

ВИСНОВКИ

Соціально-психологічний клімат є інтегральним показником міжособистісних стосунків. Проте, з одного боку, він може визначатися специфікою міжособистісних взаємин у студентській групі, ставленням до спільної справи тощо; з іншого боку, соціально-психологічний клімат може впливати на побудову взаємин особистості з іншими особами, виявлятися у системі ціннісних орієнтацій особистості, як представника певної групи тощо.

Результати емпіричного дослідження демонструють: зниження загальної позитивної оцінки соціально-психологічного клімату групи зі збільшенням віку студентів; посилення взаємозв'язку на другому курсі творчої, ділової складової соціально-психологічного клімату з тенденцією зростання суперництва та егоїстичності у міжособистісних взаєминах студентів. Проте, на зважаючи на рік навчання, загальна позитивна оцінка соціально-психологічного клімату групи пов'язана із дружелюбністю у міжособистісних взаєминах, тобто студентська молодь відчуває потребу в міцній дружбі, близькій людині, відвертості та довірі тощо.

Дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми. Перспективу подальшого наукового пошуку вбачаємо у продовженні лонгітюдного дослідження щодо вивчення взаємозв'язку міжособистісних взаємин та соціально-психологічного клімату в студентській групі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Психология социального познания / Г.М. Андреева. – М.: Аспект-Пресс, 2008. – 368 с.
2. Анисеева Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе / Н.П. Анисеева. – М.: Просвещение, 1996. – 96 с.
3. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
4. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений / Л.Я. Гозман. – М.: Эксмо-Пресс, 2002. – 167 с.
5. Донцов А.И. Психология коллектива / А.И. Донцов. – М.: Мысль, 1984. – 208 с.
6. Карамушка Л.М. Психология управления / Л.М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
7. Кукосян О.Г. Профессиональные особенности первого впечатления / О.Г. Кукосян // Вопросы психологии познания людьми друг друга в общении / [отв. ред. О.Г. Кукосян]. – Краснодар, 1978. – С. 118–135.
8. Ляудис В.Я. Формирование учебной деятельности студентов / В.Я. Ляудис. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 240 с.
9. Мясичев В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясичев. – М.: МОДЭК, 1995. – 356 с.
10. Организационная психология / под ред. Г. Суходольского. – М.: Гуманит. центр, 2004. – 256 с.
11. Платонов Ю.П. Психология поведения человека в группе / Ю.П. Платонов. – СПб.: Питер, 2003. – 213 с.
12. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А.Чикер. – СПб.: Питер, 2000. – С. 32–49.
13. Программы психологической коррекционно-развивающей работы в образовательных учреждениях / под ред. И.О. Зиновьевой. – СПб.: Питер, 1999. – 49 с.
14. Психологическая теория коллектива / под ред. А.В. Петровского. – М.: Наука, 1979. – 239 с.
15. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Психотерапия, 2002. – 490 с.

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 316.6:33

РОЗВИТОК САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ СФЕРИ ТОРГІВЛІ

І.Б. Абдуллаєва

*аспірантка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті представлено теоретико-методологічну основу та принципи розробки тренінгу розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі. Наведено основні компоненти тренінгу, що направлені на розвиток персональних, сімейних чинників і чинників праці розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі.

Ключові слова: самоефективність, підприємницька самоефективність, тренінг, проблемна ситуація.

В статье представлена теоретико-методологическая основа и принципы разработки тренинга развития самоэффективности предпринимателей сферы торговли. Приведены основные компоненты тренинга, направленные на развитие персональных, семейных факторов и факторов труда развития самоэффективности предпринимателей сферы торговли.

Ключевые слова: самоэффективность, предпринимательская самоэффективность, тренинг, проблемная ситуация.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Проблема розвитку і підвищення самоефективності особистості в її професійній діяльності є не новою, але досить актуальною для сучасного суспільства. І надто ця проблема є популярною у сфері вітчизняного підприємництва, яке, знаходячись на стадії становлення та пристосування до міжнародних стандартів, вимагає не тільки економічної, але й психологічної підтримки суб'єктів його здійснення. Таким чином, з'являється потреба, яка може бути задоволена і методами психологічного тренінгу зокрема.

Актуальність цієї проблеми полягає в тому, що більшість підприємців розпочинають власну справу, не володіючи ні спеціальною освітою, ні достатніми психологічним ресурсами. В умовах високої конкуренції та нестабільності ринку, дія різних чинників може позначатися на ефективності діяльності бізнесмена, і на його переконаннях щодо власної спроможності досягати поставлених завдань. Таким чином, тренінг розвитку підприємницької самоефективності посідає важливе місце в системі психологічної підготовки та супроводу підприємницької діяльності, адже дозволяє розвивати ті професійно важливі якості і характеристики особистості, що, на наш погляд, можуть сприяти підвищенню ефективності підприємницької діяльності.

Застосування тренінгової форми роботи з підприємцями нами обрано, зважаючи на особливості цієї категорії досліджуваних та на продуктивність й універсальність методу психологічного тренінгу. Він дозволяє інформувати учасників тренінгу, діагностувати наявні та сформувати нові уміння і навички, мотивувати, знаходити нестандартні рішення, експериментувати, обмінюватися новим досвідом та усвідомлювати вже набутий [10]. Така форма роботи є досить наближеною до реальної професійної праці підприємців і включає в себе виконання різних завдань, що імітують діяльність підприємця. Також, враховуючи віковий склад учасників, що є дорослими особистостями, варто зазначити, що тренінг дозволяє їм проявити самостійність у вирішенні ситуацій, відчути все на власному досвіді і отримати зворотний зв'язок щодо засвоєного.

Досвід розробки та використання тренінгових технологій у роботі з підприємцями відображено у працях Л.В. Галаган [5], Л.М. Карамушки [12], М.О. Кононець [7], О.В. Креденцер [8], В.І. Лагодзінської [9] та ін. В той же час, проблема розвитку самоефективності підприємців шляхом психологічного тренінгу у вітчизняній літературі мало розкрита і вимагає, на наш погляд, більшої кількості досліджень, присвячених її вирішенню.

Отже, **метою цієї статті** є висвітлення основних принципів побудови тренінгу, спрямованого на розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі, представлення його загального дизайну та інтерактивних технік.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Основні принципи побудови тренінгу «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»

Базуючись на вивченні проблеми самоефективності та підприємницької діяльності зарубіжними [9; 10] та вітчизняними вченими [4; 5; 6; 8], на власному теоретичному та практичному аналізі проблеми та емпіричних дослідженнях, нами були розроблені основні **принципи** побудови тренінгу «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі».

Спираючись на *джерела формування самоефективності* (А. Бандура), слід зазначити, що тренінг самоефективності особистості має бути спрямований на розвиток саморефлексії особистості, її

комунікативних навичок, емоційного самоконтролю, формування певних когнітивних умінь, навчання користуванню власним досвідом і досвідом інших. Ці аспекти були визначені нами і як такі, що потребують вдосконалення в досліджуваній нами вибірці підприємців. Тому в основу розробки тренінгової програми розвитку самоефективності підприємців нами було покладено основні чинники її розвитку, що відповідають вказаним вище вимогам.

В той же час, тренінг самоефективності повинен бути прив'язаний до конкретного виду діяльності, бути нерозривно поєднаний з *практичною* активністю особистості, мати велику *прикладну значущість*. Слід використовувати поведінкові методи та забезпечувати діяльнісне спрямування тренінгу, де завдяки плануванню і виконанню конкретної діяльності та спостереженню за досвідом іншої людини, учасники мають змогу отримати безпосередній досвід вирішення і програвання реальних професійних ситуацій і зміцнити віру у власну самоефективність через контролювання ситуації. Такий підхід забезпечить функціональність тренінгу і дозволить учасникам, разом із оптимізацією психічних процесів, оволодіти професійно важливими навичками і підвищити власну компетентність.

Розвиваючи далі тему попереднього досвіду, як одного з джерел самоефективності особистості, слід зазначити, що тренінг розвитку підприємницької самоефективності має апелювати до власного досвіду підприємців – як вже набутого, так і того, що отримується протягом тренінгу. Тобто в основу тренінгових технік роботи слід покласти принцип *рефлексивності* – навчити користуватися своїм досвідом і досвідом інших – аналізувати, планувати, передбачати, вчитися на помилках. Такий принцип забезпечить усвідомлення і розуміння механізмів власної поведінки підприємцями і, таким чином, надасть умови для їх саморозвитку і самореалізації в професійній сфері. Оскільки в основі формування самоефективності лежать когнітивні процеси, то дотримання цього принципу є однією з важливих умов успішності проведення тренінгу.

Наступним принципом є *актуальність* – тобто орієнтованість на реальні ситуації та фактичні проблеми, з якими стикаються у професійній діяльності підприємці. Цей принцип дозволить учасникам перенести отриманий досвід на вирішення своїх подібних проблем. Необхідність цього принципу пояснюється специфікою підприємницької діяльності, що має максимально практичне спрямування і має швидко реагувати на всі зміни у оточуючому середовищі. Оскільки самоефективність є таким феноменом, що може мати різний рівень прояву відповідно до кожного виду діяльності індивіда, то для її підвищення необхідно звертатись до тих конкретних ситуацій і навичок, що є актуальними для підприємницької діяльності сфери торгівлі.

Принцип *варіативності* – при виконанні завдань учасники тренінгу вільні у пошуку шляхів їх вирішення, не існує однозначної «правильної» відповіді. Це дозволяє підприємцям не боятися робити помилки, бути більш активними, нестандартними та креативними. Цей принцип сприяє творчості учасників, спонукає їх шукати нестандартні та інноваційні рішення, що є необхідною умовою у діяльності підприємця.

Оскільки діяльність підприємця передбачає часте вирішення різних завдань, відбувається в умовах постійних змін, вимагає багатого досвіду і компетенцій, то, на нашу думку, одними з основних технологій тренінгу розвитку самоефективності підприємців мають бути такі як, *аналіз конкретних професійних ситуацій, бізнес-кейси, проблемні завдання, ділові ігри*. Тобто техніки, що найбільш тісно пов'язані з конкретними аспектами і питаннями підприємницької діяльності, з реальними фактами і прикладами «з життя».

Використання принципів проблемного навчання дозволяє не просто надати людині готову інформацію для засвоєння, такий підхід направлений на вироблення навичок професійної діяльності, він розвиває критичність і гнучкість мислення, навички пошуку, аналізу і відбору інформації, вміння користуватися набутим досвідом [3]. Саме ці умови є сприятливими для розвитку самоефективності, що, як відомо, формується у процесі конкретної діяльності.

У процесі розробки тренінгу нами були враховані *результати емпіричного дослідження підприємницької самоефективності*. У ході експериментального вивчення самоефективності підприємців нами було встановлено недостатній розвиток підприємницької самоефективності та виявлено проблемні аспекти, що стосуються чинників її розвитку [1; 2]. Так, наприклад, був виявлений недостатній розвиток персональних (рефлексія, самоконтроль) чинників, чинників, що стосуються умов праці підприємця (задоволеність умовами робочого місця, ставлення до конкуренції, використання інновацій тощо) сімейних чинників (наявність наставника, підтримка близьких). Усі ці аспекти було враховано нами при розробці тренінгу розвитку самоефективності підприємців та покладено в основу розробки технологій тренінгової роботи.

2. Загальний дизайн та інтерактивні техніки тренінгу «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»

Теоретико-методологічною основою для розробки тренінгу слугували праці, що розкривають зміст, методи та форми активного соціально-психологічного навчання фахівців різних соціальних сфер, та, зокрема, підприємців (В.С. Біскуп, О.І. Бондарчук, Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, О.А. Філь, Т.С. Яценко та ін.) [3; 4; 6; 8; 11; 13].

Що стосується *часової та змістовної структури тренінгу*, то, виходячи зі специфіки аудиторії – підприємців, людей, чий вільний час є досить обмеженим і лімітованим, нами було розроблено таку структуру тренінгу, яка б за короткий період і з використанням найнеобхіднішого мінімуму завдань була спрямована на розвиток самоефективності підприємців за визначеними в емпіричному дослідженні проблемними аспектами.

Так, структура тренінгу складається зі вступу, чотирьох тренінгових сесій: 1) «Поняття самоефективності»; 2) «Особистісні чинники розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі»; 3) «Чинники, пов'язані з особливостями праці, та сімейні чинники розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі»; 4) «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі» та заключної частини.

Тренінг розраховано на 4 зустрічі, які проводяться один раз на тиждень протягом місяця (по 8 годин кожен день) та по 1 академічній годині на вступ і заключну частину тренінгу. Також передбачена додаткова частина – самостійна робота, що складається з 6 академічних годин – по 2 години на виконання домашніх завдань після тренінгових сесій.

Коротко розглянемо **основний зміст** тренінгу розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі.

Вступна частина тренінгу направлена на знайомство учасників, зняття емоційної напруги, вирішення організаційних питань та на встановлення правил роботи у групі.

Тренінгова сесія 1. «Поняття самоефективності» направлена на визначення поняття самоефективності особистості, специфіки підприємницької самоефективності та чинників її розвитку. Метою цієї тренінгової сесії є визначення й усвідомлення в ході групової взаємодії ролі і механізмів функціонування самоефективності особистості. Для закріплення отриманої інформації учасникам тренінгу пропонується виконати домашнє завдання.

Тренінгова сесія 2. «Особистісні чинники розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі» направлена на розвиток персональних чинників розвитку самоефективності підприємців. Застосовуючи отриману в ході тренінгової сесії інформацію, учасники виконують практичні завдання, направлені на розвиток і оволодіння навичками саморефлексії, саморегуляції та підприємницького мислення. Для закріплення отриманої інформації та набутих умінь учасникам пропонується протягом часу до наступної зустрічі виконати домашнє завдання.

Тренінгова сесія 3. «Чинники, пов'язані з особливостями праці, та сімейні чинники розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі» направлена на розвиток чинників самоефективності, що стосуються особливостей праці і сімейного оточення. Застосовуючи отриману в ході тренінгової сесії інформацію, учасники виконують практичні завдання, направлені на розвиток чинників, пов'язаних з робочим місцем підприємця, конкуренцією, використанням новітніх технологій, взаємодією з оточуючими, пошуком моделі для наслідування тощо. Для закріплення отриманих знань і умінь учасникам пропонується виконати низку завдань, що входять до домашнього завдання.

Тренінгова сесія 4. «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі» направлена на усвідомлення учасниками індивідуальних особливостей власної підприємницької самоефективності та на практичне застосування отриманих в ході тренінгу знань і навичок задля створення програми розвитку своєї підприємницької самоефективності та підвищення ефективності професійної діяльності.

Заключна частина тренінгу направлена на рефлексійний аналіз виконаної роботи, визначення відповідності очікувань і отриманих результатів та висловлювання побажань і усвідомлення подальших напрямків роботи щодо підвищення своєї ефективності.

Для досягнення поставлених завдань та реалізації структурних компонентів тренінгу нами були використані спеціальні **інтерактивні техніки**, що зазвичай використовуються в соціально-психологічних тренінгах [3; 6; 10; 11; 12]. Слід зазначити, що зміст наведених інтерактивних технік розроблений автором та спроектований на проблематику розвитку самоефективності підприємців сфери торгівлі. Розглянемо зазначені техніки та наведемо приклади деяких з них.

«Криголами» – вправи, направлені на встановлення довірливої та дружньої атмосфери, контактів між учасниками.

Мультимедійна презентація (міні-лекція) – форма роботи, що передбачає надання теоретичної інформації учасникам тренінгу через коротке та змістовне повідомлення з використанням мультимедійних можливостей (графіки, малюнки, схеми), що базується на літературних джерелах та власних дослідженнях автора.

Метод незавершених рішень – направлений на визначення індивідуальних уявлень учасників з приводу висвітлюваних питань.

Наприклад: «Ефективна особистість – це ...», «Самоефективність підприємця – це ...».

Міжгрупове обговорення – представлення результатів індивідуальної, парної роботи чи роботи в малих групах.

«Мозковий штурм» – необхідний для стимуляції групового мислення та активності, для оперативного пошуку визначення.

Як приклад можна навести «Які характеристики мислення необхідні підприємцю?»; «Які особливості праці підприємця в сфері торгівлі, що відзначаються на ефективності його роботи, ви можете назвати?».

Рефлексивний аналіз – рефлексія тренінгової сесії або тренінгу в цілому.

Аналіз ситуацій – розгляд та розбір ситуацій, що мають місце в професійній діяльності, обговорення та пошук ефективних шляхів їх вирішення.

Приклад з тренінгу: «Згадайте та опишіть ситуацію з підприємницької практики, коли Вам необхідна була підтримка близьких людей – матеріальна, технічна чи психологічна, але Ви її не отримали. Що заважало задоволенню Вашої потреби? Які дії могли б допомогти?».

Проблемні ситуації (кейси) – аналіз конкретних випадків з підприємницької практики за визначеними параметрами.

Можна навести такий приклад кейсу з тренінгу (авторська розробка): «Марина М. 5 років продає на ринку дитячий одяг. В результаті проведення реконструкції їй було надано нове торговельне місце, менше за площею, ніж попереднє. Товару в неї дуже багато, він не може бути повною мірою представлений на вітрині і просто розвішений і розкладений всюди, створюючи безлад. Освітлення в контейнері немає. Місце поруч здається в оренду, ходять чутки, що його власник йде з ринку і планує його продати. Конкуренти з дитячим товаром торгують через два місця від Марини, їхня точка вдвічі більша, великий вибір товару, презентабельна і яскрава вітрина. Питання:

1. Чи є умови праці Марини М., на Вашу думку, задовільними?
2. Які недоліки Ви можете назвати?
3. Наскільки це може позначитись на ефективності торгівлі?
4. Уявіть себе на її місці. Які заходи для покращення ситуації Ви б ужили?
5. Як можна обернути присутність конкурентів собі на користь?
6. Пригадайте з власного досвіду, коли умови праці на ринку впливали на Вашу ефективність.
7. На прикладі Вашої теперішньої ситуації подумайте, які вдосконалення робочих умов допомогли б вам підвищити свою самоефективність.

Аналітичне завдання – виконання завдань, направлених на практичне використання отриманої інформації.

Приклад: «Розділіться на підгрупи. Використовуючи стратегії прагматичного мислення, спробуйте вирішити проблемні ситуації з підприємницької практики, описані на картках. (Ви приїхали по партію товару, а його немає. Вам потрібно швидко обрати заміну. Необхідно знайти приміщення і домовитись про оренду. Необхідно знайти велику суму грошей. Необхідно з'ясувати «продаваність» нового для Вас товару. На деякий час Вам потрібно призупинити бізнес, але Ви плануєте продовжити після цього. Потрібно знайти працівника-реалізатора.) Опишіть кожен свій крок розв'язання проблеми. Представте результати роботи у групах та проаналізуйте кожну із запропонованих стратегій. Чи можна виділити певні ознаки підприємницького мислення? Чи сприятиме розвиток навичок такого мислення підвищенню віри у власну ефективність?»

Творче завдання – виконання завдань, що передбачають створення схем, малюнків, презентацій тощо.

Приклад з тренінгу: «Розробіть і представте ескізи вивісок, покажчиків, банерів тощо для реклами Вашої торгової точки на місці продажу; в інтернеті; в газеті; складіть салоган для радіо- чи телереклами. Наскільки доцільно і реально для Вас використовувати рекламу в підприємницькій діяльності? Чи вплине реклама на ефективність продажів і на Вашу самоефективність? Як іще можна прорекламувати Ваш бізнес?».

Рольова гра – програвання проблемних ситуацій з підприємницької практики.

Приклад з тренінгу: «Ваше завдання – виконати ролі підприємця та когось, з ким він часто контактує з питань бізнесу (родичі, наймані працівники, колеги тощо). Підприємець має звернутись до партнера з приводу розв'язання певних проблем, що виникли між ними в професійній сфері (використовуючи реальні ситуації зі свого життя). Завдання іншого – уважно вислухати партнера і оцінити ефективність його дій, погодившись або ні на співпрацю, залежно від переконливості наведених підприємцем аргументів. Проаналізуйте те, як Ви висловлювали своє прохання. Чи вдалося Вам переконати партнера? Що сприяло цьому? Що було непереконаливим або, навпаки, вдалим у зверненні підприємця? Виділіть найбільш вдали стратегії у групі.» .

Домашнє завдання – виконання завдань на закріплення отриманих знань і навичок протягом часу до наступної тренінгової сесії.

Приклад вправи з тренінгу: «Протягом часу до наступного тренінгового заняття в таблиці фіксуйте проблемні ситуації, що виникатимуть у Вас у підприємницькій сфері. У графі поряд – почуття, які у Вас викликає така ситуація. У наступній графі – дії, які необхідно здійснити для її вирішення. У наступній графі – які реальні засоби Ви можете використати в цей момент. У останній графі – досягнутий Вами результат і цінність отриманого досвіду. Чи можна простежити якийсь зв'язок між описаними ситуаціями? Чи можна побачити певні зміни у стратегіях їх вирішення?»

ВИСНОВКИ

1. Для підвищення ефективності професійної діяльності підприємців сфери торгівлі необхідно використовувати тренінг розвитку підприємницької самоефективності підприємців сфери торгівлі. Ця проблема є актуальною і зумовлена вимогами сучасного суспільства та результатами попереднього емпіричного дослідження.
2. Тренінг розвитку підприємницької самоефективності має базуватись на наступних принципах: практичності, прикладної значущості, рефлексивності, актуальності, варіативності. При його розробці

необхідно враховувати джерела формування самоефективності та використовувати технології, що направлені на аналіз конкретних професійних ситуацій, методики ділових ігор, бізнес-кейсів, проблемних завдань.

3. Розроблений тренінг розвитку підприємницької самоефективності складається зі вступу, чотирьох тренінгових сесій та заключної частини. В розробці тренінгу використано такі інтерактивні техніки, як аналіз проблемних ситуацій, кейси, творчі завдання, рольові ігри, аналітичні завдання тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абдуллаєва І.Б. Аналіз самоефективності підприємств сфери торгівлі / І.Б. Абдуллаєва // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 37. – С. 91–95.
2. Абдуллаєва І.Б. Сімейні чинники формування самоефективності підприємств сфери торгівлі / І.Б. Абдуллаєва // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 38. – С. 332–336.
3. Біскуп В.С. Застосування методу аналіз ситуацій в інтерактивних формах навчання / В.С. Біскуп [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.sau.kiev.ua/docs/conference_internet08/v.s.biskup.doc.
4. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
5. Галаган Л.В. Зміст та дизайн семінару-тренінгу «Психологія розвитку конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців» / Л.В. Галаган // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2011. – Вип. 31. – С. 129–136.
6. Карамушка Л.М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л.М. Карамушка, М.П. Малигіна // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002, вип. 6. – С. 275–288.
7. Кононець М.О. Психологія професійної моральності підприємця: теорія і сучасна практика : монографія / М.О. Кононець. – К. : ДІА 2013. – 165 с.
8. Креденцер О.В. Психологічні умови підготовки підприємств до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10. «Організаційна психологія; економічна психологія» / О.В. Креденцер. – К., 2009. – 20 с.
9. Лагодзінська В.І. Формування психологічної готовності підприємств до ведення ділових переговорів: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, екон. психологія» / В.І. Лагодзінська ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – К., 2011. – 20 с.
10. Прокоф'єва Н.И. Бизнес-тренинг: с чего начать, как преуспеть. Советы руководителям и тренерам / Н.И. Прокоф'єва. – СПб. : Питер, 2009. – 304 с.
11. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : [навч. посіб.] / за наук. ред. проф. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 234 с.
12. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / [Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.В. Винославська та ін.] ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
13. Яценко Т.С. Методы активного социально-психологического обучения : [метод. рекомендации для студентов пед. институтов] / Т.С. Яценко. – Ч. 2. – К. : РУМК, 1991. – 56 с.
14. De Noble, Alex F. Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action / A.F. De Noble, D. Jung and S.B Ehrlich // *Frontiers of entrepreneurship research*. – 1999.
15. Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control / A. Bandura. – New York : Freeman, 1997. – 604 p.

УДК 159.923.3:331.108.4-057.87

ОЦІНКА АСПИРАНТАМИ ЗМІСТУ ТА РОЛІ ЕКОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано оцінку аспірантами змісту та ролі економічної культури. Розкрито взаємозв'язок між оцінкою аспірантами ролі економічної культури у власній життєдіяльності та організаційно-професійними і соціально-демографічними характеристиками аспірантів.

Ключові слова: аспіранти; економічна культура; організаційно-професійні чинники; соціально-демографічні чинники.

В статье на основе эмпирического исследования проанализирована оценка аспирантами содержания и роли экономической культуры. Раскрыта взаимосвязь между оценкой аспирантами роли экономической культуры в собственной жизнедеятельности и организационно-профессиональными и социально-демографическими характеристиками аспирантов.

Ключевые слова: аспиранты; экономическая культура; организационно-профессиональные факторы; социально-демографические факторы.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Одним із важливих напрямків розвитку сучасної психологічної науки є економічна психологія. Вона знайшла певне відображення серед робіт західних [19; 20], російських [3; 6] та українських [1; 2; 4; 8; 9; 11; 18] учених.