

42. Fedynyak E. T. Strakh yak lanka zvorotnoyi afferentatsyyi stresovoyi diyi seredovyshcha [Fear as a link of reverse afferentation of stressful action of the environment] / E.T. Fedynyak // Naukovyy chasopys Natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Seriya 15; Vyp. 5. – K. : NPU im. M. P. Drahomanova, 2010. – S. 89-92.
43. Shevchenko N. F Osoblivostl rozumlnnya ta Interpretatsiyi mlzhosobistlnsnih stosunklv u vltsl rannoYi doroslostl [Features of understanding and interpretation of interpersonal relations are in age an early adulthood] / N.F. Shevchenko, M.V. Suryakova // Materiali MlzhnarodnoYi nauково-praktichnoYi konferentsiyi «ReallYi ta perspektivi rozvitku susplstva: sotsialnl, psihologlchnl l poltichnl aspekty» m. Sladkovichevo, Slovatska Respubllka 28–29 zhovtnya 2016 r. S.134-137. Zbornik perspektivy vyvoja spolecnosti: socialne, psychologiske a politicke aspekty / 28-29 oktobra 2016 / sefredaktor prof. JUDr. Stanislav Mraz, CSc. Vydal: Vysoka skola Danubius, Sladkovicovo, 2016. s.134-137.
44. Shcherbatykh YU. V. Psihologiya strakha [Psychology of fear] / YU. V. Shcherbatykh. – M. : Eksmo, 2006. – 512 s.
45. Stein M. B. Quality of Care for Primary Care Patients with Anxiety Disorders / M. B. Stein, C. D. Sherbourne, A. Bystritsky, M. G. Craske and other // American Journal Psychiatry. – 2004. – Vol. 161, №12. – P. 2230 – 2237.

УДК 316.6

<https://doi.org/10.26661/2310-4368-2019-2-16-22>

ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГУ «РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК»

А.В. Юдіна

аспірантка Інститут соціальної та політичної психології НАПН України

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-4697-919X>

a.yudina.ua@gmail.com

Юдіна А.В. Впровадження тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик». У статті представлено розроблену програму тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик», спрямованого на збільшення мотивації успіху у працівників виробничих колективів шляхом розвитку підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик. Програму тренінгу розроблено на основі вивчення психологічних чинників мотивації успіху у працівників виробничих колективів. Висунуто припущення, перевірку яких передбачено за допомогою впровадження тренінгу на виробничому підприємстві. В статті наведено загальний обсяг тренінгу, розкрито основні організаційні форми та активні методи тренінгової програми. Впровадження тренінгу на виробничому підприємстві довело ефективність застосування даної тренінгової програми, а також підтвердило обумовленість мотивації успіху у працівників виробничих колективів підприємницькими здібностями, організаційно-професійними характеристиками.

Ключові слова: програма тренінгу, мотивація успіху, підприємницькі здібності, комунікативні схильності, організаційно-професійні схильності, виробничі колективи.

Yudina, A. Introduction of Training “Development of Entrepreneurial Skills and Organizational-Professional Characteristics”. The article presents training program that developed for growing of motivation to success of employees in production collectives through the development of entrepreneurial skills, organizational and communicative inclinations. The developing of training program is based on the study of psychological factors of the motivation to success among employees in production collectives. This training was developed for holding among workers in production teams. The article gives the total design of the training and describes the main organizational forms and active methods and exercises of training program. In training program was presented the purpose, tasks that should meet this training. It was put forward supposes which verification is provided by application of the training developing. The contents of each training session are supposes explained in detail. Training program includes nine training sessions. Training program “Development of entrepreneurial skills and organizational-professional characteristics” provides of using in work with participants such methods as mini-lections, group discussions, practice exercises, analysis of production situations and implementation of practical tasks. Training program provides diagnostics of entrepreneurial skills, communicative and organizational inclinations of workers. Periodicity and duration of training are determined by the peculiarities of the content of the training program. Training program contains description of the content and structure of each training section. Training program presents the justification the feasibility of using selected methods and exercises. The introduction of training at the production enterprise proved the effectiveness of the application of this training program and also and confirmed the connection motivation to success with entrepreneurial skills, organizational and communicative inclinations.

Keywords: training program, motivation to success, entrepreneurial skills, communicative inclinations, organizational inclinations, production collectives.

Постановка проблеми. Сьогодні вагомим значення набуває питання мотивування працівників на підприємстві, збільшення ефективності їх роботи. Уже не виникає сумнівів, що орієнтація на успіх, підкріплена розвинутими підприємницькими здібностями і комунікативними схильностями, є рішучим чинником ефективності роботи. В сучасних компаніях цінуються працівники з високим рівнем професійних, управлінських і особистісних якостей, здатні самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність. Тому важливо розвивати у працівників якості і характеристики, що пов'язані із мотивацією успіху.

Особливу увагу привертають чинники мотивації успіху працівників виробничих колективів, які пов'язані із проявом мотивації до успіху, та мотивації до уникнення невдач [14]. Вивчаючи психологічні чинники мотивації успіху у працівників виробничих колективів, виявлено, що такі характеристики як підприємницькі здібності, комунікативні і організаторські схильності слабо виражені у робітників підприємства [12; 13]. Оскільки емпірично досліджено значимий зв'язок даних здібностей із проявом мотивації до успіху працівників, це дещо пояснює низьку мотивацію до успіху працівників та той факт, що їм властива мотивація на уникнення невдач [11]. Саме для розвитку таких схильностей та здібностей працівників, що сприяють формуванню мотивації успіху в роботі, розроблений даний тренінг.

При розробці тренінгу було використано теоретичні підходи щодо застосування тренінгу в контексті вирішення проблем в організаціях, аналізу проблем, які можуть виникати в промислових компаніях та які знайшли відображення в роботах наступних авторів: Р.Баклі та Дж. Кейпл, М.М. Васильєва [3], Л.М. Карамушки [4], І.О. Бондаревської [1], О.І. Бондарчук [2].

Мета статті – описати структуру і впровадження програми тренінгу, спрямованого на розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик серед працівників виробничих колективів.

Виклад основного матеріалу. Тренінг «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» спрямований на зростання мотивації успіху шляхом підвищення рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей працівників виробничих колективів.

При розробці програми тренінгу було висунуто наступні **завдання**:

1. Розвиток у працівників підприємницьких здібностей.
2. Розвиток у працівників комунікативних схильностей.
3. Розвиток у працівників організаторських схильностей.

4. Оволодіння працівниками знаннями стосовно підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей у професійній діяльності.

Всього в дослідженні взяло участь 60 працівників підприємства робітничих професій. Для проведення експерименту працівників було поділено на дві групи: експериментальну, в якій було здійснено апробацію програми тренінгу і контрольну групу, в якій нічого не проводилося. Для здійснення перевірки ефективності впровадження тренінгу було проведено перший та другий діагностичні зрізи, використовувалися кількісні і якісні критерії.

Таблиця 1

Методи діагностики компонентів тренінгу

I діагностичний зріз – до тренінгу	II діагностичний зріз – після тренінгу
1. Анкета-опитувальник щодо очікування від тренінгу.	1. Опитувальник щодо ефективності тренінгу.
2. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху; методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач [8].	2. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху; методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач [8].
3. Тест на загальні здібності до підприємництва, GET TEST [7]; методика діагностики комунікативних та організаторських схильностей, КОС-2 [10].	3. Тест на загальні здібності до підприємництва, GET TEST [7]; методика діагностики комунікативних та організаторських схильностей, КОС-2 [10].

Аналіз результатів апробації тренінгу було здійснено через порівняння даних в експериментальній і контрольній групах працівників. Також проведено аналіз заповнених анкет щодо результатів ефективності проведення тренінгу та аналізу задоволеності учасників тренінгом.

Цільова аудиторія. Тренінг розроблений для проведення серед робітничого персоналу виробничих підприємств. До експериментальної групи увійшли 30 працівників виробничих колективів, що приймали участь у тренінгу, спрямованому на розвиток чинників мотивації успіху та пройшли перший діагностичний зріз (до тренінгу) і другий діагностичний зріз (після тренінгу). Експериментальну групу склали працівники виробничого підприємства переважно робітничих посад. До контрольної групи увійшло 30 працівників, що пройшли два діагностичних зрізи з різницею в часі 2 тижня, але не брали участь в спеціальних заходах. Контрольну групу склали також працівники виробничого підприємства робітничих посад, але ті, хто не знайомий і не спілкується із працівниками з експериментальної групи.

Таблиця 2

Структура тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик»

Структура тренінгу	Зміст розділів	Кількість годин
Вступна частина	Знайомство. Обговорення мети, завдання, змісту тренінгу, правил групової роботи. Вивчення очікувань учасників.	1
Розділ 1. «Розвиток підприємницьких здібностей»	1. Підприємницька поведінка персоналу виробничих підприємств як важливий чинник забезпечення професійних досягнень.	1
	2. Готовність до ризику, творчість, креативність як основні характеристики підприємницьких здібностей.	2
	3. Цілеспрямованість, рішучість та орієнтація на досягнення як основні результативні характеристики підприємницьких здібностей.	1
Розділ 2. «Розвиток комунікативних схильностей»	4. Прояв комунікативних схильностей працівників виробничих колективів як важливий чинник успіху в роботі.	2
	5. Усвідомлення значення комунікативних схильностей для успішного виконання виробничих завдань. Діагностика прояву комунікативних схильностей.	1
	6. Фактори формування комунікативних навиків в колективній взаємодії.	2
Розділ 3. «Розвиток організаторських схильностей»	7. Організаторські схильності працівників як чинник ефективної роботи колективу.	2
	8. Діагностика готовності працівників виробничих колективів до прояву організаторських схильностей.	1
	9. Розвиток особистісних якостей і схильностей, необхідних для організації ефективної роботи колективу.	1
Заклучна частина	Підведення підсумків. Рефлексія учасників. Вивчення ефективності проведення тренінгу.	1
		Всього годин: 15

Загальний обсяг тренінгу. Загальний обсяг тренінгу складає 15 години: 1 година – вступ, 13 годин – основна частина (3 розділи), 1 година – заключна частина.

Зміст програми тренінгу.

ВСТУПНА ЧАСТИНА ТРЕНІНГУ

1. Криголами. Вивчення очікувань учасників.
2. Мета, завдання, зміст та структура тренінгу. Визначення основних правил групової роботи і загального формату тренінгу.

ОСНОВНА ЧАСТИНА ТРЕНІНГУ

РОЗДІЛ I. «Розвиток підприємницьких здібностей працівників виробничих колективів»

Мета: забезпечити розвиток у учасників підприємницьких здібностей, розуміння учасниками сутності підприємницької поведінки в виробничій діяльності.

1. Підприємницька поведінка персоналу виробничих підприємств як важливий чинник забезпечення професійних досягнень.

1) *Групове обговорення:* «Підприємницька поведінка персоналу виробничих підприємств для мене – це...», «Підприємницькі ознаки в поведінці не підприємців».

2) *Мультимедійна презентація (міні-лекція):* «Два підходи до визначення підприємництва: як особливий тип поведінки та як особливий вид діяльності» [6].

3) *Практична вправа:* «Роль підприємницької поведінки в професійних досягненнях» [5].

2. Готовність до ризику, творчість, креативність як основні характеристики підприємницьких здібностей.

1) *Мозковий штурм:* «Основні фактори в роботі, які впливають на ризикованість в підприємницькій поведінці».

2) *Практична вправа (запропонована автором):* «Прийняття ризикованого рішення».

3) *Групова дискусія:* «Схильність до ризику в процесі виконання виробничих завдань: аргументи «за» та аргументи «проти».

3. Цілеспрямованість, рішучість та орієнтація на досягнення як основні результативні характеристики підприємницьких здібностей.

1) *Творче завдання:* намалювати людину і написати навколо неї 5-7 характеристик, які підприємницькі здібностей [2].

2) *Психологічна гра «Керівник»:* з групи обирається один учасник або кілька (керівники), які повинні переконати інших учасників (колектив) прийняти непопулярне і інноваційне рішення. Мета – сформувати уміння переконувати, чітко й впевнено висловлювати власну думку [9].

3) *Психологічний практикум.* Діагностика власних підприємницьких здібностей працівників [7].

4) *Практична вправа «Виявлення цілеспрямованості і рішучості в роботі».* Завдання – на прикладі конкретної вимоги чітко сформулювати головну мету, визначити основні завдання відповідно до мети, визначити конкретні кроки на шляху до реалізації поставленої мети.

РОЗДІЛ II. «Розвиток комунікативних схильностей працівників»

Мета: усвідомлення учасниками значення комунікативних схильностей для успішної взаємодії в колективі; оволодіння учасниками уміннями і навичками ефективної комунікації.

4. Прояв комунікативних схильностей працівників виробничих колективів як один із чинників успіху в роботі.

1) *Мозковий штурм:* «Риси і моделі поведінки людини з розвинутими навичками комунікації».

2) *Практичне завдання (модифіковано):* на аркуші паперу всередині поставити крапку, від якої в різні боки будуть розходитися промені, кожен промінь є особистісною рисою людини, що свідчить про комунікативність [1].

3) *Групове обговорення:* аналіз причин виникнення проблем у встановленні стосунків в виробничому колективі.

5. Усвідомлення значення комунікативних схильностей для успішного виконання виробничих завдань. Діагностика комунікативних схильностей.

1) *Мозковий штурм:* поведінковий прояв комунікативних схильностей у працівників різних ланок на підприємстві.

2) *Вправа «Ринок якостей»:* на аркуші паперу, на одному написати власні якості, які допомагають у встановленні стосунків в колективі, на іншому - вказати якості, котрі заважають. В обговоренні з'ясувати які якості були набуті учасниками, чи задоволені вони результатом, чи вдалий був обмін [6].

3) *Практична вправа «Поганий фахівець» (модифіковано)* [5]. Мета – усвідомлення своїх недоліків у вчинках, уміння контролювати власні емоції, коректно сприймати критику. Один учасник – «поганий фахівець». Одні учасники «звинувачують», виділяють його негативну рису в спілкуванні і описують її, решта – «захисники», знаходять пояснення такої поведінки і дають позитивну характеристику.

6. Фактори формування комунікативних навиків в колективній взаємодії.

1) *Практична вправа «Позитивне Я»* [9]. Протягом 5 хвилин розповідати тільки про свої досягнення як особистісні, так і професійні. Мета – з'ясувати яке значення має для людини позитивне сприйняття власних досягнень.

2) *Творче завдання:* намалювати людину і скласти список характеристик комунікативної людини [3].

3) *Аналіз професійних ситуацій (кейси):* програти ситуації в колективі, які вимагають застосування комунікативних здібностей.

РОЗДІЛ III. «Розвиток організаторських схильностей працівників»

Мета: усвідомлення учасниками значення організаторських схильностей для успішної роботи колективу; розвиток у учасників організаторських схильностей, збільшення знань стосовно організаторських схильностей.

7. Організаторські схильності працівників як чинник ефективної роботи колективу.

1) *Групове обговорення:* «Що для вас є факторами ефективної організації роботи колективу?».

2) *Мультимедійна презентація (міні-лекція):* «Особливості прояву організаторських схильностей, їх зміст та значення у виробничій діяльності».

3) *Робота в групах:* скласти список поведінкових характеристик працівника з високими організаторськими схильностями.

8. Діагностика готовності працівників виробничих колективів до прояву організаторських схильностей.

1) *Психологічний практикум:* визначення рівня власних комунікативних і організаторських схильностей [10].

2) *Групове обговорення:* «Наведіть приклади конкретних робочих ситуацій з Вашого життя, коли необхідно проявляти високий рівень організаторських схильностей».

3) *Обговорення в групі результатів діагностики* рівня комунікативних і організаторських схильностей.

9. Розвиток особистісних якостей і схильностей, необхідних для організації ефективної роботи колективу.

1) *Аналіз професійних ситуацій:* програти ситуації в колективі, які вимагають застосування комунікативних здібностей.

2) *Практична справа:* на аркуші паперу і написати всій розклад на день, зважаючи на те, що є справи надто важливі і термінові, а є важливі, але не термінові (щоденні), проранжувати їх по строкам виконання.

3) *Індивідуальне завдання:* скласти список своїх позитивних якостей і список своїх негативних якостей.

ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА

1. Підведення підсумків тренінгу, рефлексивний аналіз. Загальне групове обговорення найбільш цікавих моментів тренінгу.

3. Поради та побажання один одному щодо подальшої роботи. Заключне слово тренера.

Результати впровадження тренінгу. Про ефективність проведення тренінгу свідчать заповнені посттренінгові анкети, в яких учасники давали оцінку стилю проведення тренінгу, способу викладення матеріалу, доступності інформації. Посттренінгова анкета дозволила визначити ступінь ефективності тренінгу за наступними критеріями, які були оцінені учасниками за п'ятибальною шкалою (табл. 3).

Таблиця 3

Оцінка ефективності проведення тренінгу

№	Критерій оцінки ефективності проведення тренінгу	Середня оцінка
1	Загальна задоволеність участю в тренінгу	4,35
2	Зрозумілість матеріалу і способу викладення	4,15
3	Ступінь виправданості очікувань	4,23
4	Корисність матеріалів для повсякденної роботи на підприємстві	4,40
5	Емоційний комфорт	4,55
6	Відповідність стилю викладання матеріалу даній проблематиці	4,17
7	Ступінь допомоги матеріалів тренінгу у проблемних питаннях	4,15

Результати першого і другого діагностичних зрізів в експериментальній групі. Між двома вимірами експериментальна група зазнала повноцінного впливу тренінгу. Виявлено статистично значимі відмінності між результатами діагностики до тренінгу та після проведення за показниками рівня мотивації успіху, підприємницьких здібностей, організаторських і комунікативних схильностей у працівників. Було встановлено статистично значимі відмінності між результатами діагностики мотивації до успіху у працівників до тренінгу та після його завершення ($t = -8,124$ при $p < 0,001$). Виявлено, що рівень мотивації до успіху у працівників після участі у тренінгу став статистично вищим

(18.5), ніж був у тих самих працівників до того, як вони прийняли участь у тренінгу (13.9). Порівняння рівня *мотивації до уникнення невдач* у працівників до та після тренінгу не виявило статистично значимих відмінностей. Хоча спостерігалось незначне зниження рівня мотивації до уникнення невдач у працівників після проведення тренінгу, що може бути обумовлено ростом мотивації до успіху і зростанням прояву чинників мотивації успіху.

Виявлені статистично значимі відмінності між результатами діагностики *комунікативних схильностей* працівників до і після участі у тренінгу ($t = -10,304$ при $p < 0,001$). Після участі у тренінгу рівень комунікативних схильностей працівників став статистично вищий (17 балів – високий рівень), ніж був до початку тренінгу (12.2 балів – середній рівень). Встановлено статистично значимі відмінності між результатами діагностики *організаторських схильностей* працівників до і після участі у тренінгу ($t = -8,526$ при $p < 0,001$). Рівень організаторських схильностей працівників після проведення тренінгу був статистично вищим (17.1 балів – високий рівень), ніж до початку проведення тренінгу (12.5 балів – середній рівень).

Було виявлено статистично значимі відмінності між результатами діагностики *підприємницьких здібностей* працівників до і після участі у тренінгу ($t = -9,049$, $p < 0,001$). Показник загальних підприємницьких здібностей у працівників в експериментальній групі до початку тренінгу відповідав середньому рівню (31.8 бали), після участі у тренінгу цей показник підвищився до високого рівня (38.6 балів).

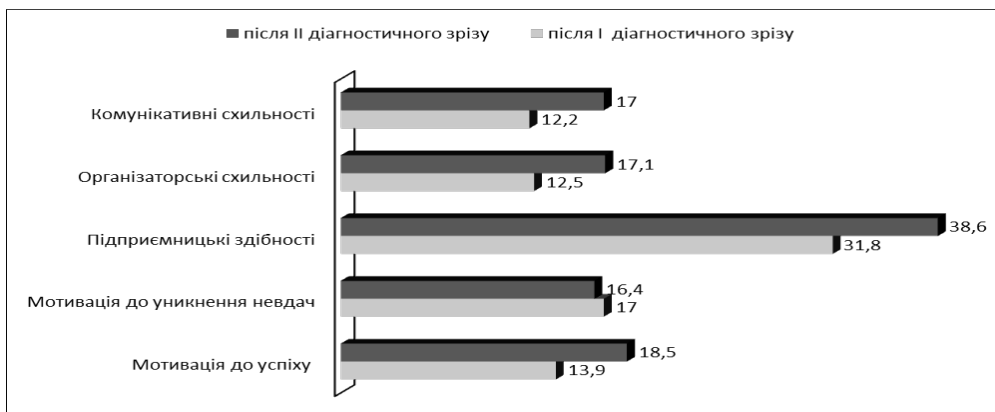


Рис. 1. Порівняння показників в експериментальній групі до і після тренінгу

Результати першого і другого діагностичних зрізів в контрольній групі.

В контрольній групі працівників, які не зазнавали жодних впливів з боку експериментатора, також було проведено порівняння результатів першого та другого діагностичних зрізів за вказаними показниками. В контрольній групі досліджуваних за результатами двох діагностичних зрізів не виявлено жодного показнику, зміни якого б мали достатній рівень статистичної значимості. Це свідчить про те, що між двома діагностичними зрізами не відбулося ніяких подій і впливів на працівників, які могли б збільшити або зменшити показники їх чинників мотивації успіху. А самі ці показники, скоріше за все, є стабільними протягом деякого часу за умов, що не відбуваються жодних впливів на них.

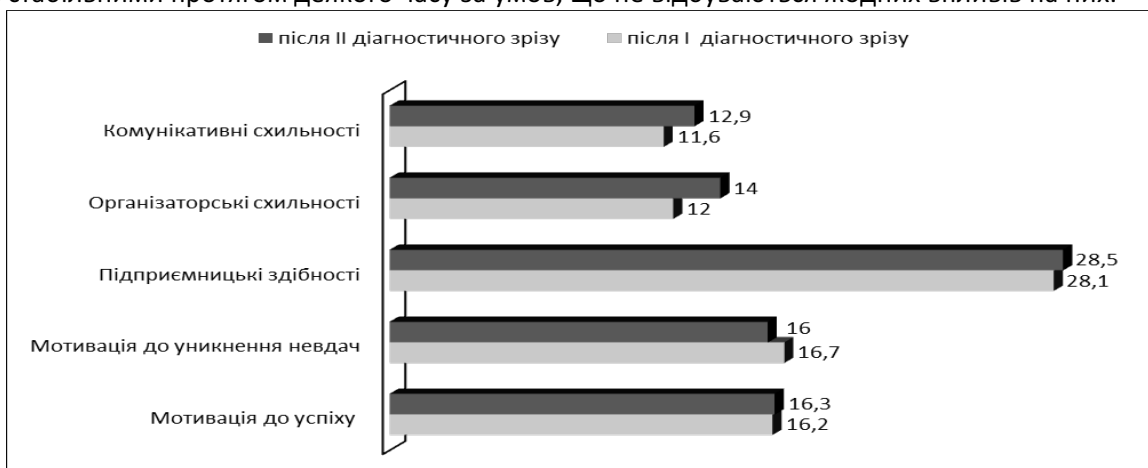


Рис. 2. Порівняння показників в контрольній групі до і після тренінгу

Виявлені незначні зміни у показниках організаторських і комунікативних схильностей працівників в контрольній групі можна пояснити зацікавленістю працівників власними схильностями після проведення першого діагностичного зрізу. Можливо, працівники самостійно знайшли деяку інформацію стосовно вимірюваних схильностей. Проте ці зміни не є статистично значимими.

Висновки. Результати впровадження тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» довели ефективність його застосування та підтвердили, що мотивацію успіху у працівників виробничих колективів можна підвищити шляхом розвитку психологічних чинників мотивації успіху в умовах формуючого впливу. Завдяки проведенню тренінгу було підтверджено висновок, що мотивація успіху працівників виробничих колективів обумовлена психологічними чинниками: підприємницькими здібностями, комунікативними, організаторськими схильностями. Доведена ефективність тренінгу дає змогу застосовувати його для психологічної підготовки працівників виробничих колективів. Програма тренінгу може стати основою для більш тривалої навчальної програми, в яку можуть бути додані теоретичні матеріали і практичні вправи для підготовки фахівців до роботи в організаціях різних форм діяльності.

Література

1. Бондаревська І.О. Навчальна програма тренінгової форми: «Кар'єра і сім'я: гендерна ідентичність жінок-менеджерів» / І.О. Бондаревська // Актуальні проблеми психології. – 2008. – Т.1. – Ч. 21-22. – С. 57 – 62.
2. Бондарчук О. І. Спецкурс-тренінг особистісного розвитку керівників освітніх організацій у контексті організаційного розвитку / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. – 2012. Т.1. – В. 32. – С. 213 – 217.
3. Васильев Н.Н. Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2007. – 283 с.
4. Карамушка Л.М. Зміст та структура тренінгу «Психологія організаційного розвитку освітніх організацій» / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – К., 2011. – В. 31. – С. 3 – 13.
5. Ковальчук О.С. Семінар-тренінг «Формування психологічної готовності керівників до прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку» / О.В. Ковальчук // Актуальні проблеми психології. – К, 2012. – В. 33. – С. 14 – 21.
6. Креденцер О.В. Тренінг «Формування підприємницької поведінки у персоналу освітніх організацій для ефективного забезпечення організаційного розвитку» / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. – К, 2012. – В. 32. – С. 218 – 227.
7. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва (навчальний посібник) / Ю.Ф.Пачковський. – Львів, 2001. – С.41 – 47.
8. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара: Издательский дом «БАХРАМ», 2001. – 672 с.
9. Технологія тренінгу / Упорядн.: О. Главник, Г. Бевз; за заг. ред. С. Максименка. – К. : Главник, 2005. – 205 с.
10. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 301 – 305.
11. Юдіна А.В. Дослідження мотивації успіху залежно від прояву підприємницьких здібностей працівників виробничих колективів / А. В. Юдіна // Психологічні перспективи. – Луцьк, 2018. – В. 31. – С. 292 – 307.
12. Юдіна (Бездітко) А.В. Зв'язок підприємницьких здібностей із мотивацією на досягнення успіху / уникнення невдач та командними ролями серед працівників промислових підприємств / А.В. Юдіна // Актуальні проблеми психології. – 2015. – В. 12. – С. 9 – 19.
13. Bondarevskaya I. Orientation on team roles connection with general enterprising tendency among workers of production enterprises / I. Bondarevskaya, A. Yudina (Bezdetko) // The 14th European Congress of Psychology: Linking technology and psychology: feeding the mind, energy for life. – Milan, 2015. – p. 1201.
14. Yudina A. The model of motivation to success of employees from production collectives / A.Yudina // Proceedings of the VI international scientific and practical seminar: "Political and economic self-constitution: Citizenship activity and education". University of Warmia and Mazury. – Poland, 2018. – p. 60 – 64.

References translated and transliterated

1. Bondarevskaya, I.O. (2008). Navchal'na programma treni'ngovoyi formi: «Kar'yera i si'm'ya: genderna i`dentichni`st` zhi`nok-menedzheri`v» [Training Program: "Career and Family: Gender Identity of Women-Managers"]. *Aktual'ni` problemi psikhologii`yi – Actual problems of psychology*, 21-22, 57-62. [in Ukrainian].
2. Bondarchuk, O.I. (2012). Speczkurs-treni'ng osobisti`snogo rozvitku keriv`niki`v osvi`tni`kh organi`zaczi`j u konteksti` organi`zaczi`jnogo rozvitku [Special Course-Training of Personal Development for Managers of Educational Organizations in the Context of Organizational Development]. *Aktual'ni` problemi psikhologii`yi – Actual problems of psychology*, 32, 213-217. [in Ukrainian].
3. Vasilyev, N.N. (2007). *Treni'ng professional'nykh kommunikaczij v psikhologicheskoy praktike [Training of Professional Communications in Psychological Practice]*. St. Petersburg: Rech. 283 p. [in Russian].
4. Karamushka, L.M. (2011). Zmi`st ta struktura treni'ngu «Psikhologi`ya organi`zaczi`jnogo rozvitku osvi`tni`kh organi`zaczi`j» [Content and Structure of the Training "Psychology of Organizational Development of Educational Organizations"]. *Aktual'ni` problemi psikhologii`yi – Actual problems of psychology*, 31, 3-13. [in Ukrainian].

5. Kovalchuk, O.S. (2012). Semi`nar-treni`ng «Formuvannya psikhologi`chnoyi gotovnosti` keriv`niki`v do priynyattya upravli`ns`kikh ri`shen` v umovakh organi`zaczi`jnogo rozvitku» [Seminar-Training "Formation of Psychological Readiness of Managers to Make Manager Decisions in Conditions of Organizational Development"]. *Aktual`ni` problemi psikhologi`yi – Actual problems of psychology*, 33, 14-21. [in Ukrainian].
6. Kredentser, O.V. (2012). Treni`ng «Formuvannya pi`dpriyemnic`koyi povedi`nki u personala osvi`tni`kh organi`zaczi`j dlya efektyvnoho zabezpechennya organi`zaczi`jnogo rozvitku» [Training "Formation of Entrepreneurial Behavior Among Employees of Educational Organizations for Effective Provision of Organizational Development"]. *Aktual`ni` problemi psikhologi`yi – Actual problems of psychology*, 32, 218-227. [in Ukrainian].
7. Pachkovskiy, Y.F. (2001). *Psikhologi`ya pi`dpriyemnicztva (navchal`nij posi`bnik) [Psychology of Entrepreneurship (textbook)]*. Lviv. p. 41–47. [in Ukrainian].
8. Raygorodsky, D. Ya. (2001). *Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy`: uchebnoe posobie [Practical Psychodiagnostics. Methods and Tests: Study Textbook]*. Samara: Izdatel`skij dom «BAKhrAM». 672 p. [in Russian].
9. Glavnuk, O. & Bezv, G. (Comps.). (2005). *Tekhnologi`ya treni`ngu [Training Technology]*. Kyiv: Glavnuk. 205 p. [in Ukrainian].
10. Fetiskin, N. P., Kozlov, V.V. & Manuylov, G.M. (2002). *Soczial`no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i maly`kh grupp [Socio-Psychological Diagnostics of Personal and Small Groups Development]*. Moscow: Izd-vo Instituta psikhoterapii. p. 301-305. [in Russian].
11. Yudina, A.V. (2018). Dosli`dzhennya motivaczi`yi uspi`khu zalezhno vi`d proyavu pi`dpriyemnic`kikh zdi`bnostej praczi`vniki`v virobnichikh kolektiviv` [Motivation to Success Based Employees In Production Teams]. *Psikhologi`chni` perspektivi – Psychological Prospects*, 31, 292-307. [in Ukrainian].
12. Yudina (Bezditko), A.V. (2015). Zv`yazok pi`dpriyemnic`kikh zdi`bnostej i`z motivaczi`yeyu na dosyagnennya uspi`khu / unikhennya nevdach ta komandnimi rolyami sered praczi`vniki`v promislovikh pi`dpriyemstv [Connection of Entrepreneurial Skills with Motivation to Success / Avoidance of Failures and Team Roles Among Employees of Production Enterprises]. *Aktual`ni` problemi psikhologi`yi – Actual problems of psychology.*, 12, 9-19. [in Ukrainian].
13. Bondarevskaya, I. & Yudina (Bezdetko), A. (2015). Orientation on Team Roles Connection With General Enterprising Tendency Among Workers of Production Enterprises. Abstracts of Papers of the 14th European Congress of Psychology: *Linking Technology and Psychology: Feeding the Mind, Energy for Life*. (p. 1201). Milan, Italy. [in English].
14. Yudina, A. (2018). The Model of Motivation to Success of Employees Production Collectives. Proceedings of the VI international scientific and practical seminar: *Political and Economic Self-Constitution: Citizenship Activity and Education. University of Warmia and Mazury* (pp. 60 – 64.). Poland. [in English].