DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.1.19.2>

УДК 159.942.5:334.722-051 (043.3)

Гнускіна Ганна

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ «ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПІДПРИЄМЦІВ»

Гнускіна Ганна. Аналіз ефективності тренінгової програми «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців».

Вступ. Інтенсифікація діяльності підприємців в складних соціально-економічних умовах сьогодення призводить до виникнення професійного вигорання. Це обумовлює необхідність розробки спеціальних тренінгових програм та перевірки їх ефективності в процесі формувального експерименту.

Мета дослідження: проаналізувати ефективність тренінгової програми для психологічної підготовки підприємців до профілактики та подолання професійного вигорання.

Методи дослідження. «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» (Х. Маслач, С. Джексона), «Чи можете Ви стати підприємцем?» та «Тест для визначення підприємницьких здібностей», авторська анкета.

Результати дослідження. Результати проведення формувального експерименту засвідчили ефективність використання тренінгової програми для психологічної підготовки підприємців щодо профілактики та подолання професійного вигорання.

Висновки. Тренінгова програма, ефективність якої доведена в результаті формувального експерименту, може бути використана в практиці психологічної підготовки підприємців.

Ключові слова: підприємці; професійне вигорання; тренінгова програма; критерії ефективності тренінгової програми; методики для вивчення ефективності тренінгової програми.

Гнускина Анна. Анализ эффективности тренинговой программы «Профилактика и преодоление профессионального выгорания у предпринимателей».

Введение. Интенсификация деятельности предпринимателей в сложных социально-экономических нынешних условиях приводит к возникновению профессионального выгорания. Это обуславливает необходимость разработки специальных тренинговых программ и проверки их эффективности в процессе формирующего эксперимента.

Цель исследования: проанализировать эффективность тренинговой программы для психологической подготовки предпринимателей к профилактике и преодолению профессионального выгорания.

Методы исследования. «Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» (Х. Маслач, С. Джексона), «Можете ли Вы стать предпринимателем?» и «Тест для определения предпринимательских способностей», авторская анкета.

Результаты исследования. Результаты проведения формирующего эксперимента показали эффективность использования тренинговой программы для психологической подготовки предпринимателей по профилактике и преодолению профессионального выгорания.

Выводы. Тренинговая программа, эффективность которой доказана в результате формирующего эксперимента, может быть использована в практике психологической подготовки предпринимателей.

Ключевые слова: предприниматели; профессиональное выгорание; тренинговая программа; критерии эффективности тренинговой программы; методики для изучения эффективности тренинговой программы.

Вступ. У наші дні проблема професійного вигорання фахівців стає дедалі значущішою через швидку зміну соціально-економічної і політичної ситуації, збільшення професійних та психічних навантажень у професійній діяльності, постійне зростання конкурентності в суспільстві.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема професійного вигорання знайшла певне відображення в роботах зарубіжних (Бойко, 2004; Водоп'янова, & Старченко, 2009; Китаєв-Смик, 2007; Freudenberger, 1974; Maslach, & Schaufeli, 2001; Schaufeli, & Bakker,

2004) та українських (Ващенко, 2007; Максименко, & Карамушка, & Зайчикова; Грубі, 2011; Ковровський, 2015) учених. Проаналізовано зміст, структуру професійного вигорання, деякі умови його профілактики та подолання. Однак, проблема тренінгових програм для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців є недостатньо дослідженою.

Мета дослідження: розробити та апробувати тренінгову програму для психологічної підготовки підприємців до профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців, вивчити її ефективність у процесі формувального експерименту.

Завдання формувального експерименту:

1. Розробити зміст, структуру тренінгової програми для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.
2. Визначити критерії ефективності тренінгової програми для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.
3. Дослідити ефективність тренінгової програми для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

Методи та організація дослідження. Формувальний експеримент включав *три етапи дослідження*.

Перший етап дослідження передбачав розробку змісту та структури тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців». На *другому етапі* було визначено критерії ефективності тренінгової програми для профілактики та подолання професійного вигорання. І на *третьому етапі* було проведено оцінку ефективності тренінгу для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців. Для вивчення ефективності тренінгу було проведено перший та другий діагностичні зрізи, проведено кількісний та якісний аналіз. Статистичну обробку даних здійснювали за допомогою пакета статистичної обробки даних SPSS, версія 13.0.

Вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» здійснювалось за допомогою *трьох груп критеріїв* та відповідних методик для їх вивчення.

Перша та друга група критеріїв були віднесені нами до *спеціальних критеріїв*, оскільки стосувались безпосередньо того феномену, який виступав предметом дослідження. Третя група критеріїв була віднесена нами до *загальних критеріїв*, оскільки відображала оцінку учасниками дослідження такої форми психологічної підготовки, як тренінг, його зміст, основні методи і форми його проведення.

Перша група критеріїв стосувалась вираженості основних компонентів професійного вигорання у підприємців («емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень»). Для дослідження даного критерію застосовувалась методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» (Х. Маслач, С.Джексона) (Никифорова, & Дмитриєва, & Снетков, 2001).

Друга група критеріїв відображала рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик підприємців (підприємницький потенціал; підприємницькі здібності). Для їх вивчення використовувались такі методики: «Чи можете Ви стати підприємцем?» (Никифорова, & Дмитриєва, & Снетков, 2001) та «Тест для визначення підприємницьких здібностей» (Никифорова, & Дмитриєва, & Снетков, 2001). Передбачалось, що саме до цих особистісних характеристик, які безпосередньо стосуються підприємницької діяльності, може спостерігатись позитивна динаміка в результаті впровадження розробленої нами тренінгової програми.

Третя група критеріїв стосувалась оцінки учасниками дослідження змісту тренінгу, методів і форм його проведення. Для їх аналізу використовувалась авторська анкета. Анкета включала ряд «відкритих» і «закритих» питань, які стосувались змістовно-організаційних аспектів проведення тренінгу. Анкета заповнювалась учасниками тренінгу у завершальній частині.

Для обробки отриманих даних було використано такі статистичні методи: непараметричний «критерій χ^2 » для порівняння результатів формувального експерименту в експериментальній та контрольній групах, а також непараметричний «*G-критерій знаків*» для аналізу показника у одній і тій же вибірці, але через певний період (Сидоренко, 2007).

Вибірка дослідження. Формувальний експеримент проводився на базі Співки малих, середніх і приватизованих підприємств України. Для проведення формувального експерименту із числа підприємств було підібрано *експериментальну* та *контрольну* групи, кожна група складалася з 32 осіб. Експериментальна та контрольна групи підприємців мали приблизно однакові соціально-демографічні характеристики (за статтю, віком та професійними характеристиками). Однак, в експериментальній групі проводилось спеціальне навчання підприємців з проблеми професійного вигорання, а в контрольній групі таке навчання було відсутнє.

Результати дослідження та їх обговорення. При розробці тренінгу враховані підходи, які стосуються психологічних особливостей підприємницької діяльності (Карамушка, & Худякова, 2011; Креденцер, & Абдуллаєва, 2011; Пачковський, 2006; Фрезе, 2006), підготовки тренінгових програм (Ємельянов, 1985; Кларін, 2004), а також результати наших досліджень (Гнускіна, 2015).

Нами було розроблено тренінгову програму «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців», яка складалася із 5 розділів і детально представлена в нашій попередній публікації (Гнускіна, 2016). Тут лише коротко зазначимо, що тренінгова програма включала такі розділи: Розділ 1. «Зміст підприємницької діяльності: позитивні та негативні аспекти»; Розділ 2. «Професійне вигорання у підприємців: як проявляється цей феномен?»; Розділ 3. «Як впливає особистість підприємців на прояви професійного вигорання?»; Розділ 4. «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики підприємців на прояви професійного вигорання?»; Розділ 5. «У чому полягає вплив чинників мезорівня на професійне вигорання підприємців?».

Кожен із розділів, відповідно до технологічного підходу Л. Карамушки (Карамушка, 2005), складається із *трьох компонентів*: а) змістовно-сміслового (орієнтований переважно на оволодіння підприємцями знаннями про зміст та структуру професійного вигорання у підприємців); б) діагностичного (орієнтований переважно на аналіз підприємцями власного рівня професійного вигорання та чинників, які його обумовлюють); в) корекційно-розвивального (орієнтований переважно на оволодіння підприємцями засобами і прийомами профілактики та подолання професійного вигорання). Для розкриття змісту тренінгової програми використовуються різноманітні *інтерактивні техніки* (заповнення робочих аркушів, «мозкові штурми», групові дискусії, ділові ігри, робота з інтернет-ресурсами, психологічні практикуми, домашні творчі завдання та ін.), спрямовані на організацію спільної діяльності та спілкування підприємців. Слід зазначити, що всі інтерактивні техніки, які використовувались у тренінгу, за своїм змістом були авторськими.

Далі проаналізуємо результати, отримані за трьома критеріями вивчення ефективності тренінгової програми.

Спочатку розглянемо дані, які стосуються *першої групи спеціальних критеріїв*, тобто вираженості основних складових професійного вигорання у підприємців («емоційного виснаження», «деперсоналізації», «редукції особистих досягнень»).

Дані, які наведено в *табл. 1*, свідчать про наступне. Так, за результатами другого зрізу знайдено статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за таким компонентом професійного вигорання, як «*емоційне виснаження*» ($p < 0,05$). При цьому подібних відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Також констатовано, що за *G-критерієм знаків* виявлено зниження рівня вираженості «емоційного виснаження» характеристик ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі.

Так, якщо до тренінгу число підприємців, які мали високий рівень «емоційного виснаження», становило 34,3% від загальної кількості опитаних, то після тренінгу їх стало 15,6%. Така ж сама закономірність спостерігається і стосовно підприємців, у яких виявлено середній рівень «емоційного виснаження». Число таких підприємців після тренінгу зменшилось із 43,8% до 37,5%. Відповідно, після проведення тренінгу значно збільшилась кількість підприємців із низьким рівнем «емоційного вигорання» (з 21,9% до 46,9%). Разом із тим, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за цими характеристиками не виявлено.

Таблиця 1

**Рівень вираженості складових професійного вигорання у підприємців
в експериментальній та контрольній групах до та після формульовального експерименту
(у % від загальної кількості опитаних)**

Складові професійного вигорання	Рівні вираженості	Кількість досліджуваних			
		Експериментальна група		Контрольна група	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
«Емоційне виснаження»	Низький рівень	21,9*	46,9*	15,6	18,8
	Середній рівень	43,8*	37,5*	46,9	46,9
	Високий рівень	34,3*	15,6*	37,5	34,3
«Деперсоналізація»	Низький рівень	21,9**	46,9**	15,6	18,8
	Середній рівень	37,5**	37,5**	37,5	31,2
	Високий рівень	40,6**	15,6**	46,9	50,0
«Редукція особистих досягнень»	Низький рівень	25,0	31,2	28,1	31,2
	Середній рівень	34,4	50,0	34,4	34,4
	Високий рівень	40,6	18,8	37,5	34,4

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

У результаті проведення тренінгової програми позитивна динаміка виявлена і ще щодо одного компонента професійного вигорання, яким є «деперсоналізація» (див. табл. 1).

Як свідчать отримані дані, за результатами другого зрізу знайдено статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за даним компонентом професійного вигорання ($p < 0,01$). У той же час, статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Окрім того, зафіксовано, що за G-критерієм знаків виявлено зниження рівня вираженості «деперсоналізації» ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Так, у результаті формульовального експерименту число підприємців із високим рівнем вираженості «деперсоналізації» зменшилось із 40,6% до 15,6%, із середнім рівнем вираженості залишилось на одному й тому ж самому рівні (відповідно 37,5% і 37,5%). Однак, кількість підприємців із низьким рівнем вираженості «деперсоналізації», після проходження підприємцями тренінгової програми, значно збільшилась – із 21,9% до 46,9%, тобто більше ніж удвічі. Однак, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за цим компонентом професійного вигорання не виявлено.

Що стосується такого компонента професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень», то отримані дані свідчать про те, що тут статистично значущих відмінностей між

експериментальною і контрольною групами за результатами першого і другого діагностичних зрізів не виявлено (див. табл. 1).

Досягнути позитивних результатів у контексті зниження вираженості такого компонента професійного вигорання, як *«емоційне виснаження»*, яке характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням, вдалося в результаті використання у процесі проведення тренінгу різноманітних інтерактивних форм, які сприяли виділенню підприємцями не лише позитивних і негативних аспектів підприємницької діяльності, а підвищення у підприємців спрямованості на здійснення як професійної діяльності, так і заняття хобі, чергування дозування професійного навантаження, досягнення балансу між професійною діяльністю та відпочинком, актуалізації таких мотивів підприємницької діяльності, як самоактуалізація (*«бажання реалізувати власні задуми»*; *«бажання завоювати авторитет»* та ін.), *«бажання забезпечити собі високий рівень доходу»*, а не лише мотивів *«заробляння грошей»* та ін. Важливу роль при цьому зіграло і проведення психологічного практикуму, що сприяло діагностиці вираженості власного емоційного виснаження та його проявів. Безперечно, суттєву роль зіграло моделювання та програвання проблемних ситуацій, які стосувалися організації професійної та власної життєдіяльності підприємців та пошук разом з колегами адекватних способів вирішення таких ситуацій, а також обмін досвідом щодо успішності тих чи інших прийомів (*«секретів»*) подолання та профілактики професійного вигорання (заняття спортом, спілкування з друзями та ін.), а також виконання домашнього завдання, спрямованого на побудову та обговорення індивідуального профілю підприємницької діяльності та ін.

Те ж саме можна сказати і щодо результатів, які отримані стосовно зниження вираженості такого компонента професійного вигорання, як *«деперсоналізація»*, яка проявляється, як було зазначено вище, у деформації стосунків з іншими людьми (зростання залежності від інших людей або ж зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно клієнтів, підлеглих тощо). Отриманню позитивного результату за даним критерієм сприяло використання у тренінгу, зокрема, ділової гри, яка моделювала ситуацію взаємодії підприємців з представниками державних органів (державними адміністраціями, фіскальною службою та ін.), клієнтами та іншими підприємцями, сприяла осмисленню труднощів, які виникають при спілкуванні та використанні прийомів їх подолання (наприклад, звернення до свого попереднього позитивного досвіду, використання почуття гумору, підвищення орієнтації на клієнта та ін.) Важливим було врахування вираженості власного рівня *«деперсоналізації»* у процесі проведення психологічного практикуму. Також суттєвим для посилення розуміння ефективного міжособистісного спілкування, як умови профілактики *«деперсоналізації»*, було активне обговорення підприємцями наявності та ролі такої соціальної групи, як сім'я, та врахування психологічних особливостей сімей, які не мають спільного сімейного бізнесу, та тих, які мають спільний сімейний бізнес. І звичайно ж, у профілактиці та подоланні професійного вигорання вагому роль відіграло розуміння ролі соціально-психологічного клімату в колективі, гармонійного поєднання формального та неформального спілкування, а також виконання аналітичних домашніх завдань.

Що ж стосується *«редукції особистих досягнень»*, яка полягає, як уже зазначалось, в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізму щодо службової гідності і можливостей, у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших, то відсутність тут позитивних зрушень в результаті проведення тренінгу, скоріше за все, можна пояснити тим, що даний компонент професійного вигорання є більш складним за своєю сутністю і вимагає більш поглибленої спеціальної роботи, як у форматі тренінгу, так і у форматі індивідуального психологічного консультування. На думку К. Маслач, психокорекція професійного вигорання ефективна лише на перших двох стадіях. Після переходу розвитку синдрому на третю стадію професійне вигорання усувається лише за допомогою тривалої глибокої психотерапії (Maslach, & Schaufeli, 2001).

Далі звернемося до даних, які стосуються *другої групи спеціальних критеріїв*, тобто вираженості особистісно-підприємницьких характеристик підприємців (підприємницького потенціалу та підприємницьких здібностей).

Дані, які знайшли відображення в *табл. 2*, свідчать про те, за результатами другого зрізу знайдено статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за такою особистісно-підприємницькою характеристикою підприємців, як «підприємницький потенціал» ($p < 0,01$). Разом із тим, статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Таблиця 2

**Рівень розвитку особистісно-підприємницьких характеристик
в експериментальній та контрольній групах до та після формульованого експерименту
(у % від загальної кількості опитаних)**

Особистісно-підприємницькі характеристики	Рівні розвитку	Кількість досліджуваних (у %)			
		Експериментальна група		Контрольна група	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
Підприємницький потенціал	Низький рівень	3,1**	0,0**	3,1	0,0
	Середній рівень	78,1**	53,1**	75,0	81,3
	Високий рівень	18,8**	46,9**	21,9	18,8
Підприємницькі здібності	Низький рівень	15,6	9,4	16,8	21,9
	Середній рівень	53,1	43,8	46,9	50,0
	Високий рівень	31,3	46,9	34,4	28,1

** $p < 0,01$

Також констатовано, що за G-критерієм знаків виявлено підвищення рівня розвитку підприємницького потенціалу ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Так, як свідчать отримані дані, число підприємців, які мали високий рівень підприємницького потенціалу, до тренінгу становило 18,8%, однак після тренінгу їх стало більше в два з половиною рази (46,9%). При цьому також зменшилась кількість підприємців із середнім рівнем розвитку підприємницького потенціалу (із 78,1% до 53,1%). Також після проведення тренінгу практично стали відсутніми підприємці із низьким рівнем підприємницького потенціалу (їх кількість зменшилась із 3,1% до 0,0%). Однак, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за критерієм підприємницький потенціал не виявлено.

Разом із тим, отримані дані свідчать про те, що за таким критерієм, як *підприємницькі здібності*, статично значущих відмінностей між експериментальною і контрольною групами за результатами першого і другого діагностичних зрізів не виявлено (див. табл. 2).

Досягнути позитивної динаміки в контексті підвищення рівня *підприємницького потенціалу*, який характеризується наявністю ініціативи, лідерських якостей, відповідальністю, рішучістю, наполегливістю та ін., можна було, використовуючи під час проведення тренінгу різноманітні інтерактивні техніки, які сприяли більш поглибленому осмисленню учасниками тренінгу сутності підприємницької діяльності та труднощів, які виникають у процесі її здійснення, ролі підприємницько-особистісних характеристик у забезпеченні успішності підприємницької діяльності. Суттєвим було і проведення психологічного практикуму, спрямованого на виявлення учасниками тренінгу власного підприємницького потенціалу та

виконання аналітичних домашніх завдань, спрямованих на аналіз психологічних характеристик підприємницької діяльності та шляхів підвищення її ефективності.

Відсутність же виражених позитивних зрушень щодо розвитку підприємницьких здібностей у результаті проведення тренінгу можна пояснити, на наш погляд, більш складною природою і структурою даних здібностей, що також, як і у випадку із «редукцією особистісних досягнень», потребує більш поглибленого вивчення даного феномену та використання більш складних форм надання психологічної допомоги.

Тепер звернемося до аналізу *третьої групи критеріїв*, які стосувались оцінки учасниками дослідження змісту тренінгу, методів і форм його проведення. Зазначимо, що дана група критеріїв застосовувалась лише у процесі опитування учасників експериментальної групи.

Що стосується відповідей на «закрите» питання анкети *«Якою мірою Ви задоволені змістом тренінгу?»*, то тут були отримані такі результати. Переважна більшість опитаних (75,0%), тобто три четвертих, позитивно оцінили зміст тренінгу, тобто вказали, що вони задоволені змістом. Зовсім невелика частина опитаних (15,6%) вказали на те, що їм важко відповісти на зазначене питання. І лише 9,4% учасників вказали на те, що вони не задоволені змістом тренінгу.

На наступне, «відкрите», питання анкети, що стосувалося *змістових аспектів тренінгу*, які сподобались найбільше, були отримані такі відповіді. Опитувані відповіли, що їм сподобались питання тренінгу, «розкриття психологічного змісту підприємницької діяльності...», «осмислення себе як «творця» такої діяльності...», «аналіз, ради чого ти здійснюєш власну підприємницьку діяльність...», «систематизація труднощів, з якими зустрічаються підприємці у своїй діяльності...», «нарешті я зрозумів, що таке професійне вигорання і що, зрештою, відбувається зі мною...», «осмислення підприємницького потенціалу та його впливу на професійне вигорання...», «оволодіння прийомами профілактики та подолання професійного вигорання...», «обговорення ролі сім'ї та колективу у розв'язанні даної психологічної проблеми...» та ін.

Учасникам опитування також було поставлене «закрите» питання *«Оцініть, наскільки Вам сподобались методи та форми роботи, які використовувались під час проведення тренінгу?»*. Отримані дані свідчать про те, що, знову ж таки, як у ситуації стосовно оцінки змісту тренінгу, переважна більшість учасників дослідження (81,2%) вказали на те, що методи і форми роботи, які використовувались на тренінгу, їм сподобались. Незначна частина опитаних (12,5%) вказали на те, що їм важко відповісти на зазначене питання. І всього 6,3% учасників вказали на те, що методи і форми роботи, які застосовувались на тренінгу, їм не сподобались.

Щодо відповідей на «відкрите» питання анкети, що стосувалося *найбільш «привабливих» методів та форм роботи, які використовувались на тренінгу*, то учасники тренінгу відповіли таким чином. Було зазначено, що найбільш сподобалась: «ділові ігри, які дозволяли побути в різних ситуаціях і в різних ролях, поставити себе на місце як державного службовця, так і клієнта...»; «цікавими були психологічні практикуми, які дали можливість відкрити в себе щось нове, про що не підозрював, або ж підтвердити якісь свої думки ...»; «аналіз не лише свого підприємницького досвіду, але й досвіду інших колег, за допомогою проведення спеціального інтерв'ю або роботи в парах, дало можливість розширити свій досвід роботи, як підприємця, подивитись по-іншому на відомі речі, розширити свій діапазон взаємодій...»; «виконання аналітичних домашніх завдань, які допомагали рефлексувати свій професійний та особистий досвід...»; «мозкові штурми», які допомагали віднайти якомога більше різних способів профілактики та подолання професійного вигорання та створити цілий їх банк...» та ін.

Отже, отримані в процесі проведення формувального експерименту дані свідчать про високу ефективність тренінгу та про його можливість для підготовки підприємців з проблеми профілактики та подолання професійного вигорання.

Висновки:

1. Для вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» (у ході формувального експерименту) було визначено три групи критеріїв. Перша та друга група критеріїв віднесена нами до спеціальних критеріїв, оскільки стосувались безпосередньо того феномену, який виступав предметом дослідження. Третя група критеріїв була віднесена до загальних критеріїв, оскільки відображала оцінку учасниками дослідження такої форми психологічної підготовки, як тренінг, його зміст, основні методи і форми його проведення.

2. Результати проведення формувального експерименту засвідчили статистично значущі відмінності між експериментальною та контрольною групами у другому зрізі, які показали зниження рівня вираженості таких складових професійного вигорання, як «емоційне виснаження» та «деперсоналізація», а також підвищення рівня розвитку підприємницького потенціалу як однієї із важливих підприємницько-особистісних характеристик, які впливають на рівень вираженості професійного вигорання.

Отже, впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців» показало доцільність його використання для підготовки підприємців з проблеми профілактики та подолання професійного вигорання.

Перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження відкриває перспективи подальшого вивчення проблеми. Автор вбачає їх у розробці спеціальної програми профілактики та подолання професійного вигорання в підприємницьких організаціях, а також моделі психолого-організаційного консультування підприємців з означеної проблеми професійного вигорання.

Література

1. Бойко, В. В. (2004). *Енергія емоцій*. (2-е изд., доп. и перераб.). Санкт-Петербург: Питер.
2. Ващенко, І. В., & Андроник, С. Л. (2007). Про деякі показники емоційного вигорання працівників ОВС. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*, 23, 44–52.
3. Водопьянова, Н. Е., & Старченко, Е. С. (2009). *Синдром выгорания: диагностика и профилактика*. (2-е изд.). Санкт-Петербург: Питер.
4. Гнускіна, Г. В. (2016). Зміст та особливості проведення тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців». *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. С. Д. Максименко, & Л. М. Карамушка (Ред.), 1(44), 10–15.
5. Гнускіна, Г. В. (2015). Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками. *Організаційна психологія. Економічна психологія*: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка. С. Д. Максименко, & Л. М. Карамушка (Ред.), 3, 30–37.
6. Грубі, Т. В. (2011). Методи профілактики та синдром «професійного вигорання» в професійній діяльності працівників державної податкової служби України. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. С. Д. Максименко, & Л. А. Онуфрієва (Ред.), 12, 293–302.
7. Емельянов, Ю. Н. (1985). *Активное социально-психологическое обучение*. Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та.
8. Карамушка, Л. М., & Худякова, Н. Ю. (2011). *Мотивація підприємницької діяльності*. (Монографія). Київ-Львів: Сполом.
9. Китаев-Смык, Л. А. (2007). Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души. *Вопросы психологии экстремальных ситуаций*, 4, 2–21.
10. Кларин, М. В. (2000). *Корпоративный тренинг от А до Я*. (Науч.-практ. пособие). Москва: Дело.
11. Ковровський, Ю. Г. (2015). Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. С. Д. Максименко & Л. М. Карамушка (Ред.), 3, 58–66.
12. Креденцер, О. В., & Абдуллаєва, І. Б. (2016). Тренінг «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»: структура, особливості проведення та оцінка ефективності. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. С. Д. Максименко, & Л. М. Карамушка (Ред.), 1(44), 36–41.
13. *Основатели эффективных компаний: Психологический анализ и практические рекомендации для предпринимателей* (2006). М. Фрезе (Ред.); пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр.
14. Пачковський, Ю. Ф. (2006). *Психологія підприємництва*. (Навч. посіб.). Київ: Каравела.

15. *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности* (2001). Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева, & В. М. Снетков (Ред.). Санкт-Петербург: Речь.
16. Сидоренко, Е. В. (2007). *Методы математической обработки в психологии*. Санкт-Петербург: Речь.
17. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти (2004). (Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін.-тів післядиплом. освіти). С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, & Т. В. Зайчикова (Ред.). Київ: Міленіум.
18. *Технології роботи організаційних психологів* (2005). (Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін.-тів післядиплом. освіти). Л. М. Карамушка (Ред.). Київ: ІНКОС.
19. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159–166.
20. Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (2001). Job burnout. *Review Psychology*, 52(11), 51–54.
21. Schaufeli, W. D., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

References

1. Bojko, V. V. (2004). *Jenergija jemocij [The energy of emotions]*. (2-e izd., dop. i pererab.). Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
2. Vashchenko, I. V., & Andronyk, S. L. (2007). Pro deiaki pokaznyky emotsiinoho vyhorannia pratsivnykiv OVS [Some indicators of police officers emotional burnout]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina*, 23, 44–52 [in Ukrainian].
3. Vodop'janova, N. E., & Starchenko, E. S. (2009). *Sindrom vygoranija: diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]*. (2-e izd.). Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
4. Hnuskina, H. V. (2016). Zmist ta osoblyvosti provedennia treninhu «Profilaktyka ta podolannia profesiinoho vyhorannia u pidprijemstiv» [Content and features of the training "Prevention and overcoming of burnout in entrepreneurs"]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia: zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy*. S. D. Maksymenko, & L. M. Karamushka (Red.), 1(44), 10–15 [in Ukrainian].
5. Hnuskina, H. V. (2015). Profesiine vyhorannia pidprijemstiv: zviazok iz sotsialno-psykholohichnymy ustanovkamy [Professional burnout of entrepreneurs: relationship with socio-psychological attitudes]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia: zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H. S. Kostiuka*. S. D. Maksymenko, & L. M. Karamushka (Red.), 3, 30–37 [in Ukrainian].
6. Hrubii, T. V. (2011). Metody profilaktyky ta syndrom «profesiinoho vyhorannia» v profesiinii diialnosti pratsivnykiv derzhavnoi podatkovoi sluzhby Ukrainy [Methods of prevention and the syndrome of professional burnout among employees of the State Tax Service of Ukraine]. *Problemy suchasnoi psykholohii: zb. nauk. pr. Kamianets-Podil'skoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy*. S. D. Maksymenko, & L. A. Onufrieva (Red.), 12, 293–302 [in Ukrainian].
7. Emel'janov, Ju. N. (1985). *Aktivnoe sotsial'no-psiologicheskoe obuchenie [Active socio-psychological training]*. Leningrad: Izd-vo Leningr. un-ta [in Russian].
8. Karamushka, L. M., & Khudiakova, N. Yu. (2011). *Motyvatsiia pidprijemnytskoi diialnosti [Motivation of entrepreneurial activity]*. (Monohrafiia). Kyiv-Lviv: Spolom [in Ukrainian].
9. Kitaev-Smyk, L. A. (2007). Vygoranie personala. Vygoranie lichnosti. Vygoranie dushi [Staff burnout. Personality burnout. Soul burnout]. *Voprosy psihologii jekstremal'nykh situacij*, 4, 2–21 [in Russian].
10. Klarin, M. V. (2000). *Korporativnyj trening ot A do Ja [Corporate training from A to Z]*. (Nauch.-prakt. posobie). Moskva: Delo [in Russian].
11. Kovrovskiy, Yu. H. (2015). Osobystisni chynnyky profesiinoho vyhorannia personalu Operativno-riatuvanoi sluzhby DSNS Ukrainy [Personal factors in professional burnout of the personnel of the Operational and Rescue Service of the Emergency Control Service of Ukraine]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*. S. D. Maksymenko & L. M. Karamushka (Red.), 3, 58–66 [in Ukrainian].
12. Kredentser, O. V., & Abdullaieva, I. B. (2016). Treninh «Rozvytok samoefektyvnosti pidprijemstiv sfery torhivli»: struktura, osoblyvosti provedennia ta otsinka efektyvnosti [Training "Development of entrepreneurs self-efficacy in trade": structure, features and effectiveness]. *Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy*. S. D. Maksymenko, & L. M. Karamushka (Red.), 1(44), 36–41 [in Ukrainian].
13. *Osnovatelyi jeffektivnykh kompanij: Psihologicheskij analiz i prakticheskie rekomendacii dlja predprinimatelej [Founders of effective companies: Psychological analysis and practical recommendations for entrepreneurs]* (2006). M. Freze (Red.); per. s nem. Har'kov: Gumanitarnyj Centr [in Russian].
14. Pachkovskiy, Yu. F. (2006). *Psykholohiia pidprijemnytstva [Psychology of entrepreneurship]*. (Navch. posib.). Kyiv: Karavela [in Ukrainian].

15. *Praktikum po psihologii menedzhementa i professional'noj dejatel'nosti [Practicum on psychology of management and professional activity]* (2001). G. S. Nikiforov, M. A. Dmitrieva, & V. M. Snetkov (Red.). Sankt-Peterburg: Rech' [in Russian].
16. Sidorenko, E. V. (2007). *Metody matematicheskoy obrabotki v psihologii [Mathematical methods in psychology]*. Sankt-Peterburg: Rech' [in Russian].
17. *Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsii: henderni aspekty [Burnout syndrome and professional career of educators: gender aspects]* (2004). (Navch. posib dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in.-tiv pisliadyplom. osvity). S. D. Maksymenko, L. M. Karamushka, & T. V. Zaichykova (Red.). Kyiv: Milenium [in Ukrainian].
18. *Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykhologiv [Organizational psychologists' work technologies]* (2005). (Navch. posibnyk dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in.-tiv pisliadyplom. osvity). L. M. Karamushka (Red.). Kyiv: INKOS [in Ukrainian].
19. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159–166.
20. Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (2001). Job burnout. *Review Psychology*, 52(11), 51–54.
21. Schaufeli, W. D., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Hnuskina, Hanna. Analysis of the effectiveness of the training program «Prevention and Overcoming of Burnout among Entrepreneurs».

Introduction. Intensive entrepreneurs' activity in the difficult social and economic conditions of today requires they should be psychologically trained to prevent and overcome burnout (as a result of chronic stress). This necessitates the development of special training programs and testing their effectiveness.

The aim of the study: to develop and test an entrepreneur burnout prevention and overcoming training program.

Research methods. "Burnout in the professions of the system "man - man" (H. Maslach, S. Jackson), "Can You Become an Entrepreneur?" and "Determining Entrepreneurial Skills", and the author's questionnaire.

Results. The results of the training experiment showed statistically significant differences between the experimental and control groups in the after-training assessment, which showed decreased emotional exhaustion and depersonalization, and increased entrepreneurial potential as an important characteristic that affect the severity of burnout. In addition, the trainees positively assessed the content, methods and forms of the training program.

Conclusions. The training program, whose effectiveness was proven in the experiment, can be used in entrepreneurs' burnout prevention and overcoming psychological training.

Keywords: entrepreneurs; burnout; training program; criteria for the effectiveness of the training program; methods for studying the effectiveness of the training program.

Відомості про автора

Гнускіна Ганна Володимирівна, кандидат психологічних наук, викладач кафедри психології та журналістики Університету митної справи та фінансів України, м. Дніпро, Україна.

Hnuskina, Hanna Volodymyrivna, PhD, Department of Psychology and Journalism, University of Customs Service and Finance of Ukraine, Dnipro, Ukraine.

E-mail: Anna.gnuskina@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7077-0340>

Отримано 04 листопада 2019 р.

Рецензовано 05 грудня 2019 р.

Прийнято 27 грудня 2019 р.