

Карамушка Л.М. Напрямки, ресурси та умови організаційного розвитку: порівняльний аналіз освітніх організацій традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка // 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., 2011. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2011. – Вип. 30. – С. 161-168.

НАПРЯМКИ, РЕСУРСИ ТА УМОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТРАДИЦІЙНОГО ТА ІННОВАЦІЙНОГО ТИПІВ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті на основі результатів емпіричного дослідження проаналізовано основні напрямки, ресурси та умови організаційного розвитку освітніх організацій. Виділено досягнення та обмеження організаційного розвитку освітніх організацій. Показано роль психологічних ресурсів та умов організаційного розвитку. Здійснено порівняльний аналіз основних напрямків, ресурсів та умов організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів.

Ключові слова: освітні організації; організаційний розвиток; напрямки, ресурси та умови організаційного розвитку; освітні організації традиційного та інноваційного типів.

В статье на основании результатов эмпирического исследования осуществлен анализ основных направлений, ресурсов и условий организационного развития образовательных организаций. Выделены достижения и ограничения организационного развития образовательных организаций. Показана роль психологических ресурсов и условий организационного развития. Осуществлен сравнительный анализ основных направлений, ресурсов та условий организационного развития образовательных организаций традиционного и инновационного типов.

Ключевые слова: образовательные организации; организационное развитие; направления, ресурсы и условия организационного развития; образовательные организации традиционного и инновационного типов.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Одним із важливих напрямків діяльності освітніх організацій є забезпечення *організаційного розвитку*, який передбачає, насамперед, постановку перед освітніми організаціями нових, інноваційних завдань, що відповідають соціально-економічним змінам, які відбуваються в суспільстві; прогнозування інноваційних змін та створення відповідних організаційно-психологічних умов для їх упровадження.

Важливим напрямком дослідження проблеми організаційного розвитку є проблема психологічних особливостей організаційного розвитку освітніх організацій. У наших попередніх дослідженнях проаналізовано види організаційного розвитку освітніх організацій [2], виділено основних ініціаторів організаційного розвитку в освітніх організаціях [5; 6], розкрито труднощі організаційного розвитку в освітніх організаціях [3; 4], проаналізовано роль інноваційних змін в організаційному розвитку [17], показано специфіку організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів [5].

Окрім того, в роботах, виконаних іншими співробітниками лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, розкрито взаємозв'язок низки чинників, які впливають на організаційний розвиток освітніх організацій та рівень організаційного розвитку. Серед них проаналізовано чинники, які стосуються діяльності менеджерів: когнітивні та особистісні характеристики менеджерів [1; 13], особливості прийняття менеджерами управлінських рішень [9], рівень готовності менеджерів до ризику [10], гендерні характеристики менеджерів [16], етнопсихологічні характеристики менеджерів [11; 12; 15] та ін. Досліджено також чинники, які стосуються діяльності організації: особливості організаційної культури [7], рівень конкурентоздатності освітніх послуг [8; 14].

Водночас, практично не розглянутими залишаються питання, які стосуються міри представленості в освітніх організаціях, зокрема, традиційного та інноваційного типів, *основних напрямків, ресурсів та умов організаційного розвитку*.

Враховуючи актуальність та недостатню розробленість проблеми, нами визначено такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати основні напрямки організаційного розвитку освітніх організацій.
2. Здійснити порівняльний аналіз основних напрямків організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів.
3. Проаналізувати ресурси організаційного розвитку освітніх організацій.
4. Здійснити порівняльний аналіз ресурсів організаційному розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів.
5. Визначити умови організаційному розвитку освітніх організацій.
6. Здійснити порівняльний аналіз умов організаційному розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для проведення опитування нами було використано комплексну анкету «Організаційний розвиток моєї організації», розроблену автором (Л.М. Карамушка, 2009) [5]. Анкета вміщувала 6 блоків питань, які стосувалися різних виявів організаційного розвитку освітніх організацій. Один із блоків анкети включав питання, що стосувалися напрямків, ресурсів та умов організаційного розвитку.

Дослідження проводилось упродовж 2010 року серед низки середніх загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів Київської області. У дослідженні взяло участь 402 працівників освітніх організацій.

Статистична обробка даних здійснювалась із використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 13).

Дослідження виконано в рамках наукового проекту лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» (2008–2012 рр., науковий керівник – проф. Л.М. Карамушка).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Напрямки організаційного розвитку освітніх організацій

Що стосується напрямків організаційного розвитку в освітніх організаціях, то, як видно із *табл. 1*, найбільш представленими, на думку опитаних, є *інформаційно-технологічно-розвивальні напрямки*: «професійний розвиток персоналу (навчання персоналу нових технологій, підходів у роботі)» (67,4%); «комп'ютерно-процесуальні напрямки (впровадження нових комп'ютерних технологій)» (66,4%); «інформаційне забезпечення (забезпечення новою інформацією)» (63,4%); «навчально-процесуальні (впровадження нових навчальних технологій)» (44,0%). Як бачимо, на ці напрямки вказало в середньому дві третини опитаних. Це можна розцінити, як *позитивний* факт (досягнення) діяльності освітніх організацій, оскільки зазначені напрямки відповідають сучасним тенденціям суспільства в цілому і вимогам до освітніх організацій, які мають готувати прийдешні покоління насамперед до адаптації в суспільстві.

Таблиця 1

**Напрямки організаційного розвитку в освітніх організаціях
(у % від загальної кількості опитаних)**

Напрямки організаційного розвитку	% від загальної кількості опитаних
<i>Інформаційно-технологічно-розвивальні напрямки організаційного розвитку:</i>	
1. Професійний розвиток персоналу (навчання персоналу нових технологій, підходів у роботі)	67,4
2. Комп'ютерно-процесуальні (впровадження нових комп'ютерних технологій)	66,4
3. Інформаційне забезпечення (забезпечення новою інформацією)	63,4
4. Навчально-процесуальні (впровадження нових навчальних технологій)	44,0
<i>Напрямки щодо створення організаційно-комфортних умов праці</i>	
5. Організаційно-комфортні умови праці (створення сучасних, комфортних умов праці тощо)	41,6
<i>Стратегічно-організаційно-структурні напрямки організаційного розвитку:</i>	
6. Стратегічні (відкриття нових напрямків, видів діяльності тощо)	50,0
7. Структурні (створення філіалів, нових підрозділів тощо)	14,2
<i>Напрямки забезпечення кар'єрного розвитку персоналу</i>	
8. Кар'єрний розвиток персоналу (сприяння професійній кар'єрі персоналу)	36,8

Далі слідуєть напрямки організаційного розвитку, які стосуютья створення *організаційно-комфортних умов праці* (створення сучасних, комфортних умов праці тощо) (41,6%). На них вказало менше половини опитаних. Це свідчить, на наш погляд, про існування *певних обмежень* в діяльності освітніх організацій, і про необхідність посилення такого напрямку організаційного розвитку освітніх організацій, особливо у «звичайних», неелітних школах. Йдеться про сучасний дизайн робочого місця, використання сучасної оргтехніки, однак часто і про створення елементарних організаційно-побутових умов. Як відомо, наявність таких умов запобігає виникненню конфліктів в організаціях, професійного стресу, а також сприяє підвищенню задоволення від роботи.

І значно менше вираженими, що також вказує на *певні обмеження* в діяльності освітніх організацій, є *стратегічно-організаційні напрямки* організаційного розвитку: «стратегічні напрямки (відкриття нових напрямків, видів діяльності тощо)» (50,0%); «структурні напрямки (створення філіалів, нових підрозділів тощо)» (14,2%). На реалізацію таких напрямків вказала в середньому одна третина опитаних. Отже, визначення нових напрямків діяльності та створення відповідних організаційних структур є одним із важливих напрямків організаційного розвитку освітніх організацій.

Що стосується такого напрямку, як «*кар'єрний розвиток персоналу* (сприяння професійній кар'єрі персоналу)», то на його реалізацію в освітніх організаціях вказало лише 36,8%, тобто орієнтовно одна третина. Це також свідчить про ще одне *обмеження* в діяльності освітніх організацій. І воно полягає в тому, що існує певний *розрив* між напрямками організаційного розвитку, які стосуютья діяльності організації в цілому, та діяльності персоналу. Як відомо, одна із основних ідей психологічного забезпечення діяльності організації полягає у *гармонійному забезпеченні* реалізації потреб та інтересів організації та потреб та інтересів персоналу, який в ній працює. До останніх належить, зокрема, здійснення персоналом освітніх організацій професійної кар'єри.

2. Порівняльний аналіз напрямків організаційному розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів

Порівняльний аналіз напрямків організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та нового типів показав, що існують *статистично значущі відмінності* між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів за напрямками організаційного розвитку, які аналізувались (див. *табл. 2*). Сутність таких відмінностей полягає в тому, що освітні організації інноваційного типу випереджають освітні організації традиційного типу за всіма напрямками організаційного розвитку.

Таблиця 2

Напрямки організаційного розвитку в освітніх організаціях традиційного та інноваційного типів (у % від загальної кількості опитаних)

Напрямки організаційного розвитку	Освітні організації традиційного типу	Освітні організації інноваційного типу
1. Професійний розвиток персоналу (навчання персоналу нових технологій, підходів у роботі)	48,1***	79,4***
2. Комп'ютерно-процесуальні (впровадження нових комп'ютерних технологій)	47,4***	78,2***
3. Інформаційне забезпечення (забезпечення новою інформацією)	56,5*	67,7*
4. Стратегічні (відкриття нових напрямків, видів діяльності тощо)	41,6**	55,2**
5. Навчально-процесуальні (впровадження нових навчальних технологій)	31,2***	52,0***
6. Організаційно-комфортні умови праці (створення сучасних, комфортних умов праці тощо)	17,5***	55,6***
7. Кар'єрний розвиток персоналу (сприяння професійній кар'єрі персоналу)	22,7***	45,6***
8. Структурні (створення філіалів, нових підрозділів тощо)	7,1***	18,5***

*** - $p < 0,001$;

** - $p < 0,01$;

* - $p < 0,05$

У цілому, дослідження виявило певні *досягнення та обмеження* стосовно основних напрямків організаційного розвитку освітніх організацій та показало безумовне випередження освітніми організаціями інноваційного типу освітніх організацій традиційного типу з цієї проблеми.

3. Ресурси організаційного розвитку освітніх організацій

У процесі дослідження основних ресурсів організаційного розвитку встановлено, що на *першому місці*, з великим відривом, знаходяться *інформаційні ресурси* (забезпечення навчальними та методичними посібниками, матеріалами періодичної преси, які розкривають сучасний зміст навчання, інноваційні тенденції в розвитку освіти та науки тощо). На них вказала переважна більшість опитаних (84,3%). І це ще раз підтверджує ту тезу, що в сучасному світі інформація відіграє провідну роль у забезпеченні діяльності як суспільства в цілому, так і організації, так і окремої особистості.

На *другому місці*, практично з однаковою представленістю, знаходяться такі ресурси: *матеріально-фінансові* (наявність певних матеріально-фінансових можливостей) (55,0%); *технологічні* (використання навчальних та інформаційних технологій) (53,7%); *психологічні* (врахування психологічних закономірностей у діяльності організації, групи, особистості) (51,0%). Як видно із *табл. 3*, на важливість таких ресурсів вказала трохи більше ніж половина опитаних.

Таблиця 3

**Ресурси організаційного розвитку в освітніх організаціях
(у % від загальної кількості опитаних)**

Ресурси організаційного розвитку	% від загальної кількості
1. Інформаційні	84,3
2. Матеріально-фінансові	55,0
3. Технологічні	53,7
4. Психологічні	51,0

Суттєвим при аналізі вказаних видів ресурсів є той факт, що психологічні ресурси, на думку опитаних, відіграють таку ж саму роль, як і матеріально-фінансові та технологічні. На наш погляд, це відображає певні *позитивні зрушення* в розумінні працівниками освітніх організацій ролі психологічних ресурсів у забезпеченні організаційного розвитку освітніх організацій, що, безумовно, можна оцінити, як *позитивний факт (досягнення)*, а також враховувати його в організації діяльності освітніх організацій з цього напрямку діяльності.

4. Порівняльний аналіз ресурсів організаційному розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів

У результаті аналізу отриманих даних стосовно ресурсів організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів встановлено, що не існує статистично значущих відмінностей між двома типами організацій стосовно *інформаційних ресурсів* (див. *табл. 4*). Це свідчить про те, в освітніх організаціях як традиційного, так і інноваційного типів опитувані однаково усвідомлюють значущість інформаційних ресурсів, які є, до певної міри, *традиційними ресурсами*.

Таблиця 4

Ресурси організаційного розвитку в освітніх організаціях традиційного та інноваційного типів (у % від загальної кількості опитаних)

Ресурси організаційного розвитку	Освітні організації традиційного типу	Освітні організації інноваційного типу
1. Інформаційні	81,2	86,3
2. Матеріально-фінансові	44,2***	61,7***
3. Технологічні	44,8**	61,7**
4. Психологічні	22,1***	69,0***

*** - $p < 0,001$;

** - $p < 0,01$;

* - $p < 0,05$;

Разом із тим, щодо інших видів *ресурсів – ресурсів інноваційного типу* – в результаті дослідження встановлено, що освітні організації інноваційного типу випереджають освітні організації традиційного типу за значущістю ресурсів організаційного розвитку: матеріально-фінансових ($p < 0,001$); психологічних ($p < 0,001$); технологічних ($p < 0,01$).

При цьому звертає на себе увагу той факт, що стосовно матеріально-фінансових та технологічних ресурсів освітні організації інноваційного типу випереджають освітні організації традиційного типу в середньому в півтора рази, в той час як стосовно

психологічних ресурсів можна говорити про те, що освітні організації інноваційного типу випереджають інноваційні організації традиційного типу значно більше – утричі.

Отже, оцінка значущості інноваційних ресурсів, серед яких вагому роль відіграють психологічні ресурси, більше виражена у персоналу освітніх організацій інноваційного типу.

5. Умови організаційного розвитку освітніх організацій

Дослідження виявило три групи умов забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій: а) інформаційно-самоосвітні; б) професійної взаємодії та професійних стосунків; в) психологічні (див. *табл. 5*).

У процесі аналізу даних, отриманих по масиву в цілому, було визначено пріоритетність виявлених умов.

Таблиця 5

**Умови організаційного розвитку в освітніх організаціях
(у % від загальної кількості опитаних)**

Умови організаційного розвитку	% від загальної кількості
<i>1. Інформаційно-самоосвітні умови:</i>	
Самоосвіта та самоаналіз персоналу	59,2
Інформаційна підготовка персоналу (література, CD, веб-сторінки тощо)	51,2
<i>2. Умови професійної взаємодії та професійних стосунків:</i>	
Тренінгова підготовка персоналу	51,5
Створення професійних груп для обміну досвідом і обговорення проблемних питань	47,5
Контакти із зарубіжними освітніми організаціями	31,6
Контакти із вітчизняними освітніми організаціями	30,8
<i>3. Психологічні умови:</i>	
Індивідуальні психологічні консультації персоналу	16,7
Групові психологічні консультації персоналу	12,9

Перше місце зайняли інформаційно-самоосвітні умови, які виражені найбільше, і до яких належать: самоосвіта та самоаналіз персоналу (59,2%) та інформаційна підготовка персоналу (література, CD, веб-сторінки тощо) (51,2%). Можна говорити про те, що особливістю цієї групи є отримання інформації та підвищення рівня знань та професійного розвитку шляхом самоосвіти та самоаналізу.

Друге місце посіли умови професійної взаємодії та професійних стосунків, куди увійшли: тренінгова підготовка персоналу освітніх організацій (51,5%); створення професійних груп для обміну досвідом і обговорення проблемних питань (47,5%); контакти із зарубіжними освітніми організаціями (31,6%); контакти із вітчизняними освітніми організаціями (30,8%). Слід зазначити, що ця група є найбільш вираженою за кількістю визначених умов, хоча і дещо менше вираженою кількісно, порівняно із першою групою, та стосується взаємодії між професіоналами та налагодження між ними професійних стосунків у контексті забезпечення організаційного розвитку.

І на третьому місці знаходяться власне психологічні умови, до яких віднесено: індивідуальні психологічні консультації персоналу (16,7%) та групові психологічні консультації персоналу (12,9%). Ця група, яка виражена орієнтовно в три-чотири рази менше, ніж перша та друга групи, стосується безпосередньо надання психологічної допомоги працівникам освітніх організацій з означеною проблеми як на індивідуальному, так і на груповому рівні.

Отримані дані свідчать, на наш погляд, про те, що з метою забезпечення організаційного розвитку слід враховувати три групи означених вище умов: *інформаційно-самоосвітні; професійної взаємодії та професійних стосунків; психологічні*. При цьому необхідно посилювати значущість для персоналу у процесі організаційного розвитку, поряд із інформаційно-самоосвітніми умовами, умов професійної взаємодії та професійних стосунків і особливо – психологічних умов.

6. Порівняльний аналіз умов організаційному розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів

Дослідження виявило статистично значущості відмінності між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів щодо виявлених умов забезпечення організаційного розвитку (див. *табл. 6*).

Умови організаційного розвитку в освітніх організаціях традиційного та інноваційного типів (у % від загальної кількості опитаних)

Умови організаційного розвитку	Освітні організації традиційного типу	Освітні організації інноваційного типу
<i>1. Інформаційно-самоосвітні умови:</i>		
Самоосвіта та самоаналіз персоналу	46,1***	67,3***
Інформаційна підготовка персоналу (література, CD, веб-сторінки тощо)	29,9***	64,5***
<i>2. Умови професійної взаємодії та професійних стосунків:</i>		
Тренінгова підготовка персоналу	51,3	51,6
Створення професійних груп для обміну досвідом і обговорення проблемних питань	42,2	50,8
Контакти із зарубіжними освітніми організаціями	27,3	43,3
Контакти із вітчизняними освітніми організаціями	37,7*	26,6*
<i>3. Психологічні умови:</i>		
Індивідуальні психологічні консультації персоналу	10,4**	20,6**
Групові психологічні консультації персоналу	5,2	17,7***

*** - $p < 0,001$;** - $p < 0,01$;* - $p < 0,05$;

Що стосується *інформаційно-самоосвітніх умов*, то тут, як за значущістю інформаційної підготовки персоналу, так і за рівнем самоосвіти та самоаналізу персоналу, переважають освітні організації інноваційного типу відповідно ($p < 0,001$).

Та ж сама ситуація спостерігається щодо *психологічних умов*, де також переважають освітні організації інноваційного типу. Причому це спостерігається як щодо індивідуальних ($p < 0,01$), так і групових психологічних консультацій ($p < 0,001$).

Що ж стосується *умов професійної взаємодії та професійних стосунків*, то дослідження не виявило статистично значущих відмінностей між освітніми організаціями традиційного та нового типів за більшістю умов (тренінгова підготовка персоналу освітніх організацій; створення професійних груп для обміну досвідом; контакти із зарубіжними освітніми організаціями). І лише за одним показником – контакти із вітчизняними освітніми організаціями – освітні організації традиційного типу переважають освітні організації інноваційного типу ($p < 0,05$).

Отже, можна стверджувати, що *інформаційно-самоосвітні та власне психологічні умови* є більш значущими для освітніх організацій інноваційного типу. І в той же час, такі умови, як *професійна взаємодія та професійні стосунки*, є значущими, тобто спільними для обох типів організацій.

Отже, можна говорити про те, що в процесі організаційного розвитку, базуючись на спільних для освітніх організацій традиційного та нового типів умовах організаційного розвитку, якими професійна взаємодія та професійні стосунки, варто посилювати значущість для шкіл традиційного типу інформаційно-освітніх та психологічних умов, також враховувати в освітніх організаціях нового типу більшу значущість інформаційно-освітніх та психологічних умов, оскільки їх значущість в інноваційних школах перевищує значущість в традиційних школах у два-три рази.

ВИСНОВКИ

1. Дослідження виявило ряд *позитивних (досягнень) та негативних (обмежень)* виявів основних напрямків, ресурсів та умов організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів.

2. Вагоме місце серед ресурсів та умов організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів займають психологічні ресурси та умови.

3. Освітні організації інноваційного типу переважають освітні організації традиційного типу щодо оцінки значущості більшості напрямків, ресурсів та умов організаційного розвитку, і, насамперед, психологічного плану.

4. Отримані дані доцільно враховувати у процесі розробки підходів до забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів,

зокрема, в контексті посилення значущості: кар'єрного зростання персоналу (як напрямку організаційного розвитку), матеріально-фінансових, технологічних та психологічних ресурсів, а також інформаційно-самоосвітніх та психологічних умов організаційного розвитку в освітніх закладах традиційного типу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О.І. Проблема впливу організаційного розвитку на особистісний розвиток персоналу організацій / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – Част. 28. – С. 172–177.
2. Карамушка Л.М. Основні види організаційного розвитку освітніх організацій / Л.М. Карамушка // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менеджменту освіти НАПН України / [редкол. : О.А. Ануфрієва та ін.]. – Вип. 1 (14). – Ч. 2: Психологія / гол. ред. В.В. Олійник. – К., 2010. – С. 174–182.
3. Карамушка Л.М. Основні тенденції організаційного розвитку освітніх організацій / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – Част. 27. – С. 50–58.
4. Карамушка Л.М. Основні труднощі в організаційному розвитку освітніх організацій та підходи до їх подолання / Л.М. Карамушка // Інноваційна освітня діяльність: регіональні аспекти : тези Міжнародної науково-практичної конференції (14–15 квітня 2011 р., м. Біла Церква) / за наук. редакцією В.В. Олійника, Н.І. Клокар, Л.М. Карамушки. В.В. Лапінського. – Біла Церква, 2011. – С. 197–199.
5. Карамушка Л.М. Позитивні та негативні вияви організаційного розвитку: відмінності між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – Част. 25. – С. 3–10.
6. Карамушка Л. Оценка персоналом особенностей организационного развития образовательных организаций / Л. Карамушка // Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика : [международный сборник научных трудов]. – Т. 6. – Ч. I. – Рига, 2010. – С. 61–70
7. Карамушка Л.М. Взаємозв'язок конкурентоздатності освітніх послуг та організаційного розвитку освітніх організацій / Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Т. 1. – Вип. 82 / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка ; гол. ред. Носко М.О. – Чернігів : ЧДПУ, 2010. – С. 213–216.
8. Карамушка Л.М. Взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та організаційним розвитком загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези I Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (29 червня – 2 липня 2011 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Кам'янець-Подільський, 2011. – С. 63–64.
9. Ковальчук О.С. Особливості прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку / О.С. Ковальчук // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я : тези доповідей XIX Міжнародної науково-практичної конференції (01–03 червня 2011 р., м. Харків). – Ч. III / за ред. проф. Товажнянського Л.Л. – Харків : НТУ «ХПІ», 2011. – С. 313.
10. Креденцер О.В. Взаємозв'язок між рівнем розвитку їх організації / О.В. Креденцер // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я : тези доповідей XIX Міжнародної науково-практичної конференції (01–03 червня 2011 р., м. Харків). – Ч. III / за ред. проф. Товажнянського Л.Л. – Харків : НТУ «ХПІ», 2011. – С. 316.
11. Терещенко К.В. Етнопсихологічні аспекти організаційного розвитку освітніх організацій / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – Частина 25. – С. 33–42.
12. Терещенко К.В. Етнопсихологічні чинники організаційного розвитку освітніх організацій / К.В. Терещенко // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я : тези доповідей XIX Міжнародної науково-практичної конференції (01–03 червня 2011 р., м. Харків). – Ч. III / за ред. проф. Товажнянського Л.Л. – Харків : НТУ «ХПІ», 2011. – С. 329.
13. Bondarchuk, O. Cognitive characteristics of heads of educational organizations as a factor of encouragement of organizational development / O. Bondarchuk // Psychological aspects of innovative changes in organization and organizational development (Ukrainian-Polish Workshop (24–26 October 2010, Kyiv, Ukraine) : programme, Book of Abstracts. – [editors: Liudmila Karamushka, Barbara Kozusznik]. – Kyiv : Interlink, 2010. – P. 18–19.
14. Karamushka, L.M. Correlations between secondary school managers' assessments of competitiveness of educational services and levels of organizational development / L.M. Karamushka, S.D. Maksymenko, O.A. Fil // Abstracts of 15-th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology (Maastricht, Nederland, May, 25–28, 2011). – Maastricht, 2011. – P.369.
15. Karamushka, L.M. Associations between managers' ethnopsychological characteristics and levels of organizational development of educational organizations / L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko // Abstracts of 15-th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology (Maastricht, Nederland, May, 25 – 28, 2011). – Maastricht, 2011. – P. 368.

16. Kredentser, O. Correlations between managers' gender and their readiness to risk and educational organizations development / O. Kredentser // Abstracts of 15-th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology (Maastricht, Nederland, May, 25–28, 2011). – Maastricht, 2011. – P. 367–368.
17. Psychological aspects of innovative changes in organization and organizational development (Ukrainian-Polish Workshop (24–26 October 2010, Kyiv, Ukraine) : programme, Book of Abstracts. – [editors: Liudmila Karamushka, Barbara Kożusznik]. – Kyiv : Interlink, 2010. – 128 p.

Directions, resources and conditions of organizational development: comparative analysis of educational organizations of traditional and innovative types

L.M. Karamushka

The article presents the results of the empirical investigation of main directions, resources and conditions of organizational development of educational organizations. The author discusses achievements and limitations of educational organizations' development as well as the role of psychological resources in organizational development. The reader will find a comparative analysis of organizational development of educational organizations of traditional and innovative types.

Key words: educational organizations; organizational development; directions, resources and conditions of organizational development; educational organizations of traditional and innovative types