

Креденцер О.В. Підприємницька поведінка персоналу як чинник ефективного введення змін в освітніх організаціях / О.В. Креденцер // Соціально-психологічні чинники взаємодії суспільства та освіти: матеріали методологічного семінару НАПН України 17 листопада 2010 р.: [зб. матеріалів] / за ред. акад. С.Д. Максименка. – К.: Вид-во «Інтерпрес ЛТД», 2010. – С. 357-366.

Оксана Валеріївна Креденцер,
кандидат психологічних наук
м. Київ

Підприємницька поведінка персоналу як чинник ефективного введення змін в освітніх організаціях

Актуальність проблеми. Важливою характеристикою сучасних освітніх організацій є діяльність в умовах постійних соціально-економічних змін. Тому суттєвою умовою підвищення ефективності діяльності освітніх організацій в таких умовах, поряд з іншим, є розробка та впровадження в практику різного виду технологій, які б сприяли, з одного боку, підвищенню ефективності введення змін в освітні організації, адаптуватися до змін сучасного динамічного суспільства, а з іншого самим прогнозувати ці зміни.

Слід зазначити, що дослідження певних психологічних особливостей діяльності освітніх організацій в умовах соціально-економічних змін знайшли відображення в ряді публікацій відомих українських вчених-психологів О.І. Бондарчук, Л.М. Карамушки, В.М. Івкіна, О.А. Філь та ін.[1-4].

Однак дослідження вияву персоналом освітніх організацій підприємницької поведінки, як важливого чинника ефективного введення змін в освітніх організаціях, раніше, наскільки нам відомо, не виступало предметом наукового аналізу.

Підприємницька поведінка персоналу освітніх організацій – це такий тип організаційної поведінки, проявом якої є активне сприйняття персоналом організацій соціально-економічних змін, рішуче та цілеспрямоване введення змін, творча та смілива реалізація працівниками ризикованих інновацій, а також, завдяки високій професійній компетентності, безпосередня ініціація змін в освітній організації.

На нашу думку, виявлення підприємницької поведінки персоналом освітніх організацій - це двосторонній процес, який з *одного боку* обумовлюється *об'єктивною необхідністю* введенням різного типу змін в освітні організації (зміни, які пов'язані із виникненням нових видів освітніх послуг, зміни, які пов'язані з виникненням нових

напрямків діяльності освітньої організації, зміни, які мають відношення до організаційної структури організації, кадрові зміни тощо) та швидкою та ефективною реалізацією інновацій. З іншого боку, виявлення підприємницької поведінки обумовлюється суб'єктивними потребами працівників освітніх організацій виявляти цілеспрямованість та рішучість, у прагненні до саморозвитку та професійних досягнень, до ризику, потребою в незалежній та творчій професійній діяльності.

Виходячи із актуальності проблеми, її соціальної значущості та недостатньої наукової розробки, завданнями дослідження є:

1. Проаналізувати види змін в освітніх організаціях, для яких необхідно виявляти підприємницьку поведінку.
2. Виділити основні типи працівників освітніх організацій щодо необхідності вияву підприємницької поведінки в процесі введення різних видів змін.
3. Визначити взаємозв'язок між типами працівників освітніх організацій щодо необхідності вияву підприємницької поведінки в процесі введення різних видів змін та їх організаційно-професійними (сфера освіти, посада) характеристиками.

Методика та організація дослідження.

Для вирішення поставлених завдань дослідження використовувався методи опитування, математичної статистики (кластерний та факторний аналізи).

Для проведення опитування використовувалася *анкета*, розроблена автором, «*Підприємницька поведінка в організаціях*» [5].

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм *SPSS* (версія 13).

Дослідження проводилось в ряді освітніх системи середньої та вищої організацій *трьох регіонів* України – Центрального (м. Київ та Київська обл.), Східного (м. Полтава та Полтавська обл.), Західного (м. Кам'янець-Подільський та Хмельницька обл.). Окрім того, брали участь і представники деяких інших регіонів, які навчались на курсах в Університеті менеджменту освіти АПН України. Окрім названого інституту, в дослідженні брали участь слухачі підвищення кваліфікації Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів (м. Біла Церква), Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти), працівники Національного технічного університету України „КПІ” та Кам'янець-Подільського державного університету, а також ряду шкіл традиційного та нового типу м. Києва.

Всього в дослідженні прийняло участь 359 працівників освітніх організацій. Опитувані представляли *дві основні сфери освіти*: середню (66,7%) та вищу (34,3%). За посадою опитувані утворили дві основні групи: 31,1% склали керівники освітніх організацій, 68,9% – працівники освітніх організацій.

Дослідження проведене в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України «Психологічні умови ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін» (2005-2007 рр.) під науковим керівництвом д.п.н., професора Карамушки Л.М.

Результати дослідження.

1. Основні види змін в освітніх організаціях, для яких необхідно виявляти підприємницьку поведінку.

Що стосується видів змін в освітніх організаціях, для яких необхідно виявляти підприємницьку поведінку (*перше завдання дослідження*), то тут учасників дослідження просили відповісти на питання: „Для яких видів змін в організації необхідні, на Ваш погляд, характеристики підприємницької поведінки?”. Серед відповідей наводились такі види змін: „зміни, які пов’язані із створенням нових видів продукції”; „зміни, які пов’язані із виникненням нових сервісних послуг”; „зміни, які пов’язані з виникненням нових напрямків діяльності організації”; „зміни, які мають відношення до режиму діяльності”; „зміни, які мають відношення до зміни структури організації”; „зміни, які мають відношення до зміни керівництва”.

На основі *факторного аналізу* отриманих даних було виділено (по загальному масиву) **3 фактори** (охоплюють 72,2 % загальної дисперсії), які, на думку опитаних, відображають основні види змін в освітніх організаціях, для яких необхідно виявляти підприємницьку поведінку (див. табл. 1.):

- *1-й фактор* – „зміни, які пов’язані зі створенням нових видів продукції” (0,787), „зміни, які пов’язані з виникненням нових сервісних послуг” (0,775). Фактор охоплює 21,8 % загальної дисперсії.
- *2-й фактор* – „зміни, які мають відношення до режиму діяльності” (0,846), „зміни, які пов’язані з виникненням нових напрямків діяльності організації” (-0,717). Фактор охоплює 20,8 % загальної дисперсії.

- 3-й фактор – „зміни, які мають відношення до зміни структури організації” (0,704), „зміни, які мають відношення до зміни керівництва” (0,712). Фактор охоплює 19,6 % загальної дисперсії.

Таблиця 1.

Види змін, для яких необхідно, на думку персоналу освітніх організацій, виявляти підприємницьку поведінку (за результатами факторного аналізу)

Види змін	Фактори		
	1	2	3
Зміни, які пов'язані із створенням нових видів продукції	0,787		
Зміни, які пов'язані із виникненням нових сервісних послуг	0,775		
Зміни, які пов'язані з виникненням нових напрямків діяльності організації		-0,717	
Зміни, які мають відношення до режиму діяльності		0,846	
Зміни, які мають відношення до зміни структури організації			0,704
Зміни, які мають відношення до зміни керівництва			0,712

Щодо змісту даних факторів, то, на нашу думку, можна говорити про те, що 1-й фактор включає зміни, що стосуються перспективного розвитку діяльності освітньої організації, а 2-й та 3-й фактор – зміни, що стосуються здебільшого адміністративно-організаційних аспектів діяльності освітньої організації.

Слід зауважити, що 2-й фактор є двополюсним. На одному полюсі цього фактору знаходиться такий вид змін, як „зміни, які мають відношення до режиму діяльності”, а на другому полюсі – такий вид змін, як „зміни, які пов'язані з виникненням нових напрямків діяльності організації”

Аналіз кількісної вираженості складових (*по масиву в цілому*), які відносяться до кожного із факторів, показав, що найбільша частина працівників освітніх організацій (62,0 %) вважають, що підприємницька поведінка потрібна при введенні змін, які пов'язані з виникненням нових напрямків діяльності організації (див. табл. 2.). Введення інших видів змін, таких як ті, що мають відношення до режиму діяльності, або пов'язані із створенням нових видів продукції, зміною структури організації і керівництва, створенням нових послуг, на думку незначної кількості працівників освітніх організацій (21,1 %, 19,9 %, 18,1 %, 17,9 % та 12,5 % відповідно), потребує вияву підприємницької поведінки. Тому, на нашу думку, можна говорити про те, що ефективність введення таких видів змін в освітніх організаціях буде меншою. Цікавим, на наш погляд, фактом є

те, що на думку найменшої частки опитаних (12,5 %) підприємницьку поведінку потрібно проявляти при введенні змін, які мають відношення до зміни керівництва. Тобто, на нашу думку, можна припустити, що такий вид змін в більшості випадків не залежить від виявлення підприємницької поведінки працівників освітньої організації.

Таблиця 2.

**Види змін, для яких необхідно, на думку персоналу освітніх організацій, виявляти підприємницьку поведінку
(в % від загальної кількості опитаних)**

Види змін	По масиву в цілому		Середня освіта		Вища освіта	
	Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні
1-й фактор						
Зміни, які пов'язані із створенням нових видів продукції	19,9	80,1	12,6 ***	87,4 ***	32,8 ***	67,2 ***
Зміни, які пов'язані із виникненням нових сервісних послуг	17,9	82,1	13,6 **	86,4 **	25,4 **	74,6 **
2-й фактор						
Зміни, які пов'язані з виникненням нових напрямків діяльності організації	62,0	38,0	60,9	39,1	63,9	36,1
Зміни, які мають відношення до режиму діяльності	21,1	78,9	22,8	77,2	18,0	82,0
3-й фактор						
Зміни, які мають відношення до зміни структури організації	18,1	81,9	14,9 *	85,1 *	23,8 *	76,2 *
Зміни, які мають відношення до зміни керівництва	12,5	87,5	13,5	86,5	10,7	89,3

*- рівень статистичної значущості ($p < 0,05$)

** - рівень статистичної значущості ($p < 0,01$)

*** - рівень статистичної значущості ($p < 0,001$)

Порівняння отриманих даних середньої та вищої освіти (див. табл. 2.) показало наявність статистично значущого зв'язку за складовими 1-го фактору: зміни, які пов'язані із створенням нових видів продукції (12,6 % - в середній освіті та 32,8 % - у вищій) (на рівні $p < 0,001$), зміни, які пов'язані із виникненням нових сервісних послуг (13,6 % - в середній освіті та 25,4 % - у вищій) (на рівні $p < 0,01$). Також дослідження виявило взаємозв'язок (на рівні $p < 0,05$) за однією із складових 3-го фактору: зміни, які мають відношення до зміни структури організації (14,9 % - в середній освіті та 23,8 % - у вищій). Отже, працівники середньої освіти майже вдвічі менше проявляють

підприємницьку поведінку при введенні змін, що стосуються нових видів продукції та послуг, а також структури організації. Це, на нашу думку, можна пояснити тим, що вища освіта, працюючи в умовах більш жорсткої конкуренції, відповідно до вимог ринку має постійно змінювати та оновлювати сферу своїх послуг, виробництво товарів тощо, створювати відповідні нові структурні підрозділи.

2. Основні типи працівників освітніх організацій щодо необхідності вияву підприємницької поведінки в процесі введення різних видів змін.

На основі результатів факторного аналізу нами був проведений кластерний аналіз, що дозволило виділити *4 типи працівників освітніх організацій за необхідністю прояву підприємницької поведінки в процесі введення різних видів змін (друге завдання дослідження).*

Перший тип працівників освітніх організацій – це працівники, що належать до 1-го фактору і, частково, до 3-го фактору. Тобто це працівники, які вважають за необхідне виявляти підприємницьку поведінку для того, щоб почати надавати нові освітні послуги, розширити сферу їх надання тощо. А також, частково, для того, щоб створити (або ініціювати створення) нових підрозділів, відділів, груп організації та змінити керівництво. На нашу думку, можна опосередковано припустити, що працівники даного типу будуть намагатися проявляти підприємницьку поведінку при введенні такого виду змін. Тому працівники даного типу, на нашу думку, можуть ефективно працювати в проектних командах, які працюють над розробкою та створенням нових видів освітніх послуг (наприклад, надання послуг із вивчення іноземних мов, відкриття комп'ютерних курсів тощо); над впровадженням виробництва нових товарів (наприклад, видання книжок, журналів та іншої друкарської продукції). Також працівники даного типу можуть ефективно працювати в маркетингових відділах освітньої організації.

Другий тип працівників освітніх організацій – це працівники, що належать до 2-го фактору і, частково, до 1-го фактору. Тобто це працівники, які вважають за необхідне виявляти підприємницьку поведінку для того, щоб змінити режим діяльності в організації.

Третій тип працівників освітніх організацій – це працівники, які не ввійшли до жодного з означених факторів. Тобто це працівники, які вважають, що підприємницьку поведінку не потрібно виявляти для введення жодного з означених видів змін.

І четвертий тип працівників освітніх організацій – це працівники, що належать до 3-го фактору. Тобто це працівники, які вважають за необхідне виявляти підприємницьку поведінку для того, щоб змінювати (або ініціювати зміни) організаційну структуру освітньої організації та її керівництво.

Аналіз кількісних даних показав, що найбільш представленим типом серед освітян є третій тип (працівники, які вважають, що підприємницьку поведінку не потрібно проявляти для жодного з типів змін) (див. Рис. 1.).

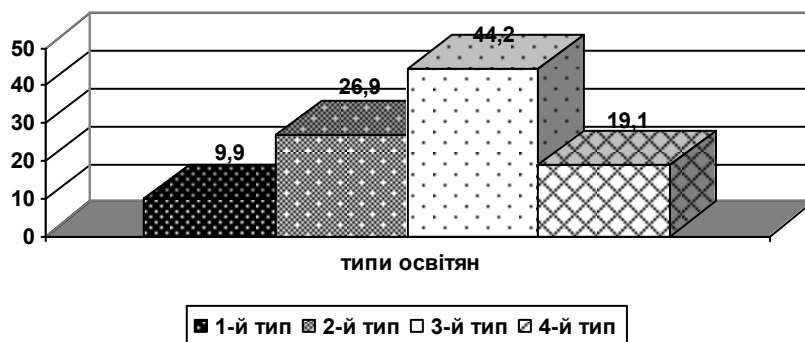


Рис. 1. Розподіл опитаних працівників освітніх організацій за типами щодо необхідності прояву підприємницької поведінки в процесі введення різних типів змін (в % від загальної кількості)

Отримані дані свідчать, на наш погляд, про певні проблеми у розумінні освітянами значення прояву підприємницької поведінки в процесі введення змін в освітніх організаціях. Те, що майже половина працівників освітніх організацій відносяться до третього типу, тобто вважають, що підприємницьку поведінку не потрібно проявляти для жодного з типів змін, може суттєво впливати на ефективність введення змін в освітніх організаціях.

3. Взаємозв'язок між типами працівників освітніх організацій щодо необхідності вияву підприємницької поведінки в процесі введення різних видів змін та їх організаційно-професійними (сфера освіти, посада) характеристиками.

Для вирішення *третього завдання* нами було виявлено взаємозв'язок між типами освітян за необхідністю прояву підприємницької поведінки в процесі введення різних видів змін та їх організаційно-професійними (сфера освіти, посада) характеристиками.

Дослідження виявило наявність статистично значущих відмінностей (на рівні $p < 0,001$) між типами освітян за ставленням до підприємницької поведінки в процесі введення різних типів змін та *сферою освіти*, де вони працюють (див. табл.3).

Як видно із табл.3, частка освітян, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку поведінку для змін, що пов'язані зі створенням нових видів продукції та сервісних послуг в системі вищої освіти майже в сім разів більше ніж в системі середньої освіти (3,3% в середній освіті проти 21,3 % у вищій освіті). Даний факт ще раз підтверджує, що середня освіта, порівняно з вищою, є більш „консервативною” і менш гнучкою та адаптивною до сучасних умов ринку освітніх послуг.

Таблиця 3.

Взаємозв'язок між типами освітян за ставленням до підприємницької поведінки в процесі введення різних типів змін та сферою освіти, де вони працюють (у % від загальної кількості опитаних)

Типи освітян	Сфера освіти	
	Середня освіта	Вища освіта
Працівники, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку поведінку для змін, що пов'язані зі створенням нових видів продукції та сервісних послуг	3,3	21,3
Працівники, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку поведінку для змін, що пов'язані з режимом діяльності	30,5	20,5
Працівники, які вважають, що підприємницьку поведінку не потрібно проявляти для жодного з типів змін	45,5	41,8
Працівники, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку поведінку для змін, які мають відношення до змін структури організації, та її керівництва	20,7	16,4

*** - рівень статистичної значущості ($p < 0,001$)

Разом з тим, частка освітян, що вважають за необхідне проявляти підприємницьку поведінку для змін, що пов'язані зі зміною режиму діяльності та організаційної структури, в системі середньої освіти, порівняно з вищою освітою, дещо переважає (30,5% в середній освіті проти 20,5% у вищій освіті та 20,7% в середній освіті проти 16,4% у вищій освіті відповідно).

На рівні даної вибірки також можна говорити про те, що спостерігається певний вплив посади персоналу освітніх організацій: керівники та працівники освітніх організацій дещо по-різному оцінюють значущість виявлення підприємницької поведінки в процесі введення різного типу змін. Так, наприклад, частка керівників, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку поведінку для змін, що пов'язані зі

створенням нових видів продукції та сервісних послуг (перший тип), становить 14,7%, а частка працівників – 8,2%. Тобто керівники при вирішенні так би мовити „стратегічних” змін (створення нових видів продукції та послуг) в більшій мірі орієнтовані виявляти підприємницьку поведінку, ніж працівники. В той же час, цікавим, на нашу думку, виявився той факт, що частка керівників, які вважають, що підприємницьку поведінку не потрібно проявляти для жодного з типів змін (третій тип), дещо більша, ніж частка працівників (46,3% проти 42,9%).

Висновки. На наш погляд, врахування визначених в дослідженні особливостей типів освітян за необхідністю прояву підприємницької поведінки в процесі введення різних видів змін дозволить підвищити ефективність введення змін в освітні організації.

Література:

1. Івкін В.М. Психологічні умови розвитку готовності менеджерів середньої освіти до управління змінами в освітніх організаціях // Актуальні проблеми психології. Т.1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Видавництво А.С.К., 2010. – Ч. 25. – С. 25-33.

2. Карамушка Л.М. Психологічні особливості введення змін в освітніх організаціях // 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.: Наук. світ, 2005, частина 16. – С. 43-49.

3. Карамушка Л.М., Філь О.А. Особливості діяльності команд по введенню змін в освітніх організаціях (на матеріалі системи середньої освіти) // 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.: Наук. світ, 2007, частина 19. – С. 8-15.

4. Креденцер О.В. Сутність підприємницької поведінки персоналу сучасних організацій та її роль в організаційному розвитку // 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.: Наук. світ, 2008, частина 21-22. – С. 85-92.

5. Технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій): Навчальний посібник / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Наук. світ, 2008. – 230 с.

У статті розглядається поняття підприємницької поведінки, представлено емпіричне дослідження оцінки необхідності вияву підприємницької поведінки в процесі введення різних видів змін.

Ключові слова: підприємництво, підприємницька поведінка, введення змін в освітніх організаціях.

В статье рассматривается понятие предпринимательского поведения, представлено эмпирическое исследование оценки необходимости проявления предпринимательского поведения в процессе введения разных видом изменений.

Ключевые слова: предпринимательство, предпринимательское поведение, введение изменений в образовательных учреждениях.

The article presents substance of entrepreneurship behavior, empirical research findings, types of entrepreneurs in education organization, etc.

Key-words: entrepreneurship, entrepreneurship behavior, education organization change-making.