


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**


До захисту допустити
Завідувач кафедри
Олена СТУЛІКА 
«20» грудня 2022 р.

Кваліфікаційна робота
за освітнім ступенем «Магістр» на тему:
**«ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО СПРЯМУВАННЯ ДО
СТАРТАПУ В СФЕРІ БІЗНЕСУ ЛЮДЕЙ РІЗНИХ ВІКОВИХ
КАТЕГОРІЙ»**

студентки психолого-педагогічного
факультету спеціальності 053
Психологія (Практична психологія)
освітнього ступеня «Магістр»
Боровської Ксенії Григорівни

Науковий керівник:
Стуліка Олена Борисівна
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології

Рецензент:
Єльчанінова Тетяна Миколаївна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології Харківського
національного педагогічного інституту
ім Г.С.Сковороди

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою ЄКТС 93 А
Секретар ЕК Анастасія ВАГАБОВА 
«20» грудня 2022 р.

Київ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ МОТИВАЦІЇ.....	7
1.1. Мотивація як психологічний феномен.....	7
1.2. Теорії мотивації в психології.....	11
1.3. Мотиваційна спрямованість особистості.....	20
Висновки до розділу 1	23
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ЗАПОЧАТКУВАННЯ НОВОГО У ЛЮДЕЙ РІЗНИХ ВІКОВИХ КАТЕГОРІЙ.....	24
2.1. Процес формування мотивації до започаткування нового.....	24
2.2. Психологічні особливості розвитку людини у дорослому віці.....	28
2.3. Вікові особливості як критерій формування мотивації до започаткування нового.....	34
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО УСПІХУ І МОТИВАЦІЇ УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ У ПІДПРИЄМЦІВ РІЗНИХ ВІКОВИХ КАТЕГОРІЙ.....	38
3.1. Планування та обґрунтування методів дослідження.....	38
3.2. Аналіз результатів констатувального дослідження.....	40
3.3. Тренінгова програма з формування мотивації до успіху і мотивації уникнення невдач.....	55
Висновки до розділу 3.....	63
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67
ДОДАТКИ.....	72

ВСТУП

У всьому світі все частіше можна почути слово «стартап». Термін «стартап» прийшов в українську мову з англійських країн, де він здавна вживався. Загалом, стартап – це будь-який молодий бізнес, який починається «з нуля». Останнім часом підприємцям-новаторам не приділяли особливої уваги, але за останні роки ситуація суттєво змінилась.

Сьогодні все більше дослідників і експертів говорять про їхній потенціал. Стартапи все частіше ототожнюються не лише зі сферою високих технологій, а й з будь-яким бізнесом-початківцем.

З цієї причини сектор підприємництва в нашій країні сьогодні має розвиватися швидше. Це зростання потребує розуміння факторів, що впливають на діяльність підприємців і, зокрема, сприяють появі нових підприємців-стартапів. Тому серед актуальних питань розвитку сучасного підприємництва є визначення резервів зростання підприємництва країни. Необхідність розвитку підприємництва висуває вивчення вікових особливостей підприємців-початківців до актуальних проблем.

Досягти високих показників продуктивності, якості праці та задоволеності ними можна лише за умови врахування особливостей мотивації підприємця. Вітчизняні та зарубіжні концепції життєвого шляху людини свідчать про вікову динаміку особистісної мотивації, її ключову роль у зміні періодів життя.

Незважаючи на важливість розгляду вікових особливостей мотивації підприємницької діяльності, мотивація в психологічному контексті розвитку здебільшого вивчається у зв'язку з дитинством і юністю. Набагато менше даних про мотивацію дорослої людини. Виявлення вікових особливостей мотивації до підприємницької діяльності дозволить не тільки зробити його діяльність більш інтенсивною і якісною, а й значною мірою розширити можливості саморозвитку підприємця.

Як зазначалося вище, актуальною проблемою для нашої країни є залучення нових людей до підприємницької діяльності. Отже, вирішення відповідних завдань потребує розуміння того, в якому віці люди вважають за краще відкривати власну справу та як вікові особливості впливають на успішність ведення бізнесу.

Немає сумніву, що особистість підприємця-початківця також має велике значення. Насамперед ціннісні орієнтації, інтереси, готовність ризикувати, її спрямованість на підприємницьку діяльність.

Розвиток стартап підприємництва вже тривалий час є актуальним завданням для економіки нашої країни, що, своєю чергою, робить актуальним дослідження особистості підприємця, його вікових особливостей, мотиваційної спрямованості. Тому ми вважаємо тему кваліфікаційної роботи «Особливості мотиваційного спрямування до стартапу в сфері бізнесу людей різних вікових категорій» актуальною.

Об'єкт дослідження - мотиваційна спрямованість особистості.

Предмет дослідження - процес формування мотиваційної спрямованості особистості до започаткування нового у сфері бізнесу у людей різного віку.

Мета роботи: теоретично обґрунтувати і емпірично визначити особливості мотиваційного спрямування до стартапу в сфері бізнесу людей різних вікових категорій, розробити тренінгову програму, спрямовану на переключення мотиву "уникнення невдач" на мотив "до успіху" у підприємців-стартапів.

Гіпотеза: високий рівень мотивації до уникнення невдач (орієнтація на захист) перешкоджає успіху стартапу у осіб дорослого віку.

Об'єкт, предмет та мета роботи обумовлюють постановку наступних завдань дослідження:

1. Охарактеризувати феномен мотивації в психології.

2. Визначити особливості формування мотиваційної спрямованості особистості.
3. Дослідити психологічні особливості розвитку людини у дорослому віці.
4. Проаналізувати вікові особливості при формуванні мотивації до започаткування нового.
5. Експериментально визначити особливості впливу рівня мотивації до уникнення невдач (орієнтація на захист) на здатність досягати мети (мотивація досягнення успіху).

Для розв'язання дослідницької проблеми був застосований комплекс **теоретичних та практичних методів**, вибір та поєднання яких зумовлені предметом, метою та завданнями дослідження. До комплексу увійшли такі методи: теоретико-методологічний аналіз; метод узагальнення - для узагальнення теоретичного та експериментального матеріалу та формування висновків; гіпотетичний метод – для розробки гіпотези та її підтвердження або спростування в ході дослідницької роботи; методики: особистісний опитувальник "Велика п'ятірка" (5PFQ) (А. Б. Хромов), тест рівня особистісної готовності до ризику А. М. Шуберта, опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху, опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації уникнення невдач.

Теоретико-методологічними основами дослідження виступають: аналіз поняття "мотивація" (Є.П. Ільїн, С.Л. Рубінштейн, О.Г. Ковальов, О.М. Леонтьєв, Б.В. Зейгарнік, Х. Мюррей, Дж. Аткинсон, К.К. Платонов, Р.С. Немов, А.К. Маркова, Л.І. Божович, Д. Узнадзе, Ш. Магомед-Емінов); розгляд мотива як категорії мотивації (С.С. Занюк, Вілюнас); аналіз потреби як категорії мотивації (Е. Берн, Е. Мейо, Г. Мюррей, М. Туган-Барановський); положення про мотивацію О.М. Леонтьєва, розроблені у межах діяльнісного підходу; змістовні теорії мотивації (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд); процесуальні теорії мотивації (Врум, Адамс, Портер-Лоулер, Локк); теорія мотивації ERG К. Альдерфера; теорія "Х" та "У" Д. Мак-

Грегора; періодизація психічного розвитку особистості Ш. Бюлер, теорія психосоціального розвитку особистості Е. Еріксона, вікова періодизація розвитку Г. Крайга, вікова періодизація на основі системної концепції мотивації Б.М. Рижова.

Практична значущість: розроблена тренінгова програма, яка може бути використана практичними психологами при роботі з підприємцями "ранньої зрілості" і "середньої зрілості" (за Еріксоном), які мають труднощі з досяганням мети; в яких спостерігається надто високий і високий рівень мотивації до уникнення невдач; такі риси як відособленість (уникають виконання доручень, недбалі у виконанні своїх обов'язків та обіцянок), імпульсивність (рідко виявлять у житті вольові якості, живуть, намагаючись не ускладнювати своє життя в пошуках "легкого життя"), занадто обережні щодо схильності ризикувати.

Апробація та впровадження результатів кваліфікаційного дослідження. Матеріали дослідження представлені в публікаціях:

1. Боровська К.Г. Особливості процесу формування мотивації до започаткування нового у підприємців дорослого віку. Current issues of science, prospects and challenges: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the III International Scientific and Theoretical Conference, November 25, 2022. Sydney, Australia: European Scientific Platform. 176 с.

Структура кваліфікаційної роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 66 сторінках. У тексті вміщено 2 таблиці, 9 рисунків. Додатки викладено на 72 сторінці. У списку використаних джерел 73 найменування, що охоплюють 5 сторінок. Робота має емпіричний характер.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ МОТИВАЦІЇ

1.1 Мотивація як психологічний феномен

Термін «мотивація» різними дослідниками розуміють по-своєму. Наприклад, на думку В. К. Вілюнаса, мотивація — це сукупна система процесів, що відповідають за спонукання та діяльність. А К. К. Платонов вважає, що мотивація - це психічний феномен, який є сукупністю мотивів.

Мотивація є основою будь-якої діяльності, оскільки вона є механізмом активності особистості, інтересу людини до діяльності.

Відповідно до положень про мотивацію О. М. Леонтьєва діяльність людини є не тільки цілеспрямованою, а й мотивованою. Мета діяльності – це те, до чого вона спрямована і яким має бути її безпосередній результат.

Мотив - це «той результат, тобто предмет, заради якого здійснюється діяльність» [36]. Він постає як «...то об'єктивне, у чому ця потреба конкретизується в даних умовах і на що спрямовується діяльність як на спонукаючу її» [46]. Мотив — це системна якість, що проявляється в його здатності спонукати і спрямовувати діяльність [26].

Мотив - саме він визначає прагнення людини до цієї, а не будь-якої іншої мети. Мотив є необхідною складовою діяльності людини, її цілеспрямовані дії завжди викликані певними причинами, вона виконує їх для чогось важливого для неї.

Генетично першоосновою мотивації людини є її первинні та вторинні потреби. Людям завжди потрібні їжа, питво, одяг, різноманітні предмети та явища у світі, знання про них, необхідні для підтримки та розвитку їхнього життя. Ці потреби усвідомлюються і переживаються людиною, завдяки чому вона має стимул діяти для їх задоволення.

У результаті задоволення чи незадоволення потреб людини виникають певні почуття та емоції. Вони також спонукають її діяти, але не самі по собі. Адже людина діє, працює, творить, щоб не лише відчувати задоволення

чи уникнути незадоволення, вона прагне до якогось об'єктивного результату, що відповідає її потребам. Таким чином, почуття є одним із мотивів діяльності людини, оскільки безпосередньо пов'язані з її потребами. Виходячи з потреб і почуттів у людей формуються їх різні інтереси (до певної сфери роботи, до наукових знань, до мистецтва тощо), що також відіграє важливу роль у мотивації їх діяльності. Важливим підштовхуванням людини до дії є також її ідеали та переконання [28].

Потреби та інтереси людини можна задовольнити лише за допомогою певних об'єктів, тобто предметів чи явищ зовнішнього світу. Тому мотивація діяльності людини завжди пов'язана з їх об'єктом. У цьому можна переконатися, проаналізувавши кожен вчинок людини та її мотиви. Дії студента, який будує, а потім запускає модель літака, можна виправдати, мотивуючим його інтересом до авіації, професії пілота, яку він вирішив опанувати після закінчення навчання. Віра учня в необхідність підтримки порядку в класі може бути мотивом його дисциплінованої поведінки, а також мотивом його критики безладу в школі.

Таким чином, мотивами називають потреби, почуття, інтереси, переконання та інші підштовхування людини до діяльності через вимоги її життя.

Мотиви діяльності відіграють велику роль у житті кожної людини та суспільства в цілому. Характер і ефективність діяльності людини багато в чому залежить від змісту і характеру мотивів. Великі успіхи радянських людей у підвищенні продуктивності праці, у наукових відкриттях, літературі, мистецтві визначені насамперед високими і благородними мотивами служіння батьківщині, палкої любові до неї.

Первинні, органічні потреби є вродженими у людини. За своєю природою, як і всі тварини, вона потребує їжі, пиття, захисту тощо. Але вони також еволюціонують, зрештою формуючись у процесі набуття індивідуального досвіду в результаті її взаємодії із зовнішнім світом. У процесі цієї взаємодії у неї формуються різноманітні вторинні потреби [35].

Мотивація, таким чином, є абсолютним феноменом, результатом багатоступінчастої, так чи інакше організованої взаємодії ряду компонентів, що утворюють одне ціле.

Розрізняють такі види мотивації людини:

- Зовнішня мотивація — це мотивація, пов'язана не зі змістом діяльності, а зумовлена зовнішніми обставинами (участь у змаганнях на здобуття призу тощо).

- Внутрішня мотивація — це мотивація, пов'язана зі змістом діяльності, а не із зовнішніми обставинами (заняття спортом, оскільки це викликає позитивні емоції тощо).

- Позитивна мотивація — це мотивація, заснована на позитивних стимулах (якщо я не вередливий, батьки дозволяють мені грати в комп'ютерні ігри тощо).

- Негативна мотивація — це мотивація, заснована на негативних стимулах (якщо я не сварюся, батьки не будуть мене лаяти тощо).

- Стійка мотивація — це мотивація, заснована на природних потребах людини (втамування спраги, голоду тощо).

- Нестійка мотивація — це мотивація, яка потребує постійної зовнішньої підтримки (кинути палити, схуднути тощо).

Стійка і нестійка мотивація відрізняється в залежності від типу. Існує два основних види мотивації: «навіщо» або «від чогось» (це часто називають методом «батога і пряника») [13].

Але існують додаткові види мотивації:

Індивідуальна мотивація, спрямована на підтримання саморегуляції (спрага, голод, уникнення болю, підтримання температури тощо)

Групова мотивація (турбота про потомство, пошук свого місця в суспільстві, підтримка структури суспільства тощо).

Пізнавальна мотивація (ігрова діяльність, дослідницька поведінка) [24].

Крім того, існують окремі мотиви, які керують вчинками людини:

Мотивом самоствердження є бажання самоствердитися в суспільстві, здобути певний статус і повагу. Іноді це прагнення приписують мотивації престижу (прагнення досягти і зберегти більш високий статус).

Мотивом ідентифікації є бажання бути схожим на когось (авторитет, кумир, батько тощо).

Мотивом влади є прагнення людини впливати на інших, керувати ними, контролювати їхні дії.

Процесуальні та матеріальні мотиви - спонукання до дії не у вигляді зовнішніх факторів, а процесу та змісту діяльності. Зовнішні мотиви — це фактори, які спонукають до дій поза діяльністю (престиж, матеріальні блага тощо).

Мотивом саморозвитку є прагнення до особистісного зростання, реалізації його потенціалу.

Мотивом досягнення є бажання досягти кращих результатів і оволодіти навичками в чомусь.

Просоціальні мотиви (суспільно значущі) - мотиви, пов'язані з почуттям обов'язку, відповідальності перед людьми.

Мотив афіліації (приєднання) - бажання встановлювати і підтримувати контакт з іншими людьми, контактувати і приємно спілкуватися з ними [12].

Кожна форма мотивації відіграє дуже важливу роль у вивченні психології та поведінки людини. Для вивчення факторів впливу на мотивацію людини використовуються мотиваційні теорії.

1.2. Теорії мотивації в психології

Теорії мотивації вивчають і аналізують потреби людини, їх зміст і те, як вони пов'язані з її мотивацією. Вони намагаються зрозуміти, що спонукає людину до певної діяльності, які потреби мотивують її поведінку. Вивчення цих потреб призвело до появи основних напрямків:

- Змістовні теорії мотивації
- Процесуальні теорії мотивації

Змістовні теорії мотивації аналізують фактори, що впливають на мотивацію. Здебільшого вони зосереджені на аналізі людських потреб. Змістовні теорії описують структуру потреб та їх зміст, а також те, як вони пов'язані з мотивацією особистості. Упередження створюються, щоб зрозуміти, що спонукає людину діяти зсередини. Основними теоріями в цій області є: теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія ERG Альдерфера, теорія набутих потреб Макклелланда і двофакторна теорія Герцберга [46].

Теорія ієрархії потреб А. Маслоу.

Основні положення:

- людина завжди відчуває потребу в чомусь;
- сильно виражені людські потреби можна згрупувати;
- групи потреб розташовуються ієрархічно;
- незадоволені потреби спонукають людину до дії; задоволені потреби є

мотивацією:

- місце задоволених потреб займають незадоволені;
- у нормальному стані людина відчуває кілька потреб, які взаємодіють

одна з одною;

– спершу людина задовольняє потреби з основи піраміди, потім на людину починають впливати потреби на вищому рівні;

- людина може задовольняти потреби на вищому рівні багатьма способами, на відміну від потреб на нижчому рівні [72].

Піраміда потреб Маслоу складається з п'яти ступенів (рис.1.2.1).

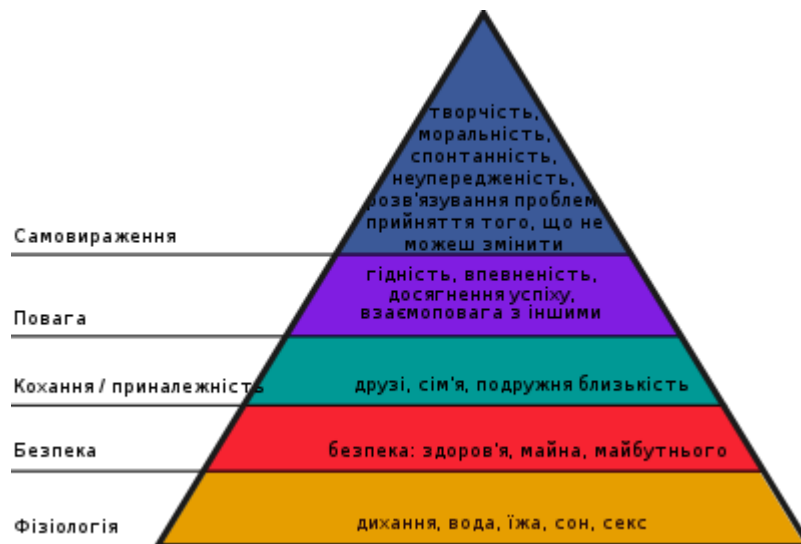


Рис.1.2.1. Піраміда потреб А. Маслоу

Фізіологічні потреби (перший ступінь піраміди) притаманні всім живим організмам нашої планети, відповідно, і кожній людині. І якщо людина їх не задовольняє, то вона просто не зможе існувати і не зможе повноцінно розвиватися. Звичайно, без задоволення фізіологічних потреб людина не зможе нормально працювати, займатися підприємницькою та будь-якою іншою діяльністю. Такими потребами є дихання, харчування, сон тощо.

Безпека (другий ступінь піраміди). Ця група включає потреби в безпеці та стабільності. Щоб зрозуміти суть, можна розглянути на прикладі немовлят - ще без свідомості, вони підсвідомо прагнуть, вгамувавши спрагу і голод, бути захищеними. І тільки любляча мати може подарувати їм це відчуття. Так само, але в іншій, м'якій формі, ситуація з дорослими: з міркувань безпеки вони прагнуть, наприклад, застрахувати своє життя, встановити міцні двері, поставити замки тощо.

Любов і приналежність (третій ступінь піраміди). Це стосується соціальних потреб. Вони відображаються в таких прагненнях, як заведення нових знайомств, пошук друзів і супутників життя, причетність до будь-якої групи людей. Людині потрібно виявляти любов і приймати її по відношенню

до себе. У соціальному оточенні людина може відчуті свою корисність і значущість. І саме це спонукає людей до задоволення соціальних потреб.

Визнання (четвертий ступінь піраміди). Після того, як людина задовольнила потребу в любові та належності до суспільства, безпосередній вплив оточуючих зменшується, а в центрі уваги — бажання бути поважним, прагнення до престижу та визнання різних проявів своєї індивідуальності (талантів, якостей, навичок). І лише в разі успішної реалізації свого потенціалу і після досягнення визнання важливих людей він приходиться до впевненості в собі.

Самореалізація (п'ятий ступінь піраміди). Цей ступінь є останнім і містить духовні потреби, які виражаються в прагненні розвиватися як особистість або духовна особистість, а також продовжувати реалізовувати свій потенціал. Як результат – творча активність, участь у культурних заходах, бажання розвивати свої таланти та здібності. Крім того, людина, яка зуміла задовольнити потреби на більш ранніх рівнях і «залізла» на п'яту, активно шукає сенс життя, активно вивчає світ, намагається сприяти покращенню світу; може почати формувати нові думки та переконання [72].

Теорія ERG Альдерфера [12].

Створюючи свою теорію, Клейтон Альдерфер в основному виходив з того, що потреби всіх людей можна систематизувати в окремі групи, які можуть нагадувати піраміду потреб Абрахама Маслоу. Тому їх, до речі, часто порівнюють. Але теорія Альдерфера відрізняється від піраміди Маслоу тим, що, згідно з нею, існує лише три групи потреб (звідси назва теорії - ERG):

Existence (існування) - потреби існування, до яких належать фізіологічні потреби та потреби в безпеці;

Relatedness (спорідненість) - потреби в спілкуванні, що відображають соціальну природу людини. До них належать прагнення людини зайняти місце у світі, потреба в самоствердженні, визнанні, мати сім'ю та бути її частиною;

Growth (зростання) - потреби зростання, які є потребами людини, пов'язані з її бажанням розвиватися і рости особистісно.

Усі три групи потреб у теорії Альдерфера розташовані в ієрархічному порядку, як у піраміді Маслоу. Але між цими двома теоріями є дуже важлива відмінність, яка полягає в тому, що, згідно з пірамідою Маслоу, переміщення від однієї потреби до іншої може відбуватися лише знизу вгору: наприклад, тільки коли задоволені нижчі потреби, можна задовольнити вищі потреби тощо. Альдерфер наполягає у своїй теорії, що рух можна виконувати в обох напрямках – і вниз, і вгору. Рух вгору відбувається, коли потреби найнижчого ступеня не задоволені, а рух вниз відбувається, коли потреби найвищого ступеня не задоволені.

Теорія Маслоу відрізняється від теорії Альдерфера лише тим, що, за Маслоу, рух від потреби до потреби можливий лише знизу вгору. Альдерфер вважає, що рух можливий в обох напрямках. Вгору, якщо задовольняються потреби нижчого рівня, і навпаки. Крім того, якщо потреба у вищому рівні не задоволена, потреба в нижчому рівні зростає, і увага людини переміщується на цей нижчий рівень [46].

Теорія набутих потреб МакКлелланда [38].

Девід МакКлелланд розділив усі потреби на три великі групи. До них належать потреби у владі, потреби в успіху та потреби у причетності.

1. Потреби у владі - найбільш пріоритетні. Вони зумовлені навчальним і життєвим досвідом людини і полягають у тому, що людина прагне керувати вчинками інших людей як спосіб суттєвого впливу на них. Люди з переважною потребою у владі, в свою чергу, поділяються на два типи.

До першого типу належать люди, які прагнуть влади заради влади. Їх приваблює здатність командувати та впливати на інших людей. Інтереси суспільства чи організації для них мають другорядне значення.

До другого типу належать люди, які прагнуть влади для вирішення колективних соціальних проблем або завдань в організації. Як тільки ці люди досягають відповідного авторитету, вони ставлять певні завдання перед

групою людей і вже беруть участь з ними в процесі досягнення будь-яких групових цілей. Поруч із ними вони шукають найкращий спосіб мотивувати людей досягти їх. Потреба у владі для цієї категорії людей — це аж ніяк не прагнення до самоствердження для задоволення марнославства, а прагнення виконувати відповідальну роботу щодо керування іншими людьми, спрямоване на вирішення соціальних чи організаційних проблем.

2. Потреби успіху задовольняються лише тоді, коли розпочата робота успішно доведена. Люди, які прагнуть до успіху, беруться за завдання підвищеної складності та хочуть отримати відгук про свою роботу та діяльність загалом. Наприклад, прагнення керівника організації до успіху може проявлятися в ініціативності, прагненні до виправданого ризику. У тому випадку, якщо він боїться невдачі, він намагатиметься не брати участь у подібних заходах, де необхідно проявляти ініціативу та брати відповідальність. Така людина буде прагнути звести до мінімуму ймовірність того, що його імідж буде зіпсовано.

Потреба до успіху як мотивація досягнення притаманна переважній більшості людей. Але її розвиток у кожної людини різний. Проте саме цей рівень визначатиме ефективність діяльності людини та її професійну успішність у всіх сферах.

3. Потреби у причетності також називаються потребами в співучасті. Вони можуть виражатися в прагненні до культурних, інтелігентних і дружніх стосунків з оточуючими. Але люди з переважною потребою в причетності часто прагнуть не тільки налагодити добрі стосунки з іншими людьми, а й знайти підтримку та схвалення в очах людей, які для них важливі та авторитетні.

Теорія двох факторів Герцберга [54].

Його теорія виникла завдяки зростаючій потребі з'ясувати вплив матеріальних (гігієнічних) і нематеріальних (мотивуючих) факторів на мотивацію людини.

Гігієнічні фактори, або фактори здоров'я, — це фактори, пов'язані з середовищем, в якому відбувається робота. Термін «гігієнічні» був запозичений Герцбергом з медичної термінології, де він позначає фактори, які допомагають підтримувати здоров'я, але не обов'язково покращують його.

Серед найважливіших гігієнічних факторів можна виділити такі:

- політика фірми та адміністрації;
- безпека праці;
- комфортні умови праці;
- прийнятна освітленість, гарне опалення тощо;
- графік роботи;
- оплата праці;
- наявність оплачуваних святкових днів;
- наявність лікарняного;
- проведення заходів у галузі соціального забезпечення, охорони здоров'я та інших соціальних програм;
- відносини з колегами та керівництвом;
- рівень прямого контролю роботи.

Гігієнічні фактори майже ніколи не викликають повного відчуття задоволення і не мають підбадьорливого впливу на діяльність людини. Але через їхню присутність можна запобігти почуттю незадоволеності; якщо вони відсутні, це може викликати почуття невдоволення та роздратування.

Мотивуючі фактори, які також називаються мотиваторами, безпосередньо пов'язані з природою діяльності. Вони сприяють підвищенню задоволеності роботою і розглядаються як незалежна група потреб, яку в підсумку можна назвати потребою у зростанні.

До основних мотиваційних факторів можна віднести наступне:

- успіх;
- суспільне визнання;
- цікавий зміст діяльності;

- наявність можливості зростати професійно;
- ступінь відповідальності;
- службове становище.

Суспільне визнання дає людині почуття самоповаги та власної гідності, що має говорити керівнику про необхідність інформування працівника про добре виконану роботу. Ще один важливий фактор – діяльність працівника. Слід пам'ятати, що одноманітна робота не є задоволенням, а творча й різнобічна діяльність, навпаки, стимулює зростання, запобігає затримкам, прогулам тощо. Крім того, для багатьох людей основним мотиватором є кар'єрне зростання і наявність додаткової відповідальності.

Процесуальні теорії мотивації аналізують, як людина розподіляє зусилля для досягнення нових цілей і який тип поведінки вона оберє. У процесуальних теоріях поведінка людини визначається не тільки потребою, а є функцією її сприйняття та очікувань, пов'язаних з конкретною ситуацією, і можливими наслідками типу поведінки, який обрала особа. Сьогодні існує понад 50 процесуальних теорій мотивації, але найважливішими в цьому напрямку є теорії Врума, Адамса, Портера-Лоулера, Локка [46].

Теорія мотивації Врума [37].

Сенс теорії мотивації Врума полягає в тому, що автор у ній показує не механізм чи його структуру, а процес, який приводить їх у дію, тобто як людина за певних умов життя приймає рішення, що впливають на її подальшу поведінку.

Якщо дії людини раціональні, вона очікує, що вони дадуть конкретні результати. Однак це не означає, що мета гарантована або що людина обдумала всі альтернативні способи поведінки і усвідомлює будь-які наслідки. Для інтерпретації її дій недостатньо того, що людина розуміє мету чи суть бажаного результату. Щоб спрогнозувати поведінку людини, необхідно усвідомлювати не лише її уподобання та мотиви, а й знати її переконання щодо пріоритетного шляху досягнення бажаних результатів. Це перша передумова теорії Врума.

Друга передумова полягає в тому, що людина в будь-який момент часу вибиратиме між кількома результатами, такими як X і Y, або X, або Y, або їй буде все одно, якого результату вона досягне. І її вибір буде залежати від того, наскільки сильне його бажання і наскільки приваблива для нього мета.

Для опису переваг, а також для їх вимірювання необхідно застосувати поняття валентності (суб'єктивної цінності). Це поняття передбачає суб'єктивні оцінки, але не об'єктивні критерії. Мета, яка має об'єктивну привабливість, наприклад підняти матеріальний рівень життя, може в певній ситуації комусь бути малозначним фактором, тобто людина вибере найцікавіший вид діяльності з низьким рівнем доходу. Наявність більшої суб'єктивної цінності передбачає більшу суб'єктивну значущість. Ця суб'єктивність означає, крім іншого, індивідуальну цінність результату. Комусь важливо реалізувати себе, іншим зробити кар'єру, іншим приносити соціальну вигоду тощо.

Чим вища валентність результату (більше нуля, за інтерпретацією Врума), тим більше цей результат переважний і тим більше зусиль людина докладе для його досягнення. Низька валентність (нижче нуля) означає небажаний результат і бажання людини не досягати його. Нульова валентність означає байдужість людини до результату.

Згідно з припущеннями Врума, позитивний результат можна передбачити лише з певним ступенем ймовірності, іншими словами, людина оцінює як привабливість самого результату, так і ймовірність того, що заходи, які вона вживає, приведуть до нього. Ця суб'єктивна ймовірність називається очікуванням.

Очікування можна виміряти в діапазоні від 0 до 1, як і будь-яке інше значення, що характеризується ймовірністю. Чим ближча очікувана ймовірність до 1, тим сильніше впевненість людини в тому, що її дії дадуть бажаний результат. Якщо очікувана ймовірність дорівнює 0, людина вважає свої шанси вкрай низькими і впевнена, що ніякі дії не можуть привести її до бажаного результату.

Теорія рівності (справедливості) Адамса [73].

Ця теорія стверджує, що людина оцінює ефективність мотивації не на основі певних факторів, а на основі оцінок винагород, які отримують інші люди за подібних обставин. Мотивація розглядається не з точки зору потреб особистості, а на основі її порівняння з іншими. Йдеться про суб'єктивні оцінки, і люди порівнюють свої зусилля та результати із зусиллями та результатами інших. І тут є три варіанти: недооцінка, справедлива оцінка, завищена оцінка (переоцінка).

Модель Портера-Лоулера (автори американські психологи Лейман Портер та Едвард Лоулер) [31]. Їхня всеосяжна теорія мотивації включає частини теорії очікувань Врума та теорії справедливості Адама. У цій моделі є п'ять змінних: прикладені зусилля, сприйняття, отримані результати (досягнення), винагорода та ступінь задоволення.

Відповідно до цієї теорії, результати залежать від зусиль, здібностей і характеристик людини та від усвідомлення нею своєї ролі. Рівень зусиль визначає цінність винагороди і ступінь впевненості в тому, що зусилля дійсно забезпечать певну винагороду. Існує також відповідність між винагородою та результатами, тобто людина задовольняє свої потреби, завдяки винагороді за досягнення певного результату.

Теорія постановки цілей Е. Локка [10].

Вихідним пунктом цієї теорії є те, що поведінка людини визначає цілі, які вона ставить перед собою, оскільки саме для їх досягнення вона здійснює певні дії. Важливо відзначити, що цілепокладання — це свідомий процес, а свідомі наміри та цілі людини визначають її поведінку. Керуючись емоційними переживаннями, людина оцінює події, що відбуваються навколо. Виходячи з цього, вона ставить цілі, має намір їх досягти, і діє на основі цих цілей певним чином. Виявляється, що обрана стратегія дій призводить до певних результатів, які приносять людині задоволення.

1.3. Мотиваційна спрямованість особистості

Мотиваційна спрямованість – це властивість, що утворює систему особистості, характеризується основними потребами, інтересами, мотивами, установками, цінностями, схильностями, спрямованістю людей, орієнтуючі діяльність особистості незалежно від ситуацій, що складаються [14].

Слід зазначити, що спрямованість особистості завжди соціально детермінована і формується у навчально-виховному процесі. Спрямованість – це установки, які стали властивістю особистості і проявляються в таких формах, як потяг, бажання, прагнення, інтерес, схильність, ідеали, світогляд, переконання. Крім того, в основі всіх форм спрямованості особистості лежить мотив діяльності.

Надамо коротку характеристику кожної з форм спрямованості в ієрархічному порядку.

Перш за все, слід зупинитися на потязі. Прийнято вважати, що потяг – це найбільш примітивна, за своєю суттю біологічна форма спрямованості. З психологічної точки зору це психічний стан, що виражає недиференційовану, неусвідомлену або недостатньо усвідомлену потребу. Як правило, потяг є минулим явищем, оскільки представлена в ньому потреба або згасає, або усвідомлюється, перетворюючись на бажання [4].

Бажання – це усвідомлена потреба і потяг до чогось цілком зрозумілого. Бажання, яке є цілком усвідомленим, має спонукальну силу. Це загострює усвідомлення мети майбутньої дії та побудову її плану. Ця форма спрямованості характеризується усвідомленням не тільки своїх потреб а й можливих шляхів їх задоволення.

Наступна форма спрямованості – прагнення. Прагнення виникає тоді, коли в структуру бажання включається вольовий компонент. Тому прагнення часто розглядається як цілком певне спонукування до діяльності [9].

Найбільш чітко характеризує спрямованість особистості її інтереси. Інтерес – це специфічна форма прояву пізнавальних потреб, що забезпечує

спрямованість особистості на розуміння цілей діяльності і тим самим сприяє орієнтації особистості в навколишній дійсності.

Суб'єктивно інтерес проявляється в емоційному тоні, що супроводжує процес пізнання або увагу до певного об'єкта. Однією з найважливіших характеристик інтересу є те, що при його задоволенні він не згасає, а, навпаки, викликає нові інтереси, що відповідають вищому рівню пізнавальної діяльності.

Інтереси є найважливішою рушійною силою пізнання навколишньої дійсності. Розрізняють прямі інтереси, які зумовлені привабливістю об'єкта, і непрямі інтереси для об'єкта як способу досягнення цілей. Непрямою характеристикою усвідомлення потреб, відображених в інтересах, є стійкість інтересів, що виражається в тривалості їх збереження та інтенсивності. Слід також підкреслити, що широта і зміст інтересів можуть бути однією з найбільш яскравих характеристик особистості.

Інтерес в динаміці свого розвитку може перетворитися на схильність. Це відбувається тоді, коли в інтерес включається вольовий компонент. Схильність характеризує спрямованість індивіда на певну діяльність. Основою схильності є глибока стійка потреба індивіда в тій чи іншій діяльності, тобто інтерес до певного виду діяльності. В якості основи схильності також може виступати прагнення вдосконалювати вміння та навички, пов'язані з даною потребою. Прийнято вважати, що виникла схильність може розглядатися в якості передумови до розвитку певних здібностей [10].

Далі, формою прояву спрямованості особистості є ідеал. Ідеал конкретизується в зображенні або уявленні об'єктивної мети схильності індивіда, тобто того, до чого він прагне, на що орієнтується. Людські ідеали можуть функціонувати як одна з найважливіших характеристик світогляду бачення людини, тобто її системи поглядів на об'єктивний світ, місце людини в ньому, ставлення людини до навколишньої дійсності та до самої себе.

Світогляд відображає не лише ідеали, а й ціннісні орієнтації людей, їх знання й принципи діяльності, їхні переконання.

І нарешті, вища форма спрямованості - переконання, що являє собою систему мотивів у особистості, що спонукає її діяти відповідно до її думок, принципів, світогляду. В основі переконань лежать усвідомлені потреби, які спонукають людину до дії, формують її мотивацію до діяльності.

Мотиваційну сферу людини можна оцінювати за розвиненістю, гнучкістю, структурністю. Чим більше різноманітних потреб, мотивів, цілей в людини, тим більш розвинена її мотиваційна сфера. Чим різноманітніше способи задоволення потреб, тим гнучкіше мотивація. Таким чином, зміст мотивів є найбільш істотною характеристикою спрямованості особистості та рівня її виховання [26].

У поведінці людини є дві функціонально пов'язані сторони: спонукальна і регуляційна. Розглянуті психічні процеси і стани забезпечують принципову регуляцію поведінки. Що стосується його стимулів, або спонукань, що забезпечують активізацію і спрямованість поведінки, то вони пов'язані з мотивами і мотивацією.

Висновки до розділу 1

Проблеми мотивації, мотиваційної спрямованості особистості є досить актуальними і сьогодні. Не дивлячись на багаточисельні дослідження проблеми впливу різноманітних чинників, які впливають на мотивацію людини (теорії мотивації) у світовій психології немає єдності в розумінні цього складного феномену. Але ми поставили перед собою завдання якісного аналізу окремих теорій, тільки здійснили спробу розглянути основні напрямки сучасних досліджень. Ми вважаємо, що сама складність цієї концепції, багаторівнева організація сфери мотивації людини, складність структури та механізмів її формування закладають міцну основу можливості застосування всіх згаданих в роботі теорій. Тобто затвердження окремих теорій можуть бути спрямовані на різні частини мотиваційної структури і саме в цих напрямках будуть найбільш авторитетними і достовірними. Цілісна картина може бути сформована лише при комплексному підході до вивчення проблеми мотивації на сучасному етапі розвитку наукової думки з урахуванням прогресивних ідей у різних теоріях.

Особливу увагу ми приділили мотиваційній спрямованості особистості, оскільки спрямованість особистості найбільш істотно характеризується змістом мотивів діяльності, що впливає не тільки на її поведінкові особливості, а й як динамічна характеристика - на структуру особистості людини в цілому.

РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ЗАПОЧАТКУВАННЯ НОВОГО У ЛЮДЕЙ РІЗНИХ ВІКОВИХ КАТЕГОРІЙ

2.1. Процес формування мотивації до започаткування нового

На необхідність поетапного розгляду мотиваційного процесу вказували багато дослідників, хоча їхні погляди не збігалися. Так чи інакше про це говорили С. Л. Рубінштейн, Дж. Ньютон, С. Шварц, В. І. Ковальов, А.А. Файзуллаєв, Д. В. Колесов та інші.

На думку Є. П. Ільїна [28], мотиваційні етапи, їх кількість і внутрішній зміст значною мірою залежать від виду стимулів, якими можуть бути не тільки фізичні подразники, а й соціальні чинники. З іншого боку, на характер мотивації можуть впливати методи цілепокладання. Є. П. Ільїн пропонує виділити наступні етапи формування мотиву: формування первинного мотиву; пошукова діяльність; вибір конкретної мети та формування намірів.

На першому етапі стимул актуалізує потребу, яка сприймається як внутрішня напруга (потребовий стан), що сприймається людиною. З'являється абстрактна неконкретизована мета. У положення про мотивацію у межах діяльнісного підходу О.М. Леонтьєв [36] вказував на мету як на усвідомлений образ результату діяльності і умову - реальну ситуацію, яку необхідно враховувати при досягненні мети. Ця мета на другому етапі спонукає до пошуку конкретних шляхів її досягнення. Відбувається інтелектуальна переробка потреб, їх відношення до стандартів, врахування їх здібностей і ситуацій, що в кінцевому підсумку (третій етап) призводить до формування способу досягнення конкретної мети.

Таким чином, формування мотивації до започаткування нового може початися зі стимульних впливів. Стимулами можуть бути прагнення до особистої незалежності, можливість займатися улюбленою справою у зручний для себе час, бажання розкрити свої здібності чи продовжити сімейні традиції тощо.

Ці стимули актуалізують потребовий стан людини, який завжди супроводжується емоційною тривогою, невдоволенням. Потреба з самого початку формування мотиву проявляється як певний емоційний стан, який потім, стаючи стійким, узагальненим, усвідомленим, приймає форму мотиву діяльності. Актуалізація потреб у новій діяльності, у нових враженнях від діяльності, у включенні в процес започаткування нового, в емоційні переживання, роздуми дозволяє говорити про початок формування пізнавальних мотивів. Предметом цих потреб є сам процес започаткування нової діяльності [28].

Потреби в соціальному визнанні, позитивній оцінці своєї особистості іншими, у лідируючій позиції в певній сфері, у спільній діяльності, у спілкуванні, в отриманні спільного результату тощо є початковим етапом соціальної мотивації. Однак початковою передумовою для початку нового не завжди є зовнішній стимул, що актуалізує пізнавальну потребу. У самому стані потреби людини результат діяльності, який здатний задовольнити цю потребу, «жорстко не записаний». До свого першого попереднього задоволення, за словами О. М. Леонтьєва, потреба «не знає» свого предмета (а, отже, предмет не може виступати в ролі стимулу), він ще повинен бути виявлений на основі притягнення суб'єктного досвіду людини. Тільки в результаті такого виявлення — потреба набуває своєї предметності, а предмет, що сприймається – свою спонукальну і спрямовуючу діяльність функцію [36].

Отже, відбувається опредмечування потреб. Зв'язок, що встановлюється при цьому, між потребою і предметом, здатним її задовольнити, надалі, як вважає В. Д. Шадриков, грає подвійну роль. «З одного боку, при подальшій актуалізації потреби людина знає, що можна її задовольнити, і знає спосіб цього задоволення. Формуються певні плани та програми поведінки, пов'язані з актуальною потребою. З іншого боку, сама потреба, переходячи з актуальної форми до потенційної, не зникає повністю. Зіткнувшись із предметом, який задовольняв раніше конкретну потребу, або

близьким до нього іншим предметом (стимулом), потенційна потреба може переходити в актуальну». Даний механізм актуалізації потреб і дозволяє говорити про початок формування мотиву з впливів зовнішніх стимулів [62].

Внутрішнє напруження, викликане однією з актуалізованих потреб, і, як правило, їх складною установкою, породжує абстрактну мету. На цьому етапі предмет задоволення потреби функціонує як узагальнений образ, поняття, не замислюючись про те, як його знайти. Виникнення абстрактної мети призводить до формування спонукання, пошуку конкретного об'єкта для задоволення потреби, до початку пошукової діяльності. Саме на цьому етапі формування мотиву людина починає здійснювати свою навчальну та пізнавальну діяльність (починає вивчати нову інформацію, пізнавати деталі, пов'язані з новою діяльністю тощо), тобто здійснювати зовнішню пошукову активність.

Не лише потреби людини визначають мотиви її поведінки. На їх походження і прояв впливає внутрішня сфера особистості, що формується в процесі життєдіяльності. Поведінка людини визначається в основному внутрішньою позицією особистості, а не зовнішніми чи об'єктивними факторами. Однак це жодним чином не зменшує значення зовнішнього, об'єктивного, яке, закріпившись у людській особистості, продовжує відігравати значну роль. Таким чином, сприйняття об'єктивної реальності відбувається через призму суб'єктивності. Властивості особистості відіграють значну роль у сприйнятті стимулів, причому на всіх етапах формування мотиву. Темперамент, характер, особливості, здібності людини впливають на силу, стійкість, швидкість протікання мотиваційних процесів. Емоційний стан, в якому знаходиться людина в останній момент дії подразника, також видозмінює її вплив на потрібну область. Саме з урахуванням індивідуальних особливостей особистості є можливим використання методів і технологій для формування мотивації.

На етапі пошукової активності мотив, що формується, задає свідомості спрямовану установку на побудову конкретного образу того, що може задовольнити вихідну потребу з урахуванням особливостей минулого, сьогодення і запланованого майбутнього даного індивіда. Іншими словами, «мотив спонукає людину до постановки завдання, до виявлення тієї мети, яка, будучи представлена в певних умовах, вимагає виконання дії, спрямованої на створення або одержання предмета, що відповідає вимогам мотиву та задовольняє потребу» [30].

Використання досвіду минулого на цьому етапі є свідомим відображенням майбутнього. Якщо досвід людини не містить інформації, необхідної для вирішення проблеми, здійснюється зовнішня пошукова активність. Враховуючи свої можливості та ситуацію, людина аналізує багато різних результатів залежно від наявного рівня домагань. Імовірність досягнення успіху за допомогою різних видів поведінки та діяльності в цих умовах оцінюється з урахуванням попереднього досвіду. Вибором мети та певної програми дії (що мають найбільшу ймовірність досягнення успіху чи уникнення покарання) характеризується наступний етап формування мотиву [28].

Ядром процесу цілеутворення є механізм «аналіз шляхом синтезу». При його реалізації досліджуваний об'єкт постійно включається в нові відносини, виступаючи в нових якостях. Образ потрібного майбутнього включає до себе як предмет, який треба знайти, так й ті критерії (умови, вимоги), яким має задовольняти цей результат [30]. Процес формування мотиву до започаткування нового завершується прийняттям наміру виконати конкретну дію, що виражається у свідомому навмисному спонуканні до дії.

Таким чином, можна зробити висновок, що формування мотиву до започаткування нового проходить три основні етапи - починається з формування абстрактного мотиву і закінчуються вибором конкретної мети та формуванням шляхів досягнення цієї мети.

2.2. Психологічні особливості розвитку людини у дорослому віці

У сучасних періодизаціях психічного розвитку немає жорстких обмежень для початку і закінчення вікової стадії дорослості (зрілості), яку ще називають середнім віком. Як писала Л. І. Божович [2], періодизація дорослої людини дуже складна і пов'язана з індивідуальними особливостями конкретної особистості, неповторністю її життєздатного шляху, умовами життя та соціалізаційними рисами в конкретному суспільстві. На думку сучасних психологів, психічний розвиток дорослої людини характеризується нерівністю, гетерохронністю і нестійкістю (А. А. Реан, Є. І. Степанова, Є. Ф. Рибалко, П. К. Анохін). Слід пам'ятати, що особливості життя конкретної людини багато в чому зумовлені конкретними історичними обставинами— Б.Г. Ананьєв писав: «Життєвий шлях людини – це історія формування та розвитку особистості у суспільстві, сучасника конкретної епохи і однолітка певного покоління. Фази життєвого шляху датуються історичними подіями, зміною способів відтворення, змінами способу життя та системи відносин, сумою цінностей та життєвою програмою – цілями та сенсом життя, якими ця особистість володіє. Фази життєвого шляху накладаються на вікові стадії онтогенезу» [4, с. 91-92].

У сучасних дослідженнях вікової психології цитується та найчастіше згадується класифікація Г. Крейга [33]. Він виділяє три стадії дорослості: ранню (від 20 до 40 років), середню зрілість (від 40 до 60 років) і пізню дорослість - від 60 років і далі. На кожному з виділених етапів описано особливості мотивації, фізичного, когнітивного та емоційного розвитку, а також соціалізації.

У класифікації Е. Еріксона [45] зрілість людини починається з 18 років. При цьому Е. Еріксон виділяє три великі вікові періоди зрілості:

- рання зрілість (від 18 до 30 років) – «близькість – самотність».

Основне завдання раннього дорослого етапу – знайти близьких людей поза батьківською сім'єю, тобто створити власну сім'ю та знайти коло друзів. Під

близькістю Еріксон має на увазі не тільки фізичну близькість, але, перш за все, здатність піклуватися про іншу людину і ділитися всім необхідним. Але якщо людина ні в дружбі, ні в шлюбі не досягає близькості, її долею стає самотність.

– середня зрілість (від 30 до 60 років) – «загальнолюдяність–самозаглибленість». На цьому етапі людина досягає найвищого соціального статусу та досягає успіхів у професійній кар’єрі. Нормою для зрілої людини є формування вселюдності як вміння цікавитися долею людей поза сімейним колом, думати про майбутні покоління, приносити користь суспільству своєю працею. Кожен, хто не розвинув у собі цього почуття «приналежності до людства», залишається поглиненим собою та особистим комфортом.

- пізня зрілість або старість (від 60 років) – «цілісність – безвихідь». Це останній етап життя, коли закінчується основна робота і починається час для роздумів про життя. Почуття цілісності, усвідомлення життя виникає у тих, хто, озирнувшись на свій досвід, відчуває задоволення. Той, хто прожив життя як ланцюжок дрібних цілей, прикрих помилок, нереалізованих можливостей, розуміє, що починати і не повертати втрачене пізно. Таку людину охоплює відчай і відчуття безвиході при думці про те, як могло б виглядати її життя, але не вийшло.

За Еріксоном, чим старша стає людина, тим важливіший попередній досвід розвитку – успіх чи невдача на більш ранніх етапах. Але навіть «негативна наступність» не є фатальною, і невдачі на одному етапі життя можна виправити наступними успіхами на інших етапах.

Цікаву психологічну характеристику життєвих фаз зустрічаємо у Ш.Бюлер [6]. Модель Бюлер базується на вікових особливостях того, як функціонує самосвідомість особистості, і відображає розвиток особистісного самовизначення. Період життя до підліткового віку Ш. Бюлер взагалі не включає його періодизацію на тій підставі, що самосвідомість особистості в цей час перебуває в «сплячому стані». Початок життєвого шляху сягає того

моменту, коли в людини вперше «прокидається» потреба в самосвідомості та самовизначенні.

Відповідно до вікової періодизації Ш. Бюлер, дорослість починається з 20 років (III стадія — 20-40-45 років) і розглядається нею як найбагатший відрізок життя. Людина ще молода, повна енергії, але вже досвідчена, знає свої здібності, може змінити багато життєвих ситуацій відповідно до своїх намірів. Тому цей етап життя характеризується зрілою цілеспрямованістю. Людина ставить перед собою як близькі, так і далекі цілі в професійній кар'єрі, сім'ї, самовдосконаленні тощо і зазвичай їх досягає. Особливе значення Бюлер надала третій фазі життя, вона каже, що ця фаза настає в різному віці. Оптимальний вік для вступу в третю фазу – 35-40 років. У цей момент людина визначає своє покликання до життя і помітно прогресує в обраній області. У цій третій фазі життя Ш. Бюлер вважав кульмінацією особистісне самовизначення та самореалізацію. Навпаки, недостатнє самовизначення на ранніх етапах провокує творчий застій, застій у розвитку особистості та психологічну кризу на цій фазі.

IV стадія – «солідний вік» (45-65 років) – коли зрілість цілей проявляється переважно у врахуванні власного соціального статусу, можливостей (особливо – здоров'я) та умов життя. Людина ставить менше цілей, ніж на попередньому кроці, але цілі ретельно зважені, добре продумані. Крім того, у поважному віці людина набуває морального права ставити цілі перед іншими людьми – дітьми, онуками, колегами тощо. Це стає своєрідною компенсацією за зменшення кількості особистих цілей.

V етап – «похилий вік» (від 65 років) – етап підбиття підсумків життя, коли людина розглядає своє життя в цілому. Ш. Бюлер зазначає, що зазвичай лише наприкінці життя ми можемо по-справжньому усвідомити свої основні життєві цілі, незалежно від того, коли вони були поставлені, і оцінити, як вони здійснилися. Це також особливо актуально для п'ятого етапу розвитку. Ш. Бюлер не включила цю фазу в структуру життєвого шляху, оскільки, за її

спостереженнями, відбувається завмирання психічного життя. З цієї причини вона не має форми самореалізації.

Модель Ш. Бюлер описує спосіб життя під певним кутом зору. Основним механізмом зміни етапів життя є зміною способу постановки цілей. Більш зрілий спосіб постановки цілей, що формується при переході від етапу до етапу на основі досвіду з попереднього життя, забезпечує прогрес у розвитку людини.

Проблема змін, що відбуваються у сфері мотивації та потреб дорослої людини, є однією з найактуальніших у віковій психології. Мотивація дорослої людини визначає успішність її адаптації до вікових змін, успішність подолання життєвих випробувань, якість вирішення складних соціальних проблем і конфліктів у професійному та особистому житті.

Мотивація в психологічному контексті розвитку здебільшого вивчається у зв'язку з дитинством і юністю. Набагато менше даних про мотивацію дорослої людини.

У зв'язку з цим особливий інтерес для розкриття теми роботи, на нашу думку, представляє концепція системної вікової періодизації Б.Н. Рижова. Він розробив системну періодизацію вікового розвитку, яка ґрунтується на постулаті - "у процесі життя людина проходить через ряд вікових етапів, у ході яких переважне значення набуває той чи інший вид мотивації" [51].

Загалом системну періодизацію віку за Б. Н. Рижовим можна уявити як своєрідний життєве коло, який передбачає поступову зміну чотирьох основних життєвих етапів:

- ери становлення людини як індивіда та як особистості;
- ери його розквіту, досягнення акме;
- ери збереження, сенс якої у зверненні людини до моральних цінностей та піклування про близьких;
- ери повернення до себе - мудрості та набуття спокою [51].

Кожна ера включає дві дванадцятирічні епохи, вибрані на основі емпірично отриманих даних про актуальну для кожної епохи форму

мотивації. Вони змінюють один одного послідовно: дитинство - юність, протягом якого життєва мотивація поступається місцем пізнавальної мотивації; потім молодість - дорослість, коли піку актуальності досягає репродуктивна мотивація і потім мотивація до самореалізації.

Середній вік – зрілість, коли власне моральна мотивація замінюється мотивацією альтруїзму; і завершує цикл розвитку людей похилого віку актуалізація мотивації до захисту Я, що поступається місцем останньому етапу життєвого шляху мотивації потягу до самозбереження.

Між епохами виникають періоди кризи, ступінь складності яких зростає при збігу кінця епохи та ери життя. Особливе значення має криза середнього віку, яка не лише знаменує собою кінець періоду розквіту, а й кінець системної суперфази розвитку та початок системної суперфази розпаду.

Потрібно відмітити, що за віковою періодизацією Б.Н. Рижова дорослість людини починається у 37 років. Це зумовлено тим, що "для абсолютної більшості людей нова епоха життя, що починається у 37 років, стає часом найвищих професійних досягнень та кар'єрного зростання [51].

Фактично мотивацією цього періоду є самореалізація, тому всю епоху дорослості, яка триває від 37-38 до 47-48 років, можна назвати епохою самореалізації.

У фіналі епохи відбувається криза середнього віку. Хоча значна частина сучасних авторів і відносять його початок до більш раннього періоду, (приблизно 40-45 років), однак отримані Рижовим результати дослідження свідчать про кризу, яка настає саме у віці 47-48 років. Традиційне пояснення причин кризи пов'язане з подальшою переоцінкою всього досягнутого в житті і гострим переживанням невдач.

Після закінчення періоду розвитку нова сенсоутворююча функція людини присвячена підтримуванию порядку в цих системах. Саме це зумовлює посилення орієнтації на справедливість і засновану на ній мораль після кризи.

Наступним після розквіту є ера збереження, що відповідає фазі зникнення системи, коли у центрі уваги не створення нових елементів виду та суспільства, а процеси «розсіювання енергії» особистості. Спочатку це буде збереження порядку в соціумі, час актуалізації тенденцій морального порядку - епоха середнього віку, що продовжується від 49-50 до 59-60 років. За нею слідує ступінь збереження порядку виду - епоха зрілості, час актуалізації мотивації альтруїзму, що триває від 61-62 до 71-72 років [51].

На сьогоднішній день не існує єдиної класифікації вікових періодів у житті людини, оскільки вона постійно змінюється з часом і культурним розвитком. Психологічні науки протягом багатьох років досліджують питання зрілості з різних сторін, даючи періодизацію розвитку особистості по віку, оскільки зрілість є найбільш соціально активним і продуктивним періодом з високим рівнем самовіддачі, реалізації та ефективного застосування накопиченого досвіду і бажанням розвиватися далі.

2.3 Вікові особливості як критерій формування мотивації до започаткування нового

Зазвичай молода людина знаходиться на початку шляху до здійснення власних життєвих планів. У ранньому дорослому віці у більшості випадків завершується професійне навчання, йде активний пошук роботи. У суспільстві саме у віці 25-26 років людина найчастіше остаточно вибирає професійний шлях, яким йде багато наступних років, іноді і все життя [52]. У ранньому дорослому віці розвивається стадія досягнення. Інтелект використовується для вирішення реальних проблем, що визначають майбутнє людини, зокрема вибору професії, супутника життя. Цей період є сприятливим для формування мотивації до започаткування нового. Але, за Б.Н. Рижовим, для більшості молодих людей цей період збігається з вибором шлюбного партнера, створенням сім'ї та народженням дітей. У цьому чільне місце займають багато репродуктивних цінностей, що на час відсуває на другий план цінності, пов'язані з започаткуванням нової діяльності.

Цікавим є вік, з точки зору розвитку мотивації до започаткування нового, "психологічний феномен" - криза середнього віку. Криза 37 років, коли людина вперше явно відчуває "згортання горизонтів", що стала очевидною неможливістю того, що нещодавно ще здавалося в принципі можливим, "якщо дуже захотіти" (Б.Н. Рижов). Кризу можуть переживати як чоловіки, так і жінки, при чому й ті, хто досить успішні у професійному та особистому житті. Більшість з них відчувають, що родина, яка була головною панівною силою в житті, вже не може виконувати своє ключове значення. Достатньо дорослі діти вже не потребують постійного догляду, подружні стосунки стали звичним явищем. Може здатися, щоб повернути молодість, що назавжди йде, треба знайти нову діяльність. Тому можна сказати, що і для цього вікового періоду мотивація до започаткування нового буде актуальною.

Актуальна мотивація періоду дорослості, за Б.Н. Рижовим, - самореалізація. Потяг до самореалізації в цьому віковому періоді стає

своєрідним фоном, на якому розвивається діяльність. Мотивація до започаткування нової діяльності набуває домінуюче значення. У чоловіків в цей період спостерігається найвищий рівень інтелектуального та творчого розвитку. Для багатьох чоловіків однією з головних цілей існування стає матеріальне благополуччя, що цілком може підштовхувати до започаткування нової діяльності, зокрема професійної.

Жінки у віці 37-48 років, як і чоловіки, досягають найвищих показників своїх інтелектуальних можливостей. Репродуктивна мотивація, що мала для жінки домінуюче значення, починає поступатися, залишаючи позаду природні складнощі, пов'язані з народженням та вихованням дітей. Все це сприяє розвитку мотивації до започаткування нової діяльності, яка, в свою чергу, відкриває шлях до ефективної самореалізації.

Кризові явища, що відбуваються у віці 47-48 років, за періодизацією Б.Н. Рижова, теж можуть сприяти появі мотивації до започаткування нового. Традиційне пояснення причин кризи пов'язане з наступною переоцінкою всього, що було досягнуто в житті до цього часу і гострим переживанням своєї неспроможності. Критичною точкою, на думку Е. Фромма, є втрата сенсу життя, що визначається ним як віддана посвята себе чомусь або комусь. Приходить усвідомлення того, що власне життя минає, його вершин уже ніколи не вдасться підкорити. Звідси знову підвищується схильність робити несподівані вчинки, психологічний сенс яких - використати останній шанс [51]. Саме можливість "використати останній" спонукає до пошуку нових шляхів реалізації себе у новій діяльності, що дає значний поштовх для зростання мотивації до започаткування нового.

У середньому віці (49 – 60 років), за періодизацією Рижова, присутнє "відчайдушне бажання повернути собі почуття та інтереси молодого віку, що давно пройшов - знайти партнера на 20-30 років молодше себе, змінити професію, місце або навіть країну проживання" [51].

Незважаючи на досить поширену думку про те, що найкраща життєва стратегія в середньому віці - це продовжувати обраний раніше шлях, не

стілки прагнути до чогось нового, а закріплювати досягнуті позиції, є люди в цій віковій категорії, для яких у попередньому життєвому періоді самореалізація стала особливою цінністю, тобто набула домінуючий характер. Найчастіше це люди творчих професій, дослідники, підприємці, політики, а також викладачі навчальних закладів. Для багатьох з них середній вік може стати часом найбільших досягнень, в тому числі й в новій діяльності. Нерідкі випадки, коли люди цих професій продовжують створювати нове і досягати успіху і в старшому віці.

Визначальною ознакою зрілої дорослості, за Рижовим, це вік від 61 до 72 років, є зниження соціальної активності. Іншою характеристикою дорослого віку є помітне підвищення пізнавальної та життєвої мотивації. У зв'язку з цим може спостерігатися підвищення мотивації до нової діяльності. По-перше, у людини з'являється час на занурення й поглиблене вникнення в давні хвилюючі її проблеми, є вільний час на опрацювання них або в читальному залі бібліотеки, або вдома, користуючись Інтернет-джерелами з не меншою, ніж раніше, віддачею у професійній діяльності. По-друге, звільняється час на здійснення мрій молодих років, а можливо навіть й дитинства, наприклад, відправитися в омріяну подорож. По-третє, є бажання, час і можливість - продовжити освіту на спецкурсах або в університеті, тобто започаткувати нову діяльність.

Висновки до розділу 2

Процес формування мотивації до започаткування нового у людей різних вікових категорій має свої особливості. Поетапний розгляд мотиваційного процесу показує, що формування мотиву до започаткування нового проходить три основні етапи - починається формуванням абстрактного мотиву і завершується вибором конкретної мети та формуванням шляхів досягнення цієї мети.

Багато уваги ми приділили розгляду мотивації до започаткування нового в контексті періодизації вікового розвитку. Незважаючи на те, що мотивація в рамках психології розвитку найбільш повно вивчена стосовно дитинства і отрочтва, даних про мотивацію, властиву зрілої особистості на вікових етапах дорослості, значно менше. Попри те, нами була здійснена спроба розглянути психологічні особливості розвитку людини саме у дорослому віці. Ретельний аналіз таких вікових періодизацій, як періодизація Ш.Бюлер, Е.Ериксона і Г.Крайга, дав зрозуміти, що у сучасних вікових періодизаціях психічного розвитку немає жорстких обмежень початку і закінчення вікової стадії дорослості.

У цьому відношенні особливий інтерес для розкриття теми роботи, на нашу думку, викликає концепція системної вікової періодизації Б.Н. Рижова. Він розробив системну періодизацію вікового розвитку, в основі якої лежить постулат - "у процесі життя людина проходить через ряд вікових етапів, у ході яких переважне значення набуває той чи інший вид мотивації"(Б.Н. Рижов)

Проблема зміни мотивації та потреб людей в контексті вікових змін є однією з найгостріших у віковій психології. Мотивація дорослої людини визначає успішність її адаптації до змін у віці, успішність подолання життєвих випробувань, якість вирішення складних соціальних проблем і конфліктів у професійній сфері та особистому житті.

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО УСПІХУ І МОТИВАЦІЇ УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ У ПІДПРИЄМЦІВ РІЗНИХ ВІКОВИХ КАТЕГОРІЙ

3.1 Планування та обґрунтування методів дослідження

З метою визначення особливостей формування мотивації до успіху і мотивації уникнення невдач було проведено емпіричне дослідження.

Дослідження проводилось в два етапи:

1. Констатувальне дослідження респондентів, з метою виявлення структури особистості підприємця; оцінки рівня особистісної готовності до ризику; ступеню виразності мотивації до успіху; ступеню виразності мотивації до уникнення невдач, захисту.

2. Запропоновано тренінгову програму, спрямовану на перемикання мотиву "уникнення невдач" на мотив "до успіху"; підвищення орієнтації "на результат" - коригування сторін: ініціативність, прийняття відповідальності, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, вміння впливати на інших.

Для проведення дослідження використовувались наступні методики: особистісний опитувальник "Велика п'ятірка" (5PFQ) (А. Б. Хромов) [56], тест рівня особистісної готовності до ризику А. М. Шуберта [7], опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху [44], Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації уникнення невдач [49].

Особистісний опитувальник "Велика п'ятірка" (5PFQ) (О. Б. Хромов) (Додаток А). Мета: вимірювання ступеню виразності кожного з п'яти факторів великої п'ятірки: екстраверсія/інтроверсія, прихильність/відособленість, самоконтроль/імпульсивність, емоційна нестійкість/стійкість, експресивність/практичність. П'ятифакторний опитувальник особистості 5PFQ – один із варіантів реалізації психологічної моделі Велика п'ятірка, створений японським дослідником Хійджіро Тсуйї (Heijiro Tsuji) на основі

розробок П. Коста та Р. МакРае (опитувальник NEO PI-R). Російська адаптація методики виконана А. Б. Хромовим у 2000 році.

П'ятифакторний тест-опитувальник складається з 75 парних, протилежних за своїм значенням, стимульних висловлювань, що характеризують поведінку людини. Стимульний матеріал має п'ятибальну оцінну шкалу (-2; -1; 0; 1; 2) для діагностики ступеня виразності кожного з п'яти факторів: екстраверсія – інтроверсія; прихильність – відокремленість; самоконтроль – імпульсивність; емоційна нестійкість – емоційна стійкість; експресивність – практичність.

Тест рівня особистісної готовності до ризику А. М. Шуберта (Додаток Б). Мета: оцінка ступеня готовності до ризику, який розуміється як дія навмання в надії на щасливий результат, або як можлива небезпека; як дія, що чиниться в умовах невизначеності. Тест складається з 25 питань, на кожне з яких пропонується дати один з п'яти варіантів відповідей, що пропонуються: від повної згоди до впевненого "ні". Результат анкетування визначається згідно з набраними балами, на підставі яких виноситься висновок про схильність людини до ризикованої поведінки. Після відповіді на всі запитання підраховується загальна сума балів відповідно до інструкції. Позитивні відповіді питання свідчать про схильність до ризику за умов небезпеки. Значення тесту -50 до +50 балів.

Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху (Додаток В). Мета: оцінка сили мотивації до досягнення успіху у діяльності людини. Стимульний матеріал складає 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один з 2 варіантів відповідей «так» або «ні». Ступінь виразності мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, які збігаються з ключем. Аналіз результатів: від 1 до 10 балів: - низька мотивація до успіху; від 11 до 16 балів: - середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації; понад 21 бал: надто високий рівень мотивації до успіху. Результат тесту "Мотивація до успіху" бажано зіставити з результатами тесту "Мотивація до уникнення невдач".

Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації уникнення невдач (Додаток Г). Мета: визначити наскільки сильна орієнтація захисту, тобто до стратегії уникнення невдач. Респонденту пропонується список слів із 30 рядків, по 3 слова у кожному рядку. У кожному рядку вибирається лише одне із трьох слів, яке найбільш точно характеризує респондента. Нараховується 1 бал за вибори, що відповідають ключу. Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

3.2. Аналіз результатів констатувального дослідження

Гіпотезою нашого дослідження виступає припущення, що високий рівень мотивації до уникнення невдач (орієнтація на захист) перешкоджає успіху стартапу у осіб дорослого віку.

З метою перевірки даної гіпотези було проведено констатувальне дослідження, де вибірку склали 42 респондента, вікової категорії від 22 до 62 років, підприємці з різним стажем підприємницької діяльності: від 1 року до 17 років, в основному представники товарного бізнесу. Дослідження проводилось у липні-серпні 2022 року. Дослідження проводилося в онлайн-режимі. Проаналізуємо результати констатувального етапу дослідження.

Для структурного вивчення особистості підприємця ми використовували особистісний опитувальник "Велика п'ятірка" (5PFQ) (А. Б. Хромов). Так як ми досліджуємо особистість підприємців різних вікових категорій, нами було прийнято рішення класифікувати показники за віковою періодизацією Еріксона (починаючи з періоду ранньої зрілості (від 18 до 30 років), бо вона спирається на його теорію психосоціального розвитку і, що особливо важливо для нашого дослідження, робить акцент на розвитку Я індивіда: рання зрілість (від 18 до 30 років);- середня зрілість (від 30 до 60 років);- пізня зрілість або старість (від 60 років).

Проаналізуємо результати за показником "Екстраверсія-інтроверсія" (див. рис. 3.2.1).

Екстравертів (ті, що отримали високі бали 60-75б) серед загальної кількості підприємців виявилось 16 осіб (38% від загальної чисельності учасників дослідження), серед них:

- до періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 14,3% (6 осіб);
- до періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 21,4% (9 осіб);
- до періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - 2,4% (1 особа).

Інтровертів (ті, що отримали низькі бали 15-30б) серед загальної кількості підприємців виявилось 15 осіб (35,7% від загальної чисельності учасників дослідження), серед них:

- до періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 2,4% (1 особа);
- до періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 9,5% (4 особи);
- до періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - відсутні.

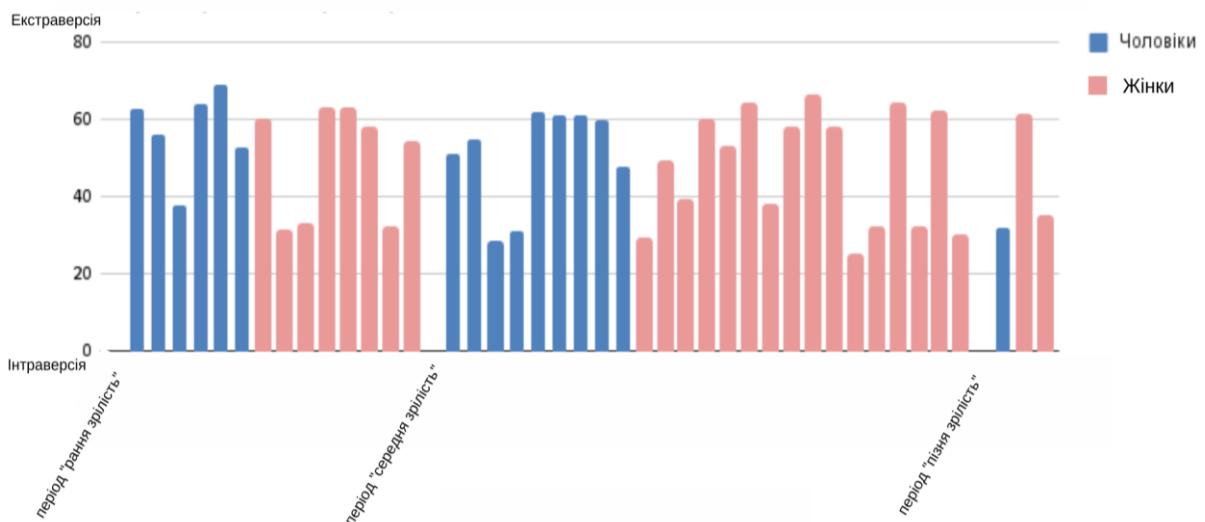


Рис. 3.2.1 Результати за методикою діагностики особистісних факторів "Велика п'ятірка" (5PFQ) (А. Б. Хромов), що демонструють показник "екстраверсія-інтроверсія"

Показник "Прихильність - відокремленість". Високі значення даного чинника визначають позитивне ставлення людини до людей. Низькі оцінки за фактором свідчать про прагнення людини бути незалежною та самостійною. За показником "Прихильність - відокремленість" отримано такі результати (рис. 3.2.2):

За фактором "прихильність" (високі бали 60-75б) серед загальної кількості підприємців виявилось 9 осіб (21,4% від загальної чисельності учасників дослідження), серед них:

- до періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 11,9% (5 осіб);
- до періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 7,1% (3 особи);
- до періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - 2,4% (1 особа).

Зазначимо на нашу думку цікавий факт, високі бали за цим показником отримали лише жінки.

За фактором "відокремленість" (низькі бали 15-30б) серед загальної кількості підприємців виявилось 5 осіб (11,9% від загальної чисельності учасників дослідження), серед них:

- до періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 4,8% (2 особи);
- до періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 7,1% (3 особи);
- до періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - відсутні.

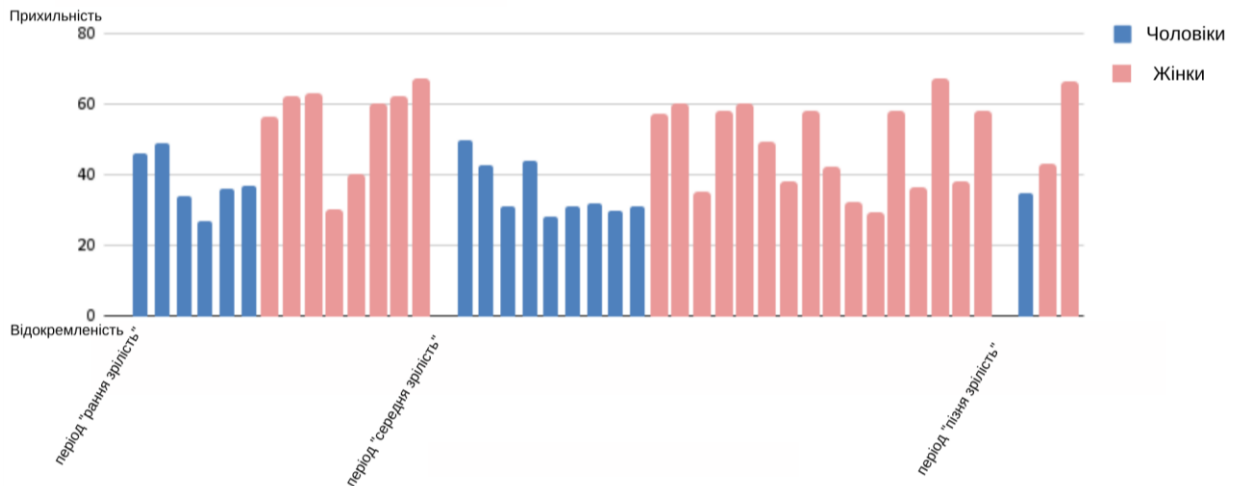


Рис. 3.2.2 Результати за методикою діагностики особистісних факторів "Велика п'ятірка" (5PFQ) (А. Б. Хромов), що демонструють показник "прихильність-відокремленість"

Показник "Самоконтроль - імпульсивність". Головним змістом цього фактору є вольова регуляція поведінки. На полюсі високих значень є такі риси особистості, як сумлінність, відповідальність, обов'язковість, точність і акуратність у справах. Людина, що має низьку оцінку за цим фактором, рідко виявляє у своєму житті вольові якості, для неї характерні природність поведінки, безтурботність, схильність до необдуманих вчинків.

За показником "Самоконтроль - імпульсивність" отримано такі результати (рис. 3.2.3):

За фактором "самоконтроль" (високі бали 60-75б) серед загальної кількості підприємців виявилось 7 осіб (16,7% від загальної чисельності учасників дослідження), серед них:

- до періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 4,8% (2 особи);
- до періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 9,5% (4 особи);
- до періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - 2,4% (1 особа).

За фактором "імпульсивність" (низькі бали 15-30б) серед загальної кількості підприємців виявилось 1 особа (2,4% від загальної чисельності учасників дослідження), серед них:

- до періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - відсутні;
- до періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 2,4% (1 особа);
- до періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - відсутні.

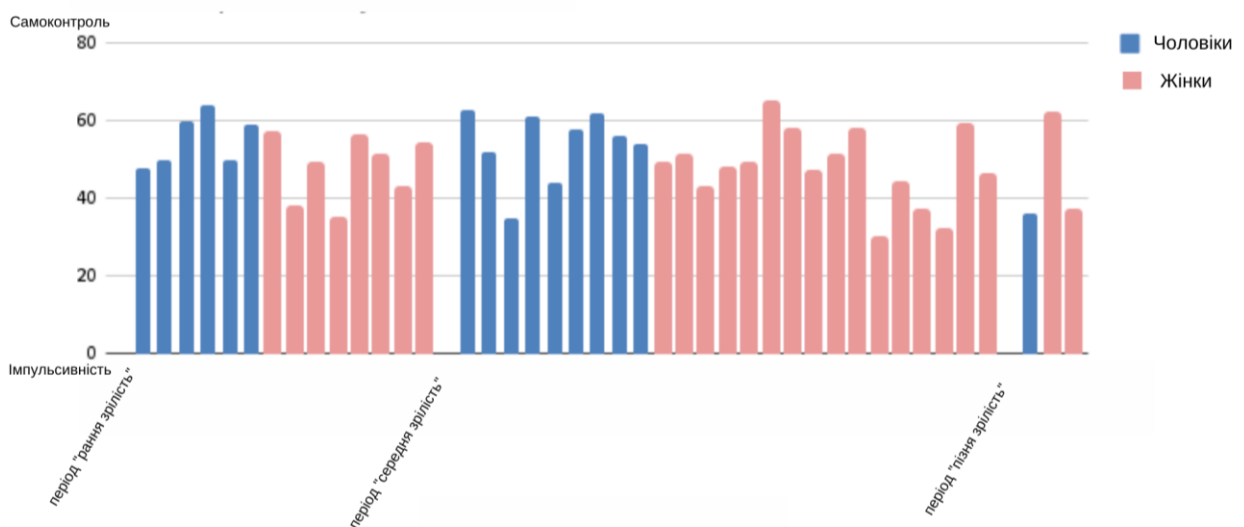


Рис. 3.2.3 Результати за методикою діагностики особистісних факторів "Велика п'ятірка" (5PFQ) (А. Б. Хромов), що демонструють показник "самоконтроль-імпульсивність"

Показник "Емоційна стійкість - емоційна нестійкість". Високі значення за цим фактором властиві особам самодостатнім, впевненим у своїх силах, емоційно зрілим, які сміливо дивляться в обличчя фактам, спокійним, постійним у своїх планах і уподобаннях, які не піддаються випадковим коливанням настрою. Низькі значення з цього чинника характеризують осіб, нездатних контролювати свої емоції та імпульсивні потяги. У поведінці це проявляється як відсутність почуття відповідальності, ухилення від реальності, примхливість.

На діаграмі (рис. 3.2.4) видно результати за показником "Емоційна стійкість - емоційна нестійкість":

За фактором "емоційна стійкість" (високі бали 60-75б) серед загальної кількості підприємців виявилось 9 осіб (21,4% від загальної чисельності учасників дослідження), за гендерною ознакою - жінки, серед них:

- до періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 2,4% (1 особа);
- до періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 14,3% (6 осіб);
- до періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - 4,8% (2 особи).

За фактором "емоційна нестійкість" (низькі бали 15-30б) серед загальної кількості підприємців виявилась 1 особа (2,4% від загальної чисельності учасників дослідження), за гендерною ознакою також жінка 52 роки, що належить до вікового періоду "середня зрілість".

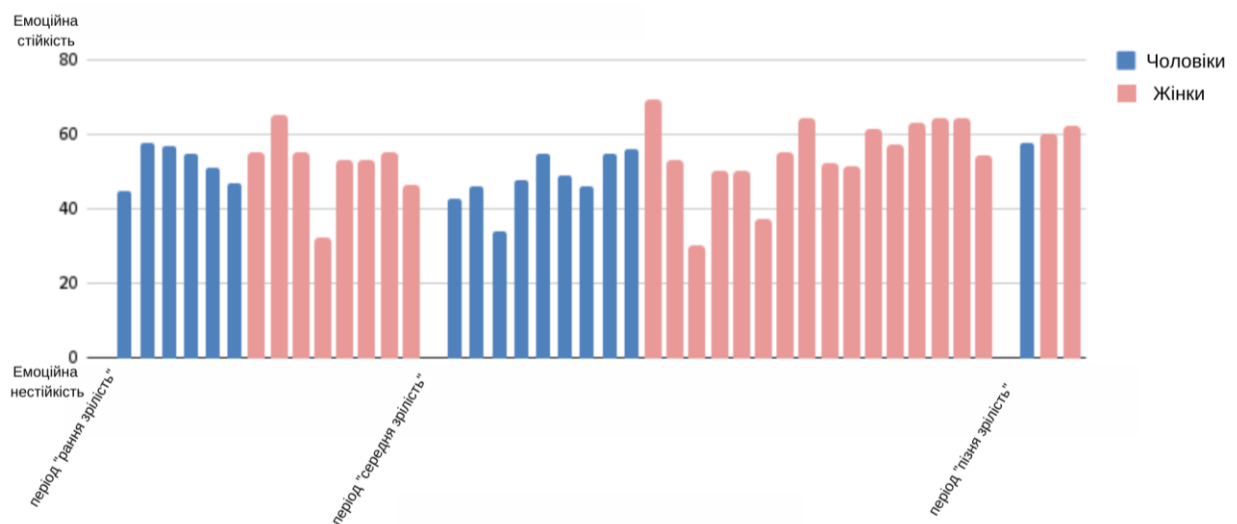


Рис. 3.2.4 Результати за методикою діагностики особистісних факторів "Велика п'ятірка" (5PFQ) (А. Б. Хромов), що демонструють показник "емоційна стійкість-емоційна нестійкість "

Показник "Експресивність - практичність". Високі значення за цим фактором властиві особам допитливим, захопленим, відкритим новому досвіду, орієнтованим перетворення. Низькі значення за цим чинником

характеризують осіб, які мають консерватизм, прагматичну спрямованість, традиціоналізм, орієнтацію на збереження.

За показником "Експресивність - практичність" отримано такі результати (рис. 3.2.5):

За фактором "експресивність" (високі бали 60-75б) серед загальної кількості підприємців виявилось 8 осіб (19% від загальної чисельності учасників дослідження), серед них:

- до періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 7,1% (3особи);
- до періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 11,9% (5осіб);
- до періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - відсутні.

За фактором "практичність" (низькі бали 15-30б) серед загальної кількості підприємців виявилось 5 осіб (11,9% від загальної чисельності учасників дослідження), серед них:

- до періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 2,4% (1 особа);
- до періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 7,1% (3особи);
- до періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - 2,4% (1 особа).

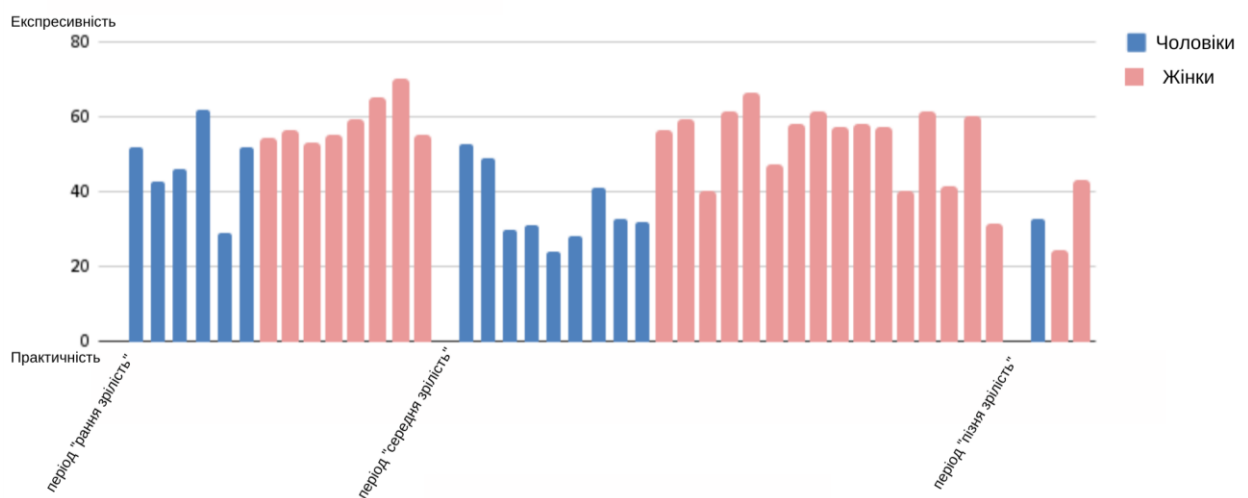


Рис. 3.2.5 Результати за методикою діагностики особистісних факторів "Велика п'ятірка" (5PFQ) (А. Б. Хромов), що демонструють показник "Експресивність - практичність "

Результати дослідження за тестовою методикою "Тест/опитувальник схильності до ризику А. М. Шуберта" (рис. 3.2.6) показав ступінь готовності більшості підприємців ризикувати як середній, а також наскільки ризик є необхідним та доцільним в підприємництві.

Під час проведення опитування за методикою діагностики ступеня готовності до ризику ми оцінили ступінь готовності підприємців вчинити дії, про які їх запитували у опитувальнику. При відповіді на кожне з 25 питань підприємці ставили відповідний бал за наступною схемою: 2 бали - повністю згоден, повне «так»; 1 бал - більше «так», ніж «ні»; 0 балів - ні «так», ні «ні», щось середнє; 1 бал - більше «ні», ніж «так»; 2 бали - повне «ні».

Отже, за результатами дослідження готовності до ризику ми отримали наступні данні:

19,4% підприємців (8 осіб) схильні до ризику, серед них:

- підприємці, що відносяться до вікового періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 14,3% (6 осіб);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 4,8% (2 особи);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - відсутні.

Така ж сама кількість підприємців 19,4% (8 осіб) занадто обережні, серед них:

- підприємці, що відносяться до вікового періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 2,4% (1 особа);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 14,3% (6 осіб);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - 2,4% (1 особа).

61,9% підприємців (26 осіб) мають середні значення.

Отримані результати показують, що схильні до ризику підприємці - це переважно молоді люди періоду "рання зрілість", а до занадто обережних підприємців відносяться підприємці періоду "середня зрілість". Більшість же підприємців мають середні значення схильності до ризику.

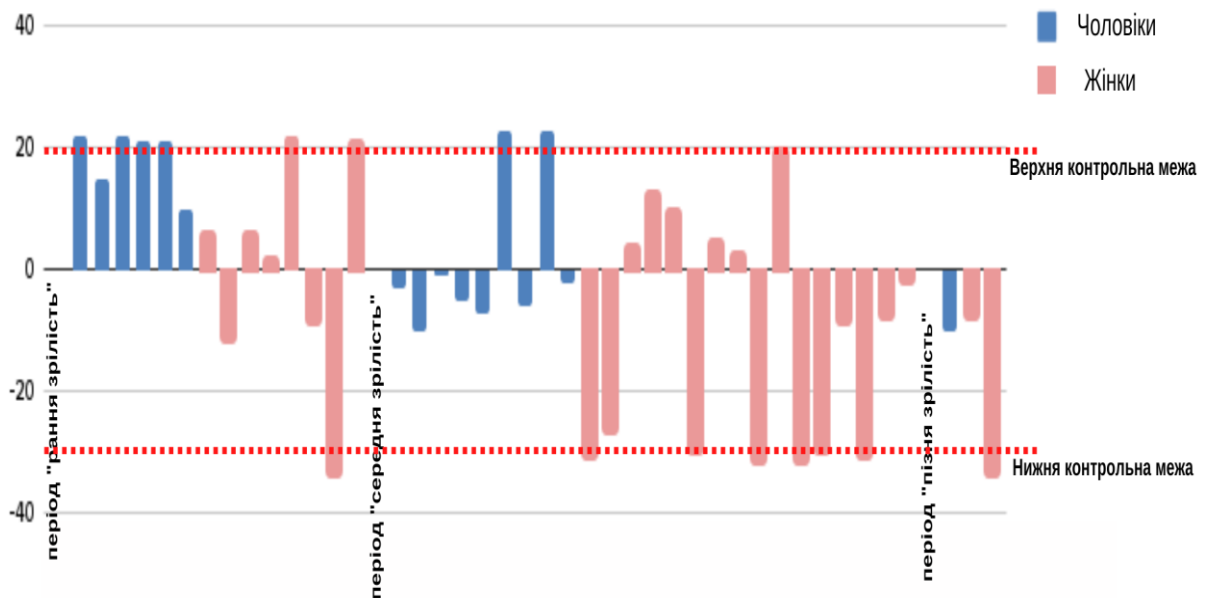


Рис. 3.2.6 Результати за методикою "Тест рівня особистісної готовності до ризику А. М. Шуберта"

Для виявлення рівня вираженості мотивації до досягнення успіху ми використовували методику діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса (Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації до успіху) (рис.3.2.7)

Опитувальник призначений для діагностики мотиваційної спрямованості особистості досягнення успіху. Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один з 2 варіантів відповідей «так» або «ні». Ступінь виразності мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, які збігаються з ключем.

Отже, за результатами дослідження мотивації до досягнення успіху ми отримали наступні данні:

- 7,1% підприємців мають низький рівень мотивації до успіху - це 3 особи- підприємця вікового періоду "середня зрілість".
- 38,1% (16 осіб) підприємців мають середній рівень мотивації до успіху, серед них:
 - підприємці, що відносяться до вікового періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 7,1% (3особи);
 - підприємці, що відносяться до вікового періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 23,8% (10осіб);
 - підприємці, що відносяться до вікового періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) -7,1% (3особи).

38,1% (16 осіб) підприємців мають помірно високий рівень мотивації до успіху, серед них:

- підприємці, що відносяться до вікового періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 19% (8осіб);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 19% (8осіб);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - відсутні.

16,7% (7 осіб) підприємців мають занадто високий рівень мотивації до успіху, серед них:

- підприємці, що відносяться до вікового періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 7,1% (3особи);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 9,5% (4особи);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - відсутні.

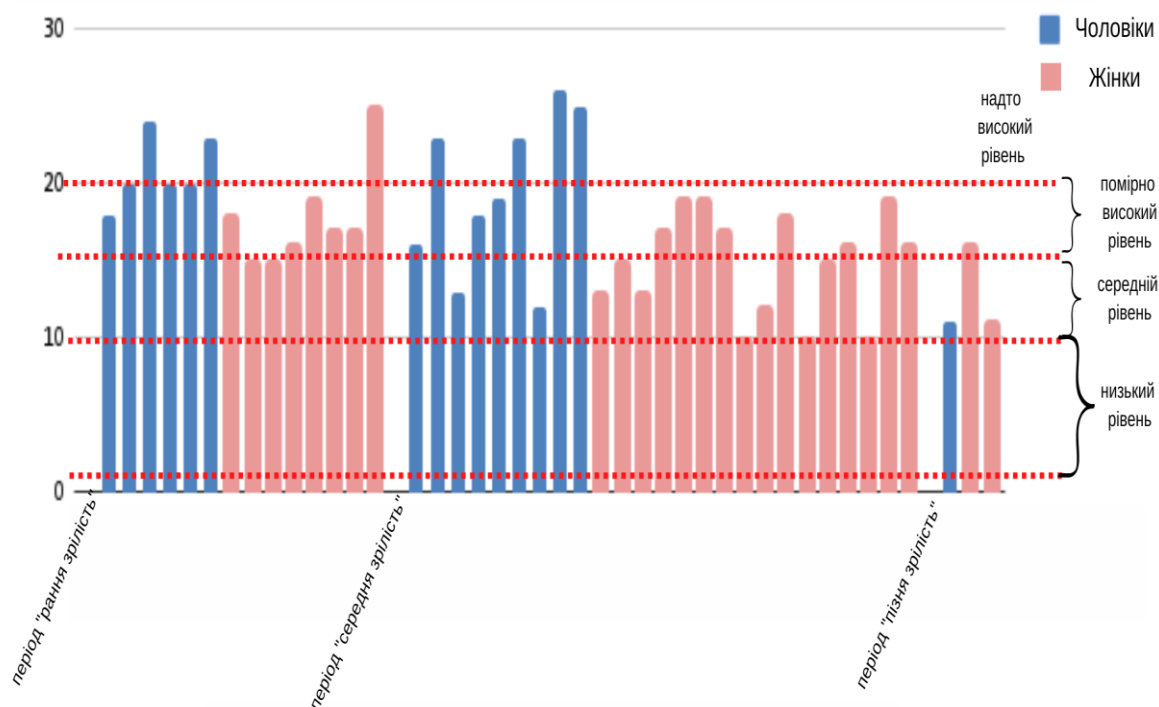


Рис. 3.2.7 Результати за методикою "Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса"

Для визначення рівня мотивації уникнення невдач ми використовували методику діагностики особистості мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса. (Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації уникнення невдач).

Оскільки результати дослідження мотивації до досягнення успіху ("Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса") слід аналізувати разом з результатами таких методик, як "Тест рівня особистісної готовності до ризику А. М. Шуберта" та методики діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса (Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації уникнення невдач) нами була обрана остання методика - методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса (рис. 3.2.8). Методика визначає як сильно особистість орієнтована на захист, тобто до стратегії уникнення невдач.

За результатами дослідження мотивації уникнення невдач ми отримали наступні данні:

38,1% (16 осіб) підприємців мають низький рівень мотивації до захисту, серед них:

- підприємці, що відносяться до вікового періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 21,4% (9 осіб);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 16,7% (7 осіб);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - відсутні.

35,7% (15 осіб) підприємців мають середній рівень мотивації до захисту, серед них:

- підприємці, що відносяться до вікового періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - 11,9% (5 осіб);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 21,4% (9 осіб);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - 2,4% (1 особа).

9,5% (4 особи) підприємців мають високий рівень мотивації до захисту, це підприємці, що відносяться до вікового періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років).

16,7% (7 осіб) підприємців мають надто високий рівень мотивації до захисту, серед них:

- підприємці, що відносяться до вікового періоду "рання зрілість" (від 18 до 30 років) - відсутні;
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "середня зрілість" (від 30 до 60 років) - 14,3% (6 осіб);
- підприємці, що відносяться до вікового періоду "пізня зрілість або старість" (від 60 років) - 2,4% (1 особа).

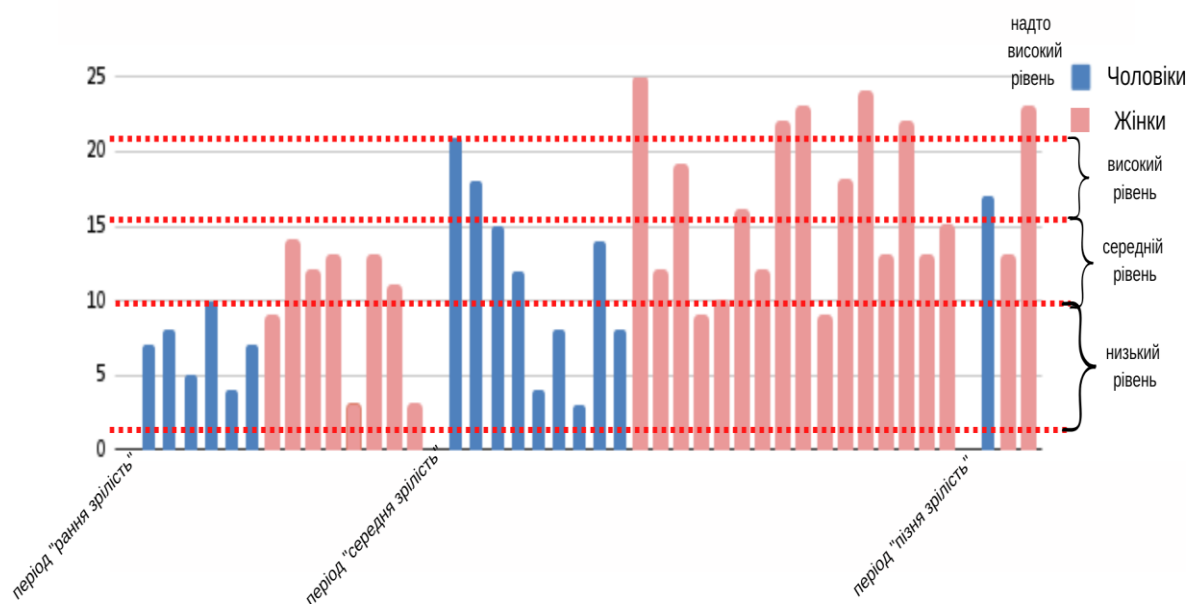


Рис. 3.2.8 Результати за методикою "Методика діагностики особистості на уникнення невдач Т. Елерса"

Методика дозволила нам виявити високі та надто високі показники мотивації до уникнення невдач, за яким ми визначили 11 учасників, у яких діагностовано завищений показник мотивації до уникнення невдач, яких було включено до групи корекції (табл. 3.2.1)

Таблиця 3.2.1

Аналіз показників респондентів, яких було включено до групи корекції

Показники					
Респонденти	рівень мотивації до захисту	рівень мотивації до успіху	схильність до ризику	прихильність/відособленість	самоконтроль/імпульсивність
Респондент 1	високий	низький	середній	середній	високий
Респондент 2	високий	середній	середній	низький	середній
Респондент 3	високий	середній	середній	низький	низький

Респондент 4	високий	низький	занадто обережний	низький	низький
Респондент 5	надто високий	середній	занадто обережний	середній	середній
Респондент 6	надто високий	середній	середній	середній	високий
Респондент 7	надто високий	низький	середній	високий	середній
Респондент 8	надто високий	середній	занадто обережний	середній	високий
Респондент 9	надто високий	середній	занадто обережний	високий	середній
Респондент 10	надто високий	низький	занадто обережний	високий	середній
Респондент 11	надто високий	низький	занадто обережний	високий	низький

Отже, 36% підприємців з групи корекції мають високий рівень мотивації до уникнення невдач, 64% - надто високий рівень; 55% підприємців з групи корекції мають середній рівень мотивації до досягнення успіху, 45% - низький рівень; 45% мають середню схильність до ризику, 55% - занадто обережні; 36% мають середній показник параметру прихильність/відособленість (методика Велика п'ятірка), 28% - низький, 36% - високий; 45% мають середній показник параметру самоконтроль/імпульсивність, 28% - низький, 27% - високий.

Проаналізувавши результати, отримані при проведенні констатувального експерименту було зроблено наступні висновки:

1. За такими факторами "Великої п'ятірки" (5PFQ), як "екстраверсія", "відокремленість", "самоконтроль", "емоційна стійкість", "експресивність" і

"практичність" у складі виявленого відсоткуза цими параметрами набули перевагу підприємцівікового періоду "середня зрілість". Тільки за фактором "прихильність" найбільшу частину у відсотку за параметром створили особи, які відносяться до періоду "ранньої зрілості".

2. Більшість респондентів мають середні значення схильності до ризику. Схильні до ризику підприємці - це переважно молоді люди періоду "рання зрілість", а до занадто обережних підприємців відносяться підприємці періоду "середня зрілість".

3. Однаковий відсоток підприємців серед учасників мають середній і помірно високий рівень мотивації до успіху - більшість з них належать до вікового періоду "середня зрілість".

4. Більшість випробуваних мають низький рівень мотивації до захисту, серед них переважають підприємці, що відносяться до вікового періоду "рання зрілість".

За результатами констатувального дослідження було визначено групу респондентів, які мають високий і надто високий рівень мотивації до захисту і, тим самим потребують корекції таких сторін особистості, як ініціативність, відповідальність, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, вміння впливати на інших; переключення мотиву "уникнення невдач" на мотив "до успіху".

3.3. Тренінгова програма з формування мотивації до успіху і мотивації уникнення невдач

За результатами, отриманими за допомогою констатувального етапу експерименту була розроблена тренінгова програма. В тренінговій програмі заплановано взяти участь 11 учасникам, які мають високий і надто високий рівень мотивації до захисту, більшість з них мають середній або низький показник параметрів прихильність/відособленість і самоконтроль/імпульсивність та занадто обережні. Тренінгова програма розроблялась у вересні-жовтні 2022 року.

Основні **завдання** тренінгової програми:

1. Формування навичок самоаналізу і створення образу людини з високорозвиненою мотивацією досягнення.
2. Розвиток ініціативності та підвищення соціально-комунікативної компетенції.
3. Формування прийняття особистої відповідальності за успіх справи.
4. Розвиток компетенції з орієнтації на результат і навички спрямування зусиль на максимізацію результатів.

Комплексна тренінгова програма складена нами на основі аналізу існуючого досвіду сучасної практичної психології. Програма розрахована на 5 години (2 заняття по 90 хвилин і 2 заняття по 60 хвилин).

Розроблена нами тренінгова програма представлена у повному обсязі у додатках (Додаток Д). Структура тренінгової програми викладена в таблиці 3.3.1.

Таблиця 3.3.1

Структура тренінгової програми

День	Час прове- дення	Тема заняття	Мета	Структура
1	90 хв	“Формування навичок самоаналізу і створення уяви про людину з високорозвиненою мотивацією досягнення”	- розвиток навичок самоаналізу, - аналіз поведінки та результатів діяльності людини, яка володіє високорозвиненою мотивацією досягнення	1 Етап: знайомство, узгодження правил групи. Вправа 1: “Візитка” 2 Етап: коротка розповідь про дві категорії людей: з високою і низькою мотивацією досягнення, про тих, хто може стати успішним і хто не здатний. 3 Етап - самоаналіз своїх якостей та вмінь в контексті успішної діяльності. Вправа 2 “Самоаналіз” 4 Етап - аналіз поведінки та

				<p>результатів діяльності людини з високорозвиненою мотивацією досягнення</p> <p>Вправа 3“Групова оцінка”</p> <p>5 Етап: рефлексія</p> <p>Вправа 4 “Продовжи думку”.</p>
2	90 хв	“Розвиток ініціативності та комунікабельності”	<p>Сформувати розуміння що являє собою і як формується ініціативність.</p> <p>Підвищити соціально-комунікативні компетенції</p>	<p>1 Етап: поглиблення пізнання один одного учасниками</p> <p>Вправа 1“Його сильна сторона”.</p> <p>2 Етап: робота з поняттям “ініціативність”</p> <p>Вправа 2 - робота з притчею “Ризикнути спробувати”</p> <p>Вправа 3 “Східний базар”</p> <p>3 Етап: підвищення</p>

				соціально-комунікативної компетенції Вправа 4 «Диспут» 4 Етап: фінальна рефлексія.
3	60 хв	“Формування прийняття особистої відповідальності за успіх справи”	Сформувати навички надавати перевагу середнім за складністю цілям; надавати перевагу ситуаціям, що передбачають особисту відповідальність за успіх справи	1 Етап: налаштування членів групи на певний розумовий стан для заняття Вправа 1 “Моя буква” 2 Етап: робота з темою надання переваги середнім за складністю цілям. Вправа 2 “Обери собі ціль” 3 Етап: робота з темою особистої відповідальності за конкретну ділянку роботи Вправа 3 “Рекламний ролик” 4 Етап: фінальна рефлексія.

				Вправа 4 «Поки горить сірник»
4	60 хв	“Розвиток компетенції орієнтації на результат і спрямування зусиль на максимізацію результатів”	Сформувати навички ставить собі складні/амбітні завдання, дає власну оцінку виконаним завданням.	<p>1 Етап: створення відповідної заняттю атмосфери</p> <p>Вправа 1 “Чемпіони”</p> <p>2 Етап: робота з розвитку навичок подання необхідного результату, взяття відповідальності за досягнення поставленої мети, ініціації необхідних дій.</p> <p>Вправа 2 «Кістки»</p> <p>Вправа 3 «Вийди зі шкаралупи»</p> <p>3 Етап: рефлексія з висновками чим була корисна корекційна програма кожному особисто</p> <p>Вправа 4 “Термометр”</p>

Проведення тренінгової програми має відбуватися наступним чином.

На першому дні тренінгової програми, згідно з метою, наведеною в таблиці 3.3.1 потрібно опрацювати наступні вправи:

1 Етап - знайомство, узгодження правил групи.

Вправа «Візитка».

Мета: допомогти учасникам познайомитися один з одним. Створити на тренінгу дружню і неформальну атмосферу, налагодити контакт.

Узгодження правил групи.

Мета: створення психологічно безпечного простору, забезпечення ефективної роботи.

2 Етап - робота з поняттями високої та низької мотивації.

Міні-лекція : "Хто може стати успішним і хто не здатний".

Мета: знайомство учасників з поняттям "мотивація", її видами.

3 Етап - самоаналіз своїх якостей та вмінь в контексті успішної діяльності.

Вправа 2 “Самоаналіз”

Мета: проаналізувати свої якості та вміння на відповідність успішності на даному етапі життя.

4 Етап - аналіз поведінки та результатів діяльності

людини з високорозвиненою мотивацією досягнення.

Вправа 3 “Групова оцінка”

Мета: аналіз прояву категорій мотивації досягнення.

5 Етап - Рефлексія

Вправа 4 “Продовжи думку”

Мета: підбиття підсумків заняття, аналіз групової та індивідуальної роботи учасників, усвідомлення учасниками отриманого досвіду.

Другий день тренінгової програми повинен мати наступну структуру:

Етап 1 – поглиблення пізнання один одного учасниками тренінгу

Вправа 1 "Його сильна сторона"

Мета: налагодження контакту між учасниками, створення атмосфери довіри в групі.

2 Етап - робота з поняттям "ініціативність"

Вправа 2 "Ризикнути спробувати" (робота з притчею)

Мета: формування активної життєвої позиції, усвідомлення учасниками відповідальності за особисті та за результати своєї діяльності.

Вправа 3 "Східний базар"

Мета: виявити та проаналізувати різні стратегії досягнення мети у ділових комунікаціях.

3 Етап - підвищення соціально-комунікативної компетенції

Вправа 4 «Диспут»

Мета: розвиток умінь та навичок активного слухання і ефективної комунікації.

4 Етап - рефлексія

Мета: підбиття підсумків заняття, аналіз групової та індивідуальної роботи учасників, усвідомлення учасниками отриманого досвіду.

Впродовж третього дня тренінгової програми учасникам пропонується робити наступне:

1 Етап: налаштування членів групи на певний розумовий стан для тренінгу

Вправа 1 "Моя буква"

Мета: зняття напруги та формування позитивного настрою на майбутню спільну діяльність.

2 Етап - робота з темою надання переваги середнім за складністю цілям

Вправа 2 "Обери собі ціль"

Мета: усвідомити свої цілі, проаналізувати їх за ступенем складності, розставити пріоритети і намітити послідовність.

3 Етап: робота з темою особистої відповідальності за конкретну ділянку роботи

Вправа 3 “Рекламний ролик”

Мета: сприяння процесу взяття відповідальності за конкретну ділянку роботи

4 Етап - рефлексія

Вправа 4 «Поки горить сірник»

Мета: згадати ідеї, отримані під час третього дня тренінгу

На четвертому дні тренінгової програми, згідно з метою, наведеною в таблиці 3.3.1 мають бути опрацьовані наступні вправи:

1 Етап: створення відповідної тренінгу атмосфери

Вправа 1 ”Чемпіони”

Мета: створення довірчої атмосфери, взаємної довіри, емоційної відкритості.

2 Етап - робота з розвитку навичок подання необхідного результату, взяття відповідальності за досягнення поставленої мети, ініціації необхідних дій

Вправа 2«Кістки»

Мета: розвиток навички цілеспрямованості, здатності виявляти нестандартний хід думки.

Вправа 3 «Вийди зі шкаралупи»

Мета: розвиток навички переконання, набуття досвіду досягання мети.

3 Етап: рефлексія з висновками чим був корисний тренінг кожному особисто

Вправа 4 “Термометр”

Мета: допомогти учасникам згадати те, що відбувалося на заняттях тренінгової програми, поєднати в єдине ціле свої враження та отриману інформацію.

Висновки до розділу 3

Констатуюче дослідження складалося із чотирьох методик, які спрямовані на опис психологічного портрету – моделі особистості підприємця; оцінку ступеня готовності до ризику, який розуміється як дія навмання в надії на щасливий результат, або як можлива небезпека; оцінку сили мотивації до досягнення успіху у діяльності людини; оцінку ступеня орієнтації захисту, тобто до стратегії уникнення невдач.

Спираючись на результати даного дослідження, ми відібрали групу досліджуваних, які мають високий і надто високий рівень мотивації до захисту, більшість мають середній або низький показник параметрів прихильність/відособленість і самоконтроль/імпульсивність та занадто обережні.

Тим самим вони потребують корекції таких сторін особистості, як ініціативність, відповідальність, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, вміння впливати на інших; переключення мотиву "уникнення невдач" на мотив "до успіху".

У зв'язку з цим нами була розроблена тренінгова програма, в якій мають взяти участь 11 учасників експерименту з метою проведення рефлексивно-конструктивної роботи над собою, а саме корекції таких сторін особистості, як ініціативність, відповідальність, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, вміння впливати на інших; переключення мотиву "уникнення невдач" на мотив "до успіху".

ВИСНОВКИ

Мотивація є основою будь-якої діяльності, оскільки вона є механізмом активності особистості, інтересу людини до діяльності.

Відповідно до положень про мотивацію О. М. Леонтєва діяльність людини є не тільки цілеспрямованою, а й мотивованою. Мета діяльності – це те, до чого вона спрямована і яким має бути її безпосередній результат.

Мотив - саме він визначає прагнення людини до мети. Мотив є необхідною складовою діяльності людини, її цілеспрямовані дії завжди викликані певними причинами, вона виконує їх для чогось важливого для неї.

Мотиваційна спрямованість – це сторона, яка спрямовує діяльність особистості незалежно від ситуацій, що виникають, формуючи систему особистості, що характеризується основними потребами, інтересами, мотивами, установками, цінностями, схильностями, спрямованістю людей.

Формування мотивації до започаткування нового може початися зі стимульних впливів. Стимулами можуть бути прагнення до особистої незалежності, можливість займатися улюбленою справою у зручний для себе час, бажання розкрити свої здібності чи продовжити сімейні традиції тощо.

Ці стимули реалізують потребний стан людини, який завжди супроводжується емоційним хвилюванням і незадоволенням. З самого початку формування мотиву потреба проявляється як певний емоційний стан, потім вона стає стійкою, узагальненою, усвідомленою, набуває форми мотиву діяльності. Реалізація потреб у новій діяльності, нових враженнях від діяльності, включення в процес початку чогось нового, в емоційні переживання, рефлексії дозволяє говорити про початок формування пізнавальних мотивів. Предметом цих потреб є процес початку нової діяльності.

Не лише потреби людини визначають мотиви її поведінки. На їх походження і прояв впливає внутрішня сфера особистості, що формується в

процесі життєдіяльності. Поведінка людини визначається в основному внутрішньою позицією особистості, а не зовнішніми чи об'єктивними факторами. Однак це жодним чином не зменшує значення зовнішнього, об'єктивного, яке, закріпившись у людській особистості, продовжує відігравати значну роль. Таким чином, сприйняття об'єктивної реальності відбувається через призму суб'єктивності. Властивості особистості відіграють значну роль у сприйнятті стимулів, причому на всіх етапах формування мотиву. Темперамент, характер, особливості, здібності людини впливають на силу, стійкість, швидкість протікання мотиваційних процесів. Емоційний стан, в якому знаходиться людина в останній момент дії подразника, також видозмінює її вплив на потрібну область. Саме з урахуванням індивідуальних особливостей особистості є можливим використання методів і технологій для формування мотивації.

Процес формування мотивації до започаткування нового у людей різних вікових категорій має свої особливості. Поетапний розгляд мотиваційного процесу показує, що формування мотиву до започаткування нового проходить три основні етапи - починається формуванням абстрактного мотиву і завершується вибором конкретної мети та формуванням шляхів досягнення цієї мети.

Проблема зміни мотивації та потреб людей в контексті вікових змін є однією з найгостріших у віковій психології. Мотивація дорослої людини визначає успішність її адаптації до змін у віці, успішність подолання життєвих випробувань, якість вирішення складних соціальних проблем і конфліктів у професійній сфері та особистому житті.

З метою визначення рівня мотивації до уникнення невдач, мотивації на досягнення успіху, рівня схильності до ризику і особливостей впливу особистісних факторів підприємців було проведено констатувальне дослідження.

Дослідження показали, що люди з помірною (середньою) орієнтацією на успіх віддають перевагу помірному ризику (середній рівень). Ті, хто боїться невдачі, віддають перевагу невеликому або, навпаки, дуже високому рівню ризику. Чим вища в людини мотивація досягнення – тим нижча готовність досягати мети, ризикувати. Водночас мотивація досягнення також впливає на надію на успіх: при сильній мотивації успіху надії на успіх часто скромніші, ніж при слабкій мотивації успіху.

Крім того, люди, які мотивовані на успіх і ті, що мають великі надії на успіх, як правило, уникають високого ризику.

Ті, хто має високу мотивацію до успіху та готовий ризикувати, мають менше шансів зазнати невдачу, ніж ті, хто має високу мотивацію ризикувати, але має високу мотивацію уникнути невдачі. І навпаки, коли у людини є висока мотивація уникати невдач (орієнтація на захист), ця мотивація перешкоджає успіху – досягненню мети.

За результатами констатувального дослідження було визначено групу респондентів, які мають високий і надто високий рівень мотивації до захисту і, тим самим потребують корекції таких сторін особистості, як ініціативність, відповідальність, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, вміння впливати на інших; переключення мотиву "уникнення невдач" на мотив "до успіху".

Для того, щоб високий рівень мотивації до уникнення невдач не перешкоджав успіху підприємців-стартапів у дорослому віці, необхідно переключення мотиву "уникнення невдач" на мотив "до успіху". Це посилить орієнтацію на «результат» і вплине на такі аспекти особистості, як ініціатива, відповідальність, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, здатність впливати на інших. Заміна мотивів дозволить спрямувати діяльність підприємця у бік максимально успішної реалізації.

Вважаємо, що гіпотезу дослідження підтверджено.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агеев А.І. Підприємництво. Москва: Інститут економічних стратегій, Рубін, 2016. 536 с.
2. Акрушенко А.В., Ларіна О.А., Каратьян Т.В. Психологія розвитку та вікова психологія: конспект лекцій. Москва: Ексмо, 2008. 388 с.
3. Алімова А. І. Технологія мотиваційного впливу на суб'єкта праці. Молодий вчений. 2012. № 9. С. 237-240.
4. Ананьєв Б.Г. Людина як пізнання. Санкт-Петербург: Пітер, 2010. 282 с.
5. Бадаєва С.А. Можливість самореалізації як одна із кращих форм мотивації. Управління розвитком персоналу. 2005. №3. С.38-41.
6. Білоус О. В. Вікова психологія: навч. посіб. Чернігів: ЧНПУ імені Т. Г. Шевченка, 2015. 108 с.
7. Бодалев А.А., Столін В.В., Аванесов В.С. Загальна психодіагностика. СПб.: Вид-во «Мова», 2006. 443с.
8. Вікова психологія / Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасєка О. В. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 168 с.
9. Вілюнас В. Психологія розвитку мотивації. СПб.: Речь. 2006, 458 с.
10. Віндекер О. С. Психологія мотиваційних відмінностей. Єкатеринбург: Вид-во Уральського ун-ту, 2013. 63 с.
11. Виноградська А.М. Основи підприємництва. Київ: Кондор, 2005. 223с.
12. Виханський О. С., Наумов. А. І. Менеджмент: підручник. Вид. 6-те, перероб. та дод. Москва: ІНФРА-М, 2021. - 656 с.
13. Гаудж Пітер. Дослідження мотивації персоналу/перекл. з англ. М. Свирідюк. Москва: Баланс Бізнес Букс, 2008. 272 с.
14. Герасименко Н.О. Модель мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. Сковороди. Сер. Психологія. 2015. Вип. 51. с. 35-43

15. Гірняк О.М., Лазановський П.П. Менеджмент: підр. Львів: «Магнолія плюс», 2005. 352 с.
16. Гонтарева І. В. Підприємництво: підручник. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 392 с.
17. Гончаренко Т.І. "Мотивація" як предмет економічного дослідження Соціально-гуманітарний вісник. 2019. Вип. 25. С. 257.
18. Гордєєва Т.О. Психологія мотивації досягнення. Москва: Смысл, 2006. 336с.
19. Гордєєва Т.О. Мотивація: нові підходи, діагностика, практичні рекомендації. Сибірський психологічний журнал. 2016. № 62. С. 38-53
20. Гусєв А.М., Уточкін І.С. Психологічні виміри. Теорія та методи. Москва: Аспект-Прес, 2011. 319 с.
21. Дружинін В. Я. Психологія загальних здібностей. СПб: Юрайт, 2019. 350с.
22. Дяченко Т.О. Основи менеджменту: навч. посіб. Київ: Кондор, 2010. 176с.
23. Еріксон Е. Х. Ідентичність: юність та криза / перекл. з англ. А. В. Толстих. Москва: Флінта, 2006. 342 с.
24. Єгоршин А.П. Мотивація трудової діяльності: навч. посіб.. 3-тє вид., перероб і доп. Москва: ІНФРА-М, 2011. 378 с.
25. Іванніков В.А. Введення в психологію: курс лекцій. Москва: АСОУ 2006. 154 с.
26. Іванніков В.А. Мотиваційна сфера особистості: курс лекцій. Москва: АСОУ, 2008. 156 с.
27. Іванова С.В. Мотивація на 100%. Москва: Альпіна Паблішер, 2016. 285 с.
28. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви / переклад з рос. мови, передмова та примітки Т. В. Тадеєвої. Тернопіль: Богдан, 2013. 512 с.
29. Ісаєв Р. А. Основи менеджменту. Москва: "Дашков і К °",. 2010. 264 с.
30. Калініченко А. В. Мотивація та мотиваційний процес: сутність та поняття. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. Вип. 42. С. 417—420.

31. Карпов А.В. Психологія менеджменту. Москва: Гардарики, 2005. 584 с.
32. Клімчук В. А. Тренінг внутрішньої мотивації. СПб.: Мова, 2005. 76 с.
33. Крайг Р., Бокум Д. Психологія розвитку. 9-те вид. СПб.: Пітер, 2005. 940с.
34. Кредисов А.І., Панченко Є.Г. Менеджмент для керівника. Київ: Т-во Знання КОО, 2005. 556 с.
35. Курбатова М.Б., Магура М.І. Секрети мотивації або мотивація без секретів. Управління персоналом, 2007. 656 с.
36. Леонтьєв Д.А. Поняття мотиву у О.М. Леонтьєва та проблема якості мотивації. Вісник Московського університету. Сер. Психологія 2016. №2 с.3-18
37. Лук'янова Н.А. Мотиваційний менеджмент: навч. посібник. Томськ: Вид-во Томськ. політех. ун-ту, 2011. 106 с.
38. Макклелланд Д. Мотивація людини. СПб.: Пітер, 2007. 672 с.
39. Малкіна-Пих І. Г. Вікові кризи: довідник практичного психолога. Москва: Ексмо, 2005. 416с.
40. Маслоу А. Мотивація та особистість. СПб.: Пітер, 2008. 352 с.
41. Медична психологія / за ред. С. Д. Максименка, Підручник-Вінниця: Нова Книга, 2008 - 520 с.
42. Менеджмент : навч. посіб. / С.І. Михайлов та ін.; за ред. С.І. Михайлова. 2-ге вид. випр. та доп. Київ: Центр учбової літератури, 2012. - 536 с.
43. Палагіна Н.М. Психологія розвитку та вікова психологія. Москва: Московський психолого-соціальний інститут, 2005. 288 с.
44. Пасечнікова Л.П. Формування успішної особистості: мет. рекомендації. Донецьк: Каштан, 2008. 72 с.
45. Першина Л.А. Вікова психологія: Навч. посіб. для вишів. 2-ге вид. Москва: Альма Матер, 2005. 256 с.
46. Петров В.В. Теорія мотивації. Москва: Рівновага, 2005. 92с.
47. Психологія людини від народження до смерті/за ред. А.А.Реана. СПб.: Прайм-ЄВРОЗНАК, 2015. 658с.

48. Психологія особистості. Навчальний посібник для студентів бакалаврату, спеціальності та магістратури психологічних спеціальностей та напрямів підготовки / За ред. Б. Н. Рижова. Русайнс, 2021. 358 с.
49. Психологічні тести/уклад. С. Касьянов. Москва: Ексмо, 2006. 608 с.
50. Реан А. А. Психологія та психодіагностика особистості. Теорія, методи, дослідження, практикум. СПб.: Прайм-Євразіа, 2008. 255 с.
51. Рижов Б.Н. Системна періодизація розвитку. Системна психологія і соціологія. 2012. № 5 (1). С. 5-25.
52. Рижов Б. Н. Системна психологія. Москва: Видавничі технології, 2017. 355 с.
53. Савчин М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія: навч. посіб. Київ: Академія, 2021. 376 с.
54. Сардак С. Е. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств. Україна : аспекти праці. 2008. № 6. С. 45–51.
55. Сизоненко В. О. Сучасне підприємництво : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2008. 440 с.
56. Скребець В. А. Психологічна діагностика: навч. посіб. Київ: Персонал, 2013. 152 с.
57. Собчик Л.М. Психологія індивідуальності: теорія та практика психодіагностики. Санкт-Петербург: Речь, 2018. 480 с.
58. Сорокоумова Є.А. Вікова психологія. СПб.: Пітер, 2006. 208 с.
59. Стрижова Є.А., Гусєв А.М. Діагностика трудової мотивації: досвід розроблення методики. Національний психологічний журнал. Москва. 2010. №1 (3). З. 128-133.
60. Стрижова Є.А., Гусєв О.М. Діагностика трудової мотивації в ситуації вирішення завдань: методологія та метод. Національний психологічний журнал. 2013. №2(14). С. 52-59
61. Стрижова Є.А., Гусєв А.М. Діагностика трудової мотивації: від оцінки окремих мотивів до вирішення мотиваційного завдання. Вісник Тверського державного університету. Сер. "Педагогіка і психологія". 2011.

№16. С. 52-63.

62. Сучасний менеджмент: проблеми, гіпотези, дослідження. / Під наук. ред. І. О. Волкової. Москва: Вид. будинок Вищої школи економіки, 2015. 360 с.

63. Токарева Н. М. Основи вікової психології. Кривий Ріг: Інтерсервіс, 2013. 283 с.

64. Туякбаєва А.І. Підприємницька мотивація як окремий випадок трудової мотивації. Вісник ЧитДУ. 2012. №6 (85). С. 70 - 75

65. Фурсова В. В. Соціологія підприємництва. Казань, 2017. 48с

66. Цукерман Г. А. Психологія саморозвитку. Рига: Експеримент, 2005. 276 с.

67. Чепуренко О. Ю. Соціологія підприємництва: навч. посіб. Москва: вид-во ГУ-ВШЕ, 2007. 386 с.

68. Adair, John. Leadership and Motivation : the Fifty - Fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others. London: Kogan Page Ltd, 2006. 160p.

69. Deci, E.L. & Ryan, R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. Canadian Psychology. 2008. Vol. 49. P. 182-185.

70. Germak A.J., Robinson J.A. Exploring the motivation of nascent social entrepreneurs. Journal of Social Entrepreneurship. 2014. Vol 5. № 1. P. 5–21.

71. Kuhl J. A functional approach to motivation. The role of goal-enactment and selfregulation in current research on approach and avoidance // A. Efklides Et al. Trends and Prospects in Motivation Research. 2007. P. 239-268

72. Maslow АН. A Theory of Human Motivation. URL: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm> (дата звернення: 05.11.2022)

73. Matsumoto David, [Ed.], The Cambridge Dictionary of Psychology, Cambridge University Press, Cambridge, 2009, p. 319

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Особистісний опитувальник "Велика п'ятірка" (5PFQ) (О. Б. Хромов)

Інструкція: прочитайте парні висловлювання та визначте, яке з двох альтернативних висловлювань вам найбільше підходить. Якщо підходить вислів, записаний ліворуч від оціночної шкали, то використовуйте для оцінки цього висловлювання значення "-2" або "-1". Якщо вам підходить праве висловлювання, воно оцінюється значеннями «2» або «1». Значення «-2» або «2» вибираються в тому випадку, якщо висловлювання, що оцінюється, виражено сильно. Якщо цей вислів виражено слабо (слабше), то вибирається значення «-1» чи «1». У тому випадку, коли жодна з альтернатив вам не підходить, а підходить щось середнє між ними, вибирається значення «0». Вибране значення записується до бланку відповідей у ліву ячейку.

Стимульний матеріал

1. Мені подобається займатися фізкультурою	-2	-1	0	1	2	Я не люблю фізичні навантаження
2. Люди вважають мене чуйною та доброзичливою людиною	-2	-1	0	1	2	Деякі люди вважають мене холодним та черствим
3. Я у всьому ціную чистоту та порядок	-2	-1	0	1	2	Іноді я дозволяю собі бути неохайним
4. Мене часто турбує думка, що щось може статися	-2	-1	0	1	2	«Дрібниці життя» мене не турбують
5. Все нове викликає у мене інтерес	-2	-1	0	1	2	Часто нове викликає у мене роздратування
6. Якщо я нічим не зайнятий, то це мене турбує	-2	-1	0	1	2	Я людина спокійна і не люблю метушитися
7. Я намагаюся виявляти дружелюбність до всіх людей	-2	-1	0	1	2	Я не завжди і не з усіма доброзичлива людина
8. Моя кімната завжди акуратно прибрано	-2	-1	0	1	2	Я не дуже намагаюся стежити за чистотою та порядком

9. Іноді я засмучуюсь через дрібниці	-2	-1	0	1	2	Я не звертаю уваги на дрібні проблеми
10. Мені подобаються несподіванки	-2	-1	0	1	2	Я люблю передбачуваність подій
11. Я не можу довго залишатися в нерухомості	-2	-1	0	1	2	Мені не подобається швидкий стиль життя
12. Я тактовний по відношенню до інших людей	-2	-1	0	1	2	Іноді жартома я зачіпаю самолюбство інших
13. Я методичний і пунктуальний у всьому	-2	-1	0	1	2	Я не дуже обов'язкова людина
14. Мої почуття легко ранимі та вразливі	-2	-1	0	1	2	Я рідко турбуюсь і рідко чогось боюся
15. Мені не цікаво, коли відповідь ясна заздалегідь	-2	-1	0	1	2	Я не цікавлюся речами, які мені не зрозумілі
16. Я люблю, щоб інші швидко виконували мої розпорядження	-2	-1	0	1	2	Я не поспішаючи виконую чужі розпорядження
17. Я поступлива і схильна до компромісів людина	-2	-1	0	1	2	Я люблю посперечатися з оточуючими
18. Я виявляю наполегливість, вирішуючи важке завдання	-2	-1	0	1	2	Я не дуже наполеглива людина
19. У важких ситуаціях я весь стискаюся від напруги	-2	-1	0	1	2	Я можу розслабитися в будь-якій ситуації
20. У мене дуже жива уява	-2	-1	0	1	2	Я завжди волю реально дивитися на світ
21. Мені часто доводиться бути лідером, виявляти ініціативу	-2	-1	0	1	2	Я скоріше підлеглий, ніж лідер
22. Я завжди готовий надати допомогу та розділити чужі труднощі	-2	-1	0	1	2	Кожен має вміти подбати про себе

23. Я дуже старанна у всіх справах людина	-2	-1	0	1	2	Я не дуже стараюся на роботі
24. У мене часто виступає холодний піт і тремтять руки	-2	-1	0	1	2	Я рідко відчував напругу, що супроводжується тремтінням у тілі
25. Мені подобається мріяти	-2	-1	0	1	2	Я рідко захоплююсь фантазіями
26. Часто трапляється, що я керую, віддаю розпорядження іншим людям	-2	-1	0	1	2	Я вважаю за краще, щоб хтось інший брав у свої руки керівництво
27. Я волію співпрацювати з іншими, ніж змагатися	-2	-1	0	1	2	Без суперництва суспільство не могло б розвиватися
28. Я серйозно і старанно ставлюся до роботи	-2	-1	0	1	2	Я намагаюся не брати додаткових обов'язків на роботі
29. У незвичайній обстановці я часто нервую	-2	-1	0	1	2	Я легко звикаю до нової обстановки
30. ноді я поринаю в глибокі роздуми	-2	-1	0	1	2	Я не люблю витратити свій час на роздуми
31. Мені подобається спілкуватися з незнайомими людьми	-2	-1	0	1	2	Я не дуже товариська людина
32. Більшість людей добрі від природи	-2	-1	0	1	2	Я думаю, що життя робить деяких людей злими
33. Люди часто довіряють мені відповідальні справи	-2	-1	0	1	2	Дехто вважає мене безвідповідальним
34. Іноді я почуваюся самотньо, сумно і все валиться з рук	-2	-1	0	1	2	Часто, щось роблячи, я так захоплююсь, що забуваю про все
35. Я добре знаю, що таке краса та елегантність	-2	-1	0	1	2	Моє уявлення про красу таке саме, як і в інших
36. Мені подобається знаходити нових друзів та знайомих	-2	-1	0	1	2	Я волію мати лише кілька надійних друзів

37. Люди, з якими я спілкуюся, зазвичай мені подобаються	-2	-1	0	1	2	Є такі люди, яких я не люблю
38. Я вимогливий і суворий у роботі	-2	-1	0	1	2	Іноді я нехтую своїми обов'язками
39. Коли я сильно засмучений, у мене важко на душі	-2	-1	0	1	2	У мене дуже рідко буває похмурий настрій
40. Музика здатна так захопити мене, що я втрачаю почуття часу	-2	-1	0	1	2	Драматичне мистецтво та балет здаються мені нудними
41. Я люблю перебувати у великих та веселих компаніях	-2	-1	0	1	2	Я віддаю перевагу самоті
42. Більшість людей чесні, і їм можна довіряти	-2	-1	0	1	2	Іноді я ставлюся підозріло до інших людей
43. Я зазвичай працюю сумлінно	-2	-1	0	1	2	Люди часто знаходять у моїй роботі помилки
44. Я легко впадаю в депресію	-2	-1	0	1	2	Мені неможливо зіпсувати настрій
45. Справжній витвір мистецтва викликає в мене захоплення	-2	-1	0	1	2	Я рідко захоплююсь досконалістю справжнього витвору мистецтва
46. «Вболіваючи» на спортивних змаганнях, я забуваю про все	-2	-1	0	1	2	Я не розумію, чому люди займаються небезпечними видами спорту
47. Я намагаюся виявляти чуйність, коли маю справу з людьми	-2	-1	0	1	2	Іноді мені немає справи до інтересів інших людей
48. Я рідко роблю необдумано те, що хочу зробити	-2	-1	0	1	2	Я волію приймати рішення швидко
49. У мене багато слабкостей та недоліків	-2	-1	0	1	2	У мене висока самооцінка

50. Я добре розумію свій душевний стан	-2	-1	0	1	2	Мені здається, що інші люди менш чутливі за мене
51. Я часто ігнорую сигнали, які попереджають про небезпеку	-2	-1	0	1	2	Я волію уникати небезпечних ситуацій
52. Радість інших я поділяю як власну	-2	-1	0	1	2	Я не завжди поділяю почуття інших людей
53. Я зазвичай контролюю свої почуття та бажання	-2	-1	0	1	2	Мені важко стримувати свої бажання
54. Якщо я зазнаю невдачі, то зазвичай звинувачую себе	-2	-1	0	1	2	Мені часто «щастить», і обставини рідко бувають проти мене
55. Я вірю, що почуття роблять моє життя більш змістовним	-2	-1	0	1	2	Я рідко звертаю увагу на чужі переживання
56. Мені подобаються карнавальні ходи та демонстрації	-2	-1	0	1	2	Мені не подобається перебувати в багатолюдних місцях
57. Я намагаюся поставити себе на місце іншої людини, щоб її зрозуміти	-2	-1	0	1	2	Я не прагну зрозуміти всі нюанси переживань інших людей
58. У магазині я зазвичай довго вибираю те, що надумав купити	-2	-1	0	1	2	Іноді я купую речі імпульсивно
59. Іноді я почуваюся жалюгідною людиною	-2	-1	0	1	2	Зазвичай я відчуваю себе потрібною людиною
60. Я легко «вживаюсь» у переживання вигаданого героя	-2	-1	0	1	2	Пригоди кіногероя не можуть змінити мого душевного стану
61. Я почуваюся щасливим, коли на мене звертають увагу	-2	-1	0	1	2	Я скромна людина і намагаюся не виділятися серед людей

62. У кожній людині є щось, за що її можна поважати	-2	-1	0	1	2	Я ще не зустрічав людину, яку можна було б поважати
63. Зазвичай я добре думаю, перш ніж дію	-2	-1	0	1	2	Я не люблю заздалегідь продумувати результати своїх вчинків
64. Часто в мене бувають злети та падіння настрою	-2	-1	0	1	2	Зазвичай у мене рівний настрій
65. Іноді я відчуваю себе фокусником, який жартує над людьми	-2	-1	0	1	2	Люди часто називають мене нудною, але надійною людиною
66. Я привабливий для осіб протилежної статі	-2	-1	0	1	2	Дехто вважає мене звичайною і нецікавою людиною
67. Я завжди намагаюся бути добрим і уважним з кожною людиною	-2	-1	0	1	2	Деякі люди думають, що я самовпевнений і егоїстичний
68. Перед подорожжю я планую точний план	-2	-1	0	1	2	Я не можу зрозуміти, навіщо люди будують такі детальні плани
69. Мій настрій легко змінюється на протилежний	-2	-1	0	1	2	Я завжди спокійний і врівноважений
70. Я думаю, що життя – це азартна гра	-2	-1	0	1	2	Життя - це досвід, що передається наступним поколінням
71. Мені подобається виглядати зухвало	-2	-1	0	1	2	У суспільстві я зазвичай не виділяюся поведінкою та модним одягом
72. Дехто каже, що я поблажливий до оточуючих	-2	-1	0	1	2	Кажуть, що я часто хвалюся своїми успіхами
73. Я точно та методично виконую свою роботу	-2	-1	0	1	2	Я волю «плити за течією», довіряючи своїй інтуїції
74. Іноді я буваю настільки схвилюваний, що навіть плачу	-2	-1	0	1	2	Мене важко вивести з себе

75. Іноді я відчуваю, що можу відкрити в собі щось нове	-2	-1	0	1	2	Я не хотів би нічого в собі змінювати
---	----	----	---	---	---	---------------------------------------

Ключ до тесту

1. Обрані оціночні значення висловлювань перетворюються на бали:

Оціночна шкала

	-2	-1	0	1	2
Бали	5	4	3	2	1

2. Бальні оцінки проставляються до бланку відповідей у ячейки, що знаходяться праворуч від відповідних висловлювань. Кожен із основних п'яти факторів складається з п'яти первинних факторів. Наприклад, основний фактор "екстраверсія - інтроверсія" складається з первинних факторів 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5. У кількісному вираженні первинні фактори визначаються підсумовуванням трьох бальних оцінок. Наприклад, первинний фактор 1.1 "активність - пасивність" оцінюється сумою балів, що отримано на висловлювання 1, 6, 11.

Бланк відповідей

	I		II		III		IV		V	
1		2		3		4		5		
6		7		8		9		10		
11		12		13		14		15		
	1.1=		2.1=		3.1=		4.1=		5.1=	
16		17		18		19		20		
21		22		23		24		25		
26		27		28		29		30		
	1.2=		2.2=		3.2=		4.2=		5.2=	
31		32		33		34		35		
36		37		38		39		40		
41		42		43		44		45		
	1.3=		2.3=		3.3=		4.3=		5.3=	
46		47		48		49		50		
51		52		53		54		55		
56		57		58		59		60		
	1.4=		2.4=		3.4=		4.4=		5.4=	
61		62		63		64		65		

66		67		68		69		70	
71		72		73		74		75	
	1.5=		2.5=		3.5=		4.5=		5.5=
	I=		II=		III=		IV=		V=

3. Підсумовування бальних оцінок первинних факторів за вертикаллю визначає кількісну вираженість відповідного основного фактора. Наприклад, сума балів первинних чинників 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 визначає кількісну вираженість першого основного чинника "екстраверсія – інтроверсія".

Так само визначається кількісна вираженість інших основних чинників: II (прив'язаність – відособленість); III (самоконтроль – імпульсивність); IV (емоційна стійкість – емоційна нестійкість); V (експресивність – практичність).

Інтерпретація

1. На основі вже аналізу первинних факторів можна скласти певне уявлення про характерологічні особливості респондента. Наприклад, високі бали (11-15) за первинним чинником 1.1 свідчать про певну активність респондента, низькі (-7) – про його пасивність. У кожному з первинних факторів ліворуч позначається риса особистості, яка за версією "Великої п'ятірки" відповідає високим значенням бальних оцінок, праворуч позначається риса особистості з низькими бальними оцінками. Наприклад, первинний чинник 1.2 (домінантність – підпорядкованість) оцінили високими балами (11-15). Можна констатувати, що респонденту, мабуть, властива ознака домінантності. Якщо ж з цього чинника отримано низькі значення (3-7 балів), то для респондента швидше за все характерна ознака підлеглості (конформності).

2. Нижче наведено характерологічні ознаки, які можуть бути визначені у респондента за допомогою первинних факторів «Великої п'ятірки».

1. Екстраверсія – інтроверсія

1.1. Активність – пасивність

1.2. Домінування – підпорядкованість

1.3. Комунікабельність - замкнутість

1.4. Пошук вражень - уникнення вражень,

1.5. Прояв - уникнення почуття провини

2. Прихильність - відокремленість

2.1. Тепло - байдужість

2.2. Співробітництво - суперництво

2.3. Довірливість – підозрілість

- 2.4. Розуміння - нерозуміння
- 2.5. Повага інших - самоповага
- 3. Самоконтроль – імпульсивність
 - 3.1. Акуратність – неакуратність (відсутність акуратності)
 - 3.2. Наполегливість – відсутність наполегливості
 - 3.3. Відповідальність – безвідповідальність
 - 3.4. Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)
 - 3.5. Передбачливість - безтурботність
- 4. Емоційна стійкість – емоційна нестійкість
 - 4.1. Тривожність – безтурботність
 - 4.2. Напруженість – розслабленість
 - 4.3. Депресивність – емоційна комфортність
 - 4.4. Самокритика – самодостатність
 - 4.5. Емоційна лабільність – емоційна стабільність
- 5. Експресивність – практичність
 - 5.1. Цікавість – консерватизм
 - 5.2. Допитливість – реалістичність
 - 5.3. Артистичність – відсутність артистичності
 - 5.4. Сенситивність – нечутливість
 - 5.5. Пластичність – ригідність

ДОДАТОК Б

Тест рівня особистісної готовності до ризику А. М. Шуберта

Інструкція: оцініть ступінь готовності вчинити дії, про які Вас запитують. При відповіді на кожне з 25 питань поставте відповідний бал за наступною схемою:

- 2 бали – повністю згоден, повне «так»;
- 1 бал – більше «так», ніж «ні»;
- 0 балів – ні «так», ні «ні», щось середнє;
- -1 бал – більше «ні», ніж «так»;
- -2 бали – повне «ні».

Стимульний матеріал

1. Чи перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати необхідну медичну допомогу хворій людині?
2. Чи погодилися б Ви заради гарного заробітку брати участь у небезпечній та тривалій експедиції?
3. Чи стали б Ви на шляху небезпечного злочинця, що втікає?

4. Чи могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона за швидкості понад 100 км/год?
5. Чи можете Ви наступного дня після безсонної ночі нормально працювати?
6. Чи стали б Ви першим переходити холодну річку?
7. Чи позичили б Ви другу велику суму грошей, будучи не зовсім впевненим, що він зможе Вам повернути її?
8. Увійшли б Ви разом із приборкувачем у клітку з левами при його запевненні, що це безпечно?
9. Чи могли б Ви під керівництвом досвідченого наставника залізи на високу фабричну трубу?
10. Чи могли б Ви без тренування взятися за керування вітрильним човном?
11. Чи ризикнули б Ви схопити за вуздечку коня, що біжить?
12. Чи могли б Ви, випивши пару літрів пива, їхати велосипедом?
13. Чи могли б Ви зробити стрибок з парашутом?
14. Чи могли б Ви при необхідності проїхати без квитка від Петербурга до Мурманська?
15. Чи могли б Ви вирушити в далеку поїздку на автомобілі, якби за кермом мав сидіти Ваш знайомий, який нещодавно побував у важкій дорожній пригоді?
16. Чи могли б Ви стрибнути з 10-метрової висоти на тент пожежної команди?
17. Чи могли б Ви, щоб позбутися затяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?
18. Чи могли б Ви зістрибнути з підніжки вагона за швидкості руху 60 км/год?
19. Чи могли б Ви як виняток разом із шістьма іншими людьми піднятися на ліфті, розрахованому лише на 5 осіб?
20. Чи могли б Ви за велику грошову винагороду перейти із зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Чи взялися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?
22. Чи могли б Ви після 10 чарок горілки обчислювати відсотки?
23. Чи могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якби він запевнив Вас, що провід знеструмлений?
24. Чи могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?

25. Чи могли б Ви, маючи квитки, але без грошей та продуктів, доїхати з Москви до Хабаровська?

Обробка результатів і інтерпретація

Після відповіді на всі питання необхідно підрахувати загальну суму балів відповідно до інструкції. Позитивні відповіді питання свідчать про схильність до ризику за умов небезпеки. Значення тесту -50 до +50 балів.

Менше -30 балів: дуже обережні;

Від -10 до +10 балів: середні значення;

Понад 20 балів: схильні до ризику.

ДОДАТОК В

Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху

Інструкція: вам пропонується низка тверджень. За згодою із твердженням поруч із його цифровим позначенням ставте на бланку для відповіді знак «+» («так»), за незгоди – знак «-» («ні»).

Стимульний матеріал

1. Коли є вибір між двома варіантами, краще зробити швидше, ніж відкласти на деякий час.
2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижчі за середні.
7. По відношенню до себе я строгіший, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то потім суворо засуджую себе, тому що знаю, що в ньому я досяг би успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Ретельність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення у праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Засудження стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене слухною людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш жорсткими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Зазвичай помітно, коли я працюю без натхнення.

19. Коли виконую роботу, я не розраховую на допомогу інших.
 20. Іноді я відкладаю те, що маю зробити зараз.
 21. Потрібно покладатися лише на себе.
 22. У житті мало речей, важливіших за гроші.
 23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
 24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
 25. Наприкінці відпустки я радію, що скоро вийду на роботу.
 26. Коли я схильний до роботи, я роблю її краще та більш кваліфіковано, ніж інші.
 27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть працювати.
 28. Коли я не маю справ, я відчуваю, що мені не по собі.
 29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
 30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якнайкраще.
 31. Мої друзі іноді вважають мене лінивим.
 32. Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег.
 33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
 34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
 35. Коли щось не ладнається, я нетерплячий.
 36. Я зазвичай звертаю мало уваги свої досягнення.
 37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.
 38. Багато чого, за що я беруся, я не доводжу до кінця.
 39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
 40. Я не заздрю тим, хто прагне влади і становища.
 41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, я можу піти і на крайні заходи, щоб довести свою правоту.
- Обробка результатів. По 1 балу проставляється за відповідь "так" за наступними пунктами опитувальника: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41; «ні»: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39. Відповіді за пунктами 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються.

Обробка результатів та інтерпретація

- від 1 до 10 балів: - низька мотивація до успіху;
 від 11 до 16 балів: - середній рівень мотивації;
 від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
 понад 21 бал: надто високий рівень мотивації до успіху.

ДОДАТОК Г

Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації уникнення невдач

Інструкція : вам пропонується список слів із 30 рядків, по 3 слова у кожному рядку. У кожному рядку виберіть лише одне з трьох слів, яке найбільш точно Вас характеризує, і на аркуші позначте обране Вами слово, наприклад 1.2 (рядок №1, стовпець №2).

Стимульний матеріал

1	2	3
1. Сміливий	пильний	підприємливий
2. Несміливий	боязкий	впертий
3. Обережний	рішучий	песимістичний
4. Непостійний	безцеремонний	уважний
5. Нерозумний	боягузливий	недумаючий
6. Спритний	жвавий	передбачливий
7. Холоднокровний	той, що вагається	завзятий
8. Стрімкий	легковажний	боязкий
9. Той, що незамислюється	манірний	непередбачливий
10. Оптимістичний	сумлінний	чуйний
11. Меланхолійний	той, що сумнівається	нестійкий
12. Боягузливий	недбалий	схвильований
13. Необачливий	тихий	боязкий
14. Уважний	нерозсудливий	сміливий
15. Розсудливий	швидкий	мужній
16. Заповзятий	обережний	передбачливий
17. Схвильований	розсіяний	боязкий
18. Малодушний	необережний	безцеремонний
19. Боязкий	нерішучий	нервовий
20. Виконавчий	відданий	авантюрний
21. Передбачливий	жвавий	відчайдушний
22. Приборканий	байдужий	недбалий
23. Обережний	безтурботний	терплячий
24. Розумний	дбайливий	хоробрий
25. Передбачуваний	безстрашний	сумлінний
26. Поспішний	полохливий	безтурботний
27. Розсіяний	необачний	песимістичний
28. Обачливий	розважливий	підприємливий
29. Тихий	неорганізований	боязкий

30. Оптимістичний	пильний	безтурботний
-------------------	---------	--------------

Ключ до опитувальника Т. Елєрса для вивчення мотивації уникнення невдач
 Розрахунок значень: додайте по 1 балу за наступні відповіді, наведені в ключі (перша цифра перед рисою означає номер рядка, друга цифра після риси – номер стовпця, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, що отримало 1 бал у першому рядку, у другому стовпці – "пильний"). Інші вибори балів не здобувають.

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

Інтерпретація

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

від 2 до 10 балів: - низька мотивація до захисту;

від 11 до 16 балів: - середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів: - високий рівень мотивації;

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

ДОДАТОК Д

Тренінгова програма

1. Тренінг на тему:

Формування навичок самоаналізу і створення уяви про людину з високорозвиненою мотивацією досягнення

Тренінг створювався для учасників віком від 30 до 60 років, складається з 5 етапів: кожний етап містить конкретні вправи, які допомагають досягти не тільки загальної мети групи, а й особистої мети.

Час проведення тренінгу складає 90 хвилин.

Мета групи:

- розвиток навичок самоаналізу,
- аналіз поведінки та результатів діяльності людини, яка володіє високорозвиненою мотивацією досягнення.

Завдання тренінгу:

1. Знайомство, узгодження правил групи (1 етап).

2. Усвідомлення і розуміння того, що являє собою висока і низька мотивація досягнення, хто може стати успішним і хто не здатний.
3. Діагностика своїх якостей та вмінь в контексті успішної діяльності.
4. Розуміння причин виникнення поведінки та результатів діяльності людини з високорозвиненою мотивацією досягнення

1 Етап – знайомство, узгодження правил групи

Вправа 1 «Візитка»

Час проведення: 15 хвилин.

Цілі: допомогти учасникам тренінга познайомитися один з одним. Створити на занятті дружню і неформальну атмосферу, налагодити контакт.

Опис: учасникам пропонується створити проект «Особистої візитки» на аркуші А4. У візитці мають бути зазначені П.І.Б. чи прізвисько, хобі, характеристика. Додатково можуть бути написані професія, посада, адреса та телефон (можна вигадана), контакти в інтернеті.

Також необхідно придумати свій девіз та намалювати особистий логотип.

Потім кожний учасник виходить та презентує проект своєї «особистої візитки».

В ході виконання вправи учасники знайомляться один з одним, створюється дружня і неформальна атмосфера.

Узгодження правил групи.

Час проведення: 10 хвилин.

Для забезпечення психологічно безпечного простору, а також для того, щоб робота була найбільш ефективною, правила встановлює сама група.

2 Етап - робота з поняттями високої та низької мотивації

Міні-лекція

Коротка розповідь про дві категорії людей: з високою і низькою мотивацією досягнення, про тих, хто може стати успішним і хто не здатний.

Час проведення: 10 хвилин.

Міні лекція: ”Яскраво виражена потреба виконання поставленої мети – характеристика сильних, принципівих, вольових особистостей. Мотиваціядосягнення успіху являє собою прагнення досягти високих результатів у обраній сфері діяльності.

Сильна мотивація визначається факторами:

- Прагнення досягнення успішності.
- Відсутність страху важких завдань.
- Бажання виконувати поставлене завдання якісно.

- Самовдосконалення.

Дослідники говорять не лише про мотивацію у певній діяльності, а й про мотивацію загалом, характеристику людини. Великий психологічний словник включає таке визначення:

«Мотивація – це вплив низки зовнішніх та внутрішніх чинників (мотиваторів), що проявляється як спонування до здійснення поведінки з певною спрямованістю, інтенсивністю, стійкістю».

Поняття мотивації було доповнено Д. Макклелландом змістом поняття «мотив досягнення». Він вважав, що природним спонукачем мотиву досягнення є бажання зробити щось краще. Мотив досягнення передбачає, що «щось робиться краще за сам цей факт, через внутрішнє задоволення від поліпшення власної діяльності».

Особисті відмінності в мотиваційній сфері можуть виявлятися в тому, що одні люди прагнуть потрапити в ситуації, що ведуть до досягнення, інші прагнуть по можливості уникати їх. Сила прагнення людини до досягнення повинна залежати від рівня мотиву досягнення успіху в якості особистісної диспозиції. Вона являє собою суб'єктивно оцінювану ймовірність досягнення поставлених цілей та їх особистісних значень для людини.

Зустрічаються два основні види - мотивація досягнення успіху та уникнення невдач.

Досягнення успіху:

- Чітке орієнтування успіху;
- Правильна оцінка можливостей;
- Постановка реалістичних цілей;
- Здорова самооцінка;
- Розуміння важливості невдач;
- Радість новому виду діяльності;
- Наполегливість, максимальне використання ресурсів;
- Оптимістичний погляд.

Уникнення невдач:

- Успіх неважливий;
- Невміння розраховувати сили;
- Постановка надто легких чи надто важких цілей;
- Підвищена чи занижена самооцінка;
- Страх невдач;
- Страх невідомого виду діяльності;
- Відсутність наполегливості, використання тільки легких шляхів;
- Песимістичний погляд

Підсумовуючи, можна сказати, що мотивація досягнення успіху розуміється як сила, що викликає у людини певні дії, які, виходячи з її очікувань, можуть призвести до успіху. Це проявляється у певній спрямованості, інтенсивності та наполегливості діяльності. Під мотивацією уникнення невдач розуміють вироблений механізм уникнення різних помилок та невдач; тобто для особистості, мотивованої на невдачі, найголовнішим є не припускатися помилок, іноді навіть ціною перетворення початкової значимої мети, її повного чи часткового недосягнення. Прагнення успіху свідчить про наявність у людини сильних вольових якостей, тоді як переважання мотиву уникнення невдач визначає індивіда як малоактивного. Таким чином, мотивація до досягнення успіху є позитивною та сприяє особистісному розвитку людини.

Якщо виражена мотивація до уникнення невдач, і немає прагнення досягнення успіху, варто задуматися”.

3 Етап - самоаналіз своїх якостей та вмінь в контексті успішної діяльності

Вправа 2 “Самоаналіз”

Час проведення: 15 хвилин.

Цілі: проаналізувати свої якості та вміння на відповідність успішності на даному етапі життя.

Матеріали: ручки, папір А4.

Опис: протягом 5 хвилин учасникам необхідно письмово дати не менше 5 відповідей на кожне із запитань:

- Які якості та вміння допомагають Вам бути успішними на даному етапі життя?
- Які Ваші звички та якості заважають Вам бути успішним на стільки, скільки хотілося б?

Потім учасники об'єднуються у мікро-групи по 4-5 осіб та обговорюють відповіді, роблять групові висновки, подають їх, кожен учасник коментує свої відповіді.

4 Етап - аналіз поведінки та результатів діяльності людини з високорозвиненою мотивацією досягнення.

Вправа 3 “Групова оцінка”

Час проведення: 20 хвилин

Цілі: аналіз прояву категорій мотивації досягнення.

Опис: група поділяється на мікрогрупи. Кожній пропонується проаналізувати поведінку та результати діяльності людини, яка володіє високорозвиненою мотивацією досягнення (реальної людини, героя фільму,

книги). Образ аналізу вибирається або самостійно кожною мікрогрупою, або з допомогою тренера. Представники мікрогруп результат роботи представляють перед усіма.

При колективному обговоренні особлива увага спрямовується на наявність обліку зовнішніх та внутрішніх факторів, які сприяють чи перешкоджають реалізації мотивації досягнення у цьому конкретному прикладі, аналіз прояву категорій мотивації досягнення.

5 Етап - Рефлексія

Вправа 4 “Продовжи думку”

Час проведення: 10 хвилин

Цілі: підбиття підсумків заняття, аналіз групової та індивідуальної роботи учасників, усвідомлення учасниками отриманого досвіду.

Опис: Учасники по колу висловлюються одним реченням, обираючи початок фрази з презентації: сьогодні я (мені)...

було цікаво ...

було важко...

я виконував завдання ...

я зрозумів, що ...

тепер я можу...

я відчув, що ...

я придбав ...

я навчився ...

у мене вийшло ...

я спробую ...

мене здивувало ...

заняття дало мені для життя ...

мені захотілось ...

2. Тренінг на тему:

Розвиток ініціативності та комунікабельності

Тренінг створювався для учасників віком від 30 до 60 років, який складається з 4 етапів: кожен етап містить конкретні вправи, які допомагають досягти не тільки загальної мети групи, а й особистої мети.

Час проведення тренінгу складає 90 хвилин.

Мета групи:

- сформуванню розуміння що являє собою і як формується ініціативність;
- підвищити соціально-комунікативні компетенції.

Завдання тренінгу:

1. Поглиблення пізнання один одного учасниками (1 етап).

2. Розуміння що являє собою і як формується ініціативність.
3. Підвищення соціально-комунікативної компетенції.

Етап 1 – поглиблення пізнання один одного учасниками
Вправа 1 "Його сильна сторона"

Час проведення: 10 хвилин

Цілі: налагодження контакту між учасниками, створення атмосфери довіри в групі.

Матеріали: м'яч

Опис: Кидаючи по черзі один одному м'яч, учасники говорять про безумовні переваги, сильні сторони того, кому кидається м'яч. Завдання, щоб м'яч побував у кожного і компліменти не мали формального характеру.

2 Етап - робота з поняттям "ініціативність"

Вправа 2 "Ризикнути спробувати" (робота з притчею)

Час проведення: 25 хв

Цілі: формування активної життєвої позиції, усвідомлення учасниками відповідальності за особисті та за результати своєї діяльності.

Опис: учасникам розповідається притча: "Король запропонував своїм придворним випробування, щоб вибрати з них гідного на важливу посаду при дворі. Багато сильних і мудрих людей зібралися навколо нього. Він підвів усіх, хто зібрався до дверей у віддаленому куточку саду. Двері були величезних розмірів і, здавалося, глибоко вросли в землю. Хто з вас зможе відкрити цю кам'яну громаду? - спитав король. Один за одним його придворні виходили вперед, оцінювали оглядали двері, говорили «ні» і відходили убік. Інші, чуючи, що кажуть їхні попередники, взагалі не наважувалися на випробування. Тільки один візир підійшов до дверей, уважно подивився на неї, помацав її руками, випробував багато способів зрушити її і, нарешті, смикнув сильним ривком. І двері відчинилися. Вона була залишена нещільно прикритою, і потрібно було лише бажання зрозуміти це і мужність діяти рішуче. Король сказав: "Ти отримаєш посаду при дворі, тому що ти не покладався тільки на те, що бачив і чув, ти привів у дію власні сили і ризикнув спробувати".

Обговорення:

- Чому інші претенденти відмовилися спробувати відкрити?
- Які риси характеру характеризують останнього претендента?

Після обговорення поставлених запитань, учасники мають прийти до наступних висновків:

- Ініціативність не проявляється як така, а формується поступово, відбиває здібності особистості самостійним починанням, зумовлює досягнення соціального успіху, характеризує творче ставлення людини себе і свого буття.
- Ця якість ґрунтується на вмінні особистості самостійно приймати рішення, бути здатною діяти за межами поставленого завдання.

Вправа 3 “Східний базар”

Час проведення: 25 хв

Цілі: виявити та проаналізувати різні стратегії досягнення мети у ділових комунікаціях.

Матеріали: ручки, листки паперу А4 або стікери.

Зміст вправи: учасникам нагадується картина східного базару, запитується про асоціації, що виникають при згадці про нього. Пропонується здійснити уявну подорож на такий базар, для цього роздається всім учасникам групи по аркушу паперу з проханням зігнути по горизонталі і розірвати на дві половинки, після цього з кожною половинкою проробити таку саму операцію і потім з кожною четвертинкою зробити так само. Потім на кожній восьмушці написати своє ім'я великими зрозумілими літерами написати своє ім'я та прізвище, отриману записку скласти кілька разів так, щоб текст опинився всередині. Тренер збирає всі записки та складає їх в одному місці, ретельно перемішуючи. Кожен із групи підходить до записок і вибирає вісім папірців, з якими він і вирушає на східний базар. Завдання кожного учасника протягом 5 хвилин знайти та купити всі вісім записок, де написано його ім'я. Можна вмовляти, змінюватись, сперечатися. Перші три учасники, які підйдуть до тренера із зібраними записками зі своїм ім'ям – переможці. Для того, щоб підтримати відповідну атмосферу, тренер нагадує членам групи, скільки часу залишилося до закриття базару.

3 Етап - підвищення соціально-комунікативної компетенції

Вправа 4 «Диспут»

Час проведення: 20 хв

Цілі: розвиток умінь та навичок активного слухання і ефективної комунікації.

Зміст вправи: учасники поділяються на дві приблизно рівні за чисельністю команди. За допомогою жереба вирішується, яка з команд займатиме одну з альтернативних позицій з будь-якого питання, наприклад:

прихильники та противники "загару", "ЗОЖ", "роздільного харчування" тощо.

Аргументи на користь тієї чи іншої точки зору члени команд висловлюють по черзі. Обов'язковою вимогою для тих, хто грає, є підтримка висловлювань суперників і з'ясування сутності аргументації. У процесі слухання той із членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати угу-підтакуванням і луною, ставити уточнюючі питання, якщо зміст аргументації не до кінця зрозумілий або зробити парафраз, якщо склалося враження повної ясності. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволяється висловлювати лише після того, як промовець тим чи іншим способом просигналізує, що його зрозуміли правильно (ків головою, "так, саме це я і мав на увазі").

Ведучий стежить за черговістю виступів, щоб слухач здійснював підтримку висловлювання, не пропускаючи тактів, парафраз, використовуючи у своїй реакції відповідного такту. Можна давати роз'яснення на кшталт, "Так, Ви мене зрозуміли правильно" найлегше, просто повторивши слова співрозмовника, а переконатися у правильності розуміння можна перефразуючи його висловлювання. Застерегти учасників від спроб продовжувати та розвивати думки співрозмовника, приписуючи йому не його слова.

Питання для обговорення:

1. Які складнощі виникли під час вправи?
2. Що допомогло досягти успіху в диспуті з опонентом?

4 Етап - рефлексія

Час проведення: 20 хв

Учасники по черзі називають мінімум 3 інсайта, які вони отримали під час тренінгу.

3. Тренінг на тему:

Формування прийняття особистої відповідальності за успіх справи

Тренінг створювався для учасників віком від 30 до 60 років, який складається з 5 етапів: кожен етап містить конкретні вправи, які допомагають досягти не тільки загальної мети групи, а й особистої мети.

Час проведення тренінгу складає 60 хвилин.

Мета групи:

- сформувати навички надавати перевагу середнім за складністю цілям;
- надавати перевагу ситуаціям, що передбачають особисту відповідальність за успіх справи.

Завдання тренінгу:

1. Налаштування членів групи на певний розумовий стан для заняття (1 етап)
2. Формувати навички надавати перевагу середнім за складністю цілям.
3. Розвиток нових адаптивних способів надавати перевагу ситуаціям, що передбачають особисту відповідальність за успіх справи.

1 Етап: налаштування членів групи на певний розумовий стан для тренінгу

Вправа 1 “Моя буква”

Час проведення: 10 хв

Мета: зняття напруги та формування позитивного настрою на майбутню спільну діяльність.

Опис: Кожний учасник вибирає собі будь-яку букву алфавіту й озвучує її всій групі або сусідові. Протягом 2 хвилин учасники підбирають якомога більше слів, які описують їх і починаються на обрану літеру. Кожен учасник ділиться своїми словами з групою. Наприклад: мене звать Вікторія й моя буква П. Я практична, пунктуальна, розуміюча і прямолінійна.

2 Етап - робота з темою надання переваги середнім за складністю цілям

Вправа 2 “Обери собі ціль”

Час проведення: 20 хв

Мета: усвідомити свої цілі, проаналізувати їх за ступенем складності, розставити пріоритети і намітити послідовність.

Матеріали: картки з завданнями для учасників з різною ступеню складності.

Опис: учасникам пропонується набір завдань, що мають дев'ять ступенів складності; кожен по черзі вибирає складність завдання та вирішує відповідне завдання (завдання 1-4 рівня дуже легкі, 5-6 середньої тяжкості, 7-9 практично нерозв'язні). У групі обговорюється процес вибору ступеня складності, співвідношення його зі своїми повноваженнями.

3 Етап: робота з темою особистої відповідальності за конкретну ділянку роботи

Вправа 3 “Рекламний ролик”

Час проведення: 20 хв

Мета: сприяння процесу взяття відповідальності за конкретну ділянку роботи

Опис: група ділиться на мікрогрупи, кожній з яких дається завдання створити проект рекламного ролика продукції, пов'язаної з досягненням успіху (бажано, щоб рекламний об'єкт кожна мікрогрупа обрала самостійно).

Кожен член мікрогрупи виконує виключно свої функції:

- організатор роботи групи (призначається або тренером, або групою): розподіляє ролі серед інших членів, організує та координує роботу групи загалом;
- відповідальний за художній образ рекламного продукту (картинка на екрані);
- відповідальний за текстове супроводження ролика;
- відповідальний за музичний чи інший звуковий супровід;
- відповідальний за оформлення кінцевої ідеї рекламного ролика (слоган)
- спостерігач: спостерігає за роботою групи, зазначає позитивні сторони та недоліки, які наприкінці виносить на обговорення.

Кожна мікрогрупа коротко репрезентує свій проект. Під час обговорення роботи головний акцент робиться на індивідуальному переживанні особистої відповідальності за конкретну ділянку роботи.

4 Етап - рефлексія

Вправа 4 «Поки горить сірник»

Час проведення: 10 хв

Мета: згадати ідеї, отримані під час третього дня тренінгової програми

Матеріали: коробок сірників.

Опис: учасники разом із тренером стоять у загальному колі. Тренер запалює сірник і передає його своєму сусідові праворуч. Тому потрібно за той час, поки горить сірник, згадати та сформулювати одну з ключових ідей тренінгу. Після того як це буде зроблено, цей учасник запалює новий сірник і передає його наступному, якому, у свою чергу, потрібно поки горить сірник, сформулювати одну з ідей тренінгу, і т.д.

4. Тренінг на тему:

Розвиток компетенції орієнтація на результат і спрямування зусиль на максимізацію результатів

Тренінг створювався для учасників віком від 30 до 60 років, складається з 3 етапів: кожен етап містить конкретні вправи, які допомагають досягти не тільки загальної мети групи, а й особистої мети.

Час проведення тренінгускладає 60 хвилин.

Мета групи:

- сформувати навички ставити собі складні/амбітні завдання;
- давати власну оцінку виконаним завданням.

Завдання тренінгу:

1. Створення відповідної заняттю атмосфери (1 етап).
2. Розвиток навичок надання необхідного результату.
3. Формування навички взяття відповідальності за досягнення поставленої мети, ініціації необхідних дій.

1 Етап: створення відповідної заняттю атмосфери

Вправа 1 "Чемпіони"

Час проведення: 10 хв

Мета: створення довірчої атмосфери, взаємної довіри, емоційної відкритості.

Опис: учасники стають у пари. Протягом кількох хвилин кожен учасник представляє себе, показуючи яку цінність він може представляти для команди. Учасник має представити себе в найкращому вигляді, «продати» себе. Потрібно показати членам групи яким цінним активом для команди або групи є людина.

2 Етап - робота з розвитку навичок подання необхідного результату, взяття відповідальності за досягнення поставленої мети, ініціації необхідних дій

Вправа 2 «Кістки»

Час проведення: 20 хв

Мета: розвиток навички цілеспрямованості, здатності виявляти нестандартний хід думки.

Матеріали: 12 гральних кубиків, фліпчарт і маркери.

Опис: тренер викладає кубики на стіл, викликає трьох добровольців та дає кожному по одному кубіку.

Завдання викинути шість шісток за 30 секунд. Інші спостерігають, щоб усе було по-чесному.

Тренер починає зворотний відлік і починає рахувати вголос ближче до кінця 30 секунд. Після закінчення часу він фіксує результати на фліпчарті. І запрошує нових добровольців. Усього можна провести 3-4 раунди кидання кубиків.

Питання для обговорення:

- Як можна збільшити шанси викиду шісток?
- А як ця вправа пов'язана з темою управління часом?

Висновки, до яких необхідно підвести учасників:

1. Чим більше кидків, тим більше шансів викинути шість шісток. Потрібно бути цілеспрямованим. Потрібно ущільнювати свій порядок дня. Кожне заплановане завдання має бути за мету вищого порядку.
2. Ще одна річ, яка могла б реально покращити шанси на шість шісток – це використання більшої кількості кубиків. Тренер же не казав, що можна використати лише один кубик. Кубики лежали перед гравцями, чому більше не попросили кубиків? Це показує нам, що завжди можна знайти рішення та інші ресурси, які можуть максимізувати нашу ефективність.

Вправа 3 «Вийди зі шкаралупи»

Час проведення: 20 хв

Мета: розвиток навички переконання, набуття досвіду досягання мети.

Матеріали: крейда або паперова клейка стрічка

Опис: на підлозі крейдою або паперовою клейкою стрічкою окреслюється коло діаметром близько 1 м. Тренер вимагає одного добровольця стати в цей круг. Після цього дається завдання групі: потрібно переконати ведучого вийти з кола. Не можна використовувати фізичну силу для того, щоб, наприклад, виштовхнути його з кола, можна щось пропонувати натомість, торгуватися, пояснювати, чому він має вийти, давати обіцянки тощо. Після того, як ведучий вийшов з кола, проводиться розбір технік та прийомів впливу, які були використані та які допомогли досягти результату. Зробити 4-5 раундів із різними людьми.

3 Етап: рефлексія з висновками чим була корисна корекційна програма кожному особисто

Вправа 4 “Термометр”

Мета: допомагати учасникам згадати те, що відбувалося на тренінгових заняттях, поєднати в єдине ціле свої враження від них та отриману інформацію.

Матеріали: лист ватману, маркери.

Опис: кожний учасник групи відзначає на зображеному на ватмані термометрі рівень корисності тренінгу для нього особисто, коментує свою позначку групі. Вільне висловлювання учасників, обмін враженнями, емоціями.