

Креденцер О.В. Аналіз характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2012. – Вип. 33. – С. 142-148.

142

УДК 37.07 : 005.95

## АНАЛІЗ ХАРАКТЕРИСТИК ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

**О.В. Креденцер**

*кандидат психологічних наук,  
науковий співробітник лабораторії організаційної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Статтю присвячено дослідженню характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій, таких як: «ризикованість», «інноваційність», «творчість», «автономність», «гнучкість», «орієнтація на досягнення» та «прагнення до саморозвитку». Проаналізовано вплив соціально-демографічних та професійно-організаційних чинників на рівень розвитку цих характеристик у менеджерів освітніх організацій.

*Ключові слова:* психологія підприємницької поведінки; характеристики підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій; освітні організації.

Стаття посвящена исследованию характеристик предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций, таких как: «рискованность», «инновационность», «творчество», «автономность», «гибкость», «ориентация на достижение» и «стремление к саморазвитию». Проанализировано влияние профессионально-организационных и социально-демографических факторов на уровень развития данных характеристик у менеджеров образовательных организаций.

*Ключевые слова:* психология предпринимательского поведения; характеристики предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций; образовательные организации.

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Для ефективної діяльності сучасних освітніх організацій, для забезпечення їх конкурентоздатності менеджерам та персоналу вже недостатньо «тільки» надавати кваліфікаційні послуги, їм необхідно постійно рухатись вперед, розвиватися, продукувати інновації, творити, самовдосконалюватись, шукати нові напрямки діяльності та інноваційні засоби реалізації. За таких умов діяльність менеджерів та персоналу організацій стає подібною до діяльності підприємців. Тому особливої актуальності сьогодні набуває новий напрямок в організаційній та економічній психології – **психологія підприємницької поведінки персоналу організацій**.

Згідно з нашим підходом, **підприємницька поведінка менеджерів та персоналу організацій** – це особливий тип поведінки особистості, що здійснюється в рамках організації, на її благо та на благо її клієнтів, що характеризується сукупністю психологічних ознак, таких як: «ризикованість», «інноваційність», «творчість», «автономність», «гнучкість», «орієнтація на досягнення» та «прагнення до саморозвитку» [9].

Висвітлення окремих аспектів проблеми підприємницької поведінки знайшло певне відображення в працях *зарубіжних* (Р.Д. Хізріч [19], Г. Пінчот, Е. Пінчот [20], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [18] та ін.), *російських* (А.А. Карпунін [5], В. П. Позняков [12], С.Ф. Чурюмова [17] та ін.) та *українських* (В.В. Москаленко [10], Ю.Ф. Пачковський [11] та ін.) учених.

Разом із тим, відсутні дослідження, пов'язані з розвитком підприємницької поведінки персоналу в контексті організаційного розвитку, зокрема на матеріалі

143

вітчизняних освітніх організацій. Певні кроки в цьому напрямку були зроблені автором статті та висвітлені в попередніх публікаціях [6–9].

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки, **метою нашого дослідження** є аналіз характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій.

#### **Завдання дослідження:**

1. Дослідити рівень розвитку характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій.

2. Визначити наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій та професійно-організаційними й соціально-демографічними характеристиками персоналу.

### МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проводилось протягом 2009–2010 рр. У дослідженні взяло участь біля 100 осіб (менеджери та працівники з кадрового резерву освітніх організацій із багатьох регіонів України).

Для проведення дослідження використовувались методи тестування, зокрема, методики: опитувальник О.В. Вдовіченко «Схильність до ризику в різних сферах діяльності» [1], опитувальник «Менеджер та перетворення» [13], методика самооцінки творчого потенціалу особистості [14], Методика діагностики реалізації потреб в саморозвитку [14], Шкала оцінки потреб в досягненнях [14], Діагностика самоактуалізації особистості (А.В. Лазукін в адаптації Н.Ф. Каліна) [14].

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» (2008–2012 рр.) під науковим керівництвом доктора психол. наук, професора Л.М. Карамушки.

### РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

#### **1. Рівень розвитку характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій**

На виконання *першого завдання дослідження* за допомогою зазначених вище методик нами було визначено *рівень розвитку таких характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій, як «ризикованість», «інноваційність», «творчість», «автономність», «гнучкість», «орієнтація на досягнення» та «прагнення до саморозвитку».*

Розглянемо послідовно отримані результати.

Як свідчать дані *табл. 1*, у більшості менеджерів освітніх організацій рівень розвитку *«ризикованості»* є низьким (61,1%). Лише у незначній кількості менеджерів освітніх організацій рівень розвитку *«ризикованості»* знаходиться на високому рівні (13,3%). Разом із тим, приблизно чверть опитаних менеджерів освітніх організацій (25,6%) мають середній рівень розвитку *«ризикованості».*

**Рівень розвитку окремих характеристик підприємницької поведінки  
менеджерів освітніх організацій  
(у % від загальної кількості опитаних)**

Характеристики	Рівні розвитку		
	Високий	Середній	Низький
«Ризикованість»	13,3	25,6	61,1
«Інноваційність»	2,2	42,2	55,6
«Творчість»	16,7	81,1	2,2
«Автономність»	4,5	43,8	51,7
«Гнучкість»	5,6	59,6	34,8
«Орієнтація на досягнення»	3,3	41,1	55,6
«Прагнення до саморозвитку»	82,2	12,2	5,6

Виходячи з інтерпретації даних згідно з опитувальником О.В. Вдовіченко, низький рівень розвитку досліджуваної характеристики говорить про те, що людина з такими даними занадто песимістично дивиться на наслідки своїх дій (на подальшу долю), є обережною, уникає ризику, не прагне вносити особливих змін у життя. Люди із середнім

144

рівнем розвитку належать до людей, що обирають «золоту середину». Вони намагаються не робити необдуманих вчинків, але одночасно дивляться в майбутнє, продумуючи нові шляхи рішення для реалізації своїх життєвих планів [1]. Отже, на основі отриманих даних можна говорити про те, що більшість менеджерів освітніх організацій в умовах невизначеності, непередбачуваності результатів, неповноти інформації тощо, а також в умовах виникнення непередбачуваних результатів не готові ефективно, саморегульовано приймати рішення та діяти в умовах соціально-економічних змін. Вони недостатньо готові впроваджувати інноваційні заходи, реалізовувати ризиковані освітні проекти тощо.

Аналіз отриманих даних (див. табл. 1), показав, що більше ніж у половини менеджерів освітніх організацій рівень розвитку «інноваційності» є низьким (55,6%). Середній рівень розвитку цієї характеристики представлений у 42,2% освітян. І лише 2,2% опитаних менеджерів освітніх організацій мають високий рівень розвитку «інноваційності». Отримані дані виявились для нас достатньо несподіваними. Адже можна стверджувати про те, що переважна більшість керівників освіти не мають достатнього рівня готовності генерувати та впроваджувати інновації в своїй професійній діяльності.

Якщо проаналізувати зміст питань застосованої нами методики окремо, то отримані дані можна інтерпретувати, як, по-перше, негативне ставлення у більшості менеджерів закладів освіти до змін в їх організаціях та, як наслідок, відсутність високої мотивації до їх провадження. По-друге, можна констатувати відсутність у більшості респондентів високого рівня знань, умінь та навичок щодо технологій впровадження інноваційних перетворень в організації та чинників, що впливають на їх ефективність. Така ситуація може, на наш погляд, достатньо негативно позначитися на діяльності вітчизняної освіти, особливо зараз, в період активного соціально-економічного реформування освітньої галузі в Україні.

Щодо такої характеристики, як «творчість», то тут отримані дані є менш «проблемними» (див. табл. 1). Так, низький рівень розвитку «творчості» спостерігається у 2,2% менеджерів освітніх організацій. Разом із тим, на високому рівні розвитку ця характеристика проявляється лише у 16,2%. Основна ж частина респондентів (81,1%) мають середній рівень розвитку «творчості». Отримані результати, на наш погляд, можна пояснити тим, що біля 85% із опитаних менеджерів мають гуманітарну або природничу освіту, отримання якої, як правило, передбачає наявність у людини певного рівня творчої

спрямованості. Разом із тим, на наш погляд, рівень розвитку цієї характеристики є недостатнім для забезпечення високого рівня прояву підприємницької поведінки.

Як видно із табл. 1, більше ніж у половини опитаних (51,7%) спостерігається низький рівень розвитку «автономності». Високий рівень розвитку відмічено лише у 4,5% менеджерів освітніх організацій. Середній рівень розвитку мають 43,8% освітян. Отже, можна констатувати наявність певної проблеми щодо рівня розвитку такої характеристики, як «автономність».

Нагадаємо, що ця характеристика займає важливе місце поряд з іншими характеристиками в контексті вияву підприємницької поведінки. Автономність у такому випадку не розуміється спрощено. Звичайно, абсолютної незалежності в рамках діяльності освітньої організації досягнути неможливо. Сутність цієї характеристики полягає в тому, що менеджери та персонал організацій виявляє активність за власною ініціативою, бажанням, не під тиском наказів, не під впливом групи. Менеджери та персонал організації здатні за потреби самостійно приймати рішення та нести відповідальність за них. У такому контексті така поведінка є підприємницькою, адже за своїм характером подібна до поведінки «офіційно працюючих» підприємців, які, не маючи, наприклад, «вказівок згори», повинні вести свою справу, розвивати її, виходячи зі ступеня власної активності та ініціативності.

Тому, на наш погляд, виявлена проблема має суттєве значення в контексті розвитку підприємницької поведінки і потребує спеціальної психологічної допомоги.

Щодо такої характеристики, як «гнучкість», то отримані результати говорять про те, що більше ніж третина респондентів (34,8%) мають низький рівень розвитку цієї характеристики. Лише 5,6% опитаних мають високий рівень розвитку. У більшій ж частині освітян спостерігається середній рівень розвитку «гнучкості».

Результати дослідження виявили більше ніж у половини менеджерів освітніх організацій низький рівень розвитку «орієнтації на досягнення» (55,6%). Середній рівень розвитку цієї характеристики спостерігається у 41,1% респондентів, а високий рівень – лише у 3,3% опитаних освітян. На наш погляд, отримані результати є певною мірою специфічними саме для вітчизняної освіти. Адже традиційно професійна діяльність у сфері освіти здебільшого орієнтується на процес навчання, ніж на отримання конкретних результатів діяльності окремого працівника або організації в цілому.

Лише одна із досліджуваних нами характеристик підприємницької поведінки у менеджерів освітніх організацій отримала високі показники. Так, характеристика

#### 145

«прагнення до саморозвитку» має високий рівень розвитку в 82,2% опитаних менеджерів. Отримані дані можна пояснити, на наш погляд, тим, що освітяни, порівняно з іншими сферами, більш відкриті до навчання. Окрім того, сфера післядипломної освіти педагогічних кадрів з розгалуженою системою інститутів післядипломної освіти в Україні певною мірою сприяє розвитку цієї характеристики саме в персоналу освітніх організацій.

Отже, в цілому можна зробити висновок про те, що за більшістю характеристик підприємницької поведінки менеджери освітніх організацій мають низький рівень розвитку. Лише «прагнення до саморозвитку» в опитаних освітян має достатньо високий рівень розвитку. Отримані результати, на нашу думку, говорять про необхідність проведення спеціального психологічного навчання щодо розвитку характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій.

### **2. Взаємозв'язок між рівнем розвитку характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій та професійно-організаційними та соціально-демографічними характеристиками персоналу**

На виконання *другого завдання* за допомогою кореляційного аналізу (критерій Пірсона ( $r$ )) нами був проаналізований взаємозв'язок між *характеристиками підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій* («ризикованість», «інноваційність», «творчість», «автономність», «гнучкість», «орієнтація на

досягнення» та «прагнення до саморозвитку») та соціально-демографічними та професійними характеристиками менеджерів освітніх організацій.

Таблиця 2

**Взаємозв'язок між характеристиками підприємницької поведінки та соціально-демографічними та професійними чинниками (коефіцієнт кореляції ( $r$ ))**

Характеристика	Чинники					
	Професійні				Соціально-демографічні	
	Рівень освіти	Тип освіти	Заг. стаж	Стаж на посаді	Вік	Стать
«Ризикованість»	-0,029	-0,084	-0,204	-0,047	-0,197	<b>-0,250*</b>
«Інноваційність»	0,043	-0,018	-0,111	-0,173	-0,037	<b>0,290**</b>
«Творчість»	<b>-0,214*</b>	0,111	-0,016	<b>0,212*</b>	0,106	-0,206
«Автономність»	0,088	-0,106	0,082	0,060	-0,080	-0,107
«Гнучкість»	0,027	-0,072	-0,148	-0,059	-0,094	0,139
«Орієнтація на досягнення»	0,155	0,049	-0,094	<b>-0,215*</b>	0,048	-0,097
«Прагнення до саморозвитку»	<b>0,387**</b>	0,039	<b>0,321**</b>	-0,090	0,121	0,028

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

Що стосується **професійно-організаційних чинників** (див. табл. 2), то дослідження встановило наявність статистично значущого взаємозв'язку між *рівнем освіти* та «творчістю» ( $r = -0,214$ ;  $p < 0,05$ ) та «прагненням до саморозвитку» ( $r = 0,387$ ;  $p < 0,01$ ). Тобто отримані дані говорять про те, що педагогічні працівники з високим рівнем освіти менш схильні до творчості. Разом із тим, рівень освіти позитивно впливає на прагнення до саморозвитку. Так, освітяни з вищою освітою більшою мірою прагнуть підвищувати рівень власного розвитку.

Водночас, отримані результати показали, що *тип освіти* суттєвим чином не впливає на рівень розвитку жодної із досліджуваних характеристик, в тому числі й на показник підприємницької поведінки в цілому.

Щодо впливу *загального стажу роботи* на вияв підприємницької поведінки, то результати проведеного дослідження показали наявність позитивного статистично значущого взаємозв'язку з «прагненням до саморозвитку» ( $r = 0,321$ ;  $p < 0,01$ ). Тобто чим більше людина пропрацювала в освіті, тим більше вона прагне до саморозвитку.

Лише на рівні певної тенденції ми можемо говорити про те, що на рівень розвитку «ризикованості» та «інноваційності» впливає *загальний стаж трудової діяльності* освітян. Це проявляється в тому, що зі збільшення трудового стажу зменшується рівень розвитку цих характеристик.

Окрім того, був встановлений прямий взаємозв'язок між *стажем на посаді менеджерів освіти* та «творчістю» ( $r = 0,212$ ;  $p < 0,05$ ) та зворотний з «орієнтацією на досягнення» ( $r = 0,215$ ;  $p < 0,05$ ).

146

**Щодо соціально-демографічних чинників**, то, як бачимо із табл. 2, дослідження не виявило статистично значущого взаємозв'язку між рівнем розвитку підприємницької поведінки в цілому та за окремими її характеристиками в менеджерів освітніх організацій та їх віком. Тому можна говорити про те, що вік не має суттєвого впливу для розвитку підприємницької поведінки.

Щодо впливу статі, то дослідження показало наявність статистично значущих відмінностей між рівнем розвитку «ризикованості», «інноваційності» у менеджерів освітніх організацій різної статі.

Встановлений факт проявляється насамперед у зворотному взаємозв'язку ( $r=-0,250$ ;  $p<0,05$ ) між рівнем розвитку «ризикованості» у менеджерів освітніх організацій та їх статтю. Отже, ми можемо констатувати факт меншої готовності жінок-менеджерів до ризику, ніж чоловіків-менеджерів освітніх організацій.

Слід зазначити, що отримані дані різняться від даних, отриманих у раніше проведених нами дослідженнях, які стосувались рівня розвитку готовності до ризику в жінок та чоловіків підприємців-представників сфери малого торговельного бізнесу [6]. Так, проведене дослідження показало відсутність взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до ризику у підприємців різної статі, а також засвідчило більш високий рівень розвитку цієї характеристики по вибірці в цілому.

Цей факт, на наш погляд, можна пояснити тим, що менеджери освітніх організацій – це переважно вчителі-жінки з педагогічною освітою. Відомо, що під час здобуття педагогічної освіти таким проблемам, як формування підприємницької поведінки, зокрема готовність до ризику, не приділяється достатня увага. У ВНЗ економічного, технічного або юридичного профілів, випускниками яких є більшість досліджуваних підприємців (особливо підприємці молодого покоління), наскільки нам відомо, зазначеним проблемам приділяється недостатня увага. Окрім того, на нашу думку, більш високому рівню розвитку схильності до ризику сприяє і професійне оточення. Адже, за існуючими в суспільстві стереотипами, схильність до ризику більшою мірою проявляється в підприємницькій діяльності, ніж в управлінні освітою.

Щодо взаємозв'язку між рівнем розвитку «інноваційності» у менеджерів освітніх організацій та їх статтю, то тут, як ми бачимо із табл. 2, спостерігається протилежна тенденція. Так, кореляційний аналіз даних показав наявність прямого зв'язку ( $r=0,290$ ;  $p<0,01$ ) між рівнем розвитку «інноваційності» у менеджерів освітніх організацій та їх статтю. Отже, жінки більшою мірою, ніж чоловіки, готові впроваджувати інноваційні зміни в свою професійну діяльність.

Встановлений взаємозв'язок між «творчістю» та статтю показує лише певні тенденції, які говорять про те, що в чоловіків розвиток цієї характеристики випереджає жінок.

**Результати дисперсійного аналізу** (див. рис. 1) показали наявність взаємозв'язку ( $p<0,05$ ) між рівнем розвитку «ризикованості» у чоловіків та жінок з різним стажем роботи на посаді. Це проявляється насамперед в тому, що в чоловіків-менеджерів зі стажем роботи більше 10 років, на відміну від жінок-менеджерів, рівень розвитку «ризикованості» значно підвищується.

Інші характеристики не виявились «чутливими» до організаційно-професійних та соціально-демографічних характеристик менеджерів освітніх організацій.

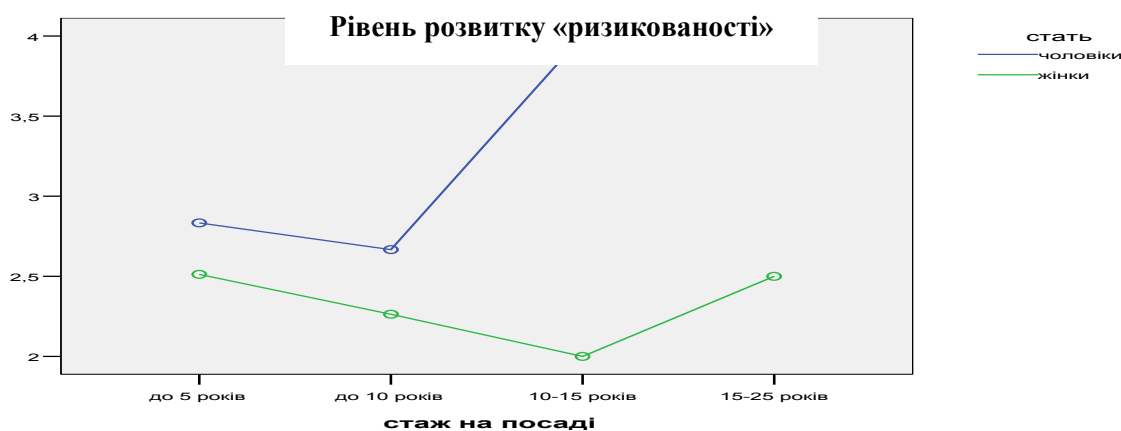


Рис. 1. Взаємозв'язок між рівнем розвитку «ризикованості» в чоловіків та жінок з різним стажем роботи на посаді

Отже, отримані результати доводять необхідність приділення більшої уваги проблемам розвитку характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій з урахуванням їх статі, рівня освіти та стажу діяльності.

147

## ВИСНОВКИ

1. Дослідження виявило недостатній рівень розвитку таких характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій: «ризикованості», «інноваційності», «автономності», «гнучкості», «орієнтації на досягнення».

2. Аналіз отриманих даних показав наявність статистично значущого взаємозв'язку між характеристиками підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій та організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками менеджерів освітніх організацій.

3. Виявлені проблеми доводять, на наш погляд, необхідність впровадження спеціального соціально-психологічного навчання щодо розвитку характеристик підприємницької поведінки персоналу освітніх організацій через низку спецкурсів та тренінгових програм, з урахуванням визначених у дослідженні особливостей, пов'язаних з організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками менеджерів освітніх організацій.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Вдовіченко О.В. Схильність до ризику у різних сферах діяльності: Методика дослідження / О.В. Вдовіченко. – Одеса : Фенікс, 2007. – 32 с.
2. Власенко Ю.О. Психологический анализ инновационного потенциала личности : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Ю.О. Власенко. – Одесса, 2003. – 19 с.
3. Журавлев А.Л. Отечественная социальная психология труда: некоторые тенденции развития / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко // Психологический журнал. – 2011. – № 6. – С. 18–29.
4. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 24 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – С. 196–208.
5. Карпунин А.А. Формирование предпринимательского стиля поведения некоммерческих организаций : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Карпунин Андрей Александрович. – СПб., 2005. – 164 с.
6. Креденцер О.В. Взаємозв'язок між особливостями розвитку здібностей до підприємницької діяльності у підприємців сфери торговельного бізнесу та їх соціально-демографічними, професійно-організаційними та сімейними характеристиками / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 19 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2007. – С. 81–85.
7. Креденцер О.В. Основні підходи до розуміння сутності феномену підприємництва / О.В. Креденцер // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць. – К. : Політехніка, 2005. – № 3. – Ч. 1. – С. 133–140.
8. Креденцер О.В. Готовність до ризику як важлива характеристика підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій у контексті організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 25 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – С. 25–33.
9. Креденцер О.В. Сутність підприємницької поведінки персоналу сучасних організацій та її роль в організаційному розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 21–22 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – С. 16–21.

10. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В.В. Москаленко // Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 11 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – С. 17–20.
11. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : [навч. посіб.] / Ю.Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.
12. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей / В.П. Позняков. – М. : Изд-во Ин-та психологии РАН, 2001. – 240 с.
13. Управление персоналом. Практикум: упражнения, тесты / [под ред. М.Н. Кулапова]. – М. : Экзамен, 2003. – 256 с.
14. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин. – М., 2002. – С. 59–62.
15. Хомин О.В. Интеллектуальный капитал как интерспецифический ресурс интеллектуального предпринимательства / О.В. Хомин // Социальная экономика. – 2005. – № 3–4. – С. 107–115.
16. Хомин О.В. Экономика знаний и интеллектуальное предпринимательство в условиях устойчивого экономического развития / О.В. Хомин // Социальная экономика. – 2005. – № 1–2. – С. 95–107.
17. Чурюмова С.Ф. Формирование и развитие предпринимательского стиля управления как важнейшего фактора повышения эффективности производства : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Чурюмова Светлана Федоровна. – Калининград, 2002. – 151 с.

148

18. Эбнер М. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство; [пер. с нем.] / М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер // Психология труда и организационная психология. – Т. 6. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2010. – 284 с.
19. Hisrich, R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // American Psychologist. – 1990. – № 45. – P. 209–222.
20. Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.

## ANALYSIS OF CHARACTERISTICS OF EDUCATIONAL ORGANIZATION MANAGERS' ENTREPRENEURIAL BEHAVIOR

**O.V. Kredentser**

The author investigates the characteristics of entrepreneurial behavior of managers of educational institutions (riskiness, innovation, creativity, autonomy, flexibility, achievement orientation, and self-development) as well as analyzes the effects of socio-demographic and professional-organizational factors on their development in educational organization managers.

*Keywords:* psychology of entrepreneurial behavior; characteristics of educational organization managers' entrepreneurial behavior; educational organization.