

Полученные данные отражают существующую реальность в настоящий момент. Планируется продолжить исследования и применить их для отбора и обучения кадров в системе дополнительного образования.

Тунік О. Є., Ніколаєва Г. А. СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПЕДАГОГА СИСТЕМИ ДОДАТКОВОЇ ОСВІТИ

У роботі представлено дослідження структури особистості (особисто значимих якостей) педагогів системи додаткової освіти.

Ключові слова: опитувальник типів особистості Різо-Хадсона (адаптація О. Є. Тунік), педагог системи додаткової освіти, професіограма, структура особистості.

Tunik E. E., Nikolayeva G. A. PERSONALITY STRUCTURE AND TEACHER OF ADDITIONAL EDUCATIONAL SYSTEM WORK EFFECTIVENESS

Article presents study of personality structure (personally-valuable features) of additional educational system teachers.

Keywords: Rizo-Hadson's personality types questionnaire (adopted by E. E. Tunik), additional educational system teacher, profессиogram, personality structure.

УДК 159.928.22:316.46

Федько О. О. (м. Івано-Франківськ)

**ТРЕНІНГ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ
У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ**

В статті представлено тренінг розвитку організаційних здібностей для студентів економічного профілю. Тренінгом передбачено розвиток мотивації досягнення успіху та внутрішньої мотивації, ідентифікацію власних здібностей, ознайомлення з психологічними особливостями професійної ідентичності, оволодіння вмінням розв'язувати проблемні ситуації в економіці та бізнесі, підготовка та презентація власних проектів.

Ключові слова: тренінг, здібності, організаційні здібності.

Відновлення знань, інтеграція наукових дисциплін, збільшення комплексних наукових і прикладних завдань міждисциплінарного характеру ставлять перед підготовки фахівців економічного профілю вимоги, які обумовлені розвитком всіх структурних компонентів спеціаліста у сфері економіки та бізнесу. Виникає необхідність підготовки до майбутньої творчої професійної діяльності, що обумовлюється формуванням взаємозалежних систем: загальнопрофесійних знань, створення умов по розвитку та актуалізації всіх компонентів мотивації. Особливо актуальним є організаційні вміння, які допоможуть успішно молодому фахівцеві організувати власну справу та працювати в команді.

Тому метою наших досліджень було формування організаційних здібностей майбутніх економістів з метою підготовки їх до самостійної підприємницької діяльності.

Відповідно до поставленої мети нами вирішувались такі завдання:

- 1) діагностика мотивації до професійної діяльності майбутніх економістів;
- 2) створення моделі тренінгової програми формування організаційних здібностей майбутніх економістів;
- 3) апробація тренінгової програми у роботі з студентами економічного профілю та доведення її результативності.

Програма тренінгу розвитку організаційних здібностей для майбутніх економістів орієнтована на оволодіння новими організаційними вміннями з

метою відкриття власного бізнесу та організації роботи з персоналом і передбачає дванадцяти годинний курс навчання (табл. 1).

Таблиця 1

Програма тренінгу розвитку організаційних здібностей для майбутніх економістів

№	Зміст занять	Тривалість занять (год)
1.	Вступ. Формування мотивації по досягненню успіху в економіці та бізнесі..	2
2.	Ідентифікація професійних та особистісних здібностей майбутніх економістів.	2
3.	Рефлексія власної професійної ідентичності.	2
4.	Розв'язання проблемних ситуацій в економіці та бізнесі.	2
5.	Формування управлінських здібностей.	2
6.	Розроблення та презентація власних проектів в економіці та бізнесі.	2

Апробація програми була проведена у п'яти тренінгових групах для студентів економічного факультету, які навчаються у Волинському національному університеті імені Лесі Українки.

При розробленні програми тренінгу формування організаційних здібностей для майбутніх економістів ми виходили з міркувань про те, що такий вид багатофункціонального методу дасть можливість сформулювати нові організаційні вміння , які допоможуть успішному становленню майбутньої кар'єри при організації підприємництва в економіці та бізнесі.

Організаційні здібності включають комунікативні здібності, практичний розум, здібність активізувати інших, критичність , тактовність , ініціативність , вимогливість до себе та інших, володіння собою, наполегливість. Організаційні здібності передбачають досягнення високого рівня майстерності в сфері управління, організації різного виду планів та заходів.

Згідно методологічних рекомендацій відомих фахівців (І. Вачков, Є. Клімов, Ф. Кузін, Н. Самоукіна, Ю. Швалб, Д. Шульц, С. Шульц та ін.) тренінг має досить, чітку структуру, частини якої мають визначене змістовне наповнення і рекомендовані часові межі [1, 2, 3].

Відповідні частини щоденних тренінгових занять включають певні компоненти та вправи, які і в ході тренінгу набувають статусу ритуальних: вступ, правила, знайомство, очікування, інформаційні включення, оцінка-аналіз, прощання.

Для тренінгу найбільш характерними компонентами є власне вступ, правила, знайомство та очікування.

Вступ включає: представлення тренерської команди; коротку інформацію про організаторів, повідомлення теми тренінгу; ознайомлення учасників із методичними та організаційними особливостями роботи на тренінгу.

Правила групової роботи передбачають, що основні позиції пропонує тренер; правила записуються на великому аркуші паперу і розташовуються на видному місці. Правила приймаються щоденно на початку роботи, при цьому форма презентації правил може постійно змінюватися (напис на аркуші паперу; зображення малюнком, піктограмою; пантомімічна сценка, розіграна індивідуально, в парі або групою учасників тощо).

Основна частина. Складається з трьох послідовних блоків, які спрямовані на визначення проблеми, котрій присвячений тренінг; пошук шляхів її розв'язання; розвиток практичних навичок, потрібних для цього. Зокрема:

а) блок визначення та актуалізації проблеми спрямований на якомога чіткіше з'ясування проблеми, яку повинна вирішити група, ступеня її важливості для кожного учасника. Він також слугує введенню учасників у коло понять та термінів теми заняття, допомагає виявити причини актуальності обраної тематики тренінгу та наслідки запровадженого навчання для кожного члена групи;

б) блок пошуку шляхів вирішення проблеми та надання необхідної для цього інформації включає вправи та методи розробки планів конкретних дій для вирішення поставлених завдань, необхідних для розв'язання проблеми тренінгу; стимулювання індивідуального пошуку кожним учасником власних шляхів вирішення цієї проблеми; надання учасникам необхідної інформації з проблеми (для чого використовуються доречні інформаційні включення);

в) блок розвитку практичних навичок особливо важливий у тому разі, якщо така робота включена до завдань тренінгу (формування нових практичних навичок певних дій або зміна відповідних старих стереотипів). Тоді, зрозуміло, опануванню навичками слід приділити достатньо уваги і часу. Але, оскільки й цей блок у кінцевому результаті має на меті вирішення основної проблеми тренінгу (у даному випадку, шляхом розвитку навичок), то його корисно застосовувати й тоді, коли завданнями тренінгу окремо не передбачено спеціальне опанування тими чи іншими навичками

На занятті присвяченому формуванню мотивації прагнення до успіху в економіці та бізнесі важливо допомогти учасникам віддиференціювати основні мотиви вибору підприємницької діяльності. Фахівці виділяють основні найбільш значимі мотиви підприємницької діяльності:

1. досягнення високого матеріального благополуччя,
2. незалежності, самостійності в роботі
3. можливості реалізувати свої здібності.

Мотиви корисності свого бізнесу й досягнення авторитету в навколишніх представлені в значно меншій мірі. Отримані результати переконливо свідчать про зростання ролі фактору матеріального благополуччя в мотивації підприємницької діяльності і його впливу на задоволеність її результатами.

Важливим кроком в процесі тренінгових занять є *ідентифікація власних цілей щодо майбутнього бізнесу*. Дослідники відмічають, що основним мотивом, що ведуть до вибору сфери бізнесу або підприємництва виступає:

1) прагнення до створення своєї власної справи, пов'язаного із систематичним здобуванням прибутку й робота на себе, що є центральною ознакою, що відрізняють підприємництво як вид економічної діяльності від найманої праці.

2) досягнення економічної незалежності й самостійності й економічного успіху, зв'язаного, з одного боку, з одержанням високого доходу;

3) досягненням високої матеріальної забезпеченості.

Однак спеціалісти відмічають, що трапляються випадки коли початкуючі економісти та бізнесмени вибирають підприємництво як вимушений або випадковий крок. Їхніми відмінними рисами виявилися більша значимість мотиву незалежності й самостійності в порівнянні з мотивом матеріальної забезпеченості, більш низька задоволеність підприємницькою діяльністю й більш виражена готовність піти з неї.

В процесі тренінгу варто визначити диференціацію цінностей початкуючого працівника в сфері економіки та бізнесу. Очевидно, що свідомість підприємця, методи й засоби досягнення ним соціально значимих цілей базуються на системі специфічних інструментальних і термінальних цінностей, соціальних стандартів і зразків поведінки, що визначають ризиковий спосіб його дій до яких відносяться: *термінальні цінності* – це цілі, які є об'єктом досягнення (одержання прибутку, створення нового інноваційного продукту або процесу); *інструментальні цінності* – це методи й засоби досягнення поставлених цілей. Інструментальними цінностями можуть бути здібності й інші властивості особистості, які здобуваються нею в процесі професійної підготовки або є результатом життєвого досвіду, технічні й технологічні кошти, за допомогою яких вирішуються професійно значимі завдання й т.п.

Відповідно до представленої класифікації пропонується учасникам тренінгу певна класифікація цінностей, які потрібно в себе ідентифікувати:

Підприємницький дохід (прибуток). Він є основною метою, заради якої активізуються всі ресурси й можливості людини, зайнятого у сфері бізнесу. У стартовій ситуації всі без винятку сподіваються на успіх. Було б безглуздо вживати що-небудь, якби заздалегідь був відомий негативний результат.

Нагромадження економічних ресурсів (багатства). Це може бути капітал у різних його формах, конфіденційна цінова й інша інформація, що дозволяє підприємцеві досягати економічних переваг над конкурентами, або ноу-хау, що перебувають у власності підприємця, інноваційні продукти й процеси.

Соціальний статус (престиж), до якого прагне підприємець. Статус є реальною й ідеальною межею соціальних досягнень, що активізують підприємницьку активність у різних секторах економіки.

Свобода вибору й ризику. Це важливий компонент підприємницької поведінки, без якого було б неможливе досягнення підприємницького доходу. Полярною цінністю в цьому випадку є відповідальність за ризик і свободу вибору, що спонукає підприємця мінімізувати можливі невдачі шляхом раціонального розрахунків майбутніх дій.

Ідеальні цінності. У даному конкретному випадку під ними слід розуміти, як мінімум, творчо-пізнавальні, альтруїстичні й патріотичні цінності підприємництва. Вони є наймогутнішою силою, що рухає вченими-першопрохідниками, мандрівниками, місіонерами, меценатами, людьми високого громадянського обов'язку.

Образ і стиль життя – особлива цінність підприємницької поведінки, що відрізняє, що й виділяє представників бізнесу від інших соціальних груп. Ті референтні групи, які досягли видатного підприємницького успіху, є носіями підприємницьких здібностей, традицій, навичок і цінностей і стимулюють економічну активність нових поколінь.

В процесі проходження тренінгових занять одним з етапів підготовки до майбутньої професійної діяльності є сформовані вміння здійснювати *рефлексію власної професійної ідентичності*. Для таких цілей можна запропонувати здійснити самоаналіз бажаної моделі реалізації власних потенційних можливостей в економіці та бізнесі.

Природно, що в основі різних моделей підприємницької поведінки лежать різноманітні комбінації цінностей, що дозволяють відрізнити специфіку планування майбутнього одних підприємців від інших. Для тих або інших суб'єктів підприємницької поведінки властиві різні межі соціальних досягнень, різні соціокультурні зразки й кошту реалізації цілей. У зв'язку із цим

спеціалісти виділяють кілька моделей підприємницької поведінки, в основу мотивації яких можуть одночасно бути закладені різні цінності й пріоритети:

– *Модель особистісної самореалізації.* Вона базується на форсуванні особистісних ресурсів і орієнтована на досягнення успіху, причому в якості предмета такого не обов'язково виступає максимальний прибуток або багатство. Результативною цінністю може бути, наприклад, імідж переможця, що обіграв конкурента в ринковій боротьбі, успіх «маргінала», що подолав всупереч всім обставинам безліч перешкод, виконання своєї місії й т.п.

– *Стратифікаційна модель.* У цьому випадку базовою цінністю підприємницької поведінки є процес переміщення по соціальним сходам і досягнення престижного статусу. Ця модель поведінки найбільш типова для індивідів, що перебувають на нижніх поверхах соціальної структури – аутсайдерів і маргіналів (етнічних і соціальних), які роблять намагання змінити своє соціальне й економічне становище. Очевидно, що вони прагнуть реалізувати себе в різних сферах діяльності, у тому числі й у сфері підприємництва.

– *Традиційна модель.* Поведінка підприємця в цьому випадку характеризується наступними особливостями. У своїх діях він базується на традиціях, стандартах і цінностях певної підприємницької культури, яка сформувалася в результаті життя декількох поколінь. У процесі передачі цих цінностей виникають цілі династії підприємців, що накопичують специфічні навички, технологічні рецепти й методи досягнення професійних цілей, що передаються в спадщину.

– *Транзитна модель.* Тут метою підприємницьких дій є створення стійкої соціальної «еконіши» існування (для себе й власних нащадків). У випадку досягнення успіху підприємницька активність вгасає, і суб'єкт, нагромадивши певний капітал, передає свою справу в руки більш заповзятливого менеджера, діяльність якого він контролює.

– *Авантюрно-ігрова модель.* Вона характеризує дії окремих економічних суб'єктів, що віддаються азарту кон'юнктурної ринкової гри, максимальний приз і виграш у якій затьмарюють неминучі в цих випадках негативні результати й наслідку.

– *Нормативно-раціональна модель.* Вона типова, насамперед, для продуцентів і власників інноваційних продуктів і процесів. Підприємці цієї категорії максимально і раціонально прагнуть досягти успіху у своїй діяльності, змінюючи й удосконалюючи технологічну структуру проведення, підвищуючи її рентабельність і ефективність. Такі спеціалісти прагнуть залучити до сфери бізнесу інженерів, та вчених, що допоможуть розв'язувати та впроваджувати нові ідеї.

– *Деструктивна модель.* Система цінностей і установок бізнесменів цього типу, як правило, виходять за рамки легального бізнесу. Представники даної соціальної групи орієнтовані на одержання залишкового (підприємницького) доходу шляхом використання заборонених методів, форм і коштів. Такими можуть бути, наприклад, проведення благ і послуг з негативним ефектом, заборонених законом, збут неякісної продукції, створення фіктивних комерційних структур (АТ, банків) і т.п. Це сфера напівлегального й нелегального бізнесу.

При формуванні організаційних здібностей важливо навчити майбутніх фахівців вмінню розв'язувати проблемні ситуації, здійснювати діяльність в умовах конкуренції та ризику.

Відношення до ризику, конкуренції й невдачам у підприємницькій діяльності є важливими соціально-психологічними характеристиками ділової ак-

тивності підприємців. У цілому більш ефективні підприємці характеризуються позитивним відношенням до конкуренції та помірною ризику.

Ризик – це невизначена подія або умова, яка в ситуації виникнення має позитивний чи негативний вплив на репутацію бізнесу та може призводити до набуття або втрати коштів.

Відношення підприємців до конкуренції більшою мірою пов'язане з їхніми особистісними особливостями: мотиваційними перевагами, самооцінкою, само ефективністю.

Відношення до ризику більшою мірою визначається оцінкою сприятливості зовнішніх умов підприємницької діяльності. Суб'єктивно оцінювана ступінь ризику є важливою соціально-психологічною характеристикою підприємницької діяльності й підприємця як її суб'єкта. Вона характеризує не тільки зовнішні умови підприємницької діяльності, але й особисті переваги самих підприємців, які визначають у значній мірі реальний вибір ними сфер і умов бізнесу, що характеризується різним ступенем ризику.

У випадку серйозної невдачі найменш імовірними варіантами поведінки опитані вважають погляд на державне підприємство або на роботу до іншого підприємця. Більшість опитаних підприємців віддають перевагу стратегії організації нової власної справи або пошук надійного компаньйона. При цьому частка підприємців, які у випадку невдачі розраховують на співробітництво з компаньйоном, має тенденцію до збільшення. Це побічно свідчить про підвищення значимості партнерських відносин у російському бізнесі.

В процесі тренінгу стрижень заняття повинен бути акцентований на *формуванні вміння організовувати довірливі взаємовідносини усередині підприємницького середовища*

На всіх етапах дослідження оцінки ступені довіри усередині підприємницького середовища й надійності партнерів виявилися значно вище, ніж оцінки ступеня довіри до представників державних органів влади. У ході дослідження виявлений стійкий зв'язок оцінки надійності партнерів з оцінками рівня ділової активності й успішності підприємницької діяльності. Ці дані говорять про те, що надійність партнерів є одним з головних соціально-психологічних факторів ділової активності підприємців.

Відношення до ризику й конкуренції, з одного боку, і довіра й надійність у партнерських відносинах – з іншого виступають взаємозалежними характеристиками: чим більш певен підприємець у своїх партнерах, тим у цілому більш позитивно він ставиться до ризику й конкуренції. Дані характеристики виступають підставами емпіричного виділення соціально-психологічних типів підприємців.

В процесі тренінгових занять по формуванню організаційних здібностей важливо оволодіти навичками взаємовідносин підприємців до найманих робітників.

Виявлено два різні підходи відносно підприємців до найманих робітників:

1) суб'єктний, коли співробітники сприймаються підприємцем як однопартнери, друзі, і

2) об'єктний, коли співробітники розглядаються як коштів для досягнення своїх цілей, як люди, що заробляють для підприємця гроші.

Підприємці, що відрізняються суб'єктивним відношенням до своїх співробітників, частіше відчують, що їх справа потрібна людям, вище оцінюють рівень самореалізації в діяльності й задоволеність її економічними результатами.

Важливо майбутнім підприємцям віддиференціювати свої власні здібності. Так зокрема, спеціалісти вважають, що представники одного типу підприємців схильні більшою мірою орієнтуватися на суб'єктивну оцінку зовнішніх умов (сприятливість економічних умов для ведення бізнесу, матеріальні умови життя родини), а представники іншого - на внутрішні спонукання до підприємництва, на оцінку власних можливостей у розвитку свого бізнесу. Залежно від співвідношення цих оцінок представники цих типів схильні використовувати різні стратегії в діяльності й проявляють різний рівень ділової активності.

В цілому при організації майбутньої підприємницької діяльності слід враховувати такі соціально-психологічні фактори її успішності :

- оцінка власних можливостей у підвищенні успішності свого бізнесу,
- позитивне відношення до конкуренції,
- висока оцінка своєї конкурентоспроможності
- висока надійність партнерів.
- перевага мотивації матеріальної забезпеченості,
- більша цінність підприємництва як виду економічної діяльності,
- високі оцінки успішності діяльності, ступені реалізації цілей, матеріального рівня життя родини, власних можливостей у підвищенні успішності бізнесу, самореалізації в діяльності,
- висока задоволеність обраною сферою діяльності й процесом діяльності, позитивна оцінка перспективності бізнесу, позитивний^позитивне-додатне-активно-позитивне відношення до корисності своєї діяльності для суспільства
- діловий стиль спілкування з найманими робітниками.

На завершальному етапі тренінгових занять доцільно запропонувати розробити власні проекти створення своєї організації або підприємства. Теми проектів можуть бути відкритими або рекомендованими. Одним з ключових етапів цього заняття є розроблення критеріїв оцінювання таких ідей. Практика показала, що важливо використати в конкретному прикладному аспекті критерії оцінювання тестів креативності розроблених Дж.Гілфордом та П.Торансом.

ВИСНОВКИ

1. Тренінг як багатофункціональний метод дає великий розвиваючий та забезпечує діагностичний ефект. В ході навчання проводиться діагностика здібностей майбутніх фахівців, формується мотивація до майбутньої професійної діяльності, набувається досвід розвитку вмінь працювати в команді, отримуються спеціальні знання в галузі економіки та бізнесу. В процесі тренінгу ведучий повинен використовувати матеріали різного змісту (розв'язання якісних та кількісних задач, формування комунікативних та організаційних вмінь працювати з персоналом, гнучке використання методів розв'язання проблемних ситуацій).

2. В процесі навчання кожен учасник проходить такі етапи формування організаційних здібностей: розвиток мотивації досягнення успіху та внутрішньої мотивації, ідентифікацію власних здібностей, знайомиться з психологічними особливостями професійної ідентичності, оволодіває вмінням розв'язувати проблемні ситуації в економіці та бізнесі, готує та презентує власні проекти. Проходження цих рівнів дає можливість здійснювати індивідуальне планування занять для досягнення розвиваючого ефекту.

3. Виділені моделі підприємницької та організаторської поведінки(які аналізуються самими учасниками тренінгу є важливим в процесі професійно-

го становлення та дають можливість вдало вибудувати майбутню кар'єру економістам та підприємцям.

4. Представлена психолого-педагогічна технологія може бути використана в практиці роботи університетської психологічної служби та представляє інтерес для роботи з обдарованою студентською молоддю.

5. Перспективи подальших дослідження ми вбачаємо у розробленні скринінгу креативних здібностей майбутніх фахівців економічного профілю.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Калачева И. В.* Экономическая психология. Учебно-методический комплект / И. В. Калачева. – Могилев, 2010.
2. *Швалб Ю.М.* Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю. М. Швалб, О. В. Данчева. – К., 1999.
3. *Шульц, Д.* Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – СПб., 2002.

Федько А. А. ТРЕНІНГ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СПОСОБНОСТЕЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

В статье представлен тренинг развития организационных способностей для студентов экономического профиля. Тренингом предусмотрено развитие мотивации достижения успеха и внутренней мотивации, идентификация личностных способностей, ознакомление с психологическими особенностями профессиональной идентичности, овладение умением решать проблемные ситуации в экономике и бизнесе, подготовка и презентация личных проектов.

Ключевые слова: тренинг, способности, организационные способности.

Fed'ko A. A. TRAINING OF DEVELOPING ORGANIZATIONAL CAPABILITIES OF FUTURE SPECIALISTS OF ECONOMIC PROFILE

In the article, training of developing organizational capabilities is presented for the students of economic profile. Training is envisaged development of motivation of achievement of success and internal motivation, authentication of personality capabilities, acquaintance with psychological features of professional identity, capture by ability to solve problem situations in economy and business, preparation and presentation of the personal projects.

Keywords: training, capabilities, organizational capabilities.

УДК 159.98

Філенко І. О. (м. Харків)

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІНВАРІАНТ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Проведено дослідження особливостей креативності, адаптації, поведінки в стресових ситуаціях, а також ціннісних орієнтацій у осіб юнацького віку на етапі професійного навчання у вищому навчальному закладі. За допомогою кластерного аналізу визначені чотири групи студентів, які відрізняються своїми типологічними особливостями. Обґрунтовано положення про те, що креативність особистості може розглядатися як психологічний інваріант її професійного становлення.

Ключові слова: креативність, адаптація, професійне становлення, само актуалізація, ціннісні орієнтації особистості.

Професійне становлення особистості – це безперервний розвиток людини у взаємодії із оточуючим професійним середовищем, що не рідко породжує проблемні явища – професійні кризи, деструкції, гальмування або тимчасове зниження професійної успішності та інші. В наш час цей процес су-