DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.8>

УДК 061.5-057:351.822:161.163:159.9

Паршак Олександр

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ СТАВЛЕННЯ ДО ГРОШЕЙ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ»

Паршак Олександр. Тренінгова програма «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій».

Вступ. Підвищення ефективності діяльності комерційних організацій передбачає, зокрема, формування гармонійного ставлення персоналу до грошей та забезпечення його активної участі у розробці та реалізації монетарної політики організації.

Мета дослідження: розробка змісту і структури тренінгової програми для формування гармонійного ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Методи дослідження. Технологічний підхід Л. Карамушки. Різні види інтерактивних технік (метод незавершених речень, «мозкові штурми», робота в малих групах, групові дискусії, рольові ігри, робота з інтернет-ресурсами, психологічні практикуми, творчі домашні завдання та ін.), спрямовані на організацію спільної діяльності та спілкування персоналу комерційних організацій.

Результати дослідження. Розроблено тренінгову програму «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій», яка включає п'ять тренінгових сесій: «Поняття про гроші та їх роль у життєдіяльності персоналу комерційних організацій»; «Вплив організаційно-психологічних характеристик персоналу комерційних організацій на його ставлення до грошей»; «Організаційно-психологічні характеристики комерційних організацій, що впливають на ставлення персоналу до грошей»; «Монетарна політика комерційних організацій: сутність та організаційно-психологічні проблеми в її реалізації»; «Основні напрямки реалізації монетарної політики комерційних організацій». Загальний обсяг тренінгової програми складає 56 академічних годин.

Висновки. Розроблена тренінгова програма може використовуватися для психологічної підготовки персоналу комерційних організацій та для розробки і впровадження монетарної політики таких організацій.

Ключові слова: комерційні організації; персонал; гроші; ставлення до грошей; структура ставлення до грошей, тренінгова програма, інтерактивні техніки.

Паршак Александр. Тренинговая программа «Психология отношения к деньгам персонала коммерческих организаций».

Введение. Повышение эффективности деятельности коммерческих организаций предусматривает, в частности, формирование гармоничного отношения персонала к деньгам и обеспечение его активного участия в разработке и реализации монетарной политики организации.

Цель исследования: разработка содержания и структуры тренинговой программы для формирования гармоничного отношения к деньгам персонала коммерческих организаций.

Методы исследования. Технологический подход Л. Карамушки. Различные виды интерактивных техник (метод незаконченных предложений, «мозговые штурмы», работа в малых группах, групповые дискуссии, ролевые игры, работа с интернет-ресурсами, психологические практикумы, творческие домашние задания и др.), направленные на организацию совместной деятельности и общения персонала коммерческих организаций.

Результаты исследования. Разработана тренинговая программа «Психология отношения к деньгам персонала коммерческих организаций», которая включает пять тренинговых сессий: «Понятие о деньгах и их роль в жизнедеятельности персонала коммерческих организаций»; «Влияние организационно-психологических характеристик персонала коммерческих организаций на его отношение к деньгам»; «Организационно-психологические характеристики коммерческих организаций, влияющих на отношение персонала к деньгам»; «Монетарная политика коммерческих организаций: сущность и организационно-психологические проблемы в ее реализации»; «Основные направления реализации монетарной политики коммерческих организаций». Общий объем тренинговой программы составляет 56 академических часов.

Выводы. Разработана тренинговая программа, которая может использоваться для психологической подготовки персонала коммерческих организаций и для разработки и внедрения монетарной политики таких организаций.

Ключевые слова: коммерческие организации; персонал; деньги; отношение к деньгам; структура отношения к деньгам, тренинговая программа, интерактивные техники.

Вступ. Підвищення ефективності діяльності комерційних організацій в умовах конкуренції, постійних соціально-економічних змін потребує вивчення організаційно-психологічних та психолого-економічних феноменів, що пов'язані з особистістю в організації, її діяльністю та поведінкою. Однією із важливих психологічних проблем є формування в персоналу комерційних організацій гармонійного ставлення до грошей, створення необхідних організаційно-психологічних умов для участі персоналу в розробці ефективної монетарної політики комерційних організацій. Це передбачає, зокрема, здійснення психологічної підготовки персоналу комерційних організацій для розв'язання цих проблем.

Аналіз літератури показує, що окремі аспекти психологічної підготовки персоналу комерційних організацій знайшли відображення в низці робіт, в яких представлено зміст та особливості тренінгових програм, які сприяють розвитку орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій (Гончаренко, 2018), формуванню відданості персоналу організації (Карамушка & Андрєєва, 2012), розвитку самоефективності персоналу (Креденцер & Абдулаєва, 2016), профілактики професійного вигорання персоналу (Гнускіна, 2016) та ін.

Що ж до тренінгових програм, які зорієнтовані на формування ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, то вони, наскільки нам відомо, відсутні. У літературі наявні деякі розробки, які стосуються змісту тренінгових програм для розвитку монетарної культури старшокласників (Зубіашвілі, 2018), формування адекватного ставлення до грошей студентів (Карамушка & Ходакевич, 2017).

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня розробка обумовили визначення нами наступної **мети дослідження:** розробити та апробувати тренінгову програму для формування гармонійного ставлення персоналу комерційних організацій.

Результати дослідження та їх обговорення. В основу розробки тренінгової програми покладено технологічний підхід, який розроблено у лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України Л. Карамушкою (2005) (Карамушка, 2005).

Під технологічним підходом розуміють розроблення (проектування) та впровадження спеціальних технологій, спрямованих на: а) розв'язання конкретних проблем у діяльності організації; б) психологічну підготовку менеджерів та працівників організації (Карамушка, 2005). Зазначимо, що в нашому дослідженні технологічний підхід використовувався для вирішення завдань другого напрямку, тобто для розробки змісту психологічної підготовки персоналу комерційних організацій до формування гармонійного ставлення до грошей та його значення у розробці монетарної політики комерційних організацій.

Окрім того, були використані роботи, у яких розкрито психологічну сутність грошей (Furnham & Argyle, 1998; Goldberg & Lewis, 1978; Tang, 1993), а також технології розробки тренінгових програм (Марасанов, 1998; Хряшева, 1999; Шапиро, 1997), зокрема для персоналу комерційних організацій (Гнускіна, 2016; Гончаренко, 2018; Карамушка & Худякова, 2011).

Мета тренінгової програми: формування гармонійного ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Завдання тренінгу:

1. Оволодіння персоналом комерційних організацій знаннями про сутність та функції грошей;

2. Оволодіння персоналом комерційних організацій методами діагностики для вивчення свого ставлення до грошей та визначення організаційно-психологічних чинників на мікро- та мезорівні, які впливають на це ставлення;

3. Оволодіння персоналом комерційних організацій уміннями та навичками адекватного використання грошей.

Загальна структура тренінгової програми

Тренінгова програма «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій» (табл. 1) складається із 5 тренінгових сесій та має таку загальну структуру:

Тренінгова сесія 1. «Поняття про гроші та їх роль у життєдіяльності персоналу комерційних організацій».

Тренінгова сесія 2. «Вплив організаційно-психологічних характеристик персоналу комерційних організацій на його ставлення до грошей».

Тренінгова сесія 3. «Організаційно-психологічні характеристики комерційних організацій, що впливають на ставлення персоналу до грошей».

Тренінгова сесія 4. «Монетарна політика комерційних організацій: сутність та організаційно-психологічні проблеми в її реалізації».

Тренінгова сесія 5. Основні напрямки реалізації монетарної політики комерційних організацій.

Таблиця 1

Структура та обсяг тренінгової програми «Психологія ставлення персоналу комерційних організацій до грошей»

Тема заняття	Кількість годин
<i>Вступ до тренінгу</i>	2
<i>Тренінгова сесія 1.</i> «Поняття про гроші та їх роль у життєдіяльності персоналу комерційних організацій»	8
<i>Тренінгова сесія 2.</i> «Вплив організаційно-психологічних характеристик персоналу комерційних організацій на його ставлення до грошей»	8
<i>Тренінгова сесія 3.</i> «Організаційно-психологічні характеристики комерційних організацій, що впливають на ставлення персоналу до грошей»	8
<i>Тренінгова сесія 4.</i> «Монетарна політика комерційних організацій: сутність та організаційно-психологічні проблеми в її реалізації»	8
<i>Тренінгова сесія 5.</i> Основні напрямки реалізації монетарної політики комерційних організацій	8
<i>Завершення тренінгу</i>	4
<i>Творчі домашні завдання</i>	10
Усього:	56

Кожна із тренінгових сесій, відповідно до технологічного підходу Л. Карамушки (2005), складається із *трьох блоків*: а) *змістовно-смыслового* (орієнтований переважно на оволодіння знаннями про зміст грошей та їх функції, особливості монетарної політики комерційних організацій); б) *діагностичного* (орієнтований переважно на аналіз персоналом комерційних організацій власного ставлення до грошей, особливостей монетарної політики та організаційно-психологічних чинників, які впливають на їх становлення); в) *корекційно-розвивального* (орієнтований переважно на оволодіння персоналом комерційних організацій уміннями та навичками, необхідними для адекватного ставлення до грошей та активної участі у формуванні монетарної політики комерційних організацій) (Карамушка, 2005).

Обсяг тренінгової програми

Обсяг тренінгу «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій» складав 56 академічних годин: а) основна частина (аудиторна) – 40 академічних годин (5 занять по 8 акад. год. на кожне заняття; 2 акад. год. – вступ до тренінгу; 4 акад. год. – заключна частина тренінгу); б) додаткова частина (домашні завдання) – 10 акад. год. (по 2 акад. год. для виконання домашніх завдань після кожного з п'яти занять).

ЗМІСТ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ

Далі розглянемо зміст тренінгу (тренінгові сесії, основні компоненти тренінгових модулів та інтерактивні техніки, які було реалізовано в кожному з компонентів).

Загальний вступ до тренінгової програми:

- *«криголам»*: «знайомство» («Мене звати..., я навчаюсь..., я люблю..., ніхто навіть не здогадується, що я ставлюсь до грошей...»);
- *вивчення очікувань* (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням): «Мої очікування щодо тренінгу» (учасники дають відповіді на такі запитання: «Чому я тут?», «Що таке гроші для мене?», «Що нового я хотів би внести у своє життя після тренінгу?»);
- *мультимедійна презентація*: «Визначення мети і завдання тренінгу»;
- *«мозковий штурм»* (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)»;
- *групове обговорення*: «Як би нам хотілось організувати свою роботу сьогодні?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо).

Для розроблення вступу до тренінгу використано розробки Л. Карамушки (2005) (Карамушка, 2005).

Тренінгова сесія 1. «Поняття про гроші та їх роль в життєдіяльності персоналу комерційних організацій»

Вступ до тренінгової сесії:

мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Змістовно-смысловий компонент тренінгу: «Гроші як психолого-економічний феномен»:

- *метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Гроші для персоналу комерційних організацій – це...»;
- *аналітична робота в малих групах та міжгрупове обговорення*: «Як Ви розумієте роль грошей в життєдіяльності персоналу комерційних організацій та для самих організацій?»;
- *міні-лекція*: «Сутність грошей та їх роль в життєдіяльності комерційних організацій». (Для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела (Купрейченко, 2009; Фернар & Аргайл, 2005; Яновська, 2020)).

Діагностичний компонент тренінгу «Оцінка значущості ролі грошей у життєдіяльності персоналу комерційних організацій»:

- *психологічний практикум*: «Для чого мені потрібні гроші?».

(Для проведення психологічного практикуму використовується анкета «Моє ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака (2018) (Паршак, 2018), яка дає можливість проаналізувати значущість грошей у життєдіяльності персоналу комерційних організацій (з цією метою використовується питання № 2 анкети). Відповіді опитаних можуть бути розподілені на сім основних груп, які стосуються оцінки значущості грошей, як засобу: 1) задоволення базових, матеріально-побутових потреб особистості, як потреба в їжі, одязі, житлі, транспорті тощо) самих співробітників, членів їх сімей, рідних і близьких; 2) забезпечення відпочинку, підтримання здорового способу життя (відвідування спортклубів, фітнес-центрів тощо), фізичного та психічного здоров'я особистості персоналу; 3) культурного розвитку (відвідування виставок, музеїв, придбання екскурсійних турів тощо) та професійного розвитку (отримання «базової» та другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо) працівників; 4) накопичення грошових запасів (відкриття депозитів, придбання нерухомості тощо); 5) забезпечення певного іміджу (покупки гарного, стильного одягу; досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу); 6) забезпечення розваг (відвідування нічних клубів, розважальних центрів тощо); 7) надання волонтерської допомоги соціально незахищеним верствам населення, людям з особливими потребами.

Учасники тренінгу заповнюють анкету індивідуально, потім обробляють її результати, використовуючи інструкцію тренера. Далі здійснюється обговорення отриманих результатів в парах, аналізуються спільні та відмінні відповіді на питання, представляють результати свого аналізу групі. В цілому за результатами виконання вправи формуються індивідуальний та груповий «грошовий» профіль, визначаються його досягнення та обмеження).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Чи можна змінити значущість грошей для персоналу комерційних організацій?»:

- *аналітичне завдання в групах та міжгрупове обговорення: «Способи зміни «грошового» профілю» для персоналу комерційних організацій».*

(Для виконання завдання створюється кілька робочих груп. Кожна із груп обирає той аспект значущості грошей, який є, на їхню думку, є найбільш проблемним в «грошовому» індивідуальному або груповому профілю. Наприклад, це може бути такий аспект, як «низька оцінка значущості грошей для забезпечення здорового способу життя», «низька оцінка значущості грошей для професійного розвитку», «надмірне використання грошей для розваг» тощо. Група аналізує обрану проблему та визначає, чи варто змінювати способи її вирішення, тобто яким чином можна змінити значущість грошей в життєдіяльності персоналу (якщо аналізується особистий «грошовий» профіль) та конкретного підрозділу (якщо аналізується груповий «грошовий» профіль). Далі здійснюється міжгрупове обговорення та спільно узагальнюються організаційно-психологічні умови забезпечення адекватного ставлення до грошей персоналу комерційних організацій та її підрозділів).

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Творче домашнє завдання: «Гроші у моєму житті».

(Напишіть есе на тему: «Гроші у моєму житті». У процесі написання розкрийте Ваше розуміння грошей, визначте їхню роль у Вашому житті, психологічні проблеми, з якими Ви зустрічаєтесь у використанні грошей, шляхи їх подолання та ін.).

Тренінгова сесія 2. «Вплив організаційно-психологічних характеристик персоналу комерційних організацій на його ставлення до грошей»

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Чим мені запам'яталось попередня зустріч?»;*
- *презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання: «Гроші в моєму житті».*

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Основні види організаційно-психологічних характеристик персоналу, що впливають на його ставлення до грошей»:

- *«мозковий штурм» (групова форма):* «Аналіз організаційно-психологічних характеристик персоналу комерційних організацій, які можуть впливати на його ставлення до грошей».

(На першому етапі учасники тренінгу, дотримуючись основних правил «мозкового штурму», називають характеристики персоналу, які можуть впливати на ставлення до грошей. На другому етапі здійснюється систематизація виділених характеристик, їх наочне представлення та детальне обговорення);

- *робота в малих групах (з наступних міжгруповим обговоренням)* «Вплив вікових, гендерних, сімейних характеристик персоналу на ставлення до грошей».

(Під час роботи обговорюються такі питання: «Чим відрізняється ставлення до грошей у представників різних вікових груп?» (наприклад, ставлення до використання грошей для вирішення матеріальних проблем, отримання освіти, покупки стильного одягу, розваг тощо); «Які існують стереотипи щодо необхідності та способів заробляння грошей чоловіками та жінками?»; «Чи потрібно «зайві» гроші використовувати лише для того, щоб «побалувати» дітей, чи можна щось «дозволити» і собі?»);

- *міні-лекція:* «Роль організаційно-психологічних характеристик персоналу комерційних організацій у ставленні до грошей».

(Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела (Карамушка & Худякова, 2011; Сімків, 2010; Хащенко & Баранова, 2004; Яновська, 2010) та власні розробки автора (Паршак, 2019; Паршак, 2020 а).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика організаційно-характеристик персоналу комерційних організацій, що впливають на його ставлення до грошей»:

- *психологічний практикум:* «Визначення соціально-психологічних установок персоналу».

(Для проведення психологічного практикуму використовується «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в сфері мотивацій та потреб» О.Ф. Потьомкіної (2001) (Райгородский, 2001), яка спрямована на виявлення таких соціально-психологічних установок, як орієнтація на «процес – результат», «альтруїзм – егоїзм»; «влада – свобода», «праця – гроші». Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних за допомогою тренера здійснюється обговорення отриманих результатів щодо впливу даних соціально-психологічних установок на ставлення до грошей, з урахуванням наявних у літературі даних та власних досліджень автора, робляться висновки);

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Чи можуть гроші підвищити задоволеність життям у персоналу комерційних організацій?»:

- *аналітичне завдання (роботах в парах):* «Гроші і задоволеність життям».

(Спочатку учасники пари обговорюють основні показники задоволеності життям. Для цього може бути використаний підхід Б. Ньюгартена (2003), (Митина, 2003), згідно з яким задоволеність життям включає такі показники: інтерес до життя як протилежність апатії; рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей; узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями; позитивна оцінка власних якостей і вчинків; загальний фон настрою. Далі аналізується те, яким чином задоволеність життям персоналу комерційних організацій може впливати на ставлення до грошей і, навпаки, як гроші можуть посилювати або знижувати задоволеність життям персоналу. Також аналізується те, чи є відмінності між персоналом комерційних організацій та іншими категоріями працівників (населення) у цьому питанні, оскільки «кількість» грошей у людей, які працюють у комерційних організаціях, є більшою, а отже, ймовірно, може вносити зміни в різні «вектори»

задоволеності життям. Далі кожна пара представляє результати своєї роботи групі, тренер організовує обговорення цієї проблеми та разом із групою робить відповідні узагальнення).

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Творче домашнє завдання: «Моє задоволення роботою та життям: чи залежить це від грошей, які я отримую?».

(За допомогою методик «Оцінка задоволеності роботою» В.О. Розанової (2001) (Никифоров, Дмитриева & Снетков, 2001) та «Індекс життєвої задоволеності» Б. Ньюгартена (адаптація Н.В. Паніної) (Митина, 2003), визначте рівень Вашої задоволеності роботою та життям (загальний індекс та окремі складові)). Проаналізуйте, чи впливають гроші, які Ви отримує (заробітна плата на основному місці роботи, сумісництво, інші доходи), на рівень Вашої задоволеності роботою та життям? У чому це проявляється? Чи потрібно щось змінювати у цьому процесі (наприклад, підвищувати кількість грошей, більше витратити їх для задоволення власних потреб, допомагати іншим людям, знижувати фізичне та психологічне навантаження на себе, «адже всіх грошей на заробиш» тощо?).

Тренінгова сесія 3. «Організаційно-психологічні характеристики комерційних організацій, що впливають на ставлення персоналу до грошей»

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що мене вразило на попередньому занятті?»;
- *презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання:* «Моє задоволення роботою та життям: чи залежить це від грошей, які я отримую?».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз організаційно-психологічних характеристик комерційних організацій, що впливають на його ставлення до грошей»:

- *«метод незавершених речень»* (індивідуальна робота «Ставлення моєї комерційної організації до грошей проявляється в ...» ;
- *робота в малих групах* (з наступним міжгруповим обговоренням): «Як організація може впливати на ставлення персоналу до грошей?» (виконується на основі результатів виконання попереднього завдання, їхнього аналізу, узагальнення, доповнення, презентації результатів кожної групи та їхньої активної взаємодії тощо);
- *міні-лекція:* «Роль організаційно-психологічних характеристик комерційних організацій у забезпеченні ставлення персоналу до грошей».

(Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела (Власов, 2015; Гончаренко, 2018; Малинин, 2004) та власні розробки автора (Паршак, 2020 а; Паршак, 2020 б)).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика типу організаційної культури як чинника ставлення до грошей персоналу комерційних організацій»:

- *психологічний практикум:* «Діагностика типу організаційної культури комерційних організацій».

(Для проведення практикуму використовується методика «Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула (доповнена та модифікована Т.Ю. Базаровим та П.В. Малиновським) (2002) (Базаров & Еремина, 2002), яка зорієнтована на визначення різних типів організаційної культури: а) «органічної» (орієнтована на те, що діяльність працівників організації будується на принципі згоди із загально визначеною ідеєю та метою організації); б) «підприємницької» (діяльність в організації організовується за допомоги вільних ініціатив персоналу та його творчої активності, в тому числі і стосовно використання грошей); в) «бюрократичної» (передбачає наявність в організації діяльності сильного керівництва, ґрунтується на формальній владі, що достатньо жорстко регламентує активність персоналу, у тому числі і щодо використання грошей); г) «партиципативної» (передбачає орієнтацію працівників на взаємодію, співробітництво, роботу в команді; більшість проблемних питань в

такому випадку вирішуються всебічним обговоренням для спільного вироблення способів розв'язання проблеми, а роль керівництва зводиться до координації групової взаємодії персоналу організації). Завдання виконується кожним учасником індивідуально (оцінюється організаційна культура у підрозділі, де працює персонал), потім за допомогою тренера здійснюється обробка даних. Після завершення обробки аналізується те, які типи організаційної культури представлено в тих підрозділах, де працює персонал, яке значення для життєдіяльності персоналу та організації, у тому числі в ставленні до грошей, має той чи інший тип організаційної культури).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як посилити вплив організаційної культури на ставлення до грошей персоналу комерційних організацій?»:

- *рольова гра:* «Ставлення персоналу комерційних організацій до грошей в умовах функціонування різних типів організаційної культури».

(У процесі гри моделюється дві-три ситуації, в яких проявляється ставлення персоналу (керівників та працівників) до грошей: «ініціювання нового проекту», «розподіл премії», «допомога працівникові, який захворів», «пожертвування для підтримки військових» та ін.). Створюється чотири-п'ять груп персоналу, які працюють у підрозділах з різним типом організаційної культури («органічної», «підприємницької», «бюрократичної», «партиципативної»). По черзі програються обрані ситуації, які пропонує тренер або які називають самі учасники, і кожна група (із «своєю організаційною культурою») моделює способи вирішення цієї ситуації. «Експерти» оцінюють та аналізують особливості активності кожної групи щодо використання грошей, роблять висновки про доцільність використання тих чи інших способів поведінки).

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Творче домашнє завдання: «Турбота про персонал в моїй організації: чи впливає вона на моє ставлення до грошей?».

(За допомогою методики «Прояв турботи з боку керівництва» Р.Б. Шо (2012) (Карамушка & Андрєєва, 2012) визначте рівень турботи про персонал з боку керівництва Вашої організації. Проаналізуйте, яке це має значення до ставлення персоналу Вашої організації до грошей (наприклад, до використання грошей для власних потреб, турботи про своє здоров'я, просування у кар'єрі, професійний розвиток тощо). Визначте організаційно-психологічні умови підвищення турботи про персонал у Вашій організації).

Тренінгова сесія 4. Монетарна політика комерційних організацій: сутність та організаційно-психологічні проблеми в її реалізації

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що я взяв для своєї роботи після попереднього заняття?»»;
- *презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання:* «Турбота про персонал в моїй організації: чи впливає вона на моє ставлення до грошей?».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність та складові монетарної політики комерційних організацій»:

- *робота в малих групах:* «Що таке монетарна політика комерційної організації?». (У 4–5 групах, які створюються за напрямками роботи в організації, обговорюються питання, які стосуються сутності монетарної політики комерційної організації та її основних складових (підходів до нарахування заробітної плати та премій, впровадження соціальних пакетів, реалізації соціальних проектів тощо);

- *міжгрупове обговорення:* «Сутність та основні складові монетарної політики комерційних організацій». (Групи по черзі представляють результати своєї діяльності, інші

групи задають уточнюючі та проблемні питання, в результаті чого учасники тренінгу розкривають базові поняття, які стосуються монетарної політики організацій»);

- *міні-лекція*: «Зміст та основні функції монетарної політики комерційних організацій». (Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела та власні розробки автора).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика основних проблем в реалізації монетарної політики комерційних організацій»:

- *психологічний практикум*: «Аналіз проблем в реалізації монетарної політики комерційних організацій».

(Практикум проводиться з допомогою анкети «Моє ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака (2018) (Паршак, 2018), питання № 12 якої дає можливість проаналізувати основні проблеми в реалізації монетарної роботи в організації, де працюють учасники тренінгу. Анкета заповнюється індивідуально, а потім в парах здійснюється обговорення отриманих результатів, а також презентація роботи кожної пари груп. Робляться узагальнення та висновки стосовно основних виявів проблеми, яка аналізується).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як можна розв'язувати проблеми, які виникають в процесі реалізації монетарної політики комерційних організацій?»:

- *робота творчих груп*: «Способи розв'язання проблем у реалізації монетарної політики комерційних організацій».

(Для виконання завдання створюється 4–5 груп, які обирають 2–3 проблеми із *табл. 2* для їх аналізу. Далі кожна група пропонує свої способи розв'язання обраних проблем (записуються обрані способи навпроти кожної із проблем) та презентує їх учасникам тренінгу. Здійснюється обговорення та аналіз представленого групами матеріалу. Розробляється узагальнена таблиця організаційно-психологічних проблем в реалізації монетарної політики комерційних організацій та способів їх розв'язання).

Таблиця 2

Організаційно-психологічні проблеми в реалізації монетарної політики комерційних організацій

Проблеми, які стосуються діяльності комерційних організацій:
Недостатнє стимулювання праці співробітників
Орієнтація компанії на заробляння грошей здебільшого для задоволення інтересів компанії, з недостатнім задоволенням інтересів працівників
Недостатнє вкладання грошей у розвиток організації
Недостатнє використання грошей для навчання персоналу
Недостатня вираженість соціальної відповідальності комерційної організації
Використання незаконних методів отримання грошей (зарплати в «конвертах», хабарів тощо)
Ігнорування інтересів громад, на території яких функціонує комерційна організація
Байдуже ставлення персоналу до використання енергетичних ресурсів компанії (електроенергії, тепла, води тощо)
Проблеми, які стосуються діяльності персоналу:
Байдуже ставлення персоналу до використання матеріально-фінансових ресурсів компанії (промислового обладнання, оргтехніки, побутового обладнання, автомобільного транспорту тощо)
Орієнтація працівників на заробляння грошей здебільшого для задоволення власних інтересів, з недостатнім задоволенням інтересів компанії
Розгляд працівниками матеріально-фінансових ресурсів організації як власних (дрібні крадіжки, використання оргтехніки, Інтернету у власних цілях тощо)

Наприкінці обговорення робиться висновок про те, що монетарна політика організації повинна мати *двосторонній характер*, тобто ефективність її реалізації залежить від активності як організації, так і персоналу.

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Творче домашнє завдання: «Монетарна політика моєї організації».

(За допомогою питання № 12 анкети «Мое ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака (2018) (Паршак, 2018) провести опитування у своєму підрозділі, спрямоване на виявлення організаційно-психологічних проблем у реалізації монетарної політики комерційної організації. Обробити та проаналізувати отримані дані, розробити необхідні рекомендації щодо оптимізації монетарної політики комерційних організацій. Обговорити отримані результати з тренером. Надати звіт про виявлені проблеми керівництву відділу).

Тренінгова сесія 5. Основні напрямки реалізації монетарної політики комерційних організацій

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Які питання, що обговорювались на попередній тренінговій сесії, викликали найбільший інтерес?»;
- *презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання:* «Монетарна політика моєї організації».

Змістовно-смысловий компонент тренінгу: «Основні напрямки реалізації монетарної політики комерційних організацій»:

- *робота в групах* (з наступним міжгруповим обговоренням): *Аналітичне завдання:* «Монетарна політика моєї організації: які основні напрямки її реалізації?».

(Під роботи обговорюються такі питання: «Яким чином визначається зарплата в організації?»; «Чи існує практика соціальних пакетів?»; «Для яких категорій назначаються соціальні пакети?»; «Які складові соціального пакету?»; «Чи надає організація допомогу соціально незахищеним верстам населення?»; «Що потрібно додати до напрямків реалізації монетарної політики організації?» та ін. У результаті проведеного обговорення робляться висновки про основні напрямки реалізації монетарної політики в організації, де працюють учасники тренінгу).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика основних напрямків реалізації монетарної політики комерційних організацій»:

- *психологічний практикум:* «Аналіз основних напрямків реалізації монетарної політики Вашої організації».

(Практикум проводиться в парах у вигляді інтерв'ю учасників пари з один одним. Для проведення інтерв'ю використовуються питання, які наведені в анкеті «Мое ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака (2018) (Паршак, 2018). Питання № 13 анкети дає можливість проаналізувати напрямки в діяльності організації, в якій працюють учасники тренінгу, в які вкладається недостатньо коштів (впровадження передових технологій на виробництві; навчання персоналу; реалізація соціальних проєктів; розвиток інновацій в ІТ-сфері; розвиток інфраструктури компанії; соціальне забезпечення персоналу та ін.). Окрім зазначених питань анкети, можуть бути використані і інші, які є значущими для учасників інтерв'ю. Після проведення «двостороннього» опитування отримані дані узагальнюються, робиться висновок про найбільш «проблемні» напрямки та представляються інших учасникам під час групового обговорення).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Шляхи оптимізації напрямків монетарної політики комерційних організацій»:

- *аналітичне завдання* (індивідуальне завдання із наступним обговоренням в групі): «Досвід комерційних організацій щодо впровадження монетарної політики».

(Використавши Інтернет-ресурси (матеріали сайтів провідних компаній, роботи профільних груп у соціальних мережах, інтерв'ю в Інтернет-виданнях тощо), проаналізуйте основні напрямки реалізації монетарної політики в комерційних організаціях та обговоріть їх з іншими учасниками тренінгу. Робота спочатку виконується індивідуально (орієнтовно протягом 20 хв.). Далі, за бажанням, учасники тренінгу знайомлять один одного з «цікавими знахідками». Робляться відповідні узагальнення та визначається те, що може бути впроваджено у власній організації).

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Творче домашнє завдання (за результатами всього тренінгу): «Як забезпечити гармонійне ставлення персоналу комерційних організацій до грошей?».

(Розробіть рекомендації керівництву Вашого підрозділу (організації в цілому) про Вашій організації організаційно-психологічних умов, які можуть сприяти формуванню гармонійного ставлення персоналу до грошей. Наприклад, це можуть бути такі умови: чітка та прозора монетарна політика організації щодо персоналу; залучення персоналу до обговорення соціальних та значущих проєктів для співробітників компанії; проведення спеціального навчання персоналу з монетарної політики (тренінгів, дистанційних курсів тощо); залучення персоналу до обговорення соціальних та значущих проєктів компанії для інших людей та ін. Визначте із списку 2–3 напрямки (або назвіть свої) та детально опишіть їх. Поділіться через електронну пошту чи групу на Вайбері своїми розробками з колегами, зробіть узагальнення пропозицій та представте їх керівництву).

Завершення тренінгу (підбиття підсумків тренінгу в цілому)

Під час завершення тренінгу здійснюється рефлексивний аналіз результатів участі у тренінгу. Учасники тренінгу дають відповіді на такі питання:

- «Ваші думки про тренінгову програму»;
- «Якою мірою тренінгова програма задовольнила Ваші очікування?»;
- «Що найбільше сподобалось (не сподобалось) Вам у тренінговій програмі?»;
- Які методи та форми навчання були найбільш ефективними/найменш ефективними?»;
- Чи є корисними отримані знання для Вашої професійної діяльності, організації життєдіяльності і в цілому?»;
- «Чи порадили б Ви пройти таку тренінгову програму своїм колегам (друзям)?».

Опитування може здійснюватися як допомогою анкети, так і за допомогою відкритого висловлювання думок у групі.

Висновки:

1. Для формування гармонійного ставлення до грошей персоналу комерційних організацій доцільно використовувати *спеціальну тренінгову програму* «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій», яка включає п'ять тренінгових сесій: «Поняття про гроші та їх роль у життєдіяльності персоналу комерційних організацій» «Вплив організаційно-психологічних характеристик персоналу комерційних організацій на його ставлення до грошей»; «Організаційно-психологічні характеристики комерційних організацій, що впливають на ставлення персоналу до грошей» «Монетарна політика комерційних організацій: сутність та організаційно-психологічні проблеми в її реалізації»; «Основні напрямки реалізації монетарної політики комерційних організацій».

2. Кожна із тренінгових сесій, відповідно до технологічного підходу, складається із *трьох блоків*: а) змістовно-сміслового (орієнтований на оволодіння знаннями про сутність грошей та їх функції); б) діагностичного (орієнтований на оволодіння методами діагностики для визначення свого ставлення до грошей та визначення організаційно-психологічних чинників,

які впливають на це ставлення; в) корекційно-розвивального (спрямований на оволодіння уміннями та навичками гармонійного використання грошей).

3. Для розкриття змісту тренінгу використовуються різноманітні *інтерактивні техніки* (метод незавершених речей, «мозкові штурми», робота в малих групах, групові дискусії, рольові ігри, робота з Інтернет-ресурсами, психологічні практикуми, творчі домашні завдання та ін.), спрямовані на організацію спільної діяльності та спілкування персоналу комерційних організацій.

4. Впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Психологія ставлення персоналу комерційних організацій до грошей» показало доцільність його використання для психологічної підготовки персоналу комерційних організацій з означеної проблеми.

Перспективи подальших досліджень з проблеми полягають у розробці критеріїв та методик до вивчення ефективності тренінгової програми «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій».

Література

1. Власов, П.К. (2015). *Психология организаций: проектирование на этапе замысла*. Харьков: Гуманитарный центр.
2. Гнускіна, Г.В. (2016). Зміст та особливості проведення тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців». *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, 1, 44*. 10–15.
3. Гончаренко, Я.В. (2018). Зміст і структура тренінгу «Психологія розвитку орієнтації на клієнта в персоналу комерційних організацій». *Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки, 1(12)*. 7–16.
4. Зубіашвілі, І.К. (2018). Тренінгові практики у соціально-психологічному забезпеченні монетарної культури старшокласників. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, 1, 48*. 19–24.
5. Карамушка, Л.М., & Андрєєва, І.А. (2012). *Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур)*. Київ-Львів: Галицький друкар.
6. Карамушка, Л.М., & Ходакевич, О.Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*. Київ: КНЕУ.
7. Карамушка, Л.М., & Худякова, Н.Ю. (2011). *Мотивація підприємницької діяльності*. Київ. Львів: Сполом.
8. Креденцер, О.В., & Абдуллаєва, І.Б. (2016). Тренінг «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»: структура, особливості проведення та оцінка ефективності. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, 1, 44*. 36–41.
9. Купрейченко, А. Б. (2009). Отношение к деньгам предпринимателей с различным психологическим типом экономической активности. *Психология и экономика, 2, 1*. 12–32.
10. Малинин, Е.Д. (2004). *Организационная культура и эффективность бизнеса*. Москва: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК».
11. Марасанов, Г.И. (1998). *Социально-психологический тренинг. 3-е изд., исправл. и дополн.* Москва: Совершенство.
12. Митина, Л.М. (2003). *Психология развития конкурентоспособной личности. 2-е изд., стер.* Москва: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК».
13. Паршак, О.І. (2020). Аналіз загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей: рівень вираженості та зв'язок з психологічними характеристиками персоналу та організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, 1, 57*. 59–66.
14. Паршак, О.І. (2019). Вплив соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик персоналу комерційних організацій на його оцінку способів отримання грошей. *Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 1 (16)*. 64–73.
15. Паршак, О.І. (2018). Методики для дослідження ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 2 (13)*. 93–99.
16. Паршак, О.І. (2020). Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв'язок з психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 2–3 (20)*. 92–100.
17. *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности* (2001). Под ред. Г. С. Никифоровой, М. А. Дмитриевой, В. М. Снетковой. Санкт-Петербург: Речь.

18. *Практическая психодиагностика. Методики и тесты* (2001). Д.Я. Райгородский (ред.-сост.). Самара: БАХРАХ-М.
19. *Психогимнастика в тренинге* (1999). Под ред Н.Ю. Хрящевой. Санкт-Петербург: Ювента, И.Т.
20. Сімків, М.В. (2010). Тип ставлення до оточуючих як чинник монетарних установок. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національний університет імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої, 10. 720–731.
21. *Технології роботи організаційних психологів* (2005). За наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС».
22. *Управление персоналом* (2002). Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ЮНИТИ.
23. Фернам, А., & Аргайл, М. (2005). *Деньги. Психология денег и финансового поведения*. Под общей ред. Алексеева. Санкт-Петербург: Речь.
24. Хашченко, В. А., & Баранова, А. В. (2004). Взаимосвязь оценки качества жизни и экономико-психологического статуса личности. *Проблемы экономической психологии*, 1, 501–527.
25. Шапиро, Д. (1997). *Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов*, пер. с англ. Кишинэу: ARC.
26. Яновська, С.Г. (2010). Ціннісний аспект ставлення до грошей та особливості грошової задоволеності підприємців. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, 913, 192–195.
27. Furnham, A., & Argyle, M. (1998). *The psychology of money*. New York: Routledge.
28. Goldberg, H., & Lewis, R. (1978). *Money Madness: The Psychology of Saving, Spending, Loving and Hunting Money*. London: Springwood.
29. Tang, T. (1993). The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 93–109.

References

1. Vlasov, P.K. (2015). *Psihologija organizacij: proektirovanie na jetape zamysla [Psychology of organizations: designing at the conception stage]*. Harkov: Gumanitarnyj centr [in Russian].
2. Hnuskina, H.V. (2016). Zmist ta osoblyvosti provedennia treninhu «Profilaktyka ta podolannia profesiinoho vyhorannia u pidprijemtsiv» [The content and features of the training "Prevention and overcoming of burnout among entrepreneurs"]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky*, 1, 44. 10–15 [in Ukrainian].
3. Honcharenko, Ya.V. (2018). Zmist i struktura treninhu «Psykhologhiia rozvytku oriantatsii na kliienta v personalu komertsiiynykh orhanizatsii» [The content and structure of the training "Psychology of customer orientation development in the staff of commercial organizations"]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky*, 1(12). 7–16 [in Ukrainian].
4. Zubiashvili, I.K. (2018). Treninhovi praktyky u sotsialno-psykhologichnomu zabezpechenni monetarnoi kultury starshoklasnykiv [Training practices in social and psychological support for high school students' monetary culture]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky*, 1, 48. 19–24 [in Ukrainian].
5. Karamushka, L.M., & Andrieieva, I.A. (2012). *Psykhologhiia viddanosti personalu orhanizatsii (na materialy diialnosti bankivskykh struktur) [Psychology of staff's organizational commitment (an example of banks)]*. Kyiv-Lviv: Halytskyi drukar [in Ukrainian].
6. Karamushka, L.M., & Khodakevych, O.H. (2017). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei [Psychological features of students' attitude to money]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
7. Karamushka, L.M., & Khudiakova, N.Iu. (2011). *Motyvatsiia pidprijemnytskoi diialnosti [Entrepreneurial activity motivation]*. Kyiv. Lviv: Spolom [in Ukrainian].
8. Kredentser, O.V., & Abdullaieva, I.B. (2016). Treninh «Rozvytok samoefektyvnosti pidprijemtsiv sfery torhivli»: struktura, osoblyvosti provedennia ta otsinka efektyvnosti [Training "Development of entrepreneurs' self-efficacy in trade": structure, features and efficiency]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky*, 1, 44. 36–41 [in Ukrainian].
9. Kuprejchenko, A. B. (2009). Otnoshenie k dengam predprinimatelej s razlichnym psihologicheskim tipom jekonomicheskoy aktivnosti [Attitude towards money among entrepreneurs with different psychological types of economic activity]. *Psihologija i jekonomika*, 2, 1. 12–32 [in Russian].
10. Malinin, E.D. (2004). *Organizacionnaja kultura i jeffektivnost biznesa [Organizational culture and business efficiency]*. Moskva: Izd-vo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Izd-vo NPO «MODJeK» [in Russian].
11. Marasanov, G.I. (1998). *Socialno-psihologicheskij trening [Social-psychological training]*. Moskva: Sovershenstvo [in Russian].

12. Mitina, L.M. (2003). *Psihologija razvitija konkurentosposobnoj lichnosti [Psychology of competitive personality development]*. Moskva: Izd-vo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Izd-vo NPO «MODJeK» [in Russian].
13. Parshak, O.I. (2020). Analiz zahalnoho stavlennia personalu komertsiiinykh orhanizatsii do hroshei: riven vyrazhenosti ta zviazok z psykhologichnymy kharakterystykamy personalu ta orhanizatsii [Analysis of commercial organization staff's general attitude towards money: strength and connection with staff's and organization's psychological characteristics]. *Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia. Sotsialna psykhologhiia*, 1(57). 59–66 [in Ukrainian].
14. Parshak, O.I. (2019). Vplyv sotsialno-demohrafichnykh ta orhanizatsiino-profesiinykh kharakterystyk personalu komertsiiinykh orhanizatsii na yoho otsinku sposobiv otrymannia hroshei [The impact of commercial organization staff's socio-demographic and organizational-professional characteristics on staff's assessment of the ways to make money]. *Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia*, 1(16). 64–73 [in Ukrainian].
15. Parshak, O.I. (2018). Metodyky dlia doslidzhennia stavlennia do hroshei personalu komertsiiinykh orhanizatsii [Instruments for studying commercial organization staff's attitude towards money]. *Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky*, 2(13). 93–99 [in Ukrainian].
16. Parshak, O.I. (2020). Otsinka personalom komertsiiinykh orhanizatsii roli hroshei u yoho zhyttiedialnosti: zviazok z psykhologichnymy ta orhanizatsiino-funktsionalnymy kharakterystykamy orhanizatsii [Commercial organization staff's assessment of the role of money in their life: the relationship with the psychological, organizational and functional characteristics of the organization]. *Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia*, 2–3(20). 92–100 [in Ukrainian].
17. *Praktikum po psihologii menedzhmenta i professionalnoj dejatel'nosti [Practicum on psychology of management and professional activity] (2001)*. Pod red. G. S. Nikiforovoj, M. A. Dmitrievoj, V. M. Snetkovoj. Sankt-Peterburg: Rech [in Russian].
18. *Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy [Practical psychodiagnostics. Tools and tests] (2001)*. D.Ya. Rajgorodskij (red.-sost.). Samara: BAHRAH-M [in Russian].
19. *Psihogimnastika v treninge [Psychogymnastics in training] (1999)*. Pod red N.Ju. Hrijashhevoj. Sankt-Peterburg: Juventa, I.T [in Russian].
20. Simkiv, M.V. (2010). Typ stavlennia do otchuiuchykh yak chynnyk monetarnykh ustanovok [Attitude towards others as a monetary attitude factor]. *Problemy suchasnoi psykhologii : zb. nauk. prats Kamianets-Podil'skoho natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykhologii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S. D. Maksymenka, L. A. Onufriievoi*, 10. 720–731 [in Ukrainian].
21. *Tekhnologii roboty orhanizatsiinykh psykhologiv [Organizational psychologists' work technologies] (2005)*. Za nauk. red. L. M. Karamushky. Kyiv: Firma «INKOS» [in Ukrainian].
22. *Upravlenie personalom [Human resource management] (2002)*. Pod red. T.Ju. Bazarova, B.L. Eremina. Moskva: JuNITI [in Russian].
23. Fernam, A., & Argajl, M. (2005). *Dengi. Psihologija deneg i finansovogo povedenija [Money. Psychology of money and financial behavior]*. Pod obshhej red. Alekseeva. Sankt-Peterburg: Rech [in Russian].
24. Hashhenko, V. A., & Baranova, A. V. (2004). Vzaimosvjaz ocenki kachestva zhizni i jekonomiko-psihologicheskogo statusa lichnosti [The relationship between the individual's assessment of quality of life and their economic and psychological status]. *Problemy jekonomicheskoi psihologii*, 1, 501–527 [in Russian].
25. Shapiro, D. (1997). *Konflikt i obshhenie: putevoditel po labirintu regulirovanija konfliktov [Conflict and communication: a conflict management maze guide]*. Kishinjeu: ARC [in Russian].
26. Ianovska, S.H. (2010). Tsinnisnyi aspekt stavlennia do hroshei ta osoblyvosti hroshovoi zadovolnosti pidpriemtsiv [The value aspect of entrepreneurs' attitude towards money and their monetary satisfaction]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina. Seriia «Psykhologhiia»*, 913, 192–195 [in Ukrainian].
27. Furnham, A., & Argyle, M. (1998). *The psychology of money*. New York: Routledge.
28. Goldberg, H., & Lewis, R. (1978). *Money Madness: The Psychology of Saving, Spending, Loving and Hunting Money*. London: Springwood.
29. Tang, T. (1993). The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 93–109.

Olexander Parshak. Training Program "Psychology of the Commercial Organization Staff's Attitude Towards Money".

Introduction. Commercial organizations' efficiency can be improved, among other ways, through the formation of staff's harmonious attitude towards money and staff's active participation in the development and implementation of the organization's monetary policies.

Aim: to develop the content and design of the training program for the formation of commercial organization staff's harmonious attitude towards money.

Methods. The technological approach by L. Karamushka and a number of interactive techniques (unfinished sentences, "brainstorming", small-group work, group discussions, role-playing games, work with

Internet resources, psychological workshops, creative homework, etc.) aimed at organizing trainees' joint activities and communication.

Results. The author has proposed a 56-hour-long training program "Psychology of the Commercial Organization Staff's Attitude Towards Money", which includes the following five training sessions: "The Concept of Money and Their Role in Commercial Organization Staff's Life", "The Impact of the Commercial Organization Staff's Organizational and Psychological Characteristics on Staffs' Attitudes towards Money", "The Commercial Organizations' Organizational and Psychological Characteristics that Affect Commercial Organization Staff's Attitudes towards Money", "Commercial Organizations' Monetary Policy: its Content and Organizational and Psychological Problems", "The Main Directions of Commercial Organizations' Monetary Policies."

Conclusions. The proposed training program can be used for commercial organization staff's psychological training as well as in shaping and pursuing monetary policies of commercial organizations.

Key words: commercial organizations; staff; money; attitude towards; money; structure of attitude to money, training program, interactive techniques.

Відомості про автора

Паршак Олександр Іванович, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Parshak, Oleksandr, PhD student, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: alexparshak@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2835-9408>

Отримано 23 вересня 2020 р.

Рецензовано 19 жовтня 2020 р.

Прийнято 30 жовтня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.9>

УДК 330.16

Савченко Олена

Хтей Софія

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ АСПЕКТІВ СПОЖИВАЦЬКОЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТІВ

Савченко Олена, Хтей Софія. *Методика діагностики аспектів споживацької поведінки студентів.*

Вступ. Існує дефіцит стандартизованих методів психологічної діагностики аспектів економічної активності особистості, зокрема споживацької поведінки.

Мета дослідження. Мета роботи полягає у розробці психодіагностичної методики «Споживацька поведінка студентів», перевірки її на надійність, валідність та дискримінативність окремих тверджень.

Методи дослідження. Запропонована авторська методика «Споживацька поведінка студентів», застосовані опитувальник «Шкала базових переконань» (Р. Янов-Бульман, адаптація О. Кравцової), авторська анкета «Щоденна купівля товарів».

Результати дослідження. Кількісно визначені наступні аспекти споживацької поведінки студентів: раціональний розподіл коштів, орієнтація на думку іншої людини та рекламу, гнучкість у придбанні товарів, купівля як отримання бажаного.

Висновки. Впроваджені процедури перевірки валідності, надійності показали високу