

Креденцер О.В. Особливості підприємницької поведінки персоналу освітніх організацій та її взаємозв'язок з організаційним розвитком / 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. 36. – С. 187-192.

УДК 316.6 : 33

ОСОБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ

О.В. Креденцер

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

Статтю присвячено дослідженню підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій. Проаналізовано взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій та організаційним розвитком.

Ключові слова: психологія підприємницької поведінки, організаційний розвиток, освітні організації.

Стаття посвячена исследованию предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций. Проанализирована взаимосвязь между уровнем развития предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций и организационным развитием.

Ключевые слова: психология предпринимательского поведения, организационное развитие, образовательные организации.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливою характеристикою сучасних освітніх організацій є діяльність в умовах постійних соціально-економічних змін. Тому безперервний розвиток освітніх організацій є суттєвим чинником підвищення ефективності їх діяльності. У зв'язку із цим, важливою проблемою постає пошук психологічних факторів, що впливають на організаційний розвиток освітніх організацій.

Одним із важливих факторів, що сприяє організаційному розвитку є, на наш погляд, *підприємницька поведінка* персоналу освітніх організацій.

Слід зазначити, що окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги багатьох учених. Так, загальні концептуальні підходи щодо психології підприємництва були визначені західними (Р.Н. Брокгаус [26], Й. Шумпетер [24] та ін.), російськими (О.С. Дейнека [5], О.К. Зав'ялова [7], В.П. Позняков [16] та ін.) та українськими вченими (Л.М. Карамушка [17], С.Д. Максименко [13], В.В. Москаленко [14], Ю.Ф. Пачковський [15] та ін.). Певні аспекти проблеми формування підприємницької поведінки персоналу організацій були висвітлені в працях зарубіжних (І. Ансофф [1], Р.Д. Хізріч [21], Г. Пінчот, Е. Пінчот [28], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [25] та ін.) та російських (А.А. Карпунін [9], В.П. Позняков [16], С.Ф. Чурюмова [23] та ін.) дослідників. Разом із тим, проблема підприємницької поведінки менеджерів освіти, як чинника розвитку освітніх організацій, наскільки нам відомо, раніше не виступала предметом спеціальних наукових досліджень.

Мета дослідження – дослідити рівень розвитку підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій та її взаємозв'язок із організаційним розвитком.

Відповідно до сформульованої мети були поставлені наступні **завдання дослідження**:

1. На основі теоретичного аналізу проблеми визначити сутність, основні характеристики підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій та її роль в організаційному розвитку.
2. Проаналізувати рівень розвитку окремих характеристик та інтегрального показника підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій.
3. Дослідити наявність взаємозв'язку між підприємницькою поведінкою менеджерів освітніх організацій та організаційним розвитком.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

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

Для проведення дослідження використовувались такі **методи** дослідження:

- опитувальник О.В. Вдовіченко «Схильність до ризику в різних сферах діяльності» [3] – для дослідження ризикованості;
- опитувальник «Менеджер та перетворення» [18] – для дослідження інноваційності;
- методика самооцінки творчого потенціалу особистості [20] – для дослідження творчості;
- методика діагностики реалізації потреб у саморозвитку [20] – для діагностики прагнення до саморозвитку;
- шкала оцінки потреб в досягненнях [20] – для дослідження орієнтації на досягнення;
- опитувальник для діагностики самоактуалізації особистості (А.В. Лазукін в адаптації Н.Ф. Каліна) [20] – для діагностики автономності та гнучкості;

- опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг) у модифікації Л.М. Карамушки [8] – для визначення рівня організаційного розвитку.

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

Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики, спряжених таблиць, кореляційний аналіз.

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

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Роль підприємницької поведінки менеджерів у забезпеченні організаційного розвитку освітніх організацій

Для ефективної діяльності сучасних організацій 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 організації стає подібною до діяльності підприємців. Тому особливої актуальності сьогодні набуває інноваційний напрямок в організаційній та економічній психології – **психологія підприємницької поведінки персоналу організацій**, яка вивчає сутність, основні характеристики підприємницької поведінки менеджерів та персоналу організацій та чинники, що впливають на її формування.

Виявлення працівниками організацій характеристик підприємницької поведінки в сучасній теорії підприємництва отримало назву «*інтрапренерства*» (від англ. «intrapreneurship»), тобто «внутрішнє підприємництво» (на відміну від «entrepreneurship») [28]. Поняття інтрапренерства було введено в науковий обіг Г. Пінчотом у 1978 році. Під внутрішнім підприємництвом дослідник розуміє розвиток духу підприємництва всередині наявної організації [28].

Послідовники цієї позиції (М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [25]) також підкреслюють, що внутрішнє підприємництво – це вияв підприємницької поведінки всередині вже існуючої організації. Відповідно, внутрішній підприємець – це людина, яка ініціює і виявляє підприємницьку поведінку в межах діючої організації.

Багато фахівців (М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [25], Р.Д. Хізрич [27], Й. Шумпетер [24] та ін.) вказують на те, що підприємці та внутрішні підприємці мають багато спільних рис. Разом із тим, вони наголошують на тому, що існує декілька суттєвих відмінностей, серед яких можна назвати, насамперед, середовище та ступінь ризику, який базується на власності. Підприємці завжди діють у зовнішньому середовищі та ризикують власним капіталом, а внутрішні підприємці працюють у внутрішньоорганізаційному середовищі та ризикують тільки своєю кар'єрою [25].

Отже, базуючись на такому підході та спираючись на визначені нами раніше психологічні характеристики підприємництва, визначаємо, що **підприємницька поведінка менеджерів та персоналу організацій** – це особливий тип поведінки особистості, що здійснюється в рамках організації задля її інтересів та інтересів її клієнтів і характеризується сукупністю психологічних ознак, таких як: ризикованість, інноваційність, творчість, автономність, гнучкість, орієнтація на досягнення та прагнення до саморозвитку.

Слід зазначити, що внутрішнє підприємництво сьогодні є актуальним для всіх соціальних сфер, включаючи такі «некомерційні» сфери, як медицина, освіта, наука [4; 6; 9; 10; 11; 19; 22].

Отже, *підприємницька поведінка* персоналу освітніх організацій є одним із важливих факторів, що сприяє організаційному розвитку.

У цьому контексті, на нашу думку, можна говорити про те, що вияв підприємницької поведінки персоналом освітніх організацій – це процес, який, з одного боку, обумовлюється об'єктивною необхідністю здійснення організаційного розвитку та швидкою та ефективною реалізацією інновацій. З іншого боку, вияв підприємницької поведінки обумовлюється суб'єктивними потребами працівників освітніх організацій проявляти інноваційність, прагнути до саморозвитку та професійних досягнень, потребою в незалежній та творчій професійній діяльності.

Спираючись на аналіз наукової літератури з проблематики організаційного розвитку [1; 2; 8] та на власний теоретичний аналіз проблеми, нами було побудовано поетапну модель організаційного розвитку, в якій відображено роль та місце підприємницької поведінки персоналу організацій (див. *рис. 1*).

Як видно із *рис. 1*, підприємницька поведінка є, на нашу думку, по-перше, *важливим чинником*, що сприяє організаційному розвитку на стадіях його ініціації та вибору способів його реалізації. По-друге, вияв персоналом організації підприємницької поведінки є важливим *психологічним засобом* реалізації організаційного розвитку. І, по-третє, формування підприємницької поведінки персоналу організації є одним із *результатів* організаційного розвитку в контексті загального розвитку персоналу. Як наслідок, через позитивне сприйняття зусиль щодо організаційного розвитку, важливим результатом організаційного розвитку є формування *підприємницької свідомості* в персоналу організації.

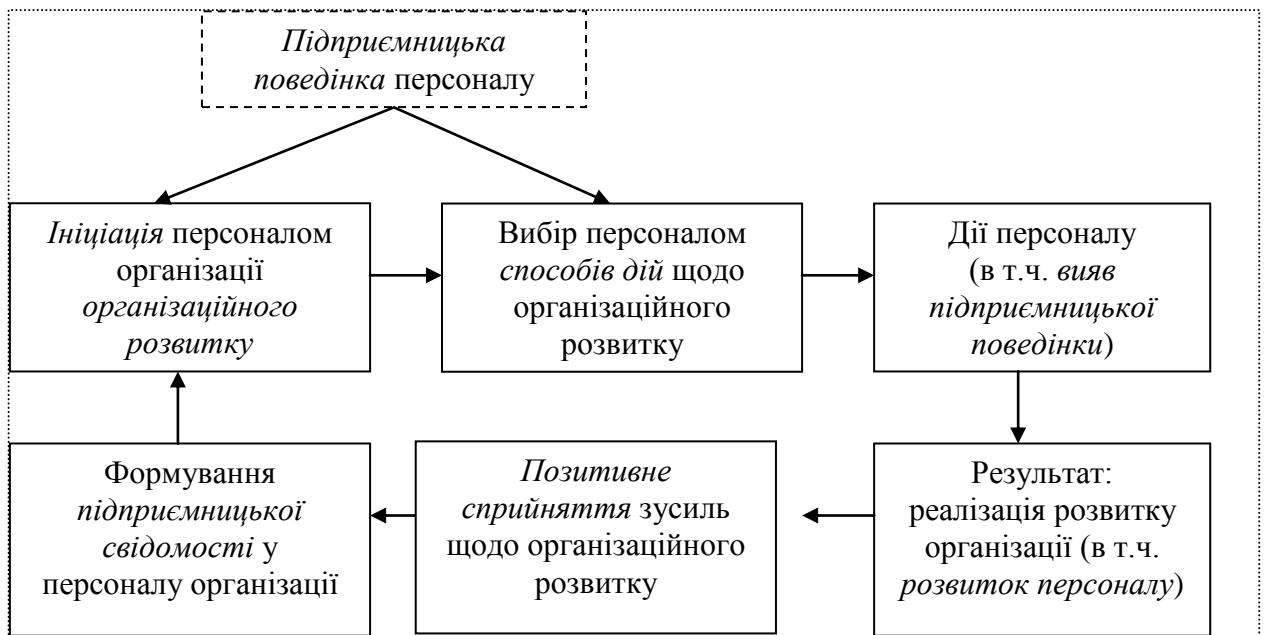


Рис. 1. Роль підприємницької поведінки персоналу в організаційному розвитку

2. Рівень розвитку підприємницької поведінки в менеджерів освітніх організацій

На виконання *другого завдання дослідження* за допомогою зазначених вище методик нами було визначено *рівень розвитку таких характеристик підприємницької поведінки в 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 в 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.

Таблиця 1

Рівень розвитку окремих характеристик та інтегрального показника підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій (у % від загальної кількості)

Показник	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
Підприємницька поведінка (інтегральний показник)	4,5	46,1	49,4

Базуючись на інтерпретації даних, відповідно до опитувальника О.В. Вдовіченко [3], 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 рівнем розвитку належать до людей, що обирають «золоту середину». Вони намагаються не робити необдуманих вчинків, але одночасно дивляться в майбутнє, продумуючи нові шляхи для реалізації своїх життєвих планів. 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 нові інноваційні заходи, реалізовувати ризиковані освітні проекти тощо.

Аналіз отриманих даних (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 говорити 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 свідчать, як, по-перше, про негативне ставлення у більшості менеджерів закладів освіти до інновацій 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 упровадження інноваційних перетворень в організації та чинників, що впливають на їх ефективність. Така ситуація може, на наш погляд, достатньо негативно позначатися 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» (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 близько 85,0% із опитаних менеджерів мають гуманітарну або природничу освіту, отримання якої, як правило, передбачає наявність у людини певного рівня творчої спрямованості. Разом із тим, можна стверджувати, що 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 відмічений 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 в такому разі не розуміється спрощено. Звичайно, що абсолютної незалежності в рамках діяльності освітньої організації досягнути неможливо. Сутність такої характеристики полягає в тому, що менеджери та персонал організацій виявляють 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 цьому 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 наступної характеристики – *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, яка більше орієнтується на процес навчання, ніж на отримання конкретних результатів діяльності окремого працівника або організації в цілому [6].

Лише одна із досліджуваних нами характеристик підприємницької поведінки в менеджерів освітніх організацій отримала високі показники. Так, характеристика *прагнення до саморозвитку* має високий рівень розвитку у 82,2% опитаних менеджерів. Отримані дані можна пояснити, на наш погляд, припущенням, 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 та активна розробка даної проблеми певною мірою можуть сприяти розвитку цієї характеристики саме в персоналі освітніх організацій [2].

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 у опитаних освітян має достатньо високий рівень розвитку.

Що стосується *інтегрального показника підприємницької поведінки* в цілому, то результати дослідження показали, що в половини (49,4%) менеджерів освітніх організацій підприємницька поведінка розвинута на низькому рівні. На середньому рівні розвитку підприємницька поведінка спостерігається у 46,1% опитаних. І лише у 4,5% опитаних освітян підприємницька поведінка має високий рівень розвитку. Тобто можна зробити висновок, що основна частина менеджерів освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької поведінки.

3. Взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій та організаційним розвитком

Для виконання *третього завдання* нами було проаналізовано взаємозв'язок між рівнем розвитку характеристик підприємницької поведінки в менеджерів освітніх організацій (*ризикованість, інноваційність, творчість, автономність, гнучкість, орієнтація на досягнення та прагнення до саморозвитку*) та рівнями організаційного розвитку (див. табл. 2). Окрім того, було визначено взаємозв'язок між рівнем розвитку інтегрального показника підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційного розвитку.

Розглянемо послідовно отримані результати (табл. 2).

Що стосується окремих характеристик, то результати, отримані за допомоги кореляційного аналізу, говорять про наявність статистично значущого взаємозв'язку, по-перше, між рівнем розвитку *ризикованості* в менеджерів освітніх організацій та організаційною зрілістю ($r=0,290$; $p<0,01$) та організаційним розвитком ($r=0,306$; $p<0,01$).

По-друге, аналіз даних показав, що існує статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку *інноваційності* в менеджерів освітніх організацій та організаційною зрілістю ($r=0,254$; $p<0,05$) та організаційним розвитком ($r=0,227$; $p<0,05$).

Таблиця 2

Взаємозв'язок між рівнем розвитку окремих характеристик та інтегративного показника підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій та рівнями організаційного розвитку (коефіцієнт кореляції (r_s))

Характеристика	Показники організаційного розвитку		
	Організаційна зрілість	Організаційна проблемність	Організаційний розвиток
Ризикованість	0,290**	-0,150	0,306**
Інноваційність	0,254*	-0,150	0,227*
Творчість	0,147	-0,023	0,171
Автономність	-0,084	0,114	-0,025
Гнучкість	-0,152	0,126	-0,118
Орієнтація на досягнення	0,194	-0,174	0,228*
Прагнення до саморозвитку	0,277**	-0,346**	0,271**
Підприємницька поведінка	0,228*	-0,215*	0,285**

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

По-третє, встановлений позитивний зв'язок між *орієнтацією на досягнення та організаційним розвитком* ($r=0,228$; $p<0,05$).

І, по-четверте, досить чутливим рівень організаційного розвитку виявився до *прагнення до саморозвитку*. Так, виявлено прямий зв'язок між прагненням до саморозвитку та організаційною зрілістю ($r=0,277$; $p<0,01$) та організаційним розвитком ($r=0,271$; $p<0,01$), а також зворотний зв'язок з організаційною проблемністю.

Тобто можна стверджувати, що зі збільшенням рівня розвитку ризикованості, інноваційності, орієнтації на досягнення та прагнення до саморозвитку в менеджерів освітніх організацій збільшується рівень організаційного розвитку.

Щодо *творчості*, то тут аналіз даних свідчить лише про наявність певної тенденції, яка також проявляється, насамперед, в тому, що зі збільшенням рівня розвитку цієї характеристики в менеджерів освітніх організацій збільшується рівень організаційної зрілості та організаційного розвитку в цілому.

Щодо інтегрального показника *підприємницької поведінки в цілому*, то, як бачимо із табл. 3, рівень організаційної зрілості ($r=0,228$; $p<0,05$) та організаційного розвитку ($r=0,285$; $p<0,01$) має прямий взаємозв'язок з рівнями розвитку підприємницької поведінки в менеджерів освітніх організацій. У свою чергу, рівень організаційної проблемності ($r=-0,215$; $p<0,05$) має зворотний взаємозв'язок із рівнями розвитку підприємницької поведінки в менеджерів освітніх організацій.

Отже, можна зробити висновок про те, що чим вищий рівень розвитку підприємницької поведінки в менеджерів освітніх організацій, тим вищий рівень організаційного розвитку в їх освітніх організаціях. І навпаки, в освітніх організаціях, де менеджери мають низький рівень розвитку підприємницької поведінки, організаційний розвиток знаходиться на проблемному рівні.

Проаналізуємо детальніше виявлений взаємозв'язок між підприємницькою поведінкою у менеджерів освітніх організацій та організаційним розвитком у процентному співвідношенні (за допомогою таблиць спряженості).

Таблиця 3

Взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької поведінки та рівнями організаційного розвитку (у % від загальної кількості)**

Рівні розвитку підприємницької поведінки	Рівні організаційного розвитку		
	Кризовий	Проблемний	Конструктивний
Низький рівень	34,1	54,5	11,4
Середній рівень	12,2	70,7	17,1
Високий рівень	25,0	0,0	75,0

** $p<0,01$

Як бачимо в табл. 3, 75,0% менеджерів освіти з високим рівнем розвитку підприємницької поведінки працюють в організаціях з конструктивним рівнем організаційного розвитку.

ВИСНОВКИ

1. Одним із актуальних та інноваційних напрямків в організаційній та економічній психології є *психологія підприємницької поведінки персоналу організацій*, яка вивчає сутність, основні характеристики підприємницької поведінки менеджерів та персоналу організацій та чинники, що впливають на її формування.

2. *Підприємницька поведінка менеджерів та персоналу організацій* – це особливий тип поведінки особистості, що здійснюється в рамках організації задля її інтересів та інтересів її клієнтів і характеризується сукупністю таких психологічних ознак, як: ризикованість, інноваційність, творчість, автономність, гнучкість, орієнтація на досягнення та прагнення до саморозвитку.

3. За більшістю характеристик підприємницької поведінки та за інтегральним показником менеджери освітніх організацій мають низький рівень розвитку.

4. Результати дослідження підтвердили припущення про те, що підприємницька поведінка менеджерів освіти є вагомим чинником організаційного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ансофф И. Стратегическое управление [Электронный ресурс] / И. Ансофф. – Режим доступа : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/>
2. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
3. Вдовіченко О.В. Схильність до ризику у різних сферах діяльності: Методика дослідження / О.В. Вдовіченко. – О. : Фенікс, 2007. – 32 с.
4. Грудзинский А.О. Университет как предпринимательская организация / А.О. Грудзинский // СоцИс. – № 4. – 2003. – С. 113–121.
5. Дейнека О.С. Экономическая психология: социально-политические проблемы / О.С. Дейнека. – СПб. : Изд-во С.-Петербурга. ун-та, 1999. – 240 с.
6. Даниленко Л.І. Інноваційний освітній менеджмент : [навч. посіб.] / Л.І. Даниленко. – К. : Главник, 2006. – 144 с.
7. Завьялова Е.К. Психология предпринимательства : [учеб. пособие] / Е.К. Завьялова, С.Т. Посохова. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2004. – 296 с.
8. 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. : А.С.К., 2010. – С. 196–208.
9. Карпуни А.А. Формирование предпринимательского стиля поведения некоммерческих организаций : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Карпуни Андрей Александрович. – СПб., 2005. – 164 с.
10. Кобзева Л.В. Предпринимательский университет: как университету встроиться в экономику в новом десятилетии [Электронный ресурс] / Л.В. Кобзева / Режим доступа : innclub.info/wp-content/uploads/.../kobzeva_56_обр_00_ИТР.doc
11. Константинов Г.Н. Что такое предпринимательский университет / Г.Н. Константинов, С.Р. Филонович // Вопросы образования. – № 1. – 2007. – С. 49–62.
12. 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.
13. Максименко С.Д. Психологія підприємницької діяльності / С.Д. Максименко // Філософська і соціологічна думка. – 1993. – № 5.
14. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В.В. Москаленко // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К. : Міленіум, 2003. – Вип. 11. – С. 17–20.
15. Пачковский Ю.Ф. Психология предпринимательства : [навч. посіб.] / Ю.Ф. Пачковский. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.
16. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей / В.П. Позняков. – М. : Изд-во Ин-та психологии РАН, 2001. – 240 с.
17. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНККОС, 2005. – 366 с.
18. Управление персоналом. Практикум: упражнения, тесты / [под ред. М.Н. Кулапова]. – М. : Экзамен, 2003. – 256 с.
19. Ушаков К.М. Слово в поддержку «функционирующих школ» / К.М. Ушаков // Директор школы. – №1. – 2002. – С. 24–26.
20. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин. – М., 2002. – С. 59–62.
21. Хизрич Р. Предпринимательство, Или как завести собственное дело и добиться успеха ; [пер. с англ.] / Р. Хизрич, М. Питерс. – М. : Прогресс, 1992. – 160 с.
22. Хомин О.В. Интеллектуальный капитал как интерспецифический ресурс интеллектуального предпринимательства / О.В. Хомин // Социальная экономика. – 2005. – № 3–4. – С. 107–115.
23. 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.
24. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
25. 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. – X. : Изд-во «Гуманитарный Центр», 2010. – 284 с.
26. Brockhaus, R.N. The psychology of the entrepreneur / R.N. Brockhaus // Encyclopedia of Entrepreneurship (ed. : C.A. Kent, D.L. Sexton, K.H. Vesper). – Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, 1982. – P. 39–57.
27. Hisrich, R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // American Psychologist. – № 45. – 1990. – С. 209–222.
Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>

DISTINCTIVE FEATURES OF ENTREPRENEURIAL BEHAVIORS OF PERSONNEL OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AND THEIR CORRELATIONS WITH ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

O.V. Kredentser

The article deals with entrepreneurial behaviors of educational organizations' managers. The author analyzes the relationships between the levels of development of entrepreneurial behaviors and levels of educational organizations' development.

Keywords: psychology of entrepreneurial behavior, organizational development, educational organization.