

УДК 519.947.5

DOI: 10.32342/2522-4115-2022-1-23-7

А.В. ЮДИНА,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри інноваційних технологій з педагогіки, психології та соціальної роботи Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)

ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО УСПІХУ В ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧИХ КОЛЕКТИВІВ В УМОВАХ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Подано результати впровадження програми тренінгу, спрямованого на підвищення рівня мотивації до успіху в працівників виробничих колективів. Подано зміст та структуру програми тренінгу, розкрито основні організаційні форми, активні методи і вправи психологічного тренінгу. На основі порівняльного аналізу даних, отриманих в експериментальній і контрольній групах, обґрунтовано висновки щодо ефективності застосування тренінгу з працівниками виробничих колективів. Тренінгова програма «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» розроблена для перевірки можливості підвищення рівня мотивації до успіху в працівників виробничих колективів шляхом розвитку підприємницьких здібностей, організаторських і комунікативних схильностей. Наведено результати вимірювання зв'язку підвищення рівня мотивації до успіху з підвищенням рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей у працівників виробничих колективів. Визначено ефективність впровадження тренінгу для працівників виробничих колективів. Показано метод психологічного тренінгу, завдяки використанню якого можна вплинути на формування комунікативних і організаторських схильностей, підвищити впевненість працівників при спілкуванні, при висловлюванні власної думки перед групою людей, формування здатності самостійно планувати і організовувати власний час.

Ключові слова: мотивація до успіху, мотивація до уникнення невдач, підприємницькі здібності, комунікативні схильності, організаторські схильності, командні ролі, програма тренінгу.

Постановка проблеми. Сьогодні вагомим значенням набуває питання професійного розвитку працівників в умовах виробництва, підвищення рівня їх успішності в роботі та професійної компетентності. Високий рівень професіоналізму, орієнтація на досягнення, підкріплені розвинутими підприємницькими здібностями і комунікативними схильностями, є головними складовими ефективної компанії. На сучасних виробничих підприємствах цінуються працівники з високим рівнем професійних, управлінських і особистісних здібностей, орієнтовані на успіх, здатні самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність. Тому своє дослідження ми спрямували на розвиток у працівників виробничих колективів підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей, які є компонентами моделі мотивації до успіху в працівників виробничих колективів.

Психологічний тренінг «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» був розроблений і адаптований для працівників хімічного підприємства та проведений з працівниками виробничих колективів. Варто відзначити, що керівництво підприємства, де проводилось дослідження, було зацікавлене в проведенні психологічного тренінгу з працівниками.

Мета проведення тренінгу – підвищити рівень мотивації успіху у працівників виробничих колективів шляхом підвищення у них рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей.

Виконання завдань тренінгу можливо при забезпеченні наступних психологічних умов:

– формування у учасників тренінгу знання та усвідомлення значення підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей при виконанні виробничих завдань і професійних обов’язків;

– актуалізації потреби в аналізі та осмисленні проблеми формування підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик;

– проведення діагностики власних підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей, актуальних для забезпечення росту потреби в досягненнях, професіоналізму та продуктивності праці;

– забезпечення емоційної насиченості учасників тренінгу, зростання впевненості в собі, рішучості, прагнення в досягненні позитивного результату.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тренінг «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» був розроблений для проведення з працівниками виробничих колективів. В програмі тренінгу було використано практичні вправи та завдання, спеціально адаптовані для специфічної вибірки досліджуваних – працівників шкідливого виробництва. Успішне застосування тренінгових вправ, завдань, міні-лекцій, обговорень забезпечило ефективність проведення тренінгу з працівниками виробничих колективів. При підготовці програми тренінгу було використано теоретичні підходи щодо застосування тренінгу в контексті вирішення проблем в організаціях, аналізу проблем, які можуть виникати в роботі з персоналом на підприємствах та які знайшли відображення в роботах наступних авторів: Р.Баклі, І. Бондаревська [1], О. Бондарчук, М.Васильєва, Л. Карамушка, Дж. Кейпл, О. Креденцер, О. Кришовська [1; 3; 6], М.Малигіна, Л. Орбан-Лембрик, Е. Сидоренко [3; 4].

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до мети та сформульованих завдань формувальне дослідження було проведено в *три етапи*. На *першому етапі* було підготовлено програму психологічного тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик». На *другому етапі* здійснено експериментальну апробацію тренінгу. На *третьому етапі* здійснено перевірку ефективності впровадження тренінгу. Для цього було проведено перший та другий діагностичні зрізи в трьох групах, використовувалися кількісні і якісні критерії. Тренінг було проведено з працівниками виробничих цехів хімічного підприємства (у м. Кам’янське, Дніпропетровська обл.). Згідно визначених здібностей та схильностей, які мають бути сформовані впродовж психологічного тренінгу, були обрані методи та розроблені конкретні тренінгові вправи. Для перевірки ефективності тренінгу було обрано дві групи досліджуваних: експериментальна та контрольна.

Для визначення очікувань працівників виробничих колективів від тренінгу, запитів та побажань, емоційного стану до початку проведення тренінгу було використано анкету для вивчення очікувань учасників від тренінгу. Для оцінки ефективності проведення психологічного тренінгу, спрямованого на підвищення мотивації успіху у працівників виробничих колективів, вивчення загального враження учасників, задоволеності участю у тренінгу та емоційного стану застосовано анкету оцінки ефективності проведення тренінгу. Працівники виробничих колективів, що брали участь у формуючому експерименті проходили два діагностичні зрізи (табл. 1).

Таблиця 1

Психологічний інструментарій для проведення першого і другого діагностичних зрізів

Перший діагностичний зріз – до тренінгу	Другий діагностичний зріз – після тренінгу
1) анкета очікувань учасників від тренінгу: вивчення очікувань від тренінгу, запитів та емоційного стану учасників; 2) методика діагностики особистості на мотивацію успіху Т. Елерса; 3) методика діагностики особистості на мотивацію уникнення невдач Т. Елерса; 4) тест на загальні здібності до підприємництва – GET TEST; 5) опитувальник «Діагностика комунікативних та організаторських схильностей» КОС–2.	1) оцінка ефективності проведення тренінгу: вивчення загального враження, емоційного стану, задоволеності учасників; 2) методика діагностики особистості на мотивацію успіху Т. Елерса; 3) методика діагностики особистості на мотивацію уникнення невдач Т. Елерса; 4) тест на загальні здібності до підприємництва – GET TEST; 5) опитувальник «Діагностика комунікативних та організаторських схильностей» КОС–2.

У дослідженні взяли участь працівники виробничих цехів, тобто робітничий персонал підприємства. Досліджувані були розподілені на дві групи. Усім учасникам спочатку було запропоновано пройти перший діагностичний зріз. Потім експериментальна група відвідувала тренінг, а контрольна група не відвідувала спеціально влаштованого тренінгу. Через три, чотири тижні після першого діагностичного зрізу та проведення тренінгу з досліджуваними було проведено другий діагностичний зріз із застосуванням тих самих методик та «анкети оцінки ефективності проведення тренінгу».

Структура тренінгу містить вступ, три розділи, кожен з яких присвячений розвитку підприємницьких здібностей, комунікативних, організаторських схильностей і заключної частини. Загальний обсяг тренінгу складає 36 години, з них 15 годин учасники працювали аудиторно з тренером, а решту 21 годину було відведено на виконання самостійного відпрацювання отриманих навиків. Час, який учасники тренінгу працювали з тренером в аудиторії включав в себе: 1 година – вступ, 13 годин – основна частина тренінгу: 3 розділи, 1 година – заключна частина, підведення підсумків, рефлексія, побажання учасників один одному. Тренінг містив практичні вправи, обговорення, завдання та міні-лекції, що стосувалися підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей, їх значення у повсякденній діяльності працівників виробничих колективів.

Аналіз ефективності проведення тренінгу з працівниками виробничих колективів на хімічному підприємстві було здійснено через порівняння результатів вимірів показників мотивації успіху та показників підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей у двох групах досліджуваних. Важливо відмітити, що всі досліджувані відповіли, що вперше беруть участь у психологічному тренінгу і не мають досвіду спілкування з психологами в подібному форматі. Тому уявлення працівників про тренінг були досить невиразними. Участь в тренінгу була рекомендована адміністрацією підприємства. Проте чимало працівників виражали зацікавленість в роботі у форматі психологічного тренінгу та в спілкуванні з експериментатором [4].

Про ефективність проведення тренінгу свідчать заповнені пост-тренінгові анкети, в яких учасники давали оцінку стилю проведення тренінгу, способу викладення матеріалу, доступності інформації. Пост-тренінгова анкета дозволила визначити ступінь ефективності тренінгу за наступними критеріями: 1) загальна задоволеність участю в тренінгу; 2) зрозумілість матеріалу і способу викладення; 3) ступінь виправданості очікувань; 4) корисність матеріалів для повсякденної роботи на підприємстві; 5) емоційний комфорт; 6) відповідність стилю викладання матеріалу даній проблематиці; 7) ступінь допомоги матеріалів тренінгу у проблемних питаннях для учасників. Ці критерії були оцінені учасниками за п'ятибальною шкалою. учасники оцінили ефективність тренінгу високим балом по всім критеріям. Отримані результати свідчать про важливість для працівників виробничих колективів отримання не тільки теоретичних знань, але й практичних навичок, необхідних для вирішення проблемних ситуацій в повсякденній практиці на роботі [5].

Кількісний аналіз результатів першого і другого діагностичних зрізів здійснювався з метою дослідити як змінились вимірювальні показники після проведення тренінгу. Між двома вимірами експериментальна група зазнала повноцінного впливу тренінгу. Порівняльний аналіз результатів діагностичних зрізів до і після тренінгу в експериментальній групі був проведений за допомогою програми SPSS, метод порівняння – тест Вілкоксона для залежних вибірок.

Порівняння результатів двох діагностичних зрізів показало, що у працівників в експериментальній групі показники мотивації успіху, комунікативних і організаторських схильностей зазнали позитивних змін, тобто збільшилися після проведення тренінгу. Після тренінгу у працівників зросли показники підприємницьких здібностей: потреба в досягненнях, потреба в незалежності, творчі схильності, креативність, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість і рішучість. Відмінності за показниками першого і другого діагностичних зрізів є статистично значимими ($p = 0,000$). Показник мотивації уникнення невдач після другого діагностичного зрізу зменшився, але цей результат не є статистично значимим.

Далі наведені результати порівняння вимірювальних показників до та після тренінгу, представлені показники рангів. Столпчик «Напрямок зміни» містить позначки: «↑» – значення показника збільшилося; «↓» – значення показника зменшилося; «=» – значення показ-

нику залишилось незмінним (табл. 2). Встановлено, що зросли показники мотивації успіху, підприємницьких здібностей, організаторських і комунікативних схильностей у працівників після проведення тренінгу. Визначено величину впливу психологічного тренінгу на формування підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей, які пов'язані із підвищенням мотивації успіху у працівників виробничих колективів.

Таблиця 2

Порівняння вимірювальних показників в експериментальній групі після двох діагностичних зрізів

Вимірювальні показники	Негативні ранги *	Позитивні ранги **	Співпадаючі спостереження ***	Напрямок змін	Рівень значимості (sign.)
мотивація успіху	1	27	2	↑	p = 0,000
мотивація уникнення невдач	15	12	3	↓	p = 0,406
комунікативні схильності	0	27	3	↑	p = 0,000
організаторські схильності	1	27	2	↑	p = 0,000
підприємницькі здібності всього	0	30	0	↑	p = 0,000
потреба в досягненнях	0	18	12	↑	p = 0,000
потреба в незалежності	0	19	11	↑	p = 0,000
творчі схильності, креативність	0	28	2	↑	p = 0,000
уміння йти на розумний ризик	2	19	9	↑	p = 0,000
Цілеспрямованість і рішучість	1	23	6	↑	p = 0,000

* Кількість випадків, коли після тренінгу показник зменшився.

** Кількість випадків, коли після тренінгу показник збільшився.

*** Кількість випадків, коли після тренінгу показник залишився незмінним.

Встановлено, що після проведення тренінгу у працівників в експериментальній групі показники *мотивації успіху* підвищилися (p = 0,000). До участі у тренінгу показник мотивації успіху відповідав середньому рівню, а після участі у тренінгу показник рівня мотивації успіху збільшився до високого рівня. Відбулося зниження рівня *мотивації уникнення невдач* у працівників після проведення тренінгу (з високого до середнього рівня), проте дані результати не є достовірними. Це може бути обумовлено ростом мотивації успіху і зростанням показників підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей, що обумовлюють мотивацію успіху.

Після другого діагностичного зрізу зросли показники *комунікативних схильностей* і *організаторських схильностей* у працівників з експериментальної групи (p = 0,000). Порівняння першого і другого діагностичних зрізів наведено на рис. 1.

Зросли показники *підприємницьких здібностей* у працівників з експериментальної групи в результаті другого діагностичного зрізу: після участі у тренінгу рівень підприємницьких здібностей став вищий, ніж був до його проведення (p = 0,000). Загальний показник підприємницьких здібностей у працівників до тренінгу відповідав середньому рівню, після проведення тренінгу підвищився до високого рівня. В результаті експериментального впливу тренінгу у працівників зросли показники потреби в досягненні, потреби в незалежності, автономії, творчі схильності, креативність, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованості і рішучості (рис. 1). Відмінності показників окремих підприємницьких здібностей після першого і другого діагностичних зрізів є статистично значимими (p = 0,000).

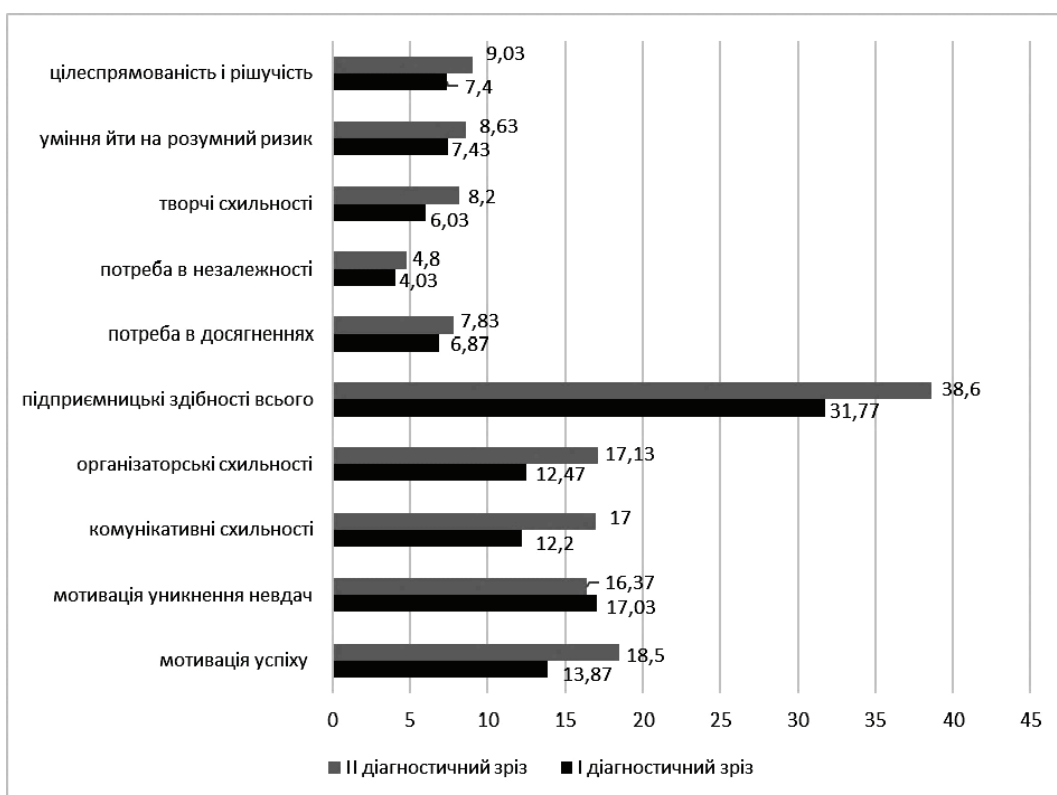


Рис. 1. Порівняння результатів першого і другого діагностичних зрізів в експериментальній групі

В контрольній групі повторне вимірювання показників підприємницьких здібностей, організаторських і комунікативних схильностей, а також мотивації успіху та мотивації уникнення невдач відбувалось з інтервалом у три, чотири тижні. Працівники з контрольної групи не зазнавали жодних впливів з боку експериментатора, їм лише пропонувалося двічі відповідати на питання тестових методик і було роз'яснено, що вони беруть участь у масовому опитуванні персоналу виробничого підприємства.

При порівнянні результатів двох діагностичних зрізів у досліджуваних з контрольної групи було виявлено, що бали за всіма вимірюваними показниками істотно не змінилися. До того ж не спостерігається жодного показника, зміни якого мали б достатній рівень статистичної значимості. Ці результати є свідченням того, що за відсутності експериментального впливу тренінгу на працівників не відбувається росту підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей і, як наслідок, не збільшується мотивація успіху.

Порівняння показників мотивації успіху і мотивації уникнення невдач в контрольній групі за результатами двох діагностичних зрізів не зросло. У працівників з контрольної групи мотивація успіху і мотивація уникнення невдач після двох діагностичних зрізів відповідали середньому рівню. Можна констатувати, що рівень мотивації успіху у працівників не змінюється, якщо не здійснювати експериментального впливу на підприємницькі здібності, комунікативні, організаторські схильності.

Описані вище результати свідчать про ефективність впливу психологічного тренінгу на підприємницькі здібності, комунікативні і організаторські схильності, що пов'язані із мотивацією успіху у працівників виробничих колективів. Варто відмітити, що вправи були спрямовані лише на розвиток підприємницьких здібностей, організаторських і комунікативних схильностей. Задля вимірювання цілісної картини, у досліджуваних було виміряно мотивацію успіху і мотивацію уникнення невдач. Вагомих позитивних змін зазнали підприємницькі здібності працівників, комунікативні, організаторські схильності, і як наслідок, підвищив-

ся рівень мотивації успіху у працівників в експериментальній групі. Отже, тренінг «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» сприяв підвищенню мотивації успіху у працівників в експериментальній групі.

Загалом можна зробити висновок, що психологічний тренінг дійсно сприяв підвищенню рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей і, як наслідок, підвищенню мотивації успіху у працівників виробничих колективів. Про практичну значимість проведеного тренінгу свідчить збільшення результативності роботи працівників виробничих колективів, зокрема позитивні відгуки керівництва підприємства. Результатом ефективності тренінгу є збільшення мотивації успіху у працівників виробничих колективів.

Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок. У статті подано зміст та структуру програми тренінгу, розкрито основні організаційні форми, активні методи і вправи психологічного тренінгу. На основі порівняльного аналізу даних, отриманих в експериментальній і контрольній групах, обґрунтовано висновки щодо ефективності застосування тренінгу з працівниками виробничих колективів.

1. Розроблено та апробовано програму тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик» для перевірки можливості підвищення рівня мотивації успіху у працівників виробничих колективів шляхом розвитку підприємницьких здібностей, організаторських і комунікативних схильностей.

2. Доведено зв'язок підвищення рівня мотивації успіху із підвищенням рівня підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей у працівників виробничих колективів. Використано комплекс методик для діагностики вимірюваних показників особливостей мотивації успіху і перевірки впливу формуючого експерименту на прояв мотивації успіху. Використано комплекс інтерактивних форм роботи під час тренінгу.

3. Встановлено, що методом психологічного тренінгу можливо вплинути на формування комунікативних і організаторських схильностей, підвищити впевненість працівників при спілкуванні, при висловлюванні власної думки перед групою людей, формування здатності самостійно планувати і організовувати власний час. Результатом тренінгу є зростання підприємницьких здібностей, комунікативних і організаторських схильностей і, як наслідок, збільшення мотивації успіху у працівників виробничих колективів.

4. Розроблена програма тренінгу забезпечила реалізацію психологічних умов для підвищення рівня мотивації успіху у працівників виробничих колективів. Завдяки впровадженню тренінгової програми підтверджено зв'язок мотивації успіху у працівників виробничих колективів із підприємницькими здібностями, комунікативними і організаторськими схильностями.

Список використаної літератури

1. Бондаревська І.О. Навчальна програма тренінгової форми «Кар'єра і сім'я: гендерна ідентичність жінок-менеджерів». *Актуальні проблеми психології*. К., 2007. Т.1. Ч. 21–22. С. 57–62.
2. Поплавська А.П. Роль організаційно-психологічних чинників у підвищенні ефективності діяльності промислових підприємств в умовах змін. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2019. Вип. 51. С. 17–22.
3. Шевченко Н. Емпіричне дослідження мотивації самоосвіти студентів. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць*, 2021. (53). С. 306–329. URL: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2021-53.306-329>.
4. Юдіна А.В. Впровадження тренінгу «Розвиток підприємницьких здібностей та організаційно-професійних характеристик». *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць*. 2019. Вип. № 2 (16). С. 137–144.
5. Юдіна А.В. Дослідження мотивації успіху залежно від прояву підприємницьких здібностей працівників виробничих колективів. *Психологічні перспективи*. 2018. Вип. 31. С. 292–307.
6. Stupak, O. Educational technologies in training future managers. *Новітня освіта*. 2020. 7 (15). С. 97–104. URL: <https://doi.org/10.20535/2410-8286.200229>

References

1. Bondarevska, I.O. (2007). *Navchalna prohrama treninhovoi formy "Kariera i simia: genderna identychnist zhinok-menedzheriv"* [Curriculum "Career and Family: Gender Identity of Women Managers"]. *Aktualni problemy psikhologii* [Actual problems of psychology], vol. 1, part 21-22, pp. 57-62. (In Ukrainian).
2. Poplavska, A.P. (2019). *Rol orhanizatsiino-psikhologichnykh chynnykiv u pidvyshchenni efektyvnosti diialnosti promyslovykh pidpriemstv v umovakh zmin* [The role of organizational-psychological factors in improving the efficiency of industrial enterprises in changes]. *Aktualni problemy psikhologii* [Actual problems of psychology], issue 51, pp. 17-22. (In Ukrainian).
3. Shevchenko, N. (2021). *Empirychne doslidzhennia motyvatsii samoosvity studentiv* [Empirical study of students' self-education motivation]. *Problemy suchasnoi psikhologii* [Problems of modern psychology], no. 53, pp. 306-329. (In Ukrainian).
4. Yudina, A.V. (2019). *Vprovadzhennia treninhu "Rozvytok pidpriemnytskykh zdibnostei ta orhanizatsiino-profesinykh kharakterystyk"* [Introduced training "Development of entrepreneurial skills and organizational and professional characteristics"]. *Problemy suchasnoi psikhologii* [Problems of modern psychology], no. 2 (16), pp. 137-144. (In Ukrainian).
5. Yudina, A.V. (2018). *Doslidzhennia motyvatsii uspikhu zalezho vid proiavu pidpriemnytskykh zdibnostei pratsivnykiv vyrobnychykh kolektyviv* [Research of motivation to success depending of entrepreneurial skills of employees from production collectives]. *Psikhologichni perspektyvy* [Psychological perspectives], issue 31, pp. 292-307. (In Ukrainian).
6. Stupak, O. (2020). Educational technologies in training future managers. *Novitnia osvita* [The latest education], 7 (15), pp. 97-104. Available at: <https://doi.org/10.20535/2410-8286.200229>

THE INCREASE OF MOTIVATION TO SUCCESS OF EMPLOYEES FROM PRODUCTION COLLECTIVES IN PSYCHOLOGICAL TRAINING

Alina V. Yudina, PhD in Psychology, Department of innovative technologies in pedagogy, psychology and social work, Alfred Nobel University, Dnipro
E-mail: judina.a@duan.edu.ua
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4697-919X>
DOI: 10.32342/2522-4115-2022-1-23-7

Key words: motivation to success, motivation to avoid failures, entrepreneurial skills, communicative inclinations, organizational inclinations, training program.

The article shows the general strategy of study, the content and the structure of a training program. The main forms, active methods and exercises of the training have been disclosed. The conclusions about the effectiveness of training with employees from production collectives have been substantiated on the basis of the data from the experimental and control groups.

The training program aimed at increasing the motivation to success of employees from production collectives has been developed and tested. The training program "Development of entrepreneurial skills and organizational-professional characteristics" has been designed to test the possibility of increasing the level of motivation to success of employees from production collectives through the development of entrepreneurial skills, organizational and communication inclinations. The training program has been developed according to the author's model of motivation for success of employees of production teams.

The experimental trial of the training program "Development of entrepreneurial skills and organizational-professional characteristics" has been implemented. The connection between increasing the level of motivation to success and increasing the level of entrepreneurial skills, communication and organizational inclinations of employees from production collectives has been proved. A set of methods was used for diagnostics of the motivation to success and motivation to avoidance. A set of interactive forms of work was used in the training: mini-lectures, presentations, brainstorming, open-ended discussions, the analysis of professional situations, analysis of mini-cases, practical exercises and creative tasks.

The effectiveness of the implementation of training with employees from production collectives has been determined. It was established that the method of psychological training can influence the

formation of communicative and organizational inclinations, the increase of employee's confidence in communication, the expression of their opinions to a group of people, the development of the ability to independently plan and organize their own time. The training stimulated the development of employees' entrepreneurial skills, such as the ability to take reasonable risks, determination in action, purposefulness in performing tasks, creative inclinations. The result of the training is the increase in entrepreneurial skills development, communicational and organizational inclinations, the increase in the motivation to success of employees from production collectives. The developed training program ensured the implementation of psychological conditions to increase the level of motivation to success of employees from production collectives. The implementation of the training program confirmed the connection between the motivation to success of employees from production collectives with the entrepreneurial skills, communicational and organizational inclinations.

The effectiveness of the training program was proved, which allows it to be used in working with employees from production collectives, with specific working conditions: difficult and harmful factors of production. The program of this training can be the basis for a longer study, which can add theoretical materials and practical exercises to prepare professionals for work in organizations with various activities.

Одержано 05.05.2022.