

Креденцер О.В. Інноваційність як важлива психологічна характеристика підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій у контексті організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2010. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2010. – Ч. 27. – С. 70-78.

ІННОВАЦІЙНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ У КОНТЕКСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

О.В. Креденцер

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

Статтю присвячено емпіричному дослідженню інноваційності менеджерів освітніх організацій. Інноваційність (готовність особистості до інновацій, перетворень) розглядається як одна із основних психологічних характеристик суб'єкта підприємницької поведінки. Особливу увагу в статті приділено взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій менеджерів освітніх організацій та рівнем розвитку освітніх організацій. Також аналізується вплив статі, віку та стажу професійної діяльності менеджерів освітніх організацій на рівень розвитку готовності до інновацій та організаційний розвиток.

Ключові слова: підприємницька поведінка, інноваційність (готовність до інновацій, перетворень), організаційний розвиток, освітні організації.

Статья посвящена эмпирическому исследованию инновационности менеджеров образовательных организаций. Инновационность (готовность личности к инновациям, преобразованиям) рассматривается как одна из основных психологических характеристик субъекта предпринимательского поведения. Особое внимание в статье уделено взаимосвязи между уровнем развития готовности к инновациям менеджеров образовательных организаций и уровнем развития образовательных организаций. Также анализируется влияние пола, возраста и стажа профессиональной деятельности менеджеров образовательных организаций на уровень развития готовности к инновациям и организационное развитие.

Ключевые слова: предпринимательское поведение, инновационность (готовность к инновациям, преобразованиям), организационное развитие, образовательные организации.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасна система освіти, як і весь загальнодержавний устрій України, перебуває на етапі соціально-економічних, політичних, культурних перетворень та реформ. Реформування української економіки в руслі ринкових законів господарювання відбувається в усіх сферах соціально-економічної діяльності. Не є винятком і українська система освіти. Освітні організації, виступаючи на ринку освітніх послуг як окремі «ринкові одиниці», «виборюють» своє право на існування, доводять свою ринкову конкурентоспроможність. Тому для освітніх організацій постає актуальною проблема розробки та впровадження таких напрямів управлінської діяльності освітніх організацій, які будуть забезпечувати не тільки здатність швидко адаптуватись до мінливих зовнішніх умов, але й уміння проводити цілеспрямовані планові зміни та інновації. На наш погляд, у цьому контексті одним із важливих напрямків діяльності сучасних освітніх організацій є забезпечення їх організаційного розвитку.

Разом із тим, Л.М. Карамушка, аналізуючи діяльність вітчизняних освітніх організацій, вказує на те, що проблема організаційного розвитку в багатьох освітніх організаціях розв'язується стихійно, без чітко визначених підходів і моделей, без урахування психологічних чинників та умов, без реалізації спеціальних програм психологічної підготовки менеджерів та персоналу, що знижує ефективність діяльності освітніх організацій [3, 3].

Отже, вочевидь достатньо актуальними постають питання, пов'язані з визначенням психологічних чинників організаційного розвитку, які б забезпечували його максимальну успішність.

На наш погляд, *підприємницька поведінка* персоналу освітніх організацій є одним із важливих чинників, який сприяє організаційному розвитку в сучасних умовах розвитку економічних формацій.

Підприємницька поведінка, на нашу думку, є, 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. І, як наслідок, через позитивне сприйняття зусиль щодо організаційного розвитку важливим результатом організаційного розвитку є формування *підприємницького типу свідомості* у персоналу організації.

Висвітлення окремих аспектів проблеми підприємницької поведінки знайшло певне відображення в працях російських та українських (А.А. Карпунін, В.В. Москаленко, Ю. Ф. Пачковський, В. П. Позняков С.Ф. Чурюмова та ін.) [4; 8–10; 12].

Разом із тим, відсутні дослідження, пов'язані з розвитком підприємницької поведінки персоналу в контексті організаційного розвитку, зокрема на матеріалі вітчизняних освітніх організацій. Певні кроки в цьому напрямку були зроблені автором статті та висвітлені в попередніх публікаціях [5; 6].

Теоретичний аналіз проблеми [5] дозволяє говорити про те, що підприємницька поведінка менеджерів та персоналу організацій у процесі організаційного розвитку повинна бути *інноваційною*. Адже, за визначенням Л.М. Карамушки, організаційний розвиток 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 [3].

Під *інноваційною підприємницькою поведінкою менеджерів та персоналу освітніх організацій в контексті організаційного розвитку* ми розуміємо таку модель поведінки, яка пов'язана з новаторством, тобто зі створенням і продуктивним використанням нововведень (нових ідей, продукції тощо) за допомогою традиційних, але по-новому скомбінованих, або нових засобів праці, ресурсів, які дозволяють організації виконувати та ставити принципово нові (інноваційні) завдання.

Працівник з інноваційною підприємницькою поведінкою, на наш погляд, це професіонал, який постійно прагне вдосконалювати свою діяльність та діяльність своєї організації. Він генерує нові ідеї і впроваджує їх. Впроваджуючи інновації, такий працівник прагне запобігти стереотипізації в діяльності, задовольнити свої потреби в самореалізації, самовдосконаленні, забезпечити конкурентоздатність своїй організації на ринку. Його головний принцип діяльності – «Якщо бажаєш досягти успіху, треба на один крок бути попереду».

Виходячи із цієї моделі інноваційної підприємницької поведінки, однією із важливих психологічних характеристик її суб'єкта є його інноваційність. Слід зазначити, що в літературі можна зустріти декілька тлумачень поняття *інноваційності особистості*, наприклад, готовність або схильність до інновацій, перетворень, інноваційний потенціал особистості тощо. Залежно від контексту досліджень певні автори синонімізують або розрізняють ці поняття [7]. В нашому дослідженні, враховуючи те, що інноваційність особистості розглядається як одна зі складових характеристик підприємницької поведінки особистості, ми вважаємо за можливе використовувати ці терміни як синонімічні поняття та вживати «узагальнений» термін – «готовність до інновацій».

Отже, на наш погляд, *готовність до інновацій* – це інтегративна соціально-психологічна характеристика особистості, яка виражає здатність людини генерувати та впроваджувати в життя нововведення з вираженим «ефектом корисності» як для особистості, так і для організації та суспільства в цілому.

У процесі організаційного розвитку менеджери та персонал освітніх організацій з розвиненою готовністю до інновацій усвідомлено приймають рішення щодо створення та впровадження нових ідей, послуг, товарів тощо, мають високу мотивацію, достатньо знань, умінь та навичок, набір певних особистісних характеристик, які забезпечуватимуть ефективне виконання інноваційного процесу.

Готовність до інновацій менеджерів та персоналу освітніх організацій є важливою передумовою ефективної підприємницької поведінки, оскільки саме ця риса, насамперед, не дозволяє працівникам «топтатися» на місці, а спонукає їх йти вперед, постійно впроваджуючи у свою діяльність численні інновації.

Ю.Ф. Пачковський, розглядаючи інноваційність як одну із важливих психологічних ознак підприємницької діяльності, аналізує інноваційну поведінку підприємця [9]. Він вказує на те, що особливістю інноваційної поведінки є її відкритість перед об'єктивною реальністю, необмежена можливість розвитку нових способів взаємодії з нею. Набуття цієї активності пов'язане з виникненням і розвитком знарядь і засобів впливу людини на навколишню дійсність. Важливою ознакою інноваційної поведінки, на думку Ю.Ф. Пачковського, є її попередня продуманість. Після того як мету визначено, людина аналізує ситуацію, в якій їй доведеться діяти, і вибирає засоби досягнення мети, визначає послідовність своїх майбутніх дій. Так утворюється ідеальна схема діяльності, яка зумовлена, з одного боку, метою, а з іншого – ситуацією, в якій знаходиться суб'єкт діяльності [9, 82].

Слід зазначити, що психологічним дослідженням певних аспектів феномену готовності до інновацій, зокрема на матеріалі освітніх організацій, присвячено немало праць вітчизняних психологів (Л.М. Карамушка, В.М. Івкін, Н.М. Хмель та ін.) [1–3]. Разом із тим, аналізу готовності до інновацій як однієї із важливих характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій в процесі організаційного розвитку приділено, на наш погляд, недостатньо уваги.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробленості зазначеної проблеми, **завданнями** цієї статті є:

1. Дослідити рівень розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій, а також проаналізувати наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та їх статтю, віком та стажем роботи.

2. Визначити наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційного розвитку, а також проаналізувати цей взаємозв'язок у різних статевих та вікових групах.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

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

Для проведення дослідження використовувались методи опитування, тестування (опитувальник «Менеджер та перетворення» [11] та опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» у модифікації Л.М. Карамушки [2]).

Слід зазначити, що опитувальник «Менеджер та перетворення» спрямований на визначення обсягу знань, умінь, навичок та оцінку ставлення менеджерів організацій щодо принципів та механізмів проведення певних змін, перетворень, впровадження інновацій в організаціях. Тому, на наш погляд, у контексті нашого дослідження адекватно говорити про вимірювання *готовності менеджерів до перетворень, або інновацій*.

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 психологічних наук, професора Л.М. Карамушки.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Для вирішення **першого завдання** дослідження нами було проаналізовано *рівень готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій*.

Як свідчать дані табл. 1, більше ніж у половини менеджерів освітніх організацій рівень розвитку готовності до інновацій 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 готовності до інновацій. 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 у своїй професійній діяльності.

Таблиця 1

Рівень розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій (у % від загальної кількості)

Рівень	Загальна готовність до інновацій
Низький	55,6
Середній	42,2
Високий	2,2

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 упровадження. По-друге, відсутність у більшості респондентів високого рівня знань, умінь та навичок щодо технологій упровадження інноваційних перетворень в організації та чинників, що впливають на їх ефективність.

Виявлені в дослідженні тенденції є, на наш погляд, досить не втішними. Адже, як уже зазначалось, система освіти стоїть на шляху суцільного реформування, і, звісно, першими, хто повинен бути готовим до цих реформ, є керівники. На жаль, отримані дані говорять про протилежну тенденцію, що складає, на нашу думку, певну проблему в діяльності освітніх організацій.

У рамках виконання першого завдання нашого дослідження нами було визначено наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та їх статтю.

Так, кореляційний аналіз даних показав наявність статистично значущого взаємозв'язку (на рівні $p < 0,01$) між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та їх статтю (див. рис. 1).

Так, отримані дані говорять про те, що на високому рівні рівень розвитку готовності до інновацій представлений у 100% жінок-менеджерів порівняно з чоловіками-менеджерами. Іншими словами, жінки більшою мірою, ніж чоловіки, готові впроваджувати інноваційні зміни в свою професійну діяльність.



Рис. 1. Взаємозв'язок між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та статтю (у % від загальної кількості)

Отримані дані дещо перегукуються із даними, отриманими в дослідженні мотивації менеджерів освіти до управління змінами В.М. Івкіна [1]. За даними автора, жінки-менеджери в цілому випереджають чоловіків менеджерів щодо вияву «організаційних» мотивів до управління змінами в освітніх організаціях. Особливо значущої різниці цей факт набуває у віковій групі від 51 до 60 років.

У рамках виконання першого завдання нашого дослідження нами було визначено наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та їх віком та стажем діяльності.

Насамперед слід зазначити, що дослідження не виявило наявності статистично значущого взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та їх віком.

Разом із тим, отримані дані говорять про те, що існує зворотний взаємозв'язок (на рівні $p < 0,05$) між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та стажем їх діяльності (див. рис. 2).

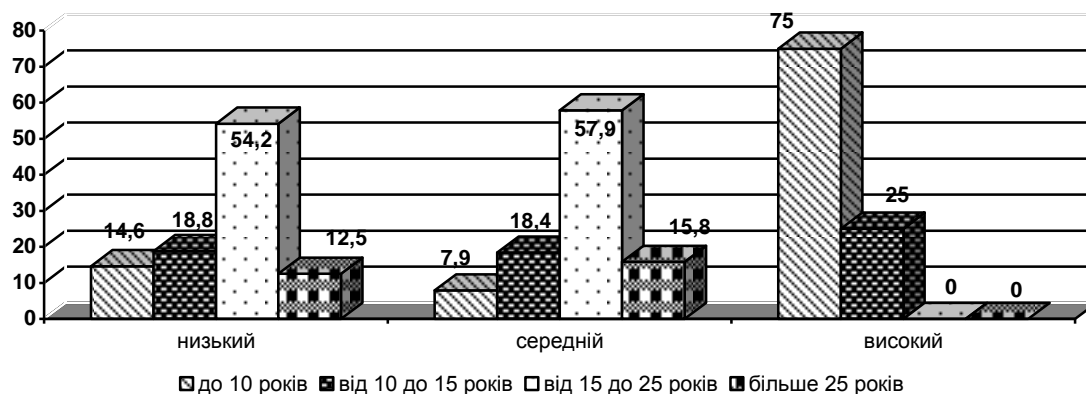


Рис. 2. Взаємозв'язок між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та стажем їх діяльності (у % від загальної кількості)

Так, дослідження виявило, на наш погляд, достатньо цікаві результати: зі збільшенням стажу професійної діяльності менеджерів освітніх організацій зменшується рівень їх готовності до інновацій. Так, високий рівень розвитку готовності до інновацій найбільшою мірою представлений у менеджерів освітніх організацій зі стажем роботи до 10 років та від 10 до 15 років (75% та 25% респондентів у кожній групі відповідно). Жоден із опитаних менеджерів-освітян зі стажем роботи більше ніж 15 років не отримав високих показників досліджуваної характеристики. Що стосується низького рівня розвитку готовності до інновацій, то тут найбільшою мірою представлена група освітян зі стажем роботи від 15 до 25 років (54,2%).

Отже, отримані результати свідчать про необхідність приділення більшої уваги проблемам розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій з урахуванням їх статі та стажу роботи.

2. Для вирішення другого завдання нашого дослідження нами було визначено наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційного розвитку.

Результати, отримані за допомоги кореляційного аналізу, говорять про наявність статистично значущого взаємозв'язку (на рівні $p < 0,01$) між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційного розвитку (див. табл. 2).

Таблиця 2

Взаємозв'язок між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційного розвитку (у % від загальної кількості)**

Рівень готовності до інновацій	Рівень організаційного розвитку		
	Кризовий	Проблемний	Конструктивний
Низький рівень	27,1	64,6	8,3
Середній рівень	21,1	57,9	21,1
Високий рівень	25,0	0,0	75,0

** $p < 0,01$

Як бачимо, спостерігається прямий кореляційний зв'язок між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційного розвитку. Тобто зі збільшенням рівня розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій збільшується рівень організаційного розвитку. Так, 27,1% освітян з низьким рівнем готовності до інновацій оцінюють рівень розвитку своїх освітніх організацій як «кризовий», а 64,6% опитаних – як «проблемний». Лише 8,3% освітян з низьким рівнем готовності до інновацій оцінили розвиток своїх освітніх організацій на «конструктивному» рівні. В той же час, 75% освітян з високим рівнем готовності до інновацій оцінюють рівень розвитку своїх освітніх організацій як «конструктивний».

Отже, виходячи із отриманих результатів, можна говорити про те, що рівень розвитку освітніх організацій залежить від рівня розвитку готовності до інновацій менеджерів цих організацій.

Нагадаємо, що, за Л.М. Карамушкою, «конструктивний» рівень організаційного розвитку – це такий рівень організаційного розвитку, при якому спостерігається високий рівень показника «організаційна зрілість» та низький рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» [2].

Тому для перевірки отриманих даних нами було проаналізовано також взаємозв'язок між *рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційної зрілості* (див. табл. 3).

Як бачимо, кореляційний аналіз також показує прямий статистично значущий взаємозв'язок (на рівні $p < 0,01$) між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційної зрілості. Слід зауважити, що дані із табл. 3 майже збігаються з даними табл. 2. Зі збільшенням рівня розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій збільшується рівень організаційної зрілості. Так, 35,4% освітян з низьким рівнем готовності до інновацій оцінюють рівень організаційної зрілості своїх освітніх організацій як «низький». В той же час, 75% освітян з високим рівнем готовності до інновацій та рівнем вище середнього оцінюють рівень організаційної зрілості як «високий».

Таблиця 3

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційної зрілості
(у % від загальної кількості)****

Рівень готовності до інновацій	Рівень організаційної зрілості		
	<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>
Низький рівень	35,4	56,3	8,3
Середній рівень	26,3	50,0	23,7
Високий рівень	25,0	0,0	75,0

** $p < 0,01$

Таким чином, менеджери освітніх організацій, які в умовах невизначеності, непередбачуваності результатів, а також в умовах настання непередбачуваних результатів готові ефективно, саморегульовано приймати рішення та діяти в умовах соціально-економічних змін, повною мірою впроваджувати нові інноваційні заходи, реалізовувати ризиковані освітні проекти, одночасно створюють у своїх організаціях такі умови, які сприяють розвитку організаційної зрілості. Тобто створюють сприятливі умови праці, демонструють демократичний стиль управління, налагоджують ефективне ділове спілкування, розробляють прозору систему оцінювання результатів роботи персоналу тощо.

Отже, спираючись на результати нашого дослідження, можна говорити про те, що високий рівень розвитку готовності до інновацій є одним із психологічних чинників забезпечення високого рівня організаційної зрілості та «конструктивного» рівня організаційного розвитку освітніх організацій.

Щодо взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій у керівників освітніх організацій різної статі та рівнем організаційного розвитку, то тут дисперсійний аналіз показав наявність відмінностей у рівні розвитку готовності до інновацій у чоловіків та жінок на «конструктивному» рівні організаційного розвитку (див. рис. 3).

Estimated Marginal Means of рівень схильності до перетворень, інновацій

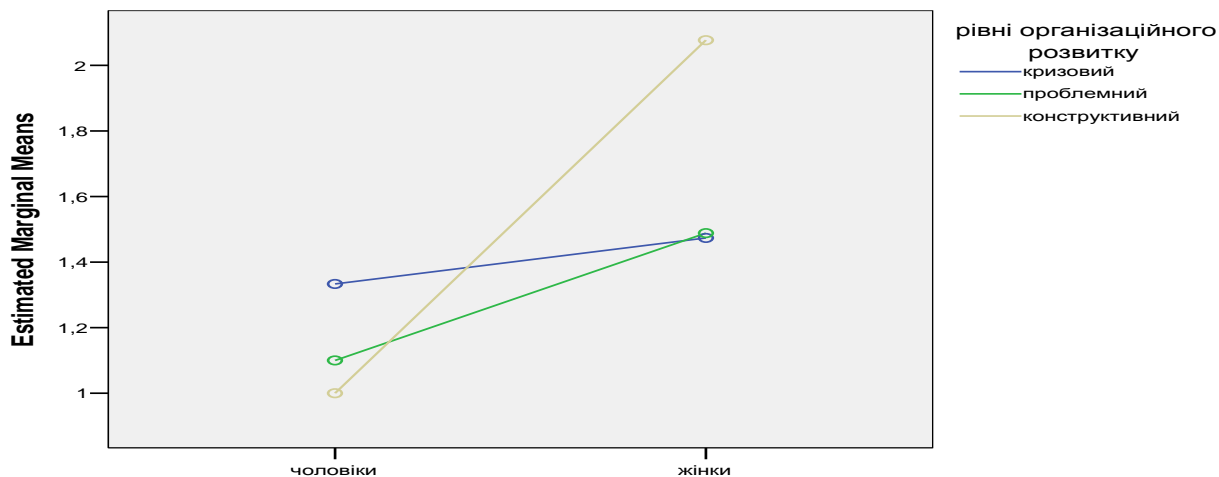


Рис. 3. Взаємозв'язок між рівнем розвитку готовності до інновацій та рівнем організаційного розвитку в менеджерів освітніх організацій різної статі (за результатами дисперсійного аналізу)

Із рис. 3 ми бачимо, що менеджери-жінки освітніх організацій з високим рівнем розвитку готовності до інновацій більшою мірою, ніж менеджери-чоловіки освітніх організацій, орієнтовані на «конструктивний» рівень розвитку своїх організацій.

Що стосується взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій у керівників освітніх організацій з різним стажем професійної діяльності та рівнем організаційного розвитку, то тут дисперсійний аналіз також показав наявність відмінностей у рівні розвитку готовності до інновацій у чоловіків та жінок на «конструктивному» рівні організаційного розвитку (див. рис. 4).

Estimated Marginal Means of рівень схильності до перетворень, інновацій

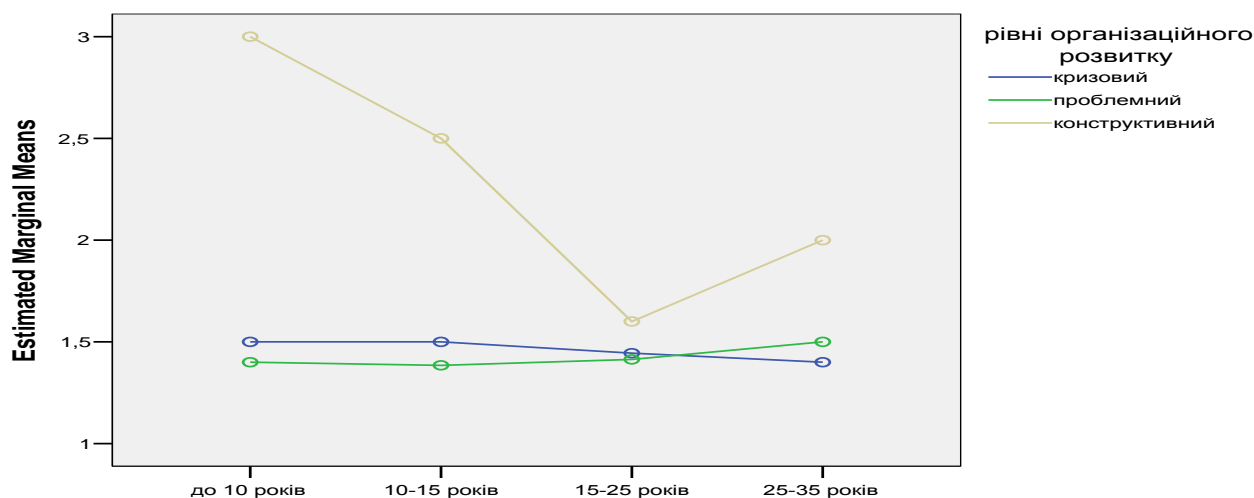


Рис. 4. Взаємозв'язок між рівнем розвитку готовності до інновацій та рівнем організаційного розвитку в менеджерів освітніх організацій з різним стажем професійної діяльності (за результатами дисперсійного аналізу)

Так, отримані дані говорять про те, що найбільший рівень розвитку готовності до інновацій спостерігається у менеджерів зі стажем діяльності до 10 років і (дещо менше) від 10 до 15 років та з «конструктивним» рівнем розвитку їх організацій. Тобто, на наш погляд, можна говорити про те, що керівники-«початківці» є менш консервативними, ніж керівники освітніх організацій з досвідом роботи, та більшою мірою орієнтовані на впровадження інновацій та на розвиток своїх організацій.

ВИСНОВКИ

1. Дослідження виявило недостатній рівень розвитку інноваційності (готовності до інновацій, перетворень) у менеджерів освітніх організацій.
2. Високий рівень розвитку готовності до інновацій більшою мірою представлений у жінок-менеджерів порівняно із чоловіками-менеджерами та у менеджерів з невеликим стажем професійної діяльності, ніж у керівників з більшим досвідом роботи.
3. Кореляційний аналіз показав наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку готовності до інновацій у менеджерів освітніх організацій та рівнем організаційного розвитку.
4. Високий рівень розвитку готовності до інновацій є одним із психологічних чинників забезпечення високого рівня організаційної зрілості та «конструктивного» рівня організаційного розвитку освітніх організацій.
5. Виявлені проблеми доводять, на наш погляд, необхідність впровадження спеціального соціально-психологічного навчання щодо розвитку підприємницької поведінки персоналу освітніх організацій, зокрема розвитку їх готовності до інновацій, через низку спецкурсів та тренінгових програм, з урахуванням визначених у дослідженні особливостей, пов'язаних з організаційним розвитком.

ЛІТЕРАТУРА

1. Івкін В.М. Формування психологічної готовності менеджерів середньої освіти до управління змінами в освітніх організаціях : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / В.М. Івкін. – К., 2010. – 21 с.
2. 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.]. – Том 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.
3. Карамушка Л.М. Позитивні та негативні вияви організаційного розвитку: відмінності між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 25–26 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – С. 3–10.
4. Карпунин А.А. Формирование предпринимательского стиля поведения некоммерческих организаций : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Карпунин Андрей Александрович. – СПб., 2005. – 164 с.
5. 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.]. – Том 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.
6. 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.]. – Том 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.
7. Власенко Ю.О. Психологический анализ инновационного потенциала личности : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Ю.О. Власенко. – Одеса, 2003. – 19 с.
8. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В.В. Москаленко // Актуальні проблеми психології. Том 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.
9. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : [навч. посіб.] / Ю.Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.
10. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей / В.П. Позняков. – М. : Изд-во Института психологии РАН, 2001. – 240 с.
11. Управление персоналом. Практикум: упражнения, тесты / [под ред. М.Н. Кулапова]. – М. : Изд-во «Экзамен», 2003. – 256 с.
12. 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.

Innovativeness as an important psychological feature of educational organization managers' entrepreneurial behavior in the context of organizational development

O.V. Kredentser

The article analyzes the results of the empirical investigation of educational organization managers' innovativeness (an individual's preparedness to introduce innovations, make transformations) which is considered to be a businessman's leading psychological characteristic. The author gives much attention to correlations between levels of managers' preparedness for innovations and (1) levels of educational organizations' development as well as (2) managers' gender, age and overall length of work.

Key-words: entrepreneurial behavior, innovativeness (preparedness for innovations, transformations), organizational development, educational organization.