якби мені прийшлося підводити сьогодні підсумок мого життя, то я б сказав, що воно було цілком осмислене	3 2 1 0 1 2 3	Якби мені прийшлося підводити сьогодні підсумок мого життя, то я б сказав, що воно не мало змісту
11	Якби я міг вибирати, то я б збудував би своє життя зовсім по-іншому	3 2 1 0 1 2 3	Якби я міг вибирати, то я б прожив життя ще раз так, як живу зараз
12	Коли я дивлюся на оточуючий мене світ, він часто приводить мене в розгубленість і неспокій	3 2 1 0 1 2 3	Коли я дивлюся на оточуючий мене світ, він зовсім не викликає у мене хвилювань і розгубленості
13	Я людина дуже обов'язкова	3 2 1 0 1 2 3	Я людина дуже не обов'язкова
14	Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за власним бажанням	3 2 1 0 1 2 3	Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати через вплив природних можливостей і обставин
15	Я впевнено можу назвати себе цілеспрямованою людиною	3 2 1 0 1 2 3	Я не можу назвати себе цілеспрямованою людиною
16	У житті я ще не знайшов свого покликання і ясних цілей	3 2 1 0 1 2 3	У житті я знайшов своє покликання і цілі
17	Мої життєві погляди ще не визначилися	3 2 1 0 1 2 3	Мої життєві погляди цілком визначилися
18	Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання і цікаві цілі у житті	3 2 1 0 1 2 3	Я навряд чи здатен знайти покликання і цікаві цілі у житті
19	Моє життя в моїх руках, і я сам керую ним	3 2 1 0 1 2 3	Моє життя не підвладне мені і воно керується зовнішніми подіями
20	Мої повсякденні справи приносять мені задоволення і задоволеність	3 2 1 0 1 2 3	Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності і переживання

Вправи програми розвитку професійного самовизначення майбутніх працівників торговельного підприємництва

Вправа «Самопрезентація або Хто Я?»

Мета: формувати позитивні особистісні якості.

Учасникам тренінгу пропонується відповісти на питання: «Хто Я?», використовуючи 20 слів або речень. Далі, виступаючи перед групою варто всі відповіді поділити на групи, залежно від причин: все залежить від мене (Я); все залежить від інших (О); все залежить від долі (Д). Чим більше відповідей з групи Я, тим вищий бал (від 0 до 10 балів), які отримує учасник. Питання для обговорення: «чи помітили Ви осіб зі схожими якостями? Назвіть їх. Які з них можуть бути значимими для майбутньої професійної діяльності?»

Вправа «Голосуйте за мене»

Мета: допомагати долати внутрішні бар'єри та розвивати лідерські якості.

Учасникам треба провести вибори лідера групи. Для цього кожен отримує бюлетень та проголосує. Далі кожен повинен підійти до всіх учасників із запитанням: «Ти проголосуєш за мене під час виборів лідера нашої групи?» Той, хто відповідає («Так», «Ні», «Не знаю») повинен аргументувати свою відповідь. Результати фіксуються в бюлетені, підкріплюючи підписом. Далі всі учасники стають у лінію за отриманим рейтингом. При обговоренні: «Чому на Вашу думку учасник зайняв саме це місце у рейтингу виборців? Хто із обраних є найбільш ефективним керівником і чому?»

Вправа «Розмова на чистоту»

Мета: встановлення довірливої та відкритої атмосфери, можливість учасникам краще пізнати один одного та отримання зворотного зв'язку від групи.

Продовження дод. Б

Інструкція: «Для людини, на мій погляд, характерна цікавість: «А як мене сприймають інші?», «Який я у відношенні з іншими?»»

Етап № 1: На аркуші формату А4 кожен пише свої позитивні й негативні якості, які у нього проявляються в комунікаціях. З хвилини на виконання. Отже, перед кожним – його бачення самого себе. Скажімо так: комунікативний автопортрет.

Другий етап вправи дозволить порівняти власне уявлення про себе з тим, як ми виглядаємо в очах інших.

Етап № 2: Візьміть кожен ще по одному чистому аркушу. Його Ви прикріпіть за допомогою шпильки на спині. Цей лист заповнюватимуть ваші товариші. Якщо Ви хочете, щоб вам писали тільки компліменти – малюйте в куті аркуша сонечко. Якщо хочете почути критику – малюйте блискавку і хмару. Якщо Вам цікаво дізнатися про себе погане і хороше – малюйте знаки питання. Тепер попросіть товаришів закріпити на спині чисті аркуші, а на грудях листи самооцінки. Готові? Ми починаємо! Можете вільно пересуватися по аудиторії, читати листи самооцінки, реагувати, писати коментарі.

Закінчуйте тоді, коли Ви побачите, що більшість зустрічей вже відбулася і вправа втрачає ритм.

Підведення підсумків:

- Сісти в коло.
- Тепер всі можуть прочитати матеріал, що накопичився на їх «заспинних» аркушах.
- Далі, тренер пропонує бажаючим прочитати коментарі.

Тренер: «Як ми розуміємо слова – це вербальне втілення сили. Нам завжди приємніше чути добрі, привітні слова, компліменти, ніж повні негативу. Ми день від дня повинні формувати в собі звичку говорити людям добрі слова, хвалити їх. Якщо кожен з вас оточить людей своєю безумовною любов'ю і розумінням, замість того, щоб нападати на них і звинувачувати, то у відповідь люди стануть поводитись

Продовження дод. Б

зовсім інакше, ніж поводитись зазвичай. Перед обличчям істинної любові і щирої турботи у будь-якої людини відкривається серце. Взаємовідносини – це як танець: куди поведемо партнера, який вплив надамо, так і будуть формуватися стосунки і спілкування. Тому давайте навчимося користуватися потрібними словами, постараємось мислити позитивно і тоді обов'язково відчуємо, як наше життя зміниться!

Як друге правило ми запишемо – не критикувати! Не нападати, а хвалити! Говорити добрі слова! «Використовуй потрібні слова і твоє життя зміниться»...

Вправа «Позитивний монолог»

Мета: прийняття свого «Я» в позитиві, розвиток рефлексії.

Кожний з учасників розповідає про себе протягом 2 хв. Щось позитивне. Якщо він спробує якимось чином прикрасити те, про що говорить, він отримує покарання у вигляді додаткових 30 сек. Якщо він висловлює негативні або песимістичні судження, що принижують його власну гідність або можливості, тоді після закінчення розповіді йому дається завдання перефразувати (тричі) висловлювані судження в конструктивному руслі.

Рефлексія.

Вправа «Холодний суп»

Мета: розвиток асертивності, можливість по-новому інтерпретувати отриману інформацію.

Ця вправа проводиться після короткої теоретичної частини, під час якої тренер пояснює значення термінів «впевнений (асертивний)», «невпевнений (пасивний)», «агресивний», «маніпулятивний». Учасники сідають півколом. На підлозі трикутником розтягується шнур, по його кутах і на середині однієї зі сторін лежать картки зі словами «упевнений»,

Продовження дод. Б

«невпевнений», «агресивний», «маніпулятивний». Лінії, що з'єднують різні види поведінки, є континуумом, на ньому розташовуються перехідні форми поведінки: від маніпулятивної до невпевненої і агресивної, від невпевненої – до впевненої і т.д.

Інструкція: ведучий пропонує для обговорення таку ситуацію: Вас попросили обговорити ділові питання з важливим клієнтом, і Ви запросили його в дорогий ресторан. І ваш клієнт, і Ви замовили собі першу страву. Суп виявився холодним. Клієнта запросили Ви, значить, Ви є господарем і відчуваєте, що повинні щось зробити. Кожен учасник отримує картку, на якій написана можлива реакція на становище. Учасникам пропонується помістити картки, що їм дісталися, в просторі трикутника і обґрунтувати своє рішення. Група може задавати питання кожному учаснику і обговорювати його вибір.

Зміст карток:

1. Запитайте офіціанта: «Цей суп подається холодним?»
2. Відставте тарілку в сторону.
3. Встаньте і покиньте заклад.
4. Голосно, щоб це почули офіціант та інші відвідувачі, промовте: «Це останній раз, коли я сюди когось привожу!»
5. Скажіть офіціантові: «Я хотів би поговорити з менеджером».
6. Скажіть офіціантові: «Суп огидний. Понесіть його і негайно подайте нам що-небудь більш їстівне».
7. Запитайте офіціанта: «Любий, а що сталося з вашою електроплитою?»
8. Зробіть вигляд, що все гаразд, і їжте суп.
9. Скажіть офіціантові: «Цей суп холодний. Будь ласка, замініть його».
10. Скажіть офіціантові, що Ви хотіли б відняти вартість супу з рахунку.
11. Запитайте у вашого клієнта, чи не бажає він поскаржитися.

Продовження дод. Б

12. Коли офіціант прийде прибирати тарілки, скажіть: «Вибачте мене, але я боюся, що ми не змогли доїсти суп. На смак він не поганий, але він був не дуже теплим – абсолютно холодним, я маю на увазі!»

Під час загального обговорення аналізуються варіанти впевненої поведінки та приклади з власного життя, коли учасники змогли використувати даний варіант.

Вправа «Відлуння»

Мета: розвиток рефлексії та навичок конструктивної комунікації.

Вправа допоможе відстежити пряму залежність між дією і у відповідь реакцією у вигляді сприяння та протидії. Воно дозволить усвідомити реакцію навколишнього світу, як активного відображення власної стратегії поведінки, стилю комунікації, образу думки. Здійснюючи хороший чи поганий вчинок, ми довго відчуваємо його результати. Словами і діями своїми ми здійснюємо інтервенцію в соціум, провокуємо його відповідну реакцію. «Как аукнется, так и откликнется», – кажуть у народі.

Інструкція: уявіть, що оточуючі нас люди, соціум – відлуння. Давайте поспілкуємося з власним відлунням, яке уособлює відображення наших слів і вчинків у навколишньому світі. Спробуємо посваритися.

Я звертаюсь до передбачуваного суперника, висловлюючи образливе слово в центр Т-кола, а всі учасники по черзі, починаючи зліва від мене, стають відлунням, підбираючи синоніми до мого вираження.

Наприклад, я кажу: «Знати тебе не бажаю», «Ти некомпетентний співробітник», «У тебе ніхто нічого не купить», «Ти не вмієш спілкуватися», «Ти дуже погано вихований», «Ти дуже високої думки про себе», «Ти багато говориш нісенітниці» (група може сама за бажанням пропонувати вислови).

Продовження дод. Б

Відлуння: «Йди геть», «Ненавиджу», «Тебе немає», «Не телефонуй» та ін.

Що ми спостерігаємо? Негатив викликав протидію і по колу повернувся до автора в посиленому багатоголосному обуренні. Ланцюг замкнувся.

Чи є шанс змінити позицію Відлуння? Відлуння – лише результат наших дій, слів, думок, поведінки. Дочекатися від нього добрих слів можна, маючи добрі спонукання. Спробуємо миритися.

Тренер: «Я хочу бути з тобою», «У тебе відмінно все виходить», «Ти приємний співробітник, людина, співрозмовник», «Ти завжди на висоті», «В тебе чудове почуття гумору», «Ти гарно виглядаєш, одягаєшся» (учасники за бажанням можуть самі пропонувати фрази).

Відлуння (учасники): «Ти – найкращий», «Улюблений», «Єдиний», «Я приймаю тебе» тощо.

Питання та короткий коментар тренера групі: «Що сталося? Чи змінилася (на протилежну) позиція добра, відбиваючись в інших? Чим відлуння відповіло автору висловлювання? Сердечністю і сприянням! Потрібно розуміти, що будь-яка реакція згасає і знову чекає вибір: підтвердити колишню програму або змінити її. Якщо відлуння образило – крикніть йому: «Я люблю тебе» і воно відповість Вам взаємністю». Кожен член групи сьогодні спробує поговорити з відлунням. Давайте спробуємо змінити «програму роботи відлуння», перебудуємо тільки на позитив. Отже, перший член Т-групи адресує сусідові зліва своє критичне зауваження, імітуючи обурення. Наприклад, він каже: «Ти надто самовдоволений». Відлуння, починаючи з сусіда зліва, рухаючись по колу, вторить з позиції добра: «Я тобою задоволений», «Ти чудово виглядаєш», «У тебе гострий розум», «Мені подобаються твої очі», «Тобі є чим пишатися»...

Продовження дод. Б

Останнім, повторно, роль відлуння виконує той, хто починав діалог із засуджуючих фраз на адресу сусіда. Тепер він повинен перефразувати сенс своїх слів, змінивши парадигму звернення на позитивну. Наприклад, він може сказати: «Мені подобається твій гордий і незалежний вигляд».

Далі в роль активного комунікатора вступає другий учасник. Він здійснює інтервенцію на адресу сусіда зліва. І знову всі члени групи від імені відлуння амортизують конфліктне висловлювання інтервента.

Вправа вважається завершеною тоді, коли всі члени групи прийняли участь в ролі суб'єкта, що виражає невдоволення.

Рефлексія.

Вправа «Постав себе на місце іншого»

Згадайте свій недавній конфлікт з колегою по роботі, в якому Ви зайняли позицію «над». А тепер розслабтеся, закрийте очі і уявіть себе на місці тієї людини, з якою Ви розмовляли. Уявили? Внутрішньо, про себе запитайте у неї, які враження вона отримала від спілкування з Вами? Продумайте, що міг би про вас сказати ваш колишній співрозмовник. Потім програйте в своїй уяві вашу бесіду таким чином, щоб залишити у вашого партнера приємні спогади про себе.

Що змінилося? Ви зрозуміли, що перш за все змінилася ваша внутрішня позиція. Якщо раніше усвідомлено або неусвідомлено Ви починали розмову з колегою по роботі на підвищених тонах, то зараз Ви підходите до людини, внутрішньо готуючись до рівноправного контакту з ним. Ця психологічна підготовка пов'язана зі зміною вашої позиції, вашого внутрішнього прагнення до повноцінного діалогу.

Вправа «Так означає Ні»

Мета: навчитися говорити «ні» або висловлювати свою точку зору, свою думку в прийнятній формі, без образ і злоби, вміння конструктивно сприймати та реагувати на критику.

Продовження дод. Б

Інструкція: вправа проводиться в загальному колі.

Нерідко люди при спілкуванні один з одним не вміють дотримуватися правил конструктивного ведення діалогу. На прохання ведучого кожен пише на листочку (або просто придумує) спірне твердження. Наприклад: «Всі клієнти – нестерпні», «Літні люди – мудрі й спокійні», «Всі керівники цінують і поважають своїх співробітників», «Менеджери ніколи не розуміють клієнтів», «Ти ніколи нікому не допомагаєш» і т.д.

Після цього у міру готовності учасник вимовляє, зачитує свою фразу. Решта дають відповідь у такій формі. Спочатку потрібно обов'язково погодитися з тим, що було сказано. Після цього – продовжити розмову, висловлюючи свою згоду або незгоду з тим, що було сказано. Приклади першої фрази: «Так, однак ...», «Так, і все ж ...», «Так, і якщо ...».

При виконанні цієї вправи учасники мають можливість потренуватися в умінні конструктивно вести діалог. Таке вміння буває дуже корисно при спілкуванні з людьми, що знаходяться в стані гніву, агресії, роздратування, образи.

Вправа «Позитивне мислення»

Мета: навчитися брати відповідальність за своє життя і формувати на цій основі позитивне мислення.

Інструкція: психолог пропонує учасникам об'єднатися в пари. Після цього особа А повинна згадати випадок, коли її несправедливо образили, а особа Б повинна довести, що особа А могла би уникнути цього, якщо б поводитися по-іншому, а також особа Б повинна допомогти зрозуміти особі А, який позитивний досвід вона здобула. Через 3 хв – зміна ролей.

Рефлексія:

- як Ви себе почували в ролі (А) і в ролі (Б)?
- Які емоції Ви переживали?
- Чи вдалося Вам набути нового життєвого досвіду?

Продовження дод. Б

Вправа «Щасливе майбутнє»

Мета: формування позитивного напрямку мислення, розвиток вмінь контролю свідомості.

Якщо ми серйозно налаштовані на прояв своїх серцевих бажань, в такому випадку нам потрібно пам'ятати про п'ять простих прийомів, які допоможуть їм реалізуватися.

Інструкція: сядьте спокійно, розслабтеся, поміркуйте про те, чого Ви хотіли б домогтись, яке майбутнє для себе ставите, виберіть для себе якусь мету, мрію... І давайте виконаємо наступну вправу.

I: ясно сформулювати бачення свого майбутнього. Перш ніж пред'являти права на свої бажання, ти повинен чітко визначитися, чого хочеш від життя. Чим більше ясності, барв, почуттів та визначеності ти вкладеш в цю картину, створену в твоїй уяві, тим більше вірогідність, що твої бажання втіляться у твоїй реальності. Кожен з вас повинен визначити свої цілі – вони не ще інше, як ваші наміри, – і надалі ваші ці наміри будуть визначати дійсність, яку ви створюєте. Дуже ефективно, корисно формулювати своє бачення на папері. Коли твої бажання супроводженні візуальним та мовленнєвим оформленням, вони починають наповнюватися життям.

II: необхідно розробити свою стратегію. Вам необхідно навчитися до всього в своєму житті підходити зі стратегічної точки зору. Ніколи не забувайте як виглядає ваше найкраще життя і що ви хочете бачити в своєму ідеальному майбутньому. Далі це своє бачення перенесіть в стратегічний план, відповідно з яким воно буде здійснюватися. Ваша стратегія і стане тим планом конкретних дій, який скоротить розрив між твоїм баченням та конкретними результатами. Це ваша формула перемоги, міст між твоїми мріями та їх втіленням. Мрії, які ти хотів би втілити в своєму житті, починаються саме з їх бачення, які з'являються в твоїй уяві. І вам належить втілити їх у відчутний результат, інакше – який в них сенс?..

Продовження дод. Б

Необхідно розробити потижневу стратегію того, що вам потрібно вжити, щоб скоротити розрив між вашим баченням і тими результатами, який Ви досягаєте. Велику мрію набагато простіше реалізовувати маленькими «порціями». Тому потрібно розбити «макронаміри» на «мікропорції». Від цього твоє просування вперед буде більш гармонійним, плавним, а ти сам будеш відчувати менше стресів.

III: уклади контракт сам із собою. Досягни із собою угоди, в якій буде вказано, що ти повинен виконати і в які строки. Роздрукуй його на принтері та завір печаткою, постав підпис, щоб цей контракт виглядав більш офіційно. Це перш за все привносить у вашу діяльність безумовну обов'язковість.

Пам'ятайте! Чим більше часу пройшло з моменту встановлення цілей, тим більше ми відволікаємось на якісь невідкладні справи, різноманітні обставини і сам ентузіазм йде на спад, тому вже стає менш вірогідним, що вони будуть реалізовані на практиці.

Таким чином, щоб не дозволити «Закону Убиваючих Намірів» задушити бажання й мрії вашого серця, необхідно придати процесу якість безумовної обов'язковості. У вас під рукою повинні бути контролюючі тебе засоби, як ти виконуєш намічені на шляху до досягнення поставлені цілі. Кращий варіант – це складання «Угоди про таємне лідерство».

IV: «Угода про таємне лідерство» – це форма партнерства, яку ти укладаєш з одним або з декількома своїми колегами-однодумцями з метою реалізації поставлених перед вами мрій. Ось як повинна працювати ця схема:

- Призначте з учасниками цієї угоди відповідний час для щотижневих зустрічей, бажано раніше, краще всього зранку;
- На початку зустрічі нагадайте один одному свої наміри, цілі;
- Звітуйте один перед одним про хід виконання пунктів цих контрактів;

Продовження дод. Б

- Найголовніше створити «безпечний простір», щоб кожний міг вільно висловлювати свої думки, казати правду, і жодне слово не покидало цих стін;
- Якщо ти пообіцяв щось виконати протягом минулого тижня і не зміг, учасники будуть зобов'язані спитати з тебе з цього приводу.

V: Совимірність. У кінці дня (протягом 10–15 хв) учасники сідають і совимірюють те, що вдалося зробити, з тим, що планували. Цю вправу можна робити і самому сидячи вдома, в тихій, неупередженій обстановці. За таким принципом жив і Б. Франклін. Цей принцип допомагає жити більш усвідомлено та розумно. Продовжуючи виконувати цей щовечірній ритуал, ви будете прагнути до того, щоб кожний наступний день був ще кращим, ще успішнішим. Таким чином, перетворюючи свої минулі помилки, невдачі, своєчасно вносячи необхідні корективи ви будете просуватися до майбутніх успіхів, до просвітленого життя...

VI: святкуйте свої перемоги. Це не менш важливий етап. Головна причина того, що нам не вистачає сил для досягнення життєвих цілей, – це наша схильність більше концентруватися на тому, що не виходить, ніж на тому, що вдалося. Знайдіть час на протязі тижня, щоб відсвяткувати свої перемоги. Отримуйте задоволення від самого шляху по напрямку до своєї мети. Відзначайте навіть найдрібніші успіхи – це буде наповнювати ваші серця радістю та захопленням в передчутті майбутніх дарів життя; створювати те прискорення, яке зробить ваш рух вперед більш стрімким, а тебе зарядить енергією.

Гарольд Мелчерт сказав про це так: «Живи так, немов ти піднімаєшся на скелю. Дивлячись на її вершину, ти згадуєш про свою мету. На кожному привалі ти оглядаєш все більш чудову картину внизу. Піднімайся спокійно, не поспішаючи; а вид, який відкриється з самої вершини, буде чудовою нагородою за пройдений шлях».

Продовження дод. Б

Частіше говоріть про свої наміри та мрії людям, друзям, родичам, сім'ї. Розповідайте про те, що хочете мати, здійснити, яким стати. Чим більше Ви будете говорити про те, чого бажаєте, тим міцніше воно входить до вашого усвідомлення, серце. І тим більше Ви будете помічати знаки, нові шляхи для досягнення запланованого. Успіхів Вам!

Цю вправу можна винести як на групове обговорення, так і додатково задати як домашнє завдання.

Тренер: те які ми, які наші цілі, наш вибір – все це визначає наше життя!.. Нас роблять наші звички.

Давайте спробуємо більш актуалізувати та конкретизувати мету, мрію та сфокусувати наше мислення в більш позитивний, успішний напрям.

Сюжетно–рольова гра «Млин»

Мета: проживання учасниками тренінгу «дрібних» конфліктних ситуацій, настройка на подальшу роботу.

Рівне число учасників тренінгу утворюють два кола (один всередині іншого), встають лицем один до одного і розігрують у парах дрібні діалоги – ситуації, що задає ведучий. Діалог триває 2 хвилини. Після кожного діалогу зовнішнє коло робить кілька кроків, наприклад за годинниковою стрілкою; кожен учасник змінює партнера, розігрується наступний епізод.

Ситуації для розігрування:

- Учасники, що знаходяться у зовнішньому колі грають роль контролерів автобуса, а що знаходяться у внутрішньому – роль безквиткових пасажирів;
- Внутрішнє коло – продавці, яким немає діла до покупців, а зовнішнє – покупці.;
- Зовнішнє коло – начальник, який застукав підлеглого, що запізнився, а внутрішнє – підлеглий;
- Внутрішнє коло – мешканець, якого залив сусід зверху, зовнішнє коло – сусід зверху.

Продовження дод. Б

Рефлексія: у ході обговорення учасники аналізують свою найбільш типову поведінку в різних ситуаціях, пережиті емоції.

Вправа «Заміна негативних думок на позитивні»

Мета: формування позитивного мислення, вміння знаходити конструктивні рішення в критичних ситуаціях.

Інструкція: пригадайте, коли у вас були невдачі, які і зараз мають вплив на ваше здоров'я, життя, поведінку та самопочуття. Напишіть 5–10 таких речень, а потім спробуйте замінити негативні думки про себе на позитивні.

Рефлексія: якщо маєте бажання, можете поділитися з групою своїми враженнями від вправи.

Тренер: більшість людей хочуть бути здоровими, мати більше життєвих сил і отримувати від життя більше задоволення. Для цього потрібно знати свою мету, пізнати у чому хочеш досягти успіху і робити це з любов'ю, з енергією, з пристрасстю...

Вправа «Придумай девіз»

Мета: у кожної людини є певні принципи, яких він прагне дотримуватися і які спрямовують його поведінку. Кожен індивід діє відповідно зі своїми внутрішніми установками і переконаннями, керується певними гаслами. Наприклад, цілеспрямований і наполегливий суб'єкт у своїй діяльності може керуватися принципом: «Що б не було, обов'язково доведи справу до кінця». Впевненої в собі людини може підбадьорювати девіз: «Я зможу досягти цього, ніщо мене не зупинить!» А можливо, вас надихатиме таке гасло: «Хто міркує і працює – обов'язково перемагає!».

Як правило, внутрішні принципи розвиваються під впливом інших людей. Але ви здатні самотійно (в процесі саморозвитку, роботи над собою) цілеспрямовано формувати

Продовження дод. Б

у самого себе певні принципи і переконання, які допомагають досягти поставлених перед собою цілей. Вибравши девіз, поступово звикаючи до нього і діючи відповідно до його змісту, можна легко його засвоїти. Розвиваючи позитивне мислення у відповідності з новими внутрішніми установками і принципами, можна змінити свою мотиваційну систему. Адже відомо: як людина мислить, так вона і діє (думка, ідея визначає ваше ставлення і відповідно дії).

Інструкція:

1. Уявіть, що Ви людина з високою мотивацією досягнення (прагнете досягати значних успіхів). Придумайте девіз (гасло), який би орієнтував, спонукав і надихав вас на досягнення певної мети. Девіз повинен подобатися вам, надихати на подолання труднощів і проблем, налаштовувати на наполегливу роботу.

2. Підберіть кілька варіантів девізу, щоб згодом вибрати кращий з них. Різноманітність девізів необхідно також для того, щоб відобразити різні аспекти мотивації досягнення.

1-й варіант: на формування наполегливості та здатності долати труднощі і перешкоди;

2-й варіант: на формування цілеспрямованої, тобто систематичної роботи з досягнення мети;

3-й варіант: на розвиток впевненості в собі;

4-й варіант: на розвиток прагнення вдосконалювати, покращувати свою майстерність.

3. Напишіть свій девіз на табличці. Підберіть відповідний колір і малюнок-символ. Помістіть табличку на робочому столі (або стіні), щоб постійно його бачити.

4. Час від часу міняйте деякі слова (для різноманітності, щоб уникати механічного сприйняття). Певний ефект викликає і переформулювання девізу (і зміна малюнка-символу), зберігаючи зміст і спрямованість девізу. Придумайте чотири варіанта девізу, висловіть його ідею різними способами (4 варіанта).

Продовження дод. Б

5. На окремому аркуші паперу напишіть оповідання на тему, пов'язану з вашим девізом. Спробуйте якомога яскравіше уявити ситуації, висловіть свої ставлення і почуття.

Гра «Випусти пару»

Мета: вербалізація емоцій.

Інструкція: учасники сидять колом. Кожен з Вас має можливість сказати іншим про те, що йому заважає або що його сердить. Пам'ятайте одну умову – використовуйте тільки я-висловлювання. Наприклад: «Марино, мені неприємно, коли ти... Або «Сергію, мене дратує, коли ти...». Не намагайтеся виправдовуватися, отримавши зауваження, а просто вислухайте все, що Вам говорять. Якщо у когось немає зауваження, то так і кажіть: «У мене ще нічого не накопилось».

Коли «пару випущено», менеджери, що отримали зауваження, можуть висловитися з цього приводу. Обміркуйте зауваження, які Ви сьогодні отримали. Можна обговорити враження від вправи:

- Як Ви сприймали критику на свою адресу, враховуючи тон і форму?
- Чи виникало бажання здійснити агресивний напад?
- Які висновки Ви зробили?

Вправа «Спина до спини»

Інструкція:

1. Учасники сідають на підлогу. Спробуйте поговорити. Через кілька хвилин розгорніться обличчям один до одного і поділіться враженнями (до 3 хв).

2. Сидячи і стоячи. Один з партнерів стоїть, а інший сидить. Спробуйте поговорити в такому положенні. Через кілька хвилин поміняйтеся місцями, щоб кожен зміг дивитися на іншого і знизу вгору і зверху вниз. Через кілька хвилин поділіться один з одним своїми враженнями (до 3 хв).

Продовження дод. Б

3. Очі в очі. Дивіться з вашим партнером один одному в очі і спілкуйтеся тільки поглядом. Через кілька хвилин обговоріть свої враження.

4. Дистанція. За сигналом тренера учасники ведуть розмову спочатку спинами, стоячи, тісно притулившись один до одного (голова до голови, руки разом). Потім один залишається на місці, інший сідає навпочіпки. Далі учасник, що стоїть, йде далі, теж сідає навпочіпки і діалог триває.

Рефлексія: аналізується залежність характеру діалогу від дистанції, поз учасників.

Тренер: Конфлікти у сфері підприємницької взаємодії дуже насичені, варіативні, тісно пов'язані з сімейними конфліктами й обумовлені розвитком конфліктності менеджерів.

У процесі спілкування можуть виникати бар'єри, які негативно діють на взаємини:

- бар'єри характеру (один рішучий, вольовий, а другий – боязкий);
- бар'єри темпераменту (холерик – флегматик);
- бар'єр негативних емоцій (страждання – гнів, вина, сором, відраза, презирство);
- бар'єр поганого настрою, самопочуття;
- бар'єр настановлення (усі чоловіки – егоїсти, від мене хочуть позбутися тощо);
- бар'єр сприйняття (людина не вміє слухати співрозмовника);
- бар'єр першого враження.

Ми продовжуємо працювати над **4-м правилом** закону успішного ведення професійної діяльності – чути один одного!

У нашому житті більшість конфліктів і сварок найчастіше відбуваються через невміння слухати і розуміти один одного. Хоча це, здавалося б, так просто – порозумітися з людиною на вербальному рівні, з'ясувати те, що наболіло, і спокійно прийняти якесь рішення, тим самим перемагаючи конфлікт. Вихід є завжди! На жаль, люди часом поведуться так,

Продовження дод. Б

як ніби вони сліпоглухонімі, – вони можуть просто замовчувати проблему, можуть робити вигляд, що не помічають її, ховаючи ще глибше в себе. Але від цього проблема не зникає, і ситуація від цього не змінюється, а навпаки, стан речей стає тільки гірше. Неважливо, відбувається внутрішній конфлікт або зовнішній – його потрібно вирішувати! Людям важливо навчитися розмовляти один з одним, адже для цього нам і дана здатність говорити. Якщо проблема не вирішується, а залишається в думках людини, в її душі, то вона починає «з'їдати» людину зсередини. Важливо зрозуміти, що будь-яка ситуація і будь-яка проблема розв'язана, і вихід є завжди, правда, ми самі часом не хочемо його бачити, простіше кажучи, він може нас просто не влаштовувати. Будь-яка людина здатна зрозуміти іншого, важливо лише, чи хоче вона цього. Але, як відомо: «Що від серця йде до серця – доходить». Намагайтеся говорити з людиною максимально щиро і спокійно про свої почуття, не звинувачуючи іншого, а кажучи про те, що заподіює біль саме вам, і що б вам хотілося змінити в даній ситуації. Спробуйте і самі зрозуміти і почути іншу людину, особливо якщо ця людина, вам близька й дорога. Це у ваших силах зберегти з нею хороші стосунки. Пам'ятаєте, є такий вислів: «Люди часто залишаються самотні, бо будують стіни замість мостів». Так давайте будемо вчитися йти один до одного на зустріч, «будувати мости», шукати шляхи до взаєморозуміння. Це не так вже й складно.

Вправа «Конфліктні ситуації»

Мета: показати способи взаємодії в конфліктах: уникнення, ухилення, пристосування, співробітництво, компроміс.

Інструкція: учасники розбиваються на пари. Кожній парі дається певний тип виходу з конфліктної ситуації, який вона повинна розіграти.

Продовження дод. Б

Ситуація № 1. «Перукар і клієнт»

Перукар дуже погано підстриг клієнта, при цьому сказав, що це супер модна стрижка, зажадав подвійну оплату. Клієнт незадоволений, але діє відповідно до типу, зазначеним у картці.

Ситуація № 2. «Продавець і покупець».

Продавець обрахував покупця на 50 грн і в цей момент його терміново покликали до телефону. Коли продавець повернувся і покупець сказав йому про те, що трапилось, продавець відповів, що він не пам'ятає цього покупця. Покупець діє відповідно до типу, зазначеним у картці.

Вправа «І тут Ви йому говорите»

Мета: дати можливість учасникам групи відчутти себе в різних комунікативних техніках, знайти поведінкові ходи, які роблять кожну техніку успішною і суб'єктивно привабливою (володіння всіма трьома позиціями – важлива запорука гнучкої, конструктивної поведінки в спілкуванні).

Група ділиться на трійки. У кожній трійці учасники отримують ролі гравця, підіграваючого і спостерігача.

Інструкція гравцеві. Ситуація, яку Вам опишу, передбачає діалог з іншим персонажем. Його роль виконуватиме підіграваючий. Запропоновану ситуацію Ви розігруєте з ним три рази. Спочатку Ви будете вести свою партію з позиції «зверху» – тисніть, вимагайте, грубіть, загрожуєте, насміхайтеся, будьте дуже наполегливі. Як би не поведився ваш партнер, постарайтеся весь час лідирувати, бути «над ним». Через 3–4 хв зупиніть діалог, трохи помовчіть і починайте гру з позиції «знизу» – загравайте, просіть, відчувайте себе слабким і залежним, поступайтеся, входіть в положення іншої людини, і так 3–4 хв, а потім після невеликої паузи побудьте у позиції «на рівних». Знайдіть вірний тон, потрібну позу, доброзичливі і впевнені слова.

Продовження дод. Б

Інструкція підігравати. На відміну від гравця Ви не маєте обмежень у поведінці. Розслабтеся, максимально ввімкніться в ситуацію, налаштуйтеся на партнера, а після цього реагуйте на його слова так, як вам хочеться. Якщо він вас розлютив – зліться, образив – ображайтеся, якщо його реакції зворушили вас – поступіться своїм добрим поривам. Будьте максимально щирі. Бажано фіксувати, які саме слова, жести партнера створили той чи інший ваш настрій, чому змінилося ставлення до партнера.

Інструкція спостерігачеві. Ваше завдання – фіксувати розвиток діалогу, особливості поведінки, розвиток сюжету, а також стежити, щоб партнери виконали свої інструкції. Якщо Ви вважаєте, що гравець не виконує своє завдання, іде в іншу соціальну роль, Ви маєте право зупинити гру.

Після проведення першого циклу змінюються ролі. Для обговорення даються такі ситуації:

1. Ваш колега попросив у вас на кілька днів «подивитися» цінні робочі матеріали. Повернув тільки через тиждень в непривабливому, місцями нечитабельному вигляді. І тут Ви йому говорите...

2. Ви – пристрасний любитель тюльпанів, вирощуєте у себе на ділянці рідкісні сорти, купуєте цибулини за дуже пристойні гроші. У сусідки, з якою у вас нормальні відносини, є собака – спанієль, яка дуже любить ваші квіти... (їсти, лежати на них, топтатися і т.д.). Ви не стримуєтесь і говорите...

3. Ви купили на ринку вподобану вам блузку, прийшовши додому і примірявши її, Ви виявили, що вона не гармоніює ні з однією річчю у вашому гардеробі та внутрішня обробка Вам здалася неякісною...

Рефлексія.

Тренер: Вироблення взаємовигідних рішень шляхом переговорів.

- Переговори можна вести, використовуючи компроміс чи співробітництво.

Продовження дод. Б

Шляхом компромісу варто йти, коли:

- проблема відносно проста та зрозуміла;
- є мало часу, а конфлікт потрібно розв'язати якнайшвидше;
- потрібно досягти тимчасової згоди, щоб обдумати ситуацію;
- проблема та її розв'язання не дуже важливі для обох сторін;
- неможливо використати свою владу і неможливе співробітництво.

Шлях співпраці використовують, коли:

- предмет суперечки явно складний і вимагає детального обговорення;
- дві сторони готові витратити час на виявлення прихованих потреб та інтересів;
- для обох сторін їх інтереси дуже важливі й компроміс неприйнятний;
- сторони поважають протилежні думки та готові вислухати одне одного;
- дві сторони бажають довгострокового рішення.

Пам'ятаймо! З людьми завжди можна й варто домовитися!!!

Переговори найкраще вести за певним планом, поетапно:

Крок № 1. Контроль емоцій.

Для аналізу вашої позиції та позиції іншої сторони необхідно знизити емоційну напругу. Емоцій слід позбутися і йти далі, а не розглядати свої почуття та їх причини.

Крок № 2. Погодження правил переговорів:

- вислуховувати уважно;
- не перебивати;
- не сердитись і не виявляти ворожість (навіть якщо Ви не згодні);
- поважати одне одного;
- домовитися про час на переговори;
- намагатися зрозуміти погляди протилежної сторони.

Продовження дод. Б

Крок № 3. З'ясування позицій.

Принципи, що допоможуть Вам зрозуміти іншу сторону:

- подивіться на ситуацію очима іншої людини, уявіть її почуття та оцінки. Ви з ними не погоджуєтесь, але Ви намагаєтесь зрозуміти;
- не звинувачуйте іншу людину й не виносьте присуд її діям та почуттям, навіть коли Ви маєте рацію;
- якщо критикують Вас, то переборіть своє бажання захищатись чи відповісти тим же, краще нагадайте людині правила;
- обговоріть усі розходження, приберіть усі «білі плями» в причині конфлікту, надайте докази (документи, свідчення третіх осіб);
- пропонуйте реальний вихід з конфлікту. Будьте чесними і закликайте до чесності.

Крок № 4. Визначення прихованих потреб та інтересів:

- спитайте, чому людина вибрала саме таку позицію. Розмовляйте доброзичливо, не вимагайте від людини пояснень і обґрунтувань своєї позиції;
- спитайте, чому людині не подобається та чи інша позиція, у чому причина;
- визначте весь спектр інтересів; обговоріть усі причини конфлікту, намагайтесь виділити найбільш суттєві причини для іншої сторони (якщо їх багато, складіть список на папері, визначте пріоритети);
- говоріть про власні потреби та інтереси. Висловлюйтесь конкретно та емоційно. Намагайтесь здобути увагу і співчуття, поясніть свої мотиви і потреби.

Крок № 5. Висунення альтернативних рішень.

Методом «мозкової атаки» разом з іншою людиною або самостійно запропонуйте альтернативні рішення. При цьому:

- потрібно максимальна кількість варіантів: більше за кількістю, а не краще за якістю;
- сконцентруйте увагу на майбутньому, не розглядайте колишні образи;
- зберігайте відкритість до різних альтернатив;
- не поспішайте з вибором оптимального варіанта.

Крок № 6. Згода за найкращими взаємовигідними варіантами:

- допоможіть іншій людині відчувати себе комфортно, коли вона погоджується з вами чи йде на поступки; дайте їй можливість зберегти гідність і повагу до себе;
- висвітліть людині ту вигоду, яку вона отримає за рахунок своїх поступок. Покажіть, що Ви цінуєте її поступки.

10 ситуацій

За допомогою цієї вправи учасники зможуть виділити ті сфери свого життя, в яких вони хотіли б стати більш впевненими, зможуть оцінити моделі поведінки, якими вони володіють зараз, розглянуть альтернативні патерни поведінки, які сприятимуть досягненню бажаних результатів та виберуть пріоритетні сфери для відпрацювання впевненої поведінки.

У вільний час учасники заповнюють листок, що містить три колонки. У першій колонці необхідно перерахувати 10 ситуацій, в яких вони хотіли б вести себе більш впевнено. В другій колонці треба описати свій звичайний спосіб поведінки у відповідних ситуаціях. У третій колонці зазначають тип поведінки, який вони зазвичай демонструють – агресивний, маніпулятивний чи пасивний. Далі здійснюється обговорення відповідного матеріалу в малих групах, а потім коротке обговорення з усіма учасниками.

На наступному етапі учасники повинні проранжувати свої проблемні ситуації і розмістити їх від найпростішої до найскладнішої. Найпростішу розміщують внизу під номером 1. Це індивідуальна програма розвитку або життєвий план впевненої поведінки. В обговоренні робиться акцент на те, що це перші кроки у напрямі до змін моделей поведінки. Лише освоївшись і відчувши себе впевнено на кожній сходинці, можна рухатися далі.

Продовження дод. Б

«Складні ситуації»

Вправа спрямована на аналіз ситуацій, що викликають труднощі, визначення власних потреб, очікувань і почуттів у ситуаціях спілкування, бачення проблемної ситуації з позиції стороннього спостерігача.

Робота проводиться в парах. Кожен учасник письмово перераховує і описує ситуації, що викликають труднощі або проблеми. Далі із співбесідником проводиться детальний аналіз ситуації, її проблеми, умови тощо

На наступному етапі кожен учасник самостійно записує відповіді на такі запитання:

Я хочу...

Я відчуваю...

Мені необхідно...

Мої очікування...

Ім'я людини... хоче...

Почуває...

Потребує...

Очікування...

Далі здійснюється обмін листками з партнером, працюючи індивідуально, на основі власного сприйняття ситуації партнера, заповнюється наступна частина:

Зараз Ви дещо знаєте про ситуацію вашого партнера й про ті проблеми, які він має, спілкуючись з іншою людиною. Попробуйте поставити себе на місце вашого партнера. Що б ви відчували, очікували або хотіли отримати від цієї розмови? Будь-ласка, Ваші пропозиції викладіть нижче.

Якби я був... я б хотів...

Якби я був... я б відчував...

Якби я був... я б потребував...

Якби я був... мої очікування були б такими...

Далі партнери знову обмінюються матеріалами, їм необхідно обговорити невідповідність між їх власними враженнями про потреби, бажання й почуття іншої сторони й думками їх партнера з цього приводу. Можна обговорити різні шляхи вирішення даної проблеми.

Продовження дод. Б

Для обговорення актуальних питань збирається вся група, де всі учасники розповідають про свої спостереження. Також доцільно обговорити такі питання:

Які способи є найбільш продуктивними для аналізу ситуації з позицій обох сторін?

Наскільки корисно бачити проблему з позиції стороннього спостерігача?

Чи врахували Ви той факт, що інша людина може поводити себе по-іншому, а не стереотипно?

Які недоліки даного методу?

Чому Ви навчилися, виконуючи цю вправу?

Вправа «Прийняття себе»

Дана вправа допоможе позитивно сприйняти свою особистість, свої здібності й досягнення. Впевнена поведінка передбачає розвиток впевненості в собі і в своїх здібностях, позитивну оцінку і прийняття власної думки, наявність здорової поваги до себе. Впевнена поведінка передбачає вміння говорити «Я-висловлюваннями», а не приписувати свої погляди й думки іншим людям. Усвідомлення власних позитивних якостей і здатність сказати про них – серйозний крок на шляху розвитку впевненості.

Працюючи індивідуально, кожен учасник заповнює такий бланк:

Я...

Я...

Я...

Я можу ...

Я можу ...

Я можу ...

Я думаю ...

Я думаю ...

Я вважаю ...

Я вважаю ...

Продовження дод. Б

Яке Ваше найбільше досягнення?

Що Вам найбільше в собі подобається?

Далі здійснюється коротке обговорення вправи, де виявляється наскільки важко чи легко було її виконувати. Кожен учасник повинен вибрати одну якість чи досягнення і розповісти про них групі, використовуючи «Я-висловлювання». Важливо слідувати, щоб розповідь була впевненою, наявний контакт очей з групою, інтонація, поза та інші невербальні прояви відповідали змісту.

Вправа «Мої недоліки»

Вправа дасть змогу об'єктивно оцінивши себе, виявити ті особистісні якості, які необхідно удосконалювати, а також усвідомити, визнати та прийняти ті риси, які неможливо змінити. Спокійне ставлення до недоліків є кроком на шляху до їх позбавлення і пов'язаних з ними негативних переживань.

Протягом 10 хвилин учасники складають список негативних якостей. Далі вони повинні продивитись ці списки й підкреслити ті пункти, які змінити неможливо. Потім учасники відмічають галочкою якості, з якими вони згодні й приймають. Нарешті, необхідно обвести колом недоліки, комплекси й негативні якості, які учасники хотіли б змінити, відмітивши один пункт, корекцію якого вони вважають найважливішою. Потім детальне обговорення здійснюється в малих групах, де надаються конструктивні пропозиції, зворотній зв'язок учасників повинен бути позитивним і сприяти підвищенню самооцінки.

З усією групою доцільно обговорити ті проблеми, над якими учасники хочуть працювати.

Вправа «Переконання»

Дає змогу отримати можливість потренувати або навичку відмови і утвердження своїх прав, або навичку відстоювання своєї позиції перед переконливими аргументами.

Продовження дод. Б

Ведучий з кожним учасником групи програє ситуації, де зображує складну людину, якій важко відмовити. Учасники повинні застосувати навички впевненої поведінки і слідувати за тим, щоб зміст і стиль їх мови поєднувались з невербальними проявами. Їх завдання – витримати цей сильний тиск. Вправу необхідно продовжувати доти, поки всі учасники не відпрацюють необхідні навички.

Викликання внутрішніх відчуттів і зовнішніх проявів, що відповідають потрібній емоції, за принципом зворотного зв'язку відображається на стані людини, і через деякий час (звичайно 5–15 хв) дійсно вона може почати переживати бажані емоції.

У спокійному стані досить легко домогтися викликання довільної емоції. Але потрібна досить серйозна підготовка, щоб у стресовій ситуації, коли негативні емоції буквально переповнюють весь організм, зуміти яскраво уявити й викликати в себе протилежну емоцію.

Вправа «Розслаблення»

Вправа призначена для того, щоб запам'ятати послідовність розслаблення різних груп м'язів і відповідні уявні рухи.

Прийміть зручне для розслаблення положення (сидячи або лежачи). Заплющіть очі, щоб зосередити всю увагу на внутрішніх відчуттях. Дихайте повільно. Проробіть рухи не менше 8–10 разів. Спочатку виконуйте рухи в повному обсязі, з максимальним зусиллям, напружуючи м'язи, потім поступово зменшуючи ступінь м'язової напруги й амплітуду рухів до ледь помітних, у той же час запам'ятовуючи відчуття у відповідних групах м'язів. Потім проробіть їх тільки в уяві. Потренуйтеся не менше 15–20 хв, працюючи з окремими м'язовими групами. Потім проробіть процедуру розслаблення повністю, зверху вниз, від голови й рук до ніг. Для кожної м'язової групи повторюйте уявний рух кілька разів, домагаючись все більш виразних відчуттів розслаблення.

Продовження дод. Б

Після того, як усі м'язові групи в достатній мірі розслаблені, поспостерігайте за загальним відчуттям розслаблення. Постарайтеся повною мірою відчути на собі силу земного тяжіння. Уявіть, що вага начебто навалюється на все тіло, притискає його. Виникає відчуття, нібито ви не володієте власним тілом, не можете поворухнути ні рукою, ні ногою, немовби мозок ще не навчився це робити, як у новонародженої дитини. Продовжуючи аналогію з дитиною, можете уявити все тіло м'яким і підвладним. Уявіть, що навіть кісточки начебто зробилися м'якими, ще не просоченими кальцієм, як у дитини в утробі матері. Потім можна уявити, нібито руки і ноги... збільшуються в розмірі, подовжуються, стають об'ємнішими (прийом Ф.М. Александера), потім те ж саме відбувається із шиєю.

Побудьте в цьому стані, відпочивайте в ньому. Коли ви вирішите повернутися, не забудьте зробити активуючий вихід.

Цю вправу необхідно робити постійно, щоб виробити стійкі навички розслаблення. Поступово, у міру підвищення «тренованості», уся процедура буде виходити швидше і швидше, і ви зможете виконувати її за 20–30 с. У зв'язку з цим доречно привести метафору М.Є. Бурно [67], що описує «миттєве» розслаблення: птах, виснажений довгим польотом, каменем падає вниз з підхмарної височини. І в цьому стрімкому падінні включаються рефлексорні механізми розслаблення м'язів. Завдяки природному, рятівному розслабленню за коротку мить падіння птах устигає відпочити, щоб продовжити політ. Так само і людина, що опанувала прийоми м'язового розслаблення, може за короткий час привести свій організм у стан відпочинку і спокою, щоб відновити сили і скинути фізичну й психологічну напругу.

Після досягнення подібного автоматизму, можете спробувати урізноманітнити відчуття, уявляючи їхні додаткові деталі (субмодальності), наприклад, керований просторовий розподіл відчуттів, що створює їх мозаїчність («зараз права кисть стає теплішою, ніж всі інші ділянки тіла... а тепер це

тепло перетікає в праву гомілку... а тепер уся права половина тіла тепліша, ніж ліва... а зараз тепло по всьому тулубі розподіляється рівномірно»).

Представлена схема розслаблення м'язів усього тіла близька до прогресивної релаксації в термінології Джейкобсона, тобто включаючи послідовне, прогресуюче розслаблення однієї м'язової групи слідом за іншою. Відмінностями описаної методики від класичного аутогенного тренування є наступне.

Необхідно саме згадувати відчуття, а не намагатися нав'язувати їх організмові директивно, за допомогою формул самонавіювання, як у методиці І. Шульцця. У сучасній психофізіології показано, що ключовий механізм відчуття як психічного феномена складає синтез двох видів інформації – наявної і такої, що дістається із пам'яті [282]. Відчуття стає усвідомлюваним тільки тоді, коли первинна інформація, отримана від чутливих датчиків-рецепторів, розташованих на межі контакту організму з навколишнім середовищем, порівнюється з тим досвідом, що зберігається в пам'яті. Для того щоб домогтися належного ефекту при виконанні вправ саморегуляції, цей механізм можна використовувати й у зворотній послідовності: спочатку пам'ять, потім тіло. Іншими словами, спочатку викликається відчуття з пам'яті, щоб з його допомогою змінити функціональний стан мозку. Потім уже можна домогтися і бажаних фізіологічних зрушень у потрібній ділянці тіла, що підсилюють уявлюване відчуття за принципом зворотного зв'язку.

Рекомендується зосереджувати увагу не на формулах навіювання, що у даній методиці відсутні, а на спостереженні за протіканням природних фізіологічних процесів. У медитативних практиках це відомо як зосередження на поточному сенсорному досвіді. Внутрішня мова при цьому або приглушується, або безвідривно супроводжує ті фізіологічні процеси, що відбуваються в даній момент, описуючи їх («Розслабляються кисті рук... Розслабляються руки від кисті до ліктя...»).

Продовження дод. Б

Таким чином, головна відмінність даної методики від класичного аутотренінгу полягає в тому, що вона не є способом самонавіювання, а побудована відповідно до основного принципу психологічної саморегуляції, на основі балансу свідомої діяльності (відтворення заданих тілесних відчуттів) і підсвідомої рефлекторної відповіді. На думку Ч. Брукса [60], використовуючи методи саморегуляції, ми не намагаємося досягти деякого результату, а просто допомагаємо певним фізіологічним процесам реалізуватися, ініціювавши їх і надалі дозволяючи їм відбутися природним чином і допускаючи їх у сферу усвідомлення.

На відміну від директивних психотерапевтичних технік, цей процес протікає ненасильно, не порушуючи внутрішньої «екології» ні на психологічному, ні на фізіологічному рівні. Комунікація свідомості й підсвідомості здійснюється при цьому на рівноправних партнерських основах, які можна уподібнити веденню переговорів. Свідомість формулює мету й пропонує її підсвідомості, яка, у свою чергу, реалізує запропоновану мету. Але підсвідомість робить свою роботу тоді й тільки тоді, коли вона цю пропозицію приймає. Іншими словами, наявність бажаного фізіологічного ефекту є сигналом підсвідомості, що свідчить про вираження її згоди з запитом свідомості. Це і є на фізіологічному рівні той принцип «правильного бажання» або правильної дії із власним організмом.

Вправа «Контраст»

Проробимо такий дослід. Оцініть рівень розслаблення вашої лівої кисті за 10-бальною шкалою. Запишіть це число. Максимально стисніть кисть і напружте м'язи. Зафіксуйте руку в такому положенні 7–8 с. Скиньте напругу і розслабте руку. Зосередьтеся на своїх відчуттях. Повторіть так 3 рази. Оцініть тепер ступінь розслаблення кисті за 10-бальною шкалою.

Продовження дод. Б

Ви відчули тепло, тяжкість, розпирання, що пов'язані з розслабленням м'язів і припливом крові до кисті. Ці відчуття варто запам'ятати й намагатися їх відтворювати, тому що вони свідчать про глибоке розслаблення тіла.

Далі переходьте до розслаблення інших частин тіла. Розведіть пальці в'ялом, напружте їх, а потім розслабте (5 разів). Стисніть губи на 5 с. – розслабте їх протягом 10 с. (5 разів). Потримайте ноги у висячому стані, напружуючи чотириглаві м'язи, – розслабте їх (5 разів). Оцініть ступінь розслаблення після кожної вправи.

Вправа «Черевне дихання»

Вправа призначена для тренування черевного дихання. Ляжте на спину. Розслабтеся. Почніть дихати животом. Уважно стежте за тим, щоб грудна клітка практично не брала участі в диханні. Для контролю покладіть долоню лівої руки на груди, правої – на живіт. Дихайте тільки животом, так, щоб права долоня піднімалася й опускалася при вдиху/видиху, ліва ж залишалася нерухомою.

Якщо Ви відчуєте, що заданий режим дихання починає без особливих проблем підтримуватися і сам по собі, без Вашого контролю, можете через 3–5 хв переходити безпосередньо до виконання наступної вправи.

Черевне дихання – зручний і достатньо діючий інструмент нейтралізації тривоги, збудження, спалахів негативних емоцій, що найчастіше є достатнім для того, щоб людина змогла заспокоїтися в ситуації раптового короткочасного стресу. Поряд з тим, що глибоке, повільне черевне дихання підсвідомо асоціюється зі станом спокою і відпочинку, його протистресовим механізмом є ще і стимуляція блукаючого нерва, що сприяє загальному розслабленню. Підвищення тонусу блукаючого нерва (основної ланки парасимпатичної вегетативної нервової системи), що протидіє фізіологічним проявам симпатичної активації, викликаної раптовим стресом, представляє собою складову частину описаної раніше реакції релаксації.

Продовження дод. Б

Вправа «Медитація на диханні»

Сядьте зручніше і сконцентруйте свою увагу тільки на потоках повітря, що входять у ваші легені, а потім залишають його в ритмі вашого дихання. Ваше перше завдання: відчутти, як під час вдиху повітря проходить шляхом: *носова порожнина – носоглотка – гортань – трахея – бронхи – легені*, а потім у зворотному порядку залишає тіло.

Друге завдання полягає в тому, щоб тільки стежити за диханням, але не втручатися в його ритм. Справа у тім, що як тільки ви починаєте стежити за якимсь процесом в організмі, то природний ритм збивається. Тому дайте можливість своєму організмові дихати в зручному ритмі і з необхідною глибиною.

Наступний етап вправи – концентрація уваги на характеристиці повітря, що надходить у легені й залишає їх. Зверніть свою увагу на те, що вхідне повітря – більш холодне у порівнянні з видихуванним, яке здається більш теплим і насиченим надлишковою енергією нашого тіла. Тривалість вправи – 5 хв, після чого можна оцінити свій стан, визначивши, наскільки знизився показник стресу.

Вправа «Повне дихання»

Покладіть одну руку на живіт, а другу – на груди.

Почніть вдих з живота, максимально наповнюючи його повітрям, а коли ви досягнете межі, то починайте піднімати груди вверх, заповнюючи тепер верхні відділи легень. Зробіть невелику затримку на вдиху (1–2 с) і починайте повільний видих у зворотному порядку: спочатку втягуючи живіт, а потім опускаючи ребра. Затримку після завершення видиху зробіть якнайдовше і наступний цикл починайте тільки тоді, коли вам захочеться вдихнути. Наприклад, тривалість дихальних фаз може бути такою: вдих – 3–4 с, пауза – 1–2 с, видих – 5–6 с, пауза на видиху – 3–5 с. Дихати так щодня спочатку

Продовження дод. Б

по 5 хв, а потім додаючи щодня по одній хвилині і поступово збільшуючи довжину видиху і затримку наприкінці. Коли Ви освоїте цей спосіб дихання, Ви зможете застосувати його в стресовій ситуації. При правильному виконанні цієї вправи ви відчуєте, як зменшиться ваша тривога або гнів уже через 5 хв після початку повного дихання, а через 10 хв Ви вже зможете досить тверезо оцінювати ситуацію і будете готові застосовувати інші методи боротьби зі стресом.

Вправа «Хвастоці»

Призначення:

- Створення умов і формування навичок саморозкриття;
- Вдосконалення навичок групового виступу. Учасники сідають у велике коло і отримують завдання (час для підготовки 2–3 хвилини). «Кожен повинен похвалитися перед групою якою-небудь своєю якістю, умінням, здатністю, розповісти про свої сильні сторони – про те, що він любить і цінує в собі». На виступ відводиться – 1 хвилина. Після закінчення всіх виступів група обговорює відчуття, що виникли в процесі виконання вправи.

Вправа «Контраргументи»

Призначення:

- Створення умов для саморозкриття;
- Вміння вести полеміку і контраргументацію. Кожен член групи повинен розповісти іншим учасникам про свої слабкі сторони – про те, що він не приймає в себе. Це можуть бути риси характеру, звички, що заважають у житті, які хотілося б змінити.

Решта учасників уважно слухають і після закінчення виступу обговорюють сказане, намагаючись привести контраргументи, тобто те, що можна протиставити зазначеним недолікам або навіть показуючи, що наші слабкості в одних випадках, стають нашою силою в інших. На вправу відводиться 40–50 хв.

Продовження дод. Б

Вправа «Я-реальне і Я-ідеальне»

Призначення: допомогти учасникам вибудувувати адекватну самооцінку. Учасникам роздаються по 2 аркуша паперу і олівці. Ведучий просить намалювати себе у «двох іпостасях»: Я-реальне і Я-ідеальне. Дається 10–15хвилин.

Після цього відбувається обговорення:

– Коли Ви відчували більшу напругу: коли малювали ідеальне чи реальне?

– Як Ви думаєте, що Вам необхідно зробити, щоб ці два поняття стали єдиними?

Вправа «Планування майбутнього»

Інструкція:

Необхідно написати Вам приблизний план свого майбутнього.

Для початку необхідно виділити основні сфери, присутні в житті кожної людини: сімейна, професійна, дозвілля.

У кожній сфері необхідно намітити головні досягнення яких Ви хотіли б домогтися, події, які можуть відбутися або Ви б хотіли, щоб вони відбулися. Постарайтеся поставити більш-менш реальні цілі та спрогнозувати реальні події.

Тепер потрібно виділити ближні і найближчі цілі, як етапи і шляхи досягнення далеких цілей.

Можна розташувати їх у хронологічному порядку і навіть написати приблизні дати. Зверніть увагу, чи немає суперечності між цілями і подіями в різних областях вашого життя? Може вони допомагають один одному, або не здійснюють один на одного ніякого впливу. Постарайтеся погодити їх.

Оцініть свої власні достоїнства і недоліки, які можуть вплинути на успішність досягнення різних цілей. Визначте шляхи подолання цих недоліків. Позначте всі зовнішні перешкоди на шляху до ваших цілей. Визначте шляхи подолання

Продовження дод. Б

зовнішніх перешкод. Оцініть можливість резервних варіантів у різних сферах життя (на випадок нездоланих перешкод чи глибокого протиріччя між цілями з різних сфер життя). З яких цілей Ви почнете практичну реалізацію свого плану. Вкажіть конкретну дату.

У програмі тренінгу представлені змістовні блоки роботи:

1. Блок формування індивідуальної та групової працездатності. Включає комплекс вправ і процедур, орієнтованих на формування в групі емоційної згуртованості, довіри і відкритості між учасниками, що забезпечує можливість подальшої успішної роботи.

2. Інформаційний блок. Складається з комплексу процедур інформування, спрямованих на формування когнітивної компетентності учасників тренінгу в сфері лідерства та управлінської діяльності, а також на придбання актуальних знань щодо міжособистісної взаємодії.

3. Блок розвитку особистісних і соціальних якостей. Містить комплекс вправ і процедур, орієнтованих на фокусування уваги учасників на власній особистості, розвиток їх самосприйняття, мотивації до лідерства, комунікативних якостей, міжособистісної чутливості, а також чутливості до групових процесів.

4. Блок модифікації та відпрацювання лідерської поведінки в змодельованих ситуаціях. Містить комплекс вправ і процедур, використання яких спрямоване на оволодіння учасниками лідерськими моделями поведінки. У цьому блоці використовуються психогімнастичні вправи, засновані на методах рольових ігор та організації групової дискусії.

Вправа «Яким мене бачать?»

Вправа спрямована на організацію активного зворотного зв'язку від групи кожному учаснику.

Князя грає його свита. По поведінці свити можна зрозуміти: нас зараз чекає зустріч саме з князем. Перед нами

Продовження дод. Б

не хто інший, а саме князь. І це переконання залишиться, навіть якщо він буде вести себе як монах. А якщо придворні не звертають ніякої уваги на людину, ми розуміємо, що ніякий він не князь, навіть якщо і вважає себе таким. Може бути, він просто хвора людина. Лідера грають його послідовники. Немає послідовників – немає лідера.

Опис процедури

Вибирається доброволець, який виходить з кімнати. Завдання групи – колегіально написати 10 відповідей на питання: «Який він?». Найбільш точно відображають ті якості людини, які допомагають їй в управлінській діяльності. У цей час завдання учасника – подумати, як може охарактеризувати його ця група. Як тільки відповіді будуть готові, ведучий запрошує учасника увійти. Його просять назвати свої особистісні якості, що є відповіддю на питання: «Який я?», які, як йому здається, в ньому бачать оточуючі. Важливо вгадати суть якості, а не конкретно написане групою слово. При вгадуванні учасником якості група повідомляє йому про це. Учасник продовжує доти, поки не «вгадає» сім якостей зі списку групи. Після цього група зачитує йому не вгадані якості, при необхідності дає пояснення і дарує учаснику листок на пам'ять. Далі за двері виходить наступний учасник.

Пояснення

При виконанні вправи необхідно твердо дотримуватися процедури і не завершувати її доти, поки учасник не назве вказану кількість відповідей групи. У разі утруднень учасника члени групи можуть йому допомагати, пропонуючи згадати ті чи інші ситуації та визначити, які якості в той момент проявилися.

Обговорення

Після закінчення виконання вправи всіма учасниками можна запропонувати кожному зачитати вголос не вгадані ним якості і повідомити своє ставлення до них.

Вправа «Якості лідера»

Вправа спрямована на формування уявлень учасників про лідерські якості.

Опис

Вправа складається з трьох етапів. На першому етапі кожному учаснику пропонується індивідуально скласти список з семи найбільш важливих якостей, якими, на його думку, необхідно володіти людині, щоб стати лідером. Час виконання – 5 хвилин. Потім кожен учасник зачитує свій список групі.

На другому етапі групі пропонується колегіально, керуючись принципом досягнення згоди, проаналізувати всі якості, що прозвучали і визначити п'ять найбільш значущих якостей для лідера групи. Остаточний список якостей зачитується ведучому і обґрунтовується учасниками.

На третьому етапі кожному учаснику пропонується за п'ятибальною шкалою оцінити ступінь розвиненості виділених групою лідерських якостей особисто у нього. Результати зачитуються групі.

Пояснення

Вправа готує групу до інформування, в процесі якого ведучий коротко знайомить учасників з основними ідеями персоналістичного, ситуаційного і поведінкового підходів дослідження лідерства, а також з різними моделями лідерських якостей організаційного лідера. Ознайомлення учасників тренінгу з якостями, необхідними для успішного виконання лідерських функцій, підвищує їх мотивацію до саморозвитку цих якостей.

Вправа «Тренування лідерства»

Вправа спрямована на відпрацювання моделей лідерської поведінки у змодельованих типових проблемних ситуаціях професійної взаємодії.

Продовження дод. Б

Вправа складається з двох частин.

Підготовча частина вправи спрямована на визначення типових проблемних ситуацій. Для цього учасники в процесі мозкового штурму називають ситуації професійної взаємодії, в яких вони відчують або можуть зазнавати труднощі. Всі без винятку запропоновані ситуації записуються ведучим. Потім кожна із запропонованих ситуацій коротко обговорюється в групі і приймається спільне рішення про включення або невключення її до списку типових проблемних ситуацій професійної взаємодії

Основна частина вправи спрямована на відпрацювання моделей лідерської поведінки в типових проблемних ситуаціях. Використовується метод розігрування ролей.

Опис

Учасникам оголошується, що їм належить виробити стратегії ефективної поведінки в типових проблемних ситуаціях і відпрацювати вміння їх використовувати в змодельованих умовах. Вибирається перша ситуація. Після першого програвання ситуації проводиться обговорення.

Обговорення

Кожному учаснику, по колу, пропонується висловити свою думку про те, чи правильно поведився учасник у змодельованій ситуації і як вчинив би особисто він в подібних умовах на його місці. По закінченні учаснику, що розігрував роль, пропонується або обґрунтувати, чому його варіант є не гіршим з числа запропонованих варіантів іншими учасниками, або переграти ситуацію, використовуючи найбільш ефективну стратегію із запропонованих.

Пояснення

У процесі обговорення ведучому необхідно звернути увагу учасників, по-перше, на оцінку адекватності обраної учасником стратегії переконання (використовувані ним слова й аргументи), а по-друге, на переконливість самого впливу (інтонації проголошення ним слів, пози, використовувани жести та ін.). При необхідності проводиться коротке

Продовження дод. Б

інформування з актуалізованих тем. Всі із запропонованих учасниками типових проблемних ситуацій розігруються протягом з максимальним включенням в них усіх членів тренінгової групи. Для кращого закріплення кожен ситуацію необхідно розіграти в різних варіаціях.

Вправа «Переправа»

В основі вправи лежить необхідність пошуку спільного для групи рішення. Успішність її виконання залежить від готовності учасників надавати один одному взаємопідтримку. Для проведення вправи необхідно вільний простір, доцільно прийняти столи і стільці, що заважають.

Опис

На підлозі крейдою або за допомогою клейкої стрічки проводиться дві лінії на відстані 8 м одна від одної. Ведучий звертається до учасників: «Уявіть, що шлях вашій команді перегородила річка, умовно позначена лініями на підлозі. Вам необхідно перебраться на протилежний берег річки. Ваше завдання – подолати перешкоду, дотримуючись таких правил:

- до початку виконання вправи всі гравці повинні стояти за стартовою лінією, в кінці – за фінішною;
- під час переправи всі учасники повинні так чи інакше триматися один за одного;
- під час переправи між позначеними лініями загальна кількість одночасних торкань підлоги всіма учасниками не повинна перевищувати шести торкань;
- не можна застосовувати ніяких сторонніх допоміжних засобів; необхідно брати до уваги безпеку всіх учасників».

Пояснення

Ведучий повинен спостерігати за процедурою вироблення учасниками варіантів вирішення задачі. Після того як він буде знайдений і група перейде до виконання завдання, необхідно забезпечити безпеку учасників, при необхідності підстраховуючи тих, хто може впасти.

Продовження дод. Б

Обговорення

Після першого вдалого виконання вправи ведучий пропонує групі повернутися в коло і обговорити особливості вибору ефективної стратегії виконання завдання. При цьому корисно задати учасникам питання про те, що допомагало, а що заважало у виробленні стратегії і безпосереднього виконання завдання. Далі завдання ускладнюється: річка розширюється до 9 м, а кількість торкань зменшується до 5.

Пояснення

Як правило, така зміна завдання вимагає кардинального перегляду і самої стратегії її вирішення. Однак учасники нерідко витрачають значний час на спроби адаптації першого, більш легкого варіанта виконання вправи до нових умов. Після кожної невдалої спроби групі пропонується повернутися в коло і обговорити правильність вибраної ними стратегії вирішення завдання і причини невдачі. В процесі обговорення ведучому слід звернути увагу учасників на необхідність конструктивної взаємодії при виробленні рішення, емоційної стриманості і доброзичливості щодо товаришів і т. п., що личить робити лідерові. Необхідно сформулювати у студентів мотивуючу установку, що спонукає їх до дотримання в діяльності розглянутих раніше правил управлінської взаємодії лідера. При необхідності учасникам ще раз роз'яснюється, що в подальшому їх основне завдання буде полягати в організації групи на виконання схожих завдань та кожному з них необхідно буде продемонструвати свою здатність вирішення подібних організаційних завдань [48].

Вправа «Контакти»

Мета: вміння встановлювати контакти з незнайомими людьми.

Учасники сідають обличчям один до одного таким чином, що утворюють два концентричних кола. Зовнішнє коло – рухоме (учасники по команді ведучого переміщуються

Продовження дод. Б

за годинною стрілкою, міняючи партнера), внутрішнє – нерухоме. При спілкуванні з кожним з нових партнерів постає завдання вступу у контакт і проведення бесіди. На це щораз приділяється до 3 хв. Можливі ситуації задає ведучий.

Обговорити успіхи і невдачі.

Вправа «Плани на майбутнє»

Завдання на подолання сумнівів і прояснення цілей та можливостей на майбутнє:

«Людам часто доводиться робити зовсім не те, що б їм хотілося. При цьому наше Я має дві тимчасові орієнтації: на сьогоднішній день і майбутнє (минуле становить певний критерій для цих двох орієнтацій, забезпечуваний пам'яттю з її селективним забуванням).

Соціальні завдання і вимоги орієнтують людину на *майбутнє* (досягнення соціального статусу, виховання своїх дітей і т.п.); фізіологічні і психологічні потреби – на *сьогодення*, на задоволення миттєвих бажань або, у всякому разі, найближчих устремлінь.

Пропонована вправа допоможе з'ясувати Вам свої почуття та індивідуальні тенденції між названими орієнтаціями Вашого Я.

Планування

Перелічить кілька бажань-цілей, які Ви б хотіли досягти у вашому житті (наприклад, не боліти, мати більш високий зарібок, одержати квартиру, грати у теніс, бути улюбленим, шановним, регулярно ходити в лазню та ін.).

Напроти кожної коротко напишіть, чому вони важливі для Вас і на який термін вони повинні здійснитися.

Чи можна відмовитися від них (від окремих). Якщо ні (так), то чому?

Укажіть чинники, що сприяють і перешкоджають досягненню Ваших життєвих цілей.

Продовження дод. Б

Які найбільш критичні пункти у досягненні Ваших життєвих цілей? Як їх перебороти?

Що Вам потрібно задіяти для досягнення своїх життєвих цілей (час, гроші, здоров'я, пожертвувати іншими інтересами і т.д.)?

Чи готові Ви задіяти ці чинники або потрібно змінити свої цілі?

Запишіть часткові цілі і плани діяльності, що сприяють досягненню Ваших цілей.

Бажані заняття, захоплення і неулюблені справи.

Спробуйте відповістити на запитання, що Ви робите з того, що Вам не хотілося б робити і, навпаки, що Ви не робите з того, що Вам хотілося б робити?

Укажіть речі (це можуть бути обов'язки, заняття, розваги, справи та ін.), які Вам хотілося б робити частіше.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Укажіть речі, які Вам хотілося б перестати робити у тій мірі, в якій Ви їх робите, або ж зовсім не робити.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Тепер поясніть, чому Ви не робите досить А и робите занадто багато Б.

Вправа «Хто винуватий або кому сказати спасибі?».

Згадати п'ять найбільш істотних позитивних подій, які суттєво вплинули на Ваше самопочуття, відношення до навколишніх, змінили плани, змінили Ваш статус. Проаналізувати, завдяки чому відбулися ці події.

Продовження дод. Б

Потім те ж саме з п'ятьма неприємними подіями. Чому вони трапилися.

Які наслідки цих подій. Що Ви робите, щоб неприємні події відбувалися як можна рідше?

Вправа «Мої ресурси»

Для вправи можна використати результати заповнення карток у вправі «Знайомство» (10 якостей). Пропонується подумати, у яких життєвих ситуаціях, видах діяльності наявні якості заважають, а в яких допомагають ефективній поведінці, досягненню мети, необхідного результату. Потім поміняти «вектор» міркувань, придумати (запропонувати) ситуації, де відзначені, як негативні якості могли б зіграти позитивну роль. І, навпаки, начебто б позитивні можуть принести шкоду.

Вправа «Допит»

Члени групи розбиваються на пари. У кожній парі один з партнерів сідає, закриває очі і протягом 1–2 хв домагається повного м'язового розслаблення. Його партнер розташовується навпроти і заговорює з ним. Завдання першого – відповідати на усі питання і репліки партнера, зберігаючи при цьому максимальну загальну розслабленість. Завдання другого (його співрозмовника) – створити для гравця, що розслабився, напружену ситуацію і вивести його з релаксаційного стану.

Ведучий пояснює учасникам, що при виконанні цього завдання ініціатор діалогу повинен поступово збільшувати інтелектуальне та емоційне навантаження на свого співрозмовника. Наприклад, якщо діалог відбувається у формі питань і відповідей, то від елементарних питань типу «чи їдять корови траву?» той, хто запитує, переходить до все більш складних, пошук відповіді на які вимагає відомих інтелектуальних зусиль. Завершити цей «іспит» можна пропозицією відгадувати загадки, вирішувати складні арифметичні приклади і завдання на кмітливість, докладно згадувати події тижневої давнини та ін.

Продовження дод. Б

Вправа «Викладення своєї позиції»

Інформація до заняття

Існує два основних способи подачі своєї позиції: відкритий і закритий. При закритому способі суб'єкт не розкриває свої очікування, інтереси, наміри. Він уникає зустрічей, ухиляється від розмов, переводить розмову на іншу тему, вичікує, як діятиме опонент. Така позиція застосовується, коли не бажають надати опонентові точну і певну інформацію, дати однозначну відповідь, хочуть ухилитися від марної дискусії, відхилити небажану пропозицію, затягти переговори.

Відкритий виклад позиції застосовується, якщо хочуть створити сприятливу атмосферу на переговорах, досягти домовленості, сформулювати позитивну громадську думку.

Важливу роль у забезпеченні успіху на переговорах грає конструктивна стратегія спілкування, яку Фішер і Юрі назвали «Бути жорстким з проблемою і м'яким з людьми».

Як відкрито і впевнено викласти свою позицію

Не кажіть голосно або тихо, швидко чи повільно. Голосна мова може змусити слухача подумати, що ви нав'язуєте свою думку. Тиха невиразна мова справляє враження невпевненості і сумнівів. Квапливість також наводить на думку про невпевненість (боїться, що переб'ють) або бажанні вмовити, не вдаючись у суть справи. Повільну мову швидко перестають слухати.

Конструктивний виклад своєї позиції містить указівку на те, що, на Вашу думку, в поведінці опонента не так, пояснення, чому ви прийшли до такого висновку, і пропозиція про зміну поведінки. Таким чином, конструктивна заява містить три компонента:

- 1) опис фактів;
- 2) опис наслідків;
- 3) декларація бажаного вами результату.

Опис фактів. Вам необхідно чітко описати події, факти, вчинки, ситуації, які Вас не влаштовують. Причому важливо відокремити факти від спричинених ними емоцій. Спокійна

Продовження дод. Б

констатація фактів допомагає домогтися сприяння, оскільки Ви починаєте з об'єктивних тверджень, а не з образливих оцінок, виклику або сарказму. Зауважте, що наголос тут робиться на Ваше бачення ситуації, тому вислів необхідно випередити словами: «Я думаю ... Я вважаю ... Я помітив ... Я знаю ...» і т.д. Факти мають бути зафіксовані максимально об'єктивно, немов на фотографії.

Опис наслідків. Дуже важливо, щоб опонент зрозумів, чому Ви негативно оцінюєте перераховані факти. Для цього Ви можете описати наслідки, до яких вони призвели. Один з можливих наслідків для Вас полягає в тому, що у Вас виникли негативні емоції. Щоб пояснити свою оцінку, Ви можете послатися на них. Чесний опис Вашої реакції передає опонентові ваш стан без використання звинувачень, залякування, які змушують його захищатися. Зрозумілими і обґрунтованими виглядають конструкції: «Тому мені ...», «Коли ..., то мені ...». Підкресліть, що це Ваше бачення ситуації, Ваші почуття.

Бажаний вами результат без вимог до опонента, з поясненням переваг вашої пропозиції: «Мені бажано ... Мені б хотілося ... Я б вважав за краще ...». При формулюванні побажань дотримуйтеся таких правил: Побажання повинно бути гранично конкретним. Не треба просити відразу про все. За один раз краще обмежитися одним проханням.

Майте на увазі, що прохання необхідно формулювати таким чином, щоб для його виконання потрібно було зробити дію, а не змінити погляди чи відносини.

Мета роботи

Вивчення ефективних способів викладу своєї позиції.

Хід роботи

1. Вправа виконується в робочій групі. Сформулюйте Ваші пропозиції в конструктивній формі.

2. Уявіть, що Ваш опонент знаходиться перед вами. Висловіть йому Ваші варіанти вирішення конфлікту.

3. Члени групи висловлюють свої думки з приводу зрозумілості і конструктивності сформульованих пропозицій.

Продовження дод. Б

Обговорення

1. Який досвід Ви отримали, виконуючи цю вправу?
2. Обміняйтеся Вашими враженнями.
3. Які висновки Ви для себе зробили?

Рольова гра «Співбесіда»

Мета: навчитися здійснювати презентацію своїх позитивних якостей, здійснити репетицію впевненої поведінки.

Учасники тренінгу кожен по черзі приймають участь у співбесіді при прийомі на роботу. Необхідно здійснити презентацію своїх позитивних якостей, інтелектуального та професійного потенціалу, щоб зайняти в конкурентній боротьбі високооплачувану і перспективну посаду. Обов'язковими позиціями в презентації є: професіоналізм, особистісні якості, управлінські характеристики, вміння взаємодіяти з людьми, мотиваційний компонент, манера поведінки. Члени експертної групи виставляють оцінки за 10-бальною шкалою.

Вправа «Копіювальна машина»

Мета: вивчити індивідуальні відмінності у веденні переговорів.

Учасникам дається наступна інструкція: «Уявіть собі, вранці у вашому офісі зламався копіювальний прилад, полагодили його лише о 16:30, а в 17:00 всі звичайно розходяться додому. А завтра до 8:30 в кожному із 150 папок треба покласти 20 листів матеріалів для конференції. Вся підготовка до конференції триває приблизно 4 години. Вам необхідно переконати співробітника затриматися і підготувати копії. А справа ускладнюється ще й тим, що ця людина взяла білети на єдиний джазовий концерт, який знаменита на весь світ група дає сьогодні ввечері. Цей співробітник тривалий час простояв у черзі, щоб купити ці білети і кілька тижнів говорив про цей концерт. По черзі учасники розігрують ролі менеджера і підлеглого. Далі здійснюється обговорення: «Чи виявила дана вправа відмінності у способі переговорів різними людьми?» «Які можливості компромісного вирішення конфлікту?» «Що Ви узнали про мистецтво переконувати, які якості необхідні для лідерства?»

Результати констатуючого експерименту

Таблиця В.1

Результати обстеження за методикою «Мотиви вибору професії»

Мотиви вибору професії	Група № 1 випускники	Група № 2 першокурсники
1. Внутрішні індивідуально значущі мотиви	23,1± 1,45	18,4± 1,16*
2. Внутрішні соціально значущі мотиви	21,7± 1,59	16,1± 1,09*
3. Зовнішні позитивні мотиви	16,4± 1,69	22,5± 1,68*
4. Зовнішні негативні мотиви	–	11,2± 0,94*

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

Таблиця В.2

Результати обстеження за методикою «Комунікативні та організаційні здібності»

Шкала	Група № 1 випускники	Група № 2 першокурсники
1. Коефіцієнт комунікативних схильностей	4,5± 0,05	2,9± 0,03*
2. Коефіцієнт організаційних схильностей	3,4± 0,06*	2,3± 0,04*

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

Таблиця В.3

Результати обстеження за «Методикою Дж. Холланда»

Тип особистості за Дж. Холландом	Група № 1 випускники	Група № 2 першокурсники
1. Реалістичний тип	12,0± 0,85	9,3± 0,56*
2. Інтелектуальний тип	8,2± 0,78	9,2± 0,49*
3. Соціальний тип	12,8± 0,94	9,8± 0,59*
4. Конвенціональний тип	8,5± 0,85	9,0± 0,85*
5. Підприємливий тип	13,5± 0,51	11,4± 0,91*
6. Артистичний тип	7,6± 0,74	8,6± 0,35*

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

Продовження дод. В

Таблиця В.4

**Результати обстеження за методикою «Кеттелла»
(в стенах)**

Шкала	Група № 2 першокурсники	Група № 1 випускники
1. SMD	4,23 ± 0,32	5,20 ± 0,41
2. SA відкритість – замкнутість	4,29 ± 0,21	5,40 ± 0,49
3. SB розвинене мислення – обмежене мислення	6,94 ± 1,36	7,20 ± 1,15
4. SC емоційна стабільність – емоційна нестійкість	4,35 ± 0,19	6,24* ± 0,21
5. SE незалежність – податливість	5,11 ± 0,21	7,76* ± 0,34
6. SF безтурботність – замкнутість	4,00 ± 0,49	5,40 ± 0,51
7. SG нормативність – безпринципність	6,17 ± 0,62	5,04 ± 0,59
8. SH сміливість – сором'язливість	4,94 ± 0,15	6,72* ± 0,29
9. SI чуттєвість – твердість	4,82 ± 1,11	4,80 ± 1,19
10. SL підозрілість – довірливість	4,88 ± 0,18	6,48* ± 0,27
11. SM мрійливість – практичність	6,58 ± 0,29	5,04* ± 0,41
12. SN дипломатичність – прямолінійність	5,82 ± 1,15	4,68 ± 1,21
13. SO схильність до почуття провини – спокійна самовпевненість	7,94 ± 0,78	5,68* ± 0,54
14. SQ1 радикалізм – консерватизм	6,35 ± 1,51	4,92 ± 1,17
15. SQ2 нонконформізм – конформізм	5,52 ± 1,17	5,88 ± 1,23
16. SQ3 самоконтроль, сильна воля – низький самоконтроль	5,47 ± 1,44	5,36 ± 1,36
17. SQ4 внутрішня напруженість – розслабленість	7,17 ± 2,11	7,36 ± 2,07

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

Таблиця В.5

**Результати обстеження за методикою «FPI»
(Фрайбурзький особистісний опитувальник)**

Шкала	Група № 1 випускники	Група № 2 першокурсники
1. SF1 невротичність	6,57 ± 0,59	3,78* ± 0,15
2. SF2 спонтанна агресивність	6,14 ± 1,25	5,39 ± 1,21
3. SF3 депресивність	7,57 ± 0,96	5,39* ± 0,41
4. SF4 дратівливість	6,42 ± 1,75	5,95 ± 1,99
5. SF5 комунікабельність	2,85 ± 0,11	5,95* ± 0,25
6. SF6 врівноваженість	4,21 ± 0,16	5,86* ± 0,29
7. SF7 реактивна агресивність	5,57 ± 1,17	6,26 ± 1,98
8. SF8 сором'язливість	7,28 ± 0,89	3,78* ± 0,25
9. SF9 відкритість	7,71 ± 2,01	8,17 ± 2,97
10. SF10 екстраверсія – інтроверсія	3,85 ± 0,25	6,21* ± 1,17
11. SF11 емоційна лабільність	6,71 ± 0,96	4,43* ± 0,11
12. SF12 маскулінізм – фемінізм	2,28 ± 0,09	4,43* ± 0,13

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

Таблиця В.6

**Результати обстеження за методикою
«Емоційно-вольова саморегуляція»**

Група	Вольовий самоконтроль	Наполегливість	Самовладання
Випускники	14,7 ± 0,41	12,11 ± 1,12	6,7 ± 0,27
Першокурсники	15,63 ± 2,96*	9,31 ± 1,25*	5,1 ± 0,15*

* Рівні достовірності показників обстежуваних випускників і першокурсників, $p < 0,05$.

Додаток Д
Аналіз кореляційних зв'язків показників професійного самовизначення майбутніх фахівців
майбутніх фахівців торговельного підприємства
 Таблиця Д.1

Кореляційна матриця показників мотиваційного компоненту самовизначення майбутніх фахівців ТПП		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	
Мотиви вибору професії	1.	ВІЗМ1	1.00																						
	2.	ВСЗМ2	0.954	1.00																					
	3.	ЗПМЗ	0.761	0.844	1.00																				
	4.	ЗНМ	-0.751	-0.415	-0.731	1.00																			
Мотиви підприємництва	5.	МКУ	0.951	0.921	0.904	0.235	1.00																		
	6.	МСН	0.920	0.901	0.901	0.256	0.865	1.00																	
	7.	МІА	0.934	0.916	0.853	0.231	0.904	0.901	1.00																
	8.	МІР	0.949	0.929	0.847	0.189	0.929	0.899	0.925	1.00															
	9.	МСР	0.814	0.754	0.705	0.245	0.915	0.856	0.904	0.531	1.00														
	10.	МСК	0.810	0.821	0.512	0.351	0.711	0.354	0.859	-0.455	0.875	1.00													
	11.	МПСП	0.795	0.631	0.531	0.374	0.729	0.931	0.801	0.850	0.902	0.911	1.00												
	12.	МВ	0.231	0.213	0.573	0.831	0.511	0.315	0.854	0.901	-0.502	-0.621	-0.504	1.00											
	13.	ВнМ	0.961	0.902	0.741	-0.534	0.951	0.924	0.921	0.734	0.894	0.897	0.911	0.564	1.00										
	14.	Пів.М	0.620	0.541	0.454	-0.731	0.875	0.225	0.854	0.921	0.875	0.799	0.551	0.224	0.859	1.00									
Методика Горбачевського	15.	МУ Н.	-0.790	-0.549	-0.532	-0.757	-0.551	-0.522	-0.625	-0.824	-0.850	-0.854	0.833	-0.751	-0.799	-0.715	1.00								
	16.	ЗМ	0.635	0.731	0.651	-0.967	0.891	0.636	0.904	0.951	0.781	0.634	0.657	0.691	0.801	0.899	0.894	1.00							
	17.	Мзм.Д.	0.731	0.564	0.576	-0.451	0.504	0.464	0.501	0.834	0.634	0.611	0.352	0.853	0.759	0.879	0.711	0.794	1.00						
	18.	МСП	0.926	0.917	0.914	-0.654	0.855	0.891	0.855	0.935	0.901	0.904	0.921	0.954	0.901	0.854	-0.633	0.851	0.721	1.00					
	19.	КПВЖ	0.844	0.651	0.445	-0.679	0.856	0.791	0.851	0.323	0.821	0.503	0.624	0.501	0.911	0.921	-0.496	0.754	0.804	0.902	1.00				
	20.	ВСР	0.809	0.819	0.726	-0.659	0.654	0.624	0.902	0.625	0.922	0.624	0.902	-0.522	0.905	0.903	-0.501	0.865	-0.615	0.911	0.905	1.00			
	21.	ЯГЖ	0.901	0.734	0.456	-0.454	0.935	0.891	0.895	0.894	0.901	0.569	0.455	-0.425	0.903	0.911	-0.671	0.913	0.891	0.899	0.916	0.901	1.00		
	22.	Цілі	0.900	0.907	0.714	-0.716	0.932	0.878	0.904	0.871	0.899	0.901	0.878	-0.456	0.913	0.903	-0.535	0.855	0.551	0.905	0.871	0.899	0.902	1.00	
23.	Інтерес	0.894	0.574	0.616	-0.631	0.874	0.715	0.804	0.715	0.903	0.878	0.894	-0.354	0.897	0.902	-0.671	0.854	0.634	0.921	0.921	0.902	0.911	0.901	1.00	

Додатки

Таблиця Д2

**Кореляційна матриця показників компоненту професійного спрямування
самовизначення майбутніх фахівців ТПП**

Назви методик	Показники шкал	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Загальні здібності до ПДД	1 Незал.	1.00									
	2 Рішучість	0.941	1.00								
	3 Розвиток	0.912	0.911	1.00							
	4 Зв.ризик	0.935	0.938	0.941	1.00						
	5 Творчість	0.811	0.894	0.875	0.710	1.00					
	6Інт.ПЗППД	0.912	0.919	0.905	0.880	0.715	1.00				
Тест готовності до підприємницької діяльності	7 Ініціативн.	0.914	0.915	0.802	0.903	0.710	0.841	1.00			
	8 Ставл. інш.	0.421	0.415	0.314	0.204	0.189	0.515	0.425	1.00		
	9 Відповідал.	0.853	0.911	0.810	0.704	0.213	0.911	0.724	0.613	1.00	
	10 Лідерство	0.914	0.315	0.915	0.911	0.449	0.954	0.831	0.671	0.999	1.00
	11 Організ.	0.910	0.913	0.839	0.914	0.217	0.910	0.844	0.751	0.863	0.874
	12 Працівник	0.691	0.634	0.619	0.534	0.444	0.754	0.721	0.634	0.715	0.730
	13 Рішення	0.871	0.923	0.914	0.909	0.219	0.904	0.815	0.650	0.901	0.903
	14 Довір .сл.	0.453	0.611	0.615	0.443	0.902	0.714	0.635	0.701	0.831	0.901
	15Цілеспрям.	0.925	0.949	0.921	0.904	0.631	0.831	0.883	0.731	0.902	0.915
	16Здоров'я	0.619	0.625	0.615	0.613	0.449	0.734	0.754	0.760	0.840	0.849
17 Інт. ГППД	0.857	0.854	0.874	0.849	0.545	0.835	0.860	0.694	0.894	0.904	
Адаптаційна мобільність	18 Ідеї	0.783	0.691	0.713	0.615	0.709	0.794	0.754	0.631	0.645	0.744
	19 Адаптація	0.704	0.634	0.524	0.514	0.413	0.813	0.731	0.715	0.724	0.801
	20 Контакти	0.734	0.451	0.611	0.701	0.217	0.844	0.831	0.831	0.794	0.854
	21 Переключ	0.402	0.721	0.415	0.749	0.431	0.799	0.801	0.544	0.744	0.794
	22Ф. у склад.	0.703	0.729	0.211	0.704	0.286	0.845	0.434	0.511	0.815	0.819
	23Впр.ов. Ідей	0.714	0.725	0.734	0.729	0.194	0.835	0.703	0.531	0.801	0.831
	24 Непер.роб	0.213	0.314	0.743	0.754	0.791	0.714	0.613	0.519	0.449	0.554
	25Пр.дестаб	0.713	0.711	0.713	0.694	0.211	0.501	0.424	0.991	0.734	0.817
	26Відп.інов	0.713	0.734	0.791	0.804	0.186	0.721	0.523	0.435	0.834	0.844
	27 Інов.перет	0.811	0.815	0.815	0.821	0.794	0.844	0.711	0.511	0.811	0.824
	28 Тв.підхід	0.404	0.35	0.515	0.613	0.901	0.791	0.764	0.424	0.754	0.801
	29Спр. успіх	0.895	0.890	0.813	0.843	0.831	0.874	0.896	0.824	0.830	0.902
	30 Інт.адап.м	0.736	0.743	0.730	0.705	0.435	0.794	0.834	0.735	0.833	0.841
ЛПРІ	31 Авторитар.	0.755	0.815	0.514	0.831	0.175	0.419	0.761	0.714	0.724	0.735
	32Егоїстичн.	0.711	0.810	0.213	0.815	0.873	0.630	0.547	0.701	0.874	0.852
	33Агресивн.	0.633	0.713	0.223	0.715	0.214	0.611	0.550	0.744	0.833	0.839
	34 Підозрлі.	0.351	0.394	0.314	0.417	0.637	0.543	0.311	0.649	0.654	0.637
	35 Підпоряд.	0.211	0.201	0.217	0.291	0.411	0.213	0.198	0.454	0.201	0.171
	36 Залежніс.	0.232	0.223	0.202	0.108	0.415	0.234	0.186	0.437	0.165	0.740
	37 Доброзич.	0.314	0.315	0.554	0.108	0.435	0.349	0.411	0.873	0.651	0.654
	38 Альтруїзм	0.216	0.214	0.227	0.215	0.529	0.255	0.217	0.445	0.213	0.217
КОС	39 Комунікат.	0.936	0.944	0.919	0.831	0.791	0.913	0.847	0.713	0.934	0.927
	40 Організац.	0.943	0.915	0.221	0.954	0.737	0.985	0.835	0.724	0.927	0.94

Психологія професійного самовизначення особистості

Продовження табл. Д.2

Кореляційна матриця показників компоненту професійного спрямування самовизначення майбутніх фахівців ТПП											
Назви методик	Показники шкал	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Загальні здібності до ПДД	1 Незал.										
	2 Рішучість										
	3 Розвиток										
	4 Зв.ризик										
	5 Творчість										
	6Інт.ПЗЗППД										
Тест готовності до підприємницької діяльності	7 Ініціативн.										
	8 Ставл. інш.										
	9 Відповідал.										
	10 Лідерство										
	11 Організ.	1.00									
	12 Працівник	0.425	1.00								
	13 Рішення	0.834	0.544	1.00							
	14 Довір.сл.	0.845	0.531	0.841	1.00						
	15Цілеспрям.	0.902	0.735	0.891	0.899	1.00					
	16Здоров'я	0.815	0.840	0.765	0.710	0.844	1.00				
	17 Інт. ГППД	0.841	0.611	0.894	0.754	0.840	0.81	1.00			
Адаптаційна мобільність	18 Ідеї	0.750	0.701	0.674	0.634	0.691	0.671	0.73	1.00		
	19 Адаптація	0.834	0.715	0.804	0.766	0.785	0.834	0.894	0.213	1.00	
	20 Контакти	0.902	0.731	0.809	0.794	0.834	0.701	0.901	0.731	0.903	1.00
	21 Переключ	0.843	0.332	0.813	0.715	0.413	0.315	0.835	0.415	0.894	0.899
	22Ф. у склад.	0.817	0.417	0.794	0.431	0.804	0.746	0.881	0.315	0.854	0.834
	23Впр.ов. Ідей	0.904	0.431	0.903	0.631	0.739	0.413	0.844	0.611	0.713	0.514
	24 Непер.роб	0.715	0.620	0.721	0.415	0.519	0.634	0.743	0.34	0.753	0.761
	25Пр.дестаб	0.821	0.454	0.824	0.311	0.837	0.815	0.876	0.196	0.879	0.791
	26Відп.інов	0.914	0.631	0.843	0.350	0.840	0.31	0.853	0.415	0.511	0.444
	27 Інов.перет	0.902	0.350	0.819	0.840	0.824	0.321	0.871	0.471	0.613	0.541
	28 Тв.підхід	0.907	0.531	0.715	0.541	0.415	0.425	0.734	0.720	0.554	0.554
	29Спр. успіх	0.907	0.634	0.901	0.840	0.991	0.871	0.902	0.824	0.813	0.783
	30 Інт.адап.м	0.391	0.561	0.889	0.635	0.834	0.794	0.847	0.535	0.854	0.670
ЛПРІ	31Авторитар.	0.857	0.443	0.853	0.815	0.871	0.193	0.573	0.163	0.194	0.187
	32Егоїстичн.	0.813	0.219	0.874	0.821	0.855	0.211	0.754	0.113	0.176	0.119
	33Агресивн.	0.514	0.217	0.414	0.315	0.634	0.217	0.554	0.212	0.201	0.213
	34 Підозріл.	0.519	0.637	0.423	0.219	0.214	0.205	0.443	0.544	0.194	0.315
	35 Підпоряд.	0.214	0.615	0.157	0.431	0.196	0.194	0.119	0.214	0.414	0.514
	36 Залежніс.	0.223	0.624	0.154	0.422	0.183	0.176	0.113	0.251	0.435	0.516
	37 Доброзич.	0.815	0.721	0.802	0.811	0.313	0.919	0.544	0.441	0.449	0.721
	38 Альтруїзм	0.414	0.634	0.315	0.411	0.325	0.514	0.213	0.255	0.190	0.213
КОС	39 Комунікат.	0.929	0.831	0.843	0.911	0.906	0.711	0.921	0.791	0.811	0.911
	40 Організац.	0.947	0.824	0.902	0.894	0.907	0.724	0.913	0.637	0.830	0.391

Додатки

Продовження табл. Д.2

Кореляційна матриця показників компоненту професійного спрямування самовизначення майбутніх фахівців ТПП

Назви методик	Показники шкал	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Загальні здібності до ПДД	1 Незал.										
	2 Рішучість										
	3 Розвиток										
	4 Зв.ризик										
	5 Творчість										
	6Інт.ПЗЗППД										
Тест готовності до підприємницької діяльності	7 Ініціативн.										
	8 Ставл. інш.										
	9 Відповідал.										
	10 Лідерство										
	11 Організ.										
	12 Працівник										
	13 Рішення										
	14 Довір.сл.										
	15Цілеспрям.										
	16Здоров'я										
	17 Інт. ГППД										
Адаптаційна мобільність	18 Ідеї										
	19 Адаптація										
	20 Контакти										
	21 Переключ	1.00									
	22Ф. у склад.	0.415	1.00								
	23Впров. Ідей	0.501	0.834	1.00							
	24 Непер.роб	0.701	0.411	0.724	1.00						
	25Пр.дестаб	0.414	0.881	0.801	0.213	1.00					
	26Відп.інов	0.513	0.873	0.901	0.314	0.634	1.00				
	27 Інов.перет	0.642	0.871	0.902	0.424	0.535	0.834	1.00			
	28 Тв.підхід	0.515	0.75	0.834	0.634	0.415	0.615	0.624	1.00		
	29Спр. успіх	0.78	0.865	0.901	0.634	0.785	0.791	0.801	0.764	1.00	
30 Інт.адап.м	0.650	0.791	0.895	0.454	0.654	0.753	0.747	0.764	0.902	1.00	
ЛПРІ	31Авторитар.	0.610	0.813	0.316	0.231	0.719	0.651	0.657	0.165	0.801	0.821
	32Егоїстичн.	0.731	0.654	0.824	0.214	0.715	0.431	0.454	0.145	0.702	0.724
	33Агресивн.	0.415	0.413	0.734	0.194	0.702	0.191	0.214	0.211	0.634	0.621
	34 Підозрл.	0.117	0.115	0.414	0.434	0.539	0.411	0.492	0.452	0.539	0.563
	35 Підпоряд.	0.111	0.214	0.22	0.631	0.217	0.191	0.193	0.547	0.161	0.118
	36 Залежніс.	0.211	0.222	0.233	0.657	0.225	0.179	0.231	0.551	0.119	0.215
	37 Доброзич.	0.194	0.651	0.151	0.654	0.435	0.535	0.411	0.654	0.459	0.446
	38 Альтруїзм	0.15	0.634	0.144	0.689	0.517	0.414	0.195	0.599	0.139	0.351
КОС	39 Комунікат.	0.854	0.794	0.859	0.713	0.710	0.747	0.735	0.711	0.903	0.921
	40 Організац.	0.863	0.901	0.919	0.754	0.815	0.754	0.824	0.635	0.922	0.924

Психологія професійного самовизначення особистості

Закінчення табл. Д.2

**Кореляційна матриця показників компоненту професійного спрямування
самовизначення майбутніх фахівців ТПП**

Назви методик	Показники шкал	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Загальні здібності до ПДД	1 Незал.										
	2 Рішучість										
	3 Розвиток										
	4 Зв.ризик										
	5 Творчість										
	6Інт.ПЗППД										
Тест готовності до підприємницької діяльності	7 Ініціативн.										
	8 Ставл. інш.										
	9 Відповідал.										
	10 Лідерство										
	11 Організ.										
	12 Працівник										
	13 Рішення										
	14 Довір.сл.										
	15Цілеспрям.										
	16Здоров'я										
	17 Інт. ГППД										
Адаптаційна мобільність	18 Ідеї										
	19 Адаптація										
	20 Контакти										
	21 Переключ										
	22Ф. у склад.										
	23Впров. Ідей										
	24 Непер.роб										
	25Пр.дестаб										
	26Відп.інов										
	27 Інов.перет										
	28 Тв.підхід										
	29Спр. успіх										
	30 Інт.адап.м										
ЛПРІ	31Авторитар.	1.00									
	32Егоїстичн.	0.815	1.00								
	33Агресивн.	0.715	0.726	1.00							
	34 Підозріл.	0.611	0.711	0.721	1.00						
	35 Підпоряд.	0.231	0.124	0.117	0.615	1.00					
	36 Залежніс.	0.224	0.131	0.212	0.513	0.902	1.00				
	37 Доброзич.	0.351	0.126	0.113	0.214	0.413	0.415	1.00			
	38 Альтруїзм	0.144	0.131	0.211	0.135	0.435	0.440	0.544	1.00		
КОС	39 Комунікат.	0.734	0.621	0.611	0.601	0.503	0.542	0.631	0.661	1.00	
	40 Організац.	0.901	0.643	0.634	0.614	0.519	0.571	0.444	0.651	0.975	1.00

Таблиця Д.3

Кореляційна матриця показників індивідуально-психологічного компоненту майбутніх фахівців ТНШ																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1 ППТ	1.00	0.921	0.754	0.427															
2 СТ	0.921	1.00																	
3 РТ	0.754	0.445	1.00																
4 КТ	0.427	0.421	0.315	1.00															
5 ІТ	0.411	0.411	0.416	0.623	1.00														
6 АТ	0.235	0.215	0.201	0.315	0.211	1.00													
7 А	0.724	0.815	0.315	0.311	0.217	0.731	1.00												
8 В	0.724	0.211	0.874	0.425	0.734	0.234	0.277	1.00											
9 С	0.834	0.621	0.415	0.421	0.291	0.452	0.354	0.411	1.00										
10 Е	0.931	0.715	0.611	0.504	0.354	0.359	0.561	0.305	0.402	1.00									
11 F	0.235	0.215	0.201	0.304	0.295	0.422	0.577	0.441	0.431	0.534	1.00								
12 G	0.354	0.554	0.453	0.415	0.424	0.524	0.441	0.212	0.516	0.621	0.630	1.00							
13 H	0.915	0.815	0.701	0.625	0.519	0.613	0.356	0.431	0.231	0.244	0.341	0.424	1.00						
14 I	0.421	0.213	0.315	0.216	0.615	0.713	0.459	0.205	0.627	0.624	0.526	0.430	0.529	1.00					
15 L	0.521	0.754	0.319	0.214	0.212	0.211	0.711	0.213	0.211	0.631	0.522	0.346	0.401	0.524	1.00				
16 M	0.743	0.673	0.514	0.494	0.429	0.811	0.667	0.403	0.323	0.644	0.231	0.202	0.391	0.435	0.424	1.00			
17 N	0.831	0.835	0.723	0.618	0.511	0.412	0.431	0.504	0.202	0.413	0.411	0.526	0.429	0.229	0.420	0.523	1.00		
18 O	0.764	0.315	0.215	0.201	0.354	0.215	0.306	0.204	0.523	0.517	0.506	0.204	0.407	0.632	0.321	0.429	0.419	1.00	
19 Q1	0.921	0.715	0.611	0.594	0.484	0.201	0.452	0.354	0.411	0.423	0.419	0.502	0.503	0.323	0.334	0.224	0.203	0.431	1.00
20 Q2	0.956	0.701	0.855	0.743	0.791	0.316	0.659	0.901	0.754	0.711	0.517	0.127	0.624	0.223	0.302	0.721	0.711	0.624	0.831
21 Q3	0.914	0.702	0.506	0.353	0.215	0.212	0.201	0.424	0.454	0.462	0.213	0.534	0.524	0.333	0.513	0.429	0.533	0.331	0.411
22 Q4	0.721	0.351	0.301	0.271	0.212	0.315	0.329	0.216	0.378	0.415	0.317	0.435	0.322	0.401	0.201	0.541	0.224	0.214	0.205
23 EB	0.821	0.715	0.615	0.535	0.421	0.316	0.311	0.305	0.653	0.517	0.403	0.351	0.407	0.632	0.321	0.533	0.531	0.502	0.517
24 Кому к.	0.865	0.720	0.501	0.520	0.415	0.714	0.654	0.431	0.422	0.454	0.506	0.359	0.411	0.455	0.420	0.399	0.624	0.334	0.335
25 Інтел.	0.745	0.711	0.502	0.594	0.418	0.311	0.216	0.624	0.279	0.411	0.399	0.449	0.356	0.233	0.254	0.421	0.711	0.234	0.331
26 Невр.	-0.424	-0.511	-0.51	-0.417	-0.506	-0.315	-0.35	-0.505	0.311	0.233	0.211	0.205	0.144	0.315	0.354	0.311	0.254	0.411	0.415
27 Сп. Агр	-0.415	-0.325	-0.41	-0.516	-0.417	0.231	-0.311	-0.515	0.301	0.314	0.196	0.169	0.411	0.297	0.137	0.198	0.139	0.119	0.117
28 Депр.	-0.511	-0.522	-0.42	-0.511	-0.509	0.315	-0.517	-0.501	0.314	0.219	0.315	0.319	0.201	0.301	0.311	0.315	0.211	0.217	0.219
29 Подр.	-0.513	-0.419	-0.43	0.124	0.211	0.419	-0.419	0.214	0.516	0.217	0.511	0.497	0.317	0.754	0.415	0.411	0.219	0.315	0.311
30 Кому к.	0.861	0.725	0.711	0.514	0.215	0.901	0.715	0.217	0.512	0.715	0.519	0.525	0.319	0.414	0.311	0.520	0.859	0.319	0.391
31 Урівн.	0.634	0.713	0.810	0.614	0.519	0.302	-0.319	0.517	-0.519	0.319	0.517	0.494	0.401	0.615	0.319	0.319	0.815	0.413	0.475
32 Р. Агр.	-0.511	-0.515	-0.5	-0.519	-0.411	-0.315	-0.514	-0.435	0.319	-0.415	0.196	0.173	-0.32	0.199	0.198	0.217	0.145	0.117	0.193
33 Стр. Чут	-0.516	-0.526	-0.51	-0.517	-0.512	0.319	-0.511	-0.519	0.517	-0.411	0.417	0.435	0.396	0.519	0.315	0.417	0.291	0.415	0.315
34 Відкр.	0.679	0.583	0.525	0.679	0.251	0.711	0.891	0.251	0.411	0.423	0.314	0.429	0.124	0.215	0.417	0.239	0.459	0.198	0.187
35 Е-І	0.524	0.513	0.519	0.413	0.255	0.617	0.571	0.244	0.231	0.516	0.315	0.419	0.314	0.414	0.311	0.319	0.311	0.315	0.311
36 Ем. Лаб	-0.525	-0.512	-0.51	-0.511	-0.515	0.417	-0.514	-0.419	0.711	0.311	0.419	0.431	0.424	0.511	0.117	0.411	-0.43	0.431	0.215
37 М-Ф	0.615	0.591	0.613	0.602	0.599	0.311	0.521	0.555	0.239	0.315	0.317	0.467	0.394	0.419	0.315	0.371	0.634	0.315	0.311

Кореляційна матриця показників індивідуально-психологічного компоненту майбутніх фахівців ТПП		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	ППТ																			
2	СТ																			
3	РТ																			
4	КТ																			
5	ІТ																			
6	АТ																			
7	А																			
8	В																			
9	С																			
10	Е																			
11	F																			
12	G																			
13	H																			
14	I																			
15	L																			
16	M																			
17	N																			
18	O																			
19	Q1																			
20	Q2	1.00																		
21	Q3	0.730	1.00																	
22	Q4	0.789	0.424	1.00																
23	ЕВ	0.724	0.521	0.512	1.00															
24	Комук.	0.611	0.434	0.411	0.831	1.00														
25	Інтел.	0.734	0.331	0.349	0.411	0.413	1.00													
26	Невр.	0.111	0.513	0.211	0.401	0.124	0.213	1												
27	Сп. Агр.	0.21	0.311	0.215	0.201	0.139	0.119	0.411	1											
28	Депр.	0.349	0.413	0.223	0.411	0.311	0.213	0.433	0.439	1										
29	Подр.	0.215	0.434	0.427	0.613	0.315	0.317	0.454	0.519	0.634	1									
30	Комук.	0.623	0.319	0.517	0.831	0.926	0.411	0.224	0.139	-0.34	0.315	1								
31	Урівн.	0.719	0.317	0.529	0.875	0.651	0.517	-0.516	0.529	-0.61	0.651	0.673	1							
32	Р. Агр.	0.194	0.215	0.215	0.219	0.197	0.223	0.311	0.421	0.315	0.311	0.141	-0.411	1						
33	Стр. Чут.	0.435	0.417	0.311	0.711	0.315	0.319	0.425	0.439	0.623	0.329	0.324	0.624	0.654	1					
34	Відкр.	0.317	0.318	0.301	0.513	0.415	0.229	0.127	0.251	-0.32	0.401	0.619	0.413	0.351	0.459	1				
35	Е-І	0.405	0.315	0.451	0.431	0.517	0.511	0.311	0.305	0.301	0.502	0.471	0.411	0.523	0.677	0.513	1			
36	Ем. Лаб	0.244	0.319	0.517	0.713	0.315	0.413	0.511	0.613	0.675	0.519	0.652	-0.653	0.474	0.894	0.411	0.617	1		
37	М-Ф	0.705	0.31	0.517	0.519	0.621	0.634	0.315	0.307	0.904	0.302	0.675	0.637	0.533	0.621	0.633	0.629	0.631	1	

Кореляційна матриця показників емоційно-вольового компоненту майбутніх фахівців ТПП

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
РСР	Показники шкал														
	1 Заг.інтерн.	1.00													
	2 Інтерн. досягн.	0.904	1.00												
	3 Інтерн.невдач	-0.834	-0.821	1.00											
	4 Інтерн. сім.вз.	0.709	0.685	-0.711	1.00										
	5 Інтерн.вироб.дос.	0.891	0.874	-0.734	0.434	1.00									
СЕС	6 Інтерн.здоровя	0.789	0.735	-0.694	0.713	0.611	1.00								
	7 П1 Спокій	0.611	0.627	-0.654	0.714	0.634	0.844	1.00							
	8 П2 Енергійність	0.775	0.701	-0.709	0.644	0.891	0.911	0.739	1.00						
	9 П3 Піднесення	0.627	0.624	-0.654	0.539	0.694	0.835	0.654	0.813	1.00					
	10 П4 Упевненість	0.859	0.813	-0.814	0.315	0.823	0.543	0.714	0.851	0.744	1.00				
	11 П5 Інтерг. СЕС	0.724	0.653	-0.710	0.534	0.610	0.510	0.653	0.832	0.744	0.754	1.00			
ВСР	12 Вольовий СК.	0.89	0.881	-0.863	0.631	0.813	0.801	0.844	0.871	0.711	0.855	0.881	1.00		
	13 Наполегливість	0.854	0.815	-0.841	0.519	0.854	0.812	0.821	0.843	0.801	0.834	0.849	0.941	1.00	
	14 Самовладання	0.871	0.811	-0.835	0.734	0.817	-0.804	0.849	0.839	0.813	0.844	0.867	0.939	0.941	1.00

Додаток Е

Результати апробації психологічної програми розвитку професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва

Таблиця Е.1

Рівень мотиваційного компонента самовизначення випускників експериментальної та контрольної груп

Рівень мотиваційного компонента	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Високий	67,1	85,4*	66,7	70,1√
Середній	32,9	14,6*	33,3	26,4√
Низький				3,5√

Примітка: Рівень достовірності, $p < 0,05$.

* – Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;

√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Таблиця Е.2

Рівень мотиваційного компонента самовизначення першокурсників експериментальної та контрольної груп

Рівень мотиваційного компонента	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Високий	43,4	76,2*	45,6	54,4√
Середній	33,9	15,5*	33,8	29,5√
Низький	22,7	8,1*	20,6	16,1√

Примітка: Рівень достовірності, при $p < 0,05$.

* – Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;

√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Таблиця Е.3

Рівень розвитку компонента професійного спрямування випускників експериментальної та контрольної груп

Рівень розвитку компоненту професійних здібностей	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Високий	65,9	80,8*	65,1	66,3√
Середній	24,1	17,1	24,7	24,0
Низький	10,0	2,1*	10,2	9,7√

Примітка: Рівень достовірності, $p < 0,05$.

* – Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;

√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Продовження дод. Е

Таблиця Е.4

**Рівень розвитку компонента професійного спрямування
першокурсників експериментальної та контрольної груп**

Рівень розвитку компонента професійних здібностей	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Високий	47,5	61,3*	47,1	49,7√
Середній	30,5	28,5	30,8	32,1
Низький	22,0	10,2*	22,1	18,2√

Примітка: Рівень достовірності, $p < 0,05$.

* Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;
√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Таблиця Е.5

**Рівень розвитку індивідуально-психологічного компонента
самовизначення експериментальної та контрольної
груп випускників**

Рівень розвитку індивідуально-психологічного компонента	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Високий	65,1	81,0*	64,5	65,8√
Середній	25,5	16,1*	27,3	26,2√
Низький	9,4	2,3*	8,2	8,0√

Примітка: Рівень достовірності, $p < 0,05$.

* Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;
√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Таблиця Е.6

**Рівень розвитку індивідуально-психологічного
компонента самовизначення експериментальної та
контрольної груп першокурсників**

Рівень розвитку індивідуально-психологічного компонента	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Високий	42,9	69,4*	43,2	44,1√
Середній	32,4	19,9*	31,7	34,2√
Низький	24,7	10,7*	25,1	21,7√

Примітка: Рівень достовірності, $p < 0,05$.

* Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;
√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Продовження дод. Е

Таблиця Е.7

Рівень розвитку емоційно-вольового компонента самовизначення експериментальної та контрольної груп випускників

Рівень розвитку емоційно-вольового компонента	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Високий	31,7	51,2*	33,4	31,3√
Середній	51,1	40,6*	51,3	54,0√
Низький	17,2	8,2*	15,3	14,7√

Примітка: Рівень достовірності, $p < 0,05$.

* Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;
√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Таблиця Е.8

Рівень розвитку емоційно-вольового компонента самовизначення експериментальної та контрольної груп першокурсників

Рівень розвитку емоційно-вольового компонента	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Високий	21,5	31,9*	22,8	21,8√
Середній	46,2	56,0*	45,6	46,1√
Низький	32,3	12,1*	31,6	32,1√

Примітка: Рівень достовірності, $p < 0,05$.

* Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;
√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Таблиця Е.9

Інтегральний показник компонентів самовизначення майбутніх фахівців ТПП експериментальної та контрольної груп випускників

Компоненти самовизначення	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Мотиваційний	7,7±0,65	9,4±0,49*	7,6±0,31	7,8±0,51√
Професійної спрямованості	8,1±0,74	9,3±0,37*	7,9±0,34	8,2±0,42√

Додатки

Закінчення дод. Е

Закінчення табл. Е.9

Компоненти самовизначення	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Індивідуально-психологічний	6,1±0,59	8,4±0,48*	6,0±0,31	6,2±0,39√
Емоційно-вольовий	4,9±0,39	7,4±0,35*	4,8±0,15	5,1±0,21
Інтегральний показник самовизначення	6,7±0,59	8,6±0,42	6,6±0,28	6,8±0,39

Примітка: Рівень достовірності, $p < 0,05$.

* Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;
√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Таблиця Е.10

Інтегральний показник компонентів самовизначення майбутніх фахівців ТПП експериментальної та контрольної груп першокурсників

Компоненти самовизначення	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
Мотиваційний	6,2±0,67	7,9±0,36*√	6,0±0,23	6,5±0,31√
Професійної спрямованості	5,1±0,42	6,3±0,31*√	5,9±0,21	5,0±0,25√
Індивідуально-психологічний	5,2±0,51	7,3±0,35*√	5,1±0,15	5,2±0,31√
Емоційно-вольовий	4,0±0,43	6,3±0,27*√	3,9±0,13	4,1±0,15√
Інтегральний показник самовизначення	5,1±0,51	6,9±0,32*√	4,9±0,18	5,2±0,25

Примітка: Рівень достовірності, $p < 0,05$.

* Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;
√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Наукове видання

КОРОЛЬЧУК Микола Степанович,
ДРОЗДОВА Юлія Валентинівна,
КОРОЛЬЧУК Валентина Миколаївна,
ОСЬОДЛО Василь Ілліч,
СИПЛИВИЙ Анатолій Маркович

**ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО
САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ**

Монографія

Редактор Л.В. Білокопитова
Дизайн обкладинки Г.В. Поліщук
Комп'ютерне верстання С.К. Слижень

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 16,28. Тираж 300 пр. Зам. 763.

Видавець і виготовлювач

Київський національний торговельно-економічний університет
вул. Кіото, 19, м. Київ-156, Україна, 02156

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серія ДК № 4620 від 03.10.2013 р.