

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА**

**КРЕДЕНЦЕР ОКСАНА ВАЛЕРІЇВНА**

УДК 159.944.07-026.12:[005.95:37

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ  
ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора  
психологічних наук



Київ – 2020

Дисертацією є рукопис

Роботу виконано в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України, лабораторія організаційної та соціальної психології.

**Науковий консультант** – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор **Карамушка Людмила Миколаївна**, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології.

**Офіційні опоненти:**

доктор психологічних наук **Корольчук Микола Степанович**, професор, Київський національний торговельно-економічний університет, кафедра психології, завідувач;

доктор психологічних наук **Власов Петро Костянтинович**, Інститут прикладної психології «Гуманітарний Центр», директор;

доктор психологічних наук, доцент **Брюховецька Олександра Вікторівна**, Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Навчально-науковий інститут менеджменту та психології, кафедра психології та особистісного розвитку, професор.

Захист відбудеться «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р. об 11 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.453.02 в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ–33, вул. Паньківська, 2.

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 01033, м. Київ–33, вул. Паньківська, 2.

Автореферат розіслано «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



Я. М. Омельченко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** У сучасних умовах економічного розвитку країни перед багатьма організаціями постає проблема пошуку ефективних інноваційних методів господарювання, що будуть сприяти підвищенню ефективності діяльності, конкурентоздатності та організаційному розвитку. Аналіз літератури та досвід розвинених країн показує, що одним із альтернативних підходів до організації та управління діяльності сучасних організацій є концепт «внутрішньоорганізаційного підприємництва», важливою психологічною складовою якого є підприємницька активність персоналу організацій. Отже, проблематика представленої дисертації є досить актуальним та інноваційним напрямом сучасної організаційної та економічної психології.

Разом із тим теоретичний аналіз наукової літератури показує, що, незважаючи на численні акценти щодо важливості психологічної складової розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва, фактично відсутні цілісні концептуальні психологічні дослідження з цього напрямку.

Ще менш дослідженим аспектом є проблема розвитку підприємницької активності персоналу організацій, зокрема освітніх.

Необхідність дослідження психологічних особливостей розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій зумовлена, на наш погляд, низкою протиріч між: по-перше, об'єктивною сутністю внутрішньоорганізаційного підприємництва, його системною структурою, значенням та функціями в освітніх організаціях та суб'єктивними уявленнями щодо цього питання в персоналу освітніх організацій, існуванням певних стереотипів, упереджених ставлень тощо; по-друге, об'єктивною значущістю підприємницької активності персоналу для діяльності освітніх організацій в умовах ринкової економіки та недостатньою вивченістю цієї проблеми психологічною наукою; по-третє, наявністю потреби у керівників та працівників освітніх організацій у наданні психологічної допомоги щодо розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та фактичною відсутністю такої допомоги.

Вирішення цих протиріч зумовлює вивчення важливої теоретико-методологічної *проблеми*, яка потребує розв'язання і полягає в аналізі психологічних основ підприємницької активності персоналу освітніх організацій як важливої психологічної складової внутрішньоорганізаційного підприємництва.

**Стан наукової розробленості проблеми.** Як свідчить аналіз наукової літератури, безпосередньо проблема психології розвитку підприємницької активності в освітніх організаціях не розроблялась. Разом із тим у наукових дослідженнях у галузях економіки, менеджменту, економічної та організаційної психології вивчались питання, що висвітлювали окремі аспекти зазначеної проблеми.

Так, поведінкові теорії підприємництва, в яких досліджувалась проблема підприємницької поведінки, її основні ознаки, предиктори та детермінанти аналізувались у роботах І. Акперова, І. Андрєєвої, І. Ансоффа, М. Базунової, В. Верховина, П. Власова, Ю. Ісакова, Л. Карамушки,

С. Максименка, В. Москаленко, Ю. Пачковського, Ю. Швалба, Й. Шумпетера, R. Hisrich та ін.

Внутрішньоорганізаційне підприємництво, його чинники, структура та функції досліджувались у роботах М. Бітцер, К.О. Бужимської, Р. Вундерер, Ю. Грудзевич, Л. Дрюкової, В. Захарченко, М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер, Е. Кірхлер, О. Іванової, М. Маслака, Г. Пінчота, О. Хмелевського, Н. Яценко, С. Carrier, T. Kising'u та ін.

Психологічні аспекти внутрішньоорганізаційного підприємництва були розглянуті у працях Ю. Авадені, Е. Жернова, А. Карпуніна, Е. Качанова, Е. Колчанова, В. Ларіонова, Е. Макарова, В. Негресва, П. Трішина, Е. Трошина, М. Ебнера та ін., D. Campbell, De Jong, S. Parker, S. Wenckers, M. Farrukh, C. Ying and S. Mansori, R. Hisrich, D. Holt, W. Rutherford, G. Chohessy, T. Kising'u та ін.

Аналіз діяльності освітніх організацій досить широко відображений у роботах вітчизняних вчених. Зокрема, досліджено психологічні чинники та умови психологічного забезпечення діяльності освітніх організацій (В. Бочелюк, Л. Ващенко, Л. Карамушка, К. Терещенко, А. Шевченко та ін.), психологічні особливості діяльності менеджерів (О. Бондарчук, О. Брюховецька, В. Вакуленко, А. Вознюк, В. Івкін, Л. Карамушка, Н. Коломінський та ін.) та персоналу (Л. Березовська, Т. Зайчикова, М. Корольчук, В. Корольчук, В. Лагодзінська, О. Радченко, К. Терещенко та ін.) освітніх організацій.

Що стосується внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях, то тут аналізувались лише окремі аспекти досліджуваної проблеми. Зокрема, значення психологічного ресурсу в розвитку цієї проблеми у закладах вищої освіти розглядалося в роботах А. Грудзинського, Л. Кобзевої, Г. Константінова, Е. Натенадзе, О. Романовського, В. Clark та ін. У закладах середньої освіти певні аспекти підприємницької активності розглядались такими дослідниками, як І. Мінковська, С. Смеричевська, К. Ушаков, М. Ебнер, Г. Франк та ін., J. Boon, M. Klink, J. Janssen, T. Kising'u, P. Kneale, M. Lăcătu, C. Lavaroni, D. Leisey, H. Wolpert-Gawron та ін.

Разом із тим психологічні основи розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій, наскільки нам відомо, не отримали належного відображення в літературі.

Відтак, потреба у розробленні цілісного, системного, методологічно виваженого організаційно-психологічного підходу до вивчення цієї проблеми зумовила вибір теми дисертаційного дослідження **«Психологічні основи підприємницької активності персоналу освітніх організацій»**.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідних тем лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» (державний реєстраційний номер 0108U0000292, 2008–2012 рр.), «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (державний реєстраційний номер 0113U002096, 2013–2015 рр.), «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку

організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (державний реєстраційний номер 0116U004811, 2016–2018 рр.).

Тему дисертації затверджено на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (протокол № 7 від 02.07.2012 р.) й узгоджено рішенням бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень у галузі педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 6 від 14.10.2012 р.).

**Об'єкт дослідження** – внутрішньоорганізаційне підприємництво.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості підприємницької активності персоналу освітніх організацій як психологічної складової внутрішньоорганізаційного підприємництва.

**Мета дослідження** – теоретико-експериментальне вивчення психологічних особливостей внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях, змісту та структури підприємницької активності персоналу освітніх організацій, її основних психологічних чинників та результатів, технології її розвитку.

**Основні гіпотези дослідження:**

1. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій є психологічною складовою внутрішньоорганізаційного підприємництва, має складну структуру особистісних характеристик: базові (ризикованість, інноваційність); операційні (творчість, незалежність); результативні (орієнтація на досягнення, цілеспрямованість, прагнення до саморозвитку) та відіграє особливо важливу роль у процесі введення змін в освітніх організаціях.

2. Існує зв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та такими психологічними чинниками: а) на рівні організації (система управління організацією); б) на рівні особистості (підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій).

3. Існує зв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та такими психологічними результатами: а) на рівні організації (організаційний розвиток, розвиток організаційної культури); б) на рівні особистості (підвищення задоволеності працею персоналу організацій).

4. Організаційно-психологічними умовами розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій є оволодіння персоналом освітніх організацій: знаннями щодо психології розвитку підприємницької активності; методами діагностики підприємницької активності; методами психологічного розвитку підприємницької активності. Забезпечити ці умови може технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій.

Відповідно до мети і гіпотез були поставлені такі **завдання дослідження:**

1. Визначити психологічні особливості внутрішньоорганізаційного підприємництва освітніх організацій, його структуру, умови, ресурси, функції, основні напрями та форми вияву, а також розкрити його роль в процесі реалізації концепції «Нова українська школа».

2. Обґрунтувати значення підприємницької активності персоналу освітніх організацій у системі внутрішньоорганізаційного підприємництва,

побудувати психологічну модель підприємницької активності персоналу освітніх організацій як психологічної складової внутрішньоорганізаційного підприємництва.

3. Визначити методичні основи дослідження та емпірично вивчити психологічні особливості розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях, його основні напрями, умови, ресурси та труднощі впровадження.

4. Дослідити рівні розвитку основних структурних характеристик підприємницької активності персоналу освітніх організацій, проаналізувати зв'язок з організаційно-професійними, соціально-демографічними характеристиками персоналу освітніх організацій та характеристиками освітніх організацій. Визначити значення підприємницької активності персоналу освітніх організацій у процесі введення змін в освітніх організаціях.

5. Емпірично дослідити психологічні чинники розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні організації (система управління організацією) та на рівні особистості (підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій).

6. Емпірично дослідити психологічні результати підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні організації (організаційний розвиток, розвиток організаційної культури) та на рівні особистості (підвищення задоволеності працею персоналу організацій).

7. Розробити та апробувати «Технологію психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності», яка може бути реалізована в рамках спецкурсу для інститутів післядипломної педагогічної освіти та програми тренінгів.

Автором розроблена **концепція дослідження** «Психологія підприємницької активності персоналу освітніх організацій», яка містить шість груп положень.

*Перша група положень* авторської концепції розкриває психологічну сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва, його основні складові, умови, ресурси та функції, висвітлює психологічні особливості внутрішньоорганізаційного підприємництва в сфері освіти, його специфічні функції та його роль в процесі реалізації концепції «Нова українська школа», зокрема для забезпечення розвитку підприємницької компетенції.

*Друга група положень* концепції обґрунтовує психологічну модель підприємницької активності персоналу освітніх організацій, яка включає основні психологічні характеристики підприємницької активності персоналу освітніх організацій, а саме: базові (ризикованість, інноваційність); операційні (творчість, незалежність); результативні (орієнтація на досягнення, цілеспрямованість, прагнення до саморозвитку).

Окрім того, модель включає психологічні чинники підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні організації (система управління організацією) та на рівні особистості (підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій) та психологічні результати підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні

організації (організаційний розвиток, розвиток організаційної культури) та на рівні особистості (підвищення задоволеності працею персоналу організацій).

*Третя група положень* концепції розкриває психологічні особливості розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях, його основні напрями та форми реалізації, з'ясовує умови, ресурси, ініціаторів та труднощі впровадження.

*Четверта група положень* концепції окреслює рівні розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій, розкриває зв'язок з організаційно-професійними, соціально-демографічними характеристиками персоналу освітніх організацій та характеристиками освітніх організацій. Окреслює значення підприємницької активності персоналу освітніх організацій в процесі введення змін в освітніх організаціях.

*П'ята група положень* обґрунтовує особливості рівня розвитку основних психологічних чинників (підприємницька самоефективність та система управління організацією) та їхній зв'язок з підприємницькою активністю персоналу освітніх організацій; розкриває особливості рівня розвитку основних психологічних результатів (задоволеність працею, організаційна культура та організаційний розвиток) та їх зв'язок з підприємницькою активністю персоналу освітніх організацій.

*Шоста група положень* відображає зміст, структуру та особливості впровадження технології психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності, яка може реалізовуватись у двох основних формах: у рамках спеціально розробленого авторського спецкурсу «Психологія підприємницької активності в освітніх організаціях» та за допомогою спеціальної програми тренінгів.

**Методологічна та теоретична база дослідження.** Основу дослідження складають фундаментальні положення системного підходу до становлення особистості (Б. Ананьєв, Б. Ломов, С. Максименко та ін.), загальні принципи психологічної науки (активності, детермінізму, відображення, єдності свідомості та діяльності, розвитку та ін.), принципи організації психологічного дослідження (Б. Ананьєв, Л. Бурлачук, Б. Ломов, С. Максименко та ін.).

В основу дослідження покладено концепцію психологічного забезпечення управління освітніми організаціями (Л. Карамушка); принципи аналізу діяльності сучасних організацій: розгляд організацій як відкритих систем (П. Анохін, Б. Ломов та ін.), гуманізації управління освітніми організаціями (Г. Балл, М. Боришевський, Л. Карамушка, В. Семиченко та ін.), постійного розвитку організації (О. Бондарчук, Л. Карамушка, С. Максименко, Т. Пітерс та ін.), урахування психологічних особливостей діяльності освітніх організацій в сучасних умовах (О. Бондарчук, О. Брюховецька, А. Вознюк, Л. Карамушка, П. Карстаньє, С. Максименко, В. Третьяченко, Ю. Швалб та ін.).

Основу аналізу внутрішньоорганізаційного підприємництва склали роботи, що розкривають психологічні особливості підприємницької діяльності (І. Акперов, І. Андрєєва, В. Верховин, П. Власов, Л. Карамушка, С. Максименко, Ю. Пачковський, Ю. Швалб, Й. Шумпетер та ін.),

підприємницької поведінки (І. Ансофф, М. Бабунова, В. Москаленко, Ю. Пачковський, R. Hisrich та ін.) та інтрапренерства (або внутрішнього підприємництва) (М. Бітцер, Р. Вундерер, Ю. Грудзевич, Л. Дрюкова, В. Захарченко, М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер, Е. Кірхлер, Г. Пінчот, О. Хмелевський, С. Carrier, Т. Kising'u та ін.)

Важливе значення для розуміння сутності підприємницької активності персоналу освітніх організацій та розробки її психологічної моделі мають праці А. Грудзинського, Л. Карамушки, Л. Кобзевої, І. Міньковської, О. Романовського, С. Смеричевської, К.М. Ушакова, М. Ебнера, Г. Франка та ін., J. Boon, M. Klink, J. Janssen, B. Clark, T. Kising'u, P. Kneale, M. Lăcătu, C. Lavaroni, D. Leisey, H. Wolpert-Gawron.

В основу технології психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності покладено технологічний підхід Л. Карамушки. Суттєву роль при розробці змісту тренінгових занять відіграли роботи, що досліджують зміст, методи та форми психологічної підготовки персоналу освітніх організацій (О. Бондарчук, О. Брюховецька, А. Вознюк, О. Винославська, Ю. Ємельянов, К. Камерон, Л. Карамушка, А. Кисельова, М. Корольчук, Р. Кочюнас, К. Терещенко, В. Чикер, В. Федорчук та ін.). Теоретико-методологічною основою для розробки технології виступили праці, що розкривають зміст практичної роботи психологів (А. Грись, О. Єлісеєв, С. Кузікова, Г. Марасанов, К. Мілютіна, В. Турбан, Н. Чепелева, Ю. Швалб, Т. Яценко та ін.).

**Організація дослідження.** Дослідно-експериментальна робота проводилася у чотири етапи впродовж 2010–2019 рр.

На *першому етапі* (2010–2011 рр.) здійснено теоретико-методологічний аналіз психологічних основ розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в організації; розроблено й обґрунтовано психологічну модель підприємницької активності персоналу освітніх організацій, виділено основні структурні характеристики підприємницької активності.

На *другому етапі* (2012–2015 рр.) реалізовано констатувальний етап емпіричного дослідження, спрямований на визначення особливостей розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва, рівня розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій; аналіз основних психологічних чинників та психологічних результатів підприємницької активності на рівні організації та на рівні особистості.

На *третьому етапі* (2016–2017 рр.) розроблено та впроваджено «Технологію психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності», проаналізовано її ефективність.

На *четвертому етапі* (2018–2019 рр.) узагальнено результати дослідження, представлено їх якісну інтерпретацію, підготовлено та видано монографію, підготовлено й оформлено текст дисертації.

**Методи дослідження.** Для перевірки гіпотез та вирішення поставлених завдань використані теоретичні, емпіричні та статистичні методи дослідження.

*Теоретичні методи* передбачали впорядкування та систематизацію знань про психологічні особливості внутрішньоорганізаційного



підприємництва, системний аналіз, узагальнення теоретико-методологічних підходів до проблеми, розробку та обґрунтування теоретичної психологічної моделі підприємницької активності персоналу освітніх організацій.

*Емпіричні методи* були використані на констатувальному етапі дослідження і включали методи психодіагностики (опитування, тестування). Зокрема, було використано ряд психодіагностичних методик для дослідження наступних параметрів дослідження:

- *форм, ресурсів та умов внутрішньоорганізаційного підприємництва, труднощів та потреб у його розвитку* – анкета «Внутрішньоорганізаційне підприємництво в освітніх організаціях: напрямки, ресурси, умови розвитку» (О. Креденцер);

- *підприємницької активності персоналу освітніх організацій* – «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)», «Шкала самооцінки інноваційних якостей особистості (Н. Лебедева, А. Татарко), «Схильність до ризику в різних сферах діяльності» (О. Вдовіченко), опитувальник «Менеджер та перетворення», «Методика самооцінки творчого потенціалу особистості», «Методика діагностики реалізації потреб в саморозвитку», «Потреба в досягненні мети» (Ю. Орлов), «Діагностика самоактуалізації особистості (А. Лазукін, адаптація Н. Калін);

- *оцінки значущості підприємницької активності персоналу освітніх організацій у процесі введення змін* – анкета «Оцінка значущості вияву підприємницької активності у персоналу освітніх організацій у процесі введення змін» (Л. Карамушка, О. Креденцер);

- *підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій* – «Шкала підприємницької самоефективності» (А. De Noble, адаптація О. Креденцер, І. Абдуллаєва);

- *психологічних складових системи управління освітньою організацією* – методика «Оцінка конкурентоздатності організації» (В. Розанов, модифікація Л. Карамушка, О. Креденцер);

- *організаційного розвитку освітніх організацій* – опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг, модифікація Л. Карамушка);

- *типів, рівнів та складових організаційної культури освітніх організацій* – методика «Оцінка рівня організаційної культури» (І. Ладанов), «Опитувальник на визначення схильності до типу організаційної культури» (Д. Коул);

- *рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій* – методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. Батаршева).

На формуальному етапі використовувалися методи активного соціально-психологічного навчання та розвитку, проблемно-пошукові методи психологічної роботи з персоналом («мозкові штурми», групові дискусії, аналіз ситуацій, психологічні практикуми, рольові ігри, індивідуальні творчі завдання та ін.).

*Статистичні методи:* в дослідженні використано методи математичної статистики й аналізу даних із застосуванням програми SPSS (версії 13.0; 22.0), описові статистики, спряжені таблиці, кореляційний

аналіз, факторний аналіз, кластерний аналіз, однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA), двофакторний дисперсійний аналіз.

**Експериментальною базою дослідження** виступили Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України (Навчально-науковий інститут менеджменту та психології і Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти), Київський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти, Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти. Загальний обсяг вибірки – 1215 працівників освітніх організацій із різних регіонів України. На констатувальному етапі у дослідженні взяли участь 1215 респондентів, на формуальному – 238 респондентів.

**Надійність і вірогідність результатів дослідження** забезпечувалися методологічною й теоретичною обґрунтованістю вихідних положень дисертаційного дослідження; експериментальною перевіркою гіпотез; репрезентативністю вибірки; кількісним та якісним аналізом отриманих результатів; статистичною оцінкою експериментальних даних.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що *вперше*: теоретично та емпірично проаналізовано психологічні особливості внутрішньоорганізаційного підприємництва освітніх організацій, в тому числі визначено його структуру, напрямки, ресурси, умови, функції; обґрунтовано доцільність впровадження внутрішньоорганізаційного підприємництва в сфері освіти, зокрема в період реалізації концепції «Нової української школи»; розроблено і обґрунтовано психологічну модель підприємницької активності персоналу освітніх організацій, психологічні характеристики підприємницької активності персоналу освітніх організацій; започатковано новий напрям в організаційній та економічній психології – психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва; досліджено внутрішньоорганізаційне підприємництво з урахуванням психології персоналу організації та організаційного середовища; визначено рівні розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та її диференційовані особливості у персоналу з різними організаційно-професійними, соціально-демографічними характеристиками та в різних організаціях; визначено психологічні чинники підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні організації (система управління організацією) та на рівні особистості (підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій); визначено психологічні результати підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні організації (організаційний розвиток, розвиток організаційної культури) та на рівні особистості (підвищення задоволеності працею персоналу організацій); розроблено і обґрунтовано технологію психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності.

*Поглиблено та розширено*: поняття про внутрішньоорганізаційне підприємництво, його психологічну сутність; уявлення про особливості внутрішньоорганізаційного підприємництва в різних соціально-економічних сферах, його вплив на підвищення ефективності діяльності організацій.

*Подальшого розвитку набуло:* визначення понять підприємницька поведінка, підприємницька активність; положення про психологічні засади управління освітніми організаціями в умовах соціальних трансформацій; технології психологічної підготовки персоналу освітніх організацій.

**Теоретичне значення результатів дослідження** полягає в тому, що *здійснено* цілісний системний аналіз психологічних основ розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій, який узагальнено в авторській концепції дослідження; *виокремлено* новий напрямок в організаційній та економічній психології – психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва; *здійснено* детальний аналіз психологічних складових внутрішньоорганізаційного підприємництва; *розроблено й обґрунтовано* психологічну модель підприємницької активності персоналу освітніх організацій у системі внутрішньоорганізаційного підприємництва; *проаналізовано* основні психологічні характеристики підприємницької активності персоналу освітніх організацій. У роботі також *доповнено й поглиблено* наукові уявлення про підприємницьку самоефективність, організаційну культуру, організаційний розвиток, задоволеність працею персоналу освітніх організацій.

**Практичне значення результатів дослідження.** *Розроблено* авторську анкету для аналізу психологічних особливостей розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях. Показано роль внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа». *Розроблено й апробовано* авторську «Технологію психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності», що включає спецкурс та програму тренінгів, які активно впроваджуються в процес професійної підготовки і післядипломної педагогічної освіти освітнього персоналу. Також результати дослідження можуть бути використані як навчально-методичний матеріал під час розроблення та викладання навчальних курсів «Економічна психологія», «Психологія підприємництва», «Організаційна психологія», «Психологія управління» для підготовки майбутнього персоналу та менеджерів організацій до вияву підприємницької активності в рамках організаційного середовища, до управління розвитком внутрішньоорганізаційного підприємництва; майбутніх психологів до роботи з персоналом організацій.

Окрім того, матеріали дослідження можуть бути використані для *психологічного забезпечення* діяльності сучасних освітніх організацій, зокрема, для організації діагностики психологічних особливостей розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва, рівня сформованості підприємницької активності у персоналу освітніх організацій; *розроблення* ефективних програм організаційно-психологічного супроводу студентів (слухачів) на різних етапах професійного становлення, спрямованих на розвиток підприємницької активності.

**Особистий внесок автора.** Розроблені автором наукові положення та отримані теоретичні, методологічні, методичні та емпіричні результати є самостійним внеском в розробку проблеми підприємницької активності персоналу освітніх організацій. В 4 опублікованих тезах, написаних у

співавторстві, доробок здобувача становить 50%. Розробки та ідеї, які належать співавторам, у дисертації не використовуються.

**Впровадження результатів дослідження.** Результати дослідження впроваджено у процес викладання навчальних курсів «Економічна психологія», «Організаційна психологія», «Психологія підприємництва», «Психологія управління», «Економічна культура» та тренінгових програм у закладах вищої освіти: Національної академії статистики, обліку та аудиту (довідка № 1179 від 28.11.2011 р.; довідка № 934 від 23.11.2016 р.; довідка № 431 від 19.06.2017 р.), Київському національному економічному університеті (довідка № 428/31-04 від 23.02.2015 р.), Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти (довідка № 01-02/87 від 08.06.2018 р.).

Результати дослідження впроваджено в закладах системи післядипломної педагогічної освіти в процесі підвищення кваліфікації персоналу освітніх організацій в рамках спецкурсів та тренінгових програм: Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (довідка № 18-04/89 від 17.10.2012 р.; довідка № 19-03/26 від 15.04.2019), Комунальному закладі Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти (довідка № 933 від 23.11.2018 р.).

Окрім того, результати дослідження впроваджено в процесі психологічної підготовки персоналу в діяльність окремих освітніх організацій: Комунальному комплексному позашкільному навчальному закладі «Київський міський будинок вчителя» (довідка № 419 від 16.02.2017 р.), Новосілівській загальноосвітній школі I–III ступенів Києво-Святошинської районної державної адміністрації Київської обл. (довідка № 55 від 23.06.2018 р.).

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення і результати дисертаційної роботи доповідалися автором у виступах на *профільних* всеукраїнських конгресах, науково-практичних конференціях та семінарах в *Україні*: I, II, III Всеукраїнських конгресах з організаційної та економічної психології (м. Кам'янець-Подільський, 2011 р., 2015 р., 2019 р.); VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII Міжнародних науково-практичних конференціях з організаційної та економічної психології (м. Луцьк, 2010 р., м. Алчевськ, 2012 р., м. Київ, 2013 р., м. Київ, 2014 р., м. Київ, 2016 р., м. Харків, 2017 р., м. Київ, 2018 р.); Першій зимовій школі з організаційної та економічної психології (смт. Славське, Львівська обл., січень 2019 р.).

Також результати доповідались на всеукраїнських конгресах, науково-практичних конференціях та семінарах в *Україні з різних напрямків психології*: Міжнародних науково-практичних конференціях «Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти» (м. Київ, 2010 р., 2011 р., 2013 р., 2016 р., 2017 р.); VI, VII, VIII, IX, XI, XII Міжнародних науково-практичних конференціях «Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми» (м. Київ, березень 2012 р., 2013 р., 2014 р., 2016 р., 2017 р., 2019 р.); Міжнародних науково-практичних конференціях «Соціалізація та ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства»

(м. Київ, листопад 2010 р., 2018 р.); Всеукраїнській науковій конференції «Перші сіверянські соціально-психологічні читання» (м. Чернігів, листопад 2010 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Генеза буття особистості» (м. Київ, грудень 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Інноваційні технології у професійному розвитку педагогічних працівників та керівників закладів освіти» (м. Біла Церква, квітень 2012 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Інновації як чинник суспільного розвитку: теорія і практика» (м. Суми, травень 2012 р.); III Всеукраїнському психологічному конгресі «Особистість у сучасному світі» (м. Київ, листопад 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Досвід України та країн Європейського Союзу у вирішенні актуальних проблем психології в сучасних соціально-політичних умовах» (м. Київ, грудень 2015 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Управління розвитком професійної освіти в сучасних умовах» (м. Київ, листопад 2016 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інноваційні технології в роботі практичного психолога» (м. Суми, червень 2017 р., 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегія підприємства: підприємницький контекст» (м. Київ, листопад 2017 р.); III Всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологічні координати розвитку особистості: реалії та перспективи» (м. Полтава, травень 2018 р.).

Матеріали досліджень представлялись на психологічних форумах *за кордоном*: на III Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи та можливості психології, бізнесу та соціальної роботи в сучасній Європі» (м. Рига, Латвія, травень 2012 р.); на XV, XIX Європейських конгресах з організаційної психології та психології праці (м. Маастрихт, Голландія, травень 2011 р., м. Турін, Італія, травень 2019 р.); 28th International Congress of Applied Psychology «From Crisis to Sustainable Well-Being» (Paris, France, July 2014); 14th European Congress of Psychology 'Linking Technology and Psychology: Feeding the Mind, Energy for Life' (Milan, Italy, July, 2015); III Польському конгресі з організаційної психології та психології праці (м. Люблін, Польща, травень 2018 р.).

Окрім того, основні положення і результати дослідження також доповідалися й обговорювалися на Методологічному семінарі Відділення психології, вікової фізіології та дефектології НАПН України (м. Київ, листопад 2010 р.); звітній сесії Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2014 р.), «Тижнях психології» Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2017–2019 рр.), засіданнях лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2010–2019 рр.).

Кандидатську дисертацію на тему «Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу» було захищено у 2009 році, спеціальність 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Її матеріали в тексті докторської дисертації не використовувалися.

**Публікації.** Результати дисертаційного дослідження представлено у 67 публікаціях автора: в 1-й індивідуальній монографії, розділах у 3 колективних монографіях, 15 статтях у наукових фахових виданнях,

включених до переліку, затвердженого МОН України, 10 статтях у наукових періодичних виданнях інших держав та виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних, 6 тезах доповідей на наукових зарубіжних конгресах та конференціях за кордоном та 32 тезах виступів на конференціях і конгресах в Україні.

**Структура і обсяг роботи.** Дисертація складається із вступу, шести розділів, висновків, додатків, а також списку використаних джерел, що налічує 548 найменувань, з них 71 – іноземною мовою. Загальний обсяг дисертації становить 563 сторінки, основний зміст викладено на 402 сторінках. Робота містить 64 таблиці (на 51 сторінці), 35 рисунків (на 19 сторінках), 6 додатків.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність проблеми дослідження та висвітлено сучасний стан її вивчення, визначено об'єкт, предмет та мету, сформульовано гіпотези, визначено основні завдання дослідження, розкрито теоретико-методологічні засади, описано методи й етапи дослідження, окреслено наукову новизну і практичне значення роботи, наведено дані про її апробацію, основні публікації автора та структуру дисертації.

**Перший розділ «Психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва як інноваційний напрямок організаційної та економічної психології»** присвячено визначенню психологічних особливостей концепту «внутрішньоорганізаційне підприємництво». Проаналізовано сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях, ресурси, умови, функції та основні напрямки. Показано роль внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа». Розкрито сутність та зміст психології внутрішньоорганізаційного підприємництва як інноваційного напрямку організаційної та економічної психології, визначено його об'єкт, предмет, завдання та тенденції розвитку.

На основі аналізу літератури показано, що поняття «*інтрапренерство*» (від англ. «intrapreneurship») введено М. Bitzer та G. Pinchot наприкінці 70-х років ХХ ст., під яким розумілося розвиток духу підприємництва всередині наявної організації.

З урахуванням наведених у літературі розробок (М. Дубініна, М. Ебнер, В. Томілов, О. Хмелевський, R. Hisrich, G. Lumpkin та ін.), обґрунтовано, що в контексті нашого дослідження більш адекватним сучасним соціально-науковим тенденціям є термін «*внутрішньоорганізаційне підприємництво*», сутність якого полягає у створенні умов в існуючій організації для прояву підприємницької активності персоналу, внаслідок чого відбувається продукування інноваційних підприємницьких ідей, їхня реалізація та створення нових продуктів/послуг/процесів та інших інновацій, з метою розвитку організації, підвищення ефективності її діяльності та конкурентоздатності.

Автором подано *структуру внутрішньоорганізаційного підприємництва*: підприємницька активність персоналу організацій (психологічна складова) та відповідні організаційні ресурси й умови

реалізації підприємницької активності (організаційно-менеджерська складова), які є взаємопов'язаними та взаємодоповнюваними. Відповідно зроблено висновок, що внутрішньоорганізаційне підприємництво базується на інтеграції підприємницької активності особистості, умов та ресурсів організації.

Підкреслено, що поряд із широким застосуванням концепту внутрішньоорганізаційного підприємництва в бізнес-структурах, на виробничих підприємствах та в комерційних організаціях, достатньо ефективного використання воно набуло й в інших сферах, зокрема, в неприбуткових організаціях (С. Деряга, А. Карпунін, С. Смерічевська).

Зазначено, що окремі аспекти проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва у сфері середньої освіти представлені в роботах таких учених, як: І. Мінковська, С. Смерічевська, К.М. Ушаков, М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер, J. Boon, J. Janssen, M. Lavaroni, M. Lăcătu, D. Leisey, M. Klink, T. Kising'u, P. Kneale та ін.

Так, М. Lavaroni, D. Leisey наголошують, що для ефективного функціонування освітніх організацій, зокрема шкіл, необхідна «нова модель функціонування», здатна «випустити підприємницький дух вчителя». Це сприятиме розробці програм, продуктів, послуг та/або технологій, які безпосередньо «підходять» до цілей та структури державних шкіл. Автори вводять поняття «edupreneurism» (внутрішньоорганізаційне підприємництво в освіті) та підкреслюють його значення для сфери освіти, яке полягає у підвищенні мотивації талановитих, ініціативних та активних учителів залишатися в професії та вдосконалювати навчальний процес. Також у зарубіжній практиці використовуються поняття «edupreneur» (educator – «освітянин» та entrepreneur – «підприємець») та «teacherpreneur» (teacher – «учитель» та entrepreneur – «підприємець»).

Автором дисертації визначено *сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх закладах освіти*, яка полягає в тому, що в навчальному закладі створюються умови для прояву підприємницької активності освітнього персоналу, внаслідок чого відбувається продукування інноваційних підприємницьких ідей, їх реалізація та створення нових освітніх продуктів/послуг/процесів та інших інновацій, з метою підвищення якості освіти, розвитку освітньої організації, підвищення ефективності її діяльності та конкурентоздатності, підвищення задоволеності працею та відданості персоналу освітньої організації.

Важливою специфічною особливістю внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх закладах освіти, на наш погляд, є те, що вона охоплює всіх учасників освітнього простору закладу (адміністрація навчального закладу, персонал, учні, батьки).

Окрім того, на основі загальних функцій внутрішньоорганізаційного підприємництва, нами виділено специфічні *функції внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх навчальних закладах*: 1) *економічні*: інноваційна (надання нових освітніх послуг, виробництво товарів, пов'язаних з освітньою діяльністю, відкриття нових напрямків діяльності, розробка нових проектів); ринкова (охоплення більшої частки ринку освітніх послуг (товарів), швидка реакція на зміну кон'юнктури

ринку, на зміни в освітній сфері); прибуткова (отримання додаткових прибутків та інших матеріальних ресурсів, що дозволять підвищити якість освіти); ресурсна (ефективне використання всіх ресурсів освітньої організації); 2) *організаційно-психологічні*: розвивальна (підвищення якості освіти та виховання, забезпечення організаційного розвитку, професійно-особистісного розвитку персоналу, розвитку організаційної культури); управлінська (підвищення якості управління, зниження плинності персоналу); мотивуюча (створення додаткових мотиваційних стимулів для всіх учасників освітнього простору); 3) *психологічні*: самореалізаційна (забезпечення самореалізації персоналу та учнів); інтеграційна (зближення управлінського, виконавчого персоналу, учнів та батьків); командна (сприяння розвитку командної роботи в організації із залученням всіх учасників освітнього простору); персональна (підвищення задоволеності роботою, сприяння підвищенню лояльності, відданості організації, розвиток підприємницьких компетенцій персоналу та учнів).

Виділено основні напрямки внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях: 1) *професійно-освітні*: додаткові освітні послуги, що надаються на платній основі; додаткові напрямки діяльності персоналу та учнів з виробництва товарів чи надання послуг з можливістю їх реалізації; інші види професійної діяльності, які можуть здійснюватись на громадських засадах, але сприяють формуванню іміджу, розвитку організації, підвищенню її конкурентоздатності; 2) *за суб'єктами освітньої діяльності*: напрямки для менеджерів та персоналу освітньої організації; напрямки, до яких залучені персонал освітньої організації та учні або (та) їхні батьки; 3) *за міжнародною діяльністю*: напрямки міжнародної активності, що здійснюються в Україні; напрямки міжнародної активності, що здійснюються за кордоном; 4) *громадсько-професійні*: напрями, пов'язані з діяльністю громадських об'єднань, волонтерською діяльністю тощо.

Аргументовано, що концепт «внутрішньоорганізаційного підприємництва» в закладах середньої освіти є досить актуальним та таким, що відповідає завданням концепції «Нової української школи» та сприяє її реалізації. Зокрема, це стосується розвитку однієї із ключових компетентностей – підприємницької, яка згідно з концепцією «Нової української школи» полягає в умінні генерувати нові ідеї й ініціативи та втілювати їх у життя з метою підвищення як власного соціального статусу та добробуту, так і розвитку суспільства і держави.

Автором започатковано інноваційний науково-прикладний напрям в організаційній та економічній психології – *психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва*, що вивчає закономірності психологічного забезпечення формування та розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва, психологічні особливості підприємницької активності персоналу організацій, визначає методи психологічної підготовки персоналу організацій до формування та розвитку підприємницької активності персоналу організацій. Виділено об'єкт (психологічне забезпечення внутрішньоорганізаційного підприємництва), предмет (зміст, структура та чинники підприємницької активності персоналу організацій), мету (дослідження психологічних особливостей,



закономірностей та технологій формування та розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва) та завдання психології внутрішньоорганізаційного підприємництва.

Підкреслено, що представлена робота виконана в рамках нового напрямку – психології внутрішньоорганізаційного підприємництва, що знайшло відображення в авторській концепції дослідження.

У другому розділі *«Підприємницька активність персоналу освітніх організацій як психологічна складова внутрішньоорганізаційного підприємництва»* висвітлюються теоретико-методологічні підходи до аналізу поняття «підприємницька активність» персоналу освітніх організацій як основної психологічної складової внутрішньоорганізаційного підприємництва. Розкрито сутність та основні структурні характеристики підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Представлено авторську психологічну модель підприємницької активності персоналу організацій.

Автором розроблено *психологічну модель підприємницької активності персоналу в системі внутрішньоорганізаційного підприємництва* (рис. 1).

Визначено, що під *підприємницькою активністю персоналу освітніх організацій* слід розуміти особливий тип ділової активності особистості, що здійснюється в рамках організації задля її інтересів та інтересів її клієнтів і характеризується наявністю в її суб'єкта таких психологічних характеристик: *базових* (ризикованість, інноваційність); *операційних* (творчість, незалежність); *результативних* (орієнтація на досягнення, саморозвиток, цілеспрямованість).

На основі узагальнення досліджень (І. Андрєєва, І. Ансофф, Ю. Пачковський, Й. Шумпетер, Р. Нісріч, М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер, Е. Кірхлер) визначено основні характеристики підприємницької активності персоналу організацій: *ризикованість* – це характеристика, яка дозволяє ефективно, саморегульовано приймати професійні рішення та діяти в умовах невизначеності, непередбачуваності результатів, неповноти інформації тощо, а також в умовах настання непередбачуваних результатів; *інноваційність* – це характеристика, яка виражає здатність людини генерувати та впроваджувати в життя нововведення за допомогою нових засобів праці, ресурсів, або традиційних, але по-новому скомбінованих, які дозволяють організації виконувати та ставити принципово нові (інноваційні) завдання з вираженим «ефектом корисності» як для особистості, так і для організації та суспільства в цілому; *творчість* розглядається, насамперед, як здатність проявляти нестандартний, неочікуваний, нетрадиційний підхід у професійній діяльності, можливість продукувати та реалізовувати креативні ідеї та шукати креативні шляхи вирішення професійних питань; *незалежність* – характеристика, що забезпечує здатність персоналу організації самостійно, без тиску приймати відповідні рішення та брати на себе відповідальність; *орієнтація на результат, саморозвиток та цілеспрямованість* – це характеристики, що забезпечують персоналу організації можливість ставити цілі (стратегічні та тактичні, що стосуються як розвитку організації, так і особистісного розвитку) та наполегливо досягати їх.

## ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО



**Рис. 1. Психологічна модель підприємницької активності персоналу освітніх організацій в системі внутрішньоорганізаційного підприємництва**

Окрім того, модель містить основні психологічні чинники та результати розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Щоб підкреслити організаційний та психологічний контекст розвитку підприємницької активності персоналу організацій, у запропонованій моделі виділено два рівні: рівень організації та рівень особистості. Отже, на підприємницьку активність персоналу впливають такі групи психологічних чинників: на рівні організації – психолого-організаційні складові системи управління організацією; на рівні особистості – підприємницька самоефективність. Основними психологічними результатами розвитку підприємницької активності є: на рівні організації – організаційний розвиток, організаційна культура; на рівні особистості – підвищення рівня задоволеності працею.

Згідно із запропонованою автором психологічною моделлю підприємницької активності персоналу освітніх організацій вагомим психологічним чинником розвитку підприємницької активності на рівні організації виокремлено *систему управління освітньою організацією* (D. Kuratko, R. Ireland, J. Covin, J. Hornsby, D. Holt, W. Rutherford, G. Chohessy), яка включає такі психолого-організаційні складові: урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації; рівень професіоналізму керівників організації; наявність партнерської взаємодії керівників та персоналу в організації; особливості групової взаємодії та групової динаміки в організації.

Одним із вагомих психологічних чинників на рівні персоналу виділено *підприємницьку самоефективність* (I. Абдуллаєва, A. Bandura, J. Kickul, N. Krueger, A. De Noble, O. Паламарчук, O. Романовський, R. Wood та ін.). Підприємницька самоефективність являє собою міру переконаності особистості у власній здатності виконувати необхідну роботу, вирішувати завдання, у володінні необхідними практиками для успішного досягнення мети внутрішньоорганізаційного підприємництва.

На рівні організації визначено такі психологічні результати розвитку підприємницької активності, як організаційний розвиток та організаційна культура. Розвиток системи внутрішньоорганізаційного підприємництва та вияв персоналом підприємницької активності сприяють *організаційному розвитку* (Н. Васильєва, Л. Карамушка, Т. Cummings), оскільки відбувається впровадження нових напрямків діяльності, розвитку особистісних ресурсів, оволодіння новими технологіями тощо.

Підкреслено, що розвиток підприємницької активності сприяє *підвищенню рівня організаційної культури та розвитку підприємницького типу організаційної культури*. Узагальнення існуючих підходів (Р. Акофф, Ю. Грудзевич, В. Захарченко, Д. Коул, К. Камерон та Р. Куїн, В. Томілов, Н. Тесакова) дозволило визначити, що підприємницький тип організаційної передбачає таку поведінку персоналу, яка має спільні ознаки з підприємницькою активністю. Окрім того, впровадження системи внутрішньоорганізаційного підприємництва та вияв персоналом підприємницької активності сприяють утворенню спільних цінностей,

укріпленню певних норм діяльності тощо, тобто можуть підвищувати рівень розвитку організаційної культури в цілому.

Аргументовано, що *задоволеність працею* є важливим психологічним результатом розвитку підприємницької активності персоналом організацій (Ф. Герцберг, Ю. Грудзевич, В. Захарченко) на рівні особистості. Додаткові шляхи самореалізації, самоактуалізації, посилена мотивація діяльності, які забезпечує підприємницька активність, сприяють підвищенню рівня задоволеності працею.

Розроблена авторська психологічна модель підприємницької активності персоналу в системі внутрішньоорганізаційного підприємництва покладена в основу емпіричного дослідження.

**Третій розділ «Емпіричне дослідження рівня розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій»** містить мету, завдання, методику та організацію емпіричного дослідження підприємницької активності персоналу освітніх організацій. У ньому представлено результати дослідження психологічних особливостей розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях. Проаналізовано рівень розвитку інтегрального показника підприємницької активності персоналу організацій та його структурних характеристик. Визначено особливості розвитку підприємницької активності в персоналу організацій з різними соціально-демографічними, освітньо-професійними характеристиками. Розкрито особливості оцінки значущості підприємницької активності персоналу освітніх організацій у процесі введення змін. Виділено основні типи працівників освітніх організацій щодо необхідності вияву підприємницької активності в процесі введення різних видів змін.

Емпіричне дослідження рівня розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій проводилось у *три етапи*.

На *першому етапі* аналізувались психологічні особливості розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях.

Аналіз актуальності та значущості проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях показав, що, по-перше, цій проблемі приділяється недостатня увага, по-друге, освітяни мають певні ускладнення щодо ідентифікації зазначеної проблеми. Так, результати опитування показали, що 72,0% освітян не мають власних напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва, і лише 28,0% вказали на їхню наявність. Разом із тим із тих, хто не має таких напрямків, більше половини опитаних виявили бажання мати додаткові напрямки внутрішньоорганізаційного підприємництва (21,3% зазначили, що дуже б хотіли, а 39,6% – скоріше хотіли б, ніж ні).

Проаналізовано представленість *основних напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва* в освітніх організаціях. Показано, що серед освітньо-професійних напрямків найбільше в освітніх організаціях представлені «традиційні» освітні послуги, що надаються поза навчальним планом. Серед них найбільш поширеними є гуртки (65,3%), тренінгові (53,4%) та семінарські (39,9%) заняття для учнів заняття. З іншого боку, можна констатувати певні обмеження щодо розвитку

внутрішньоорганізаційного підприємництва навіть за «традиційними» напрямками, адже, як мінімум, одна третина освітніх організацій їх взагалі не мають.

Серед напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва за різними суб'єктами діяльності найбільш проблемною зоною виявились такі форми, що стосуються підготовки учнів до здійснення підприємницької діяльності. 44,1% опитаних освітян вказали на те, що в їхніх організаціях не здійснюється така підготовка. Отже, майже в половині закладів учні не розвивають підприємницькі компетенції.

Виявлено, що найменш представленими в освітніх організаціях є міжнародні напрямки внутрішньоорганізаційного підприємництва. Зокрема, це стосується напрямків міжнародної активності, що здійснюються за кордоном: участь у міжнародних освітніх форумах (24,1%), участь у міжнародних об'єднаннях (22,9%), обмін школярами та вчителями (18,9%).

Аналізуючи *ініціаторів, ресурси, умови та труднощі* впровадження внутрішньоорганізаційного підприємництва, встановлено низку тенденцій. По-перше, позитивним є той факт, що ініціатором впровадження внутрішньоорганізаційного підприємництва, здебільшого, виступає колективний суб'єкт управління – управлінська команда (48,1%). Ресурсним фактором є досить низький показник ініціації та участі у розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва основних клієнтів освітніх організацій – батьків та учнів. Як уже зазначалось, у контексті концепції «Нової української школи» участь у внутрішньоорганізаційному підприємстві батьків, а головне, учнів освітніх організацій є важливим напрямком розвитку освітніх організацій. По-друге, показано, що серед ресурсів розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва найбільшу оцінку отримали організаційні ресурси (8,16 бала), далі – психологічні ресурси (7,15 бала) і найменший бал отримали правові та фінансові ресурси (5,96 та 5,43 бала відповідно). По-третє, результати показали, що персонал освітніх організацій значно недооцінює психологічні умови впровадження внутрішньоорганізаційного підприємства. По-четверте, враховуючи зазначені труднощі реалізації внутрішньоорганізаційного підприємства, можемо говорити про те, що персонал освітніх організацій потребує спеціальної підготовки щодо впровадження внутрішньоорганізаційного підприємства, яка повинна відбуватись комплексно та включати економіко-правові, організаційно-менеджерські та психологічні умови підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємства.

*На другому етапі* емпіричного дослідження проаналізовано особливості розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. З'ясовано, що найбільший рівень розвитку мають такі характеристики підприємницької активності, як цілеспрямованість (46,6% опитаних мають високий рівень розвитку) та інноваційність (33,9% опитаних мають високий рівень розвитку). За іншими характеристиками кількість респондентів з високим рівнем розвитку значно менша: потреба в досягненнях (подальшому розвитку) (0,3%), незалежність (3,1%),

ризикованість (3,4%), творчість (4,8%). *Інтегральний показник підприємницької активності* розвинутий лише у 21,8% на високому рівні розвитку, у 48,2% – на середньому рівні, у 30,0% працівників освітніх організацій – на низькому рівні. Отже, в цілому спостерігається недостатній рівень розвитку як окремих характеристик, так і загального показника підприємницької активності.

Також за допомогою кореляційного аналізу проаналізовано зв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та їхніми організаційно-професійними (посадово-кваліфікаційними та освітньо-стажевими), соціально-демографічними характеристиками та характеристиками освітніх організацій.

Доведено, що найвищий рівень творчості виявляють молоді працівники освітніх організацій ( $r_s = -0,176$ ;  $p < 0,01$ ) з меншою кваліфікаційною категорією ( $r_s = -0,139$ ;  $p < 0,05$ ) та з невеликим стажем роботи, а також ті, які недавно працюють на займаній посаді ( $r_s = -0,170$ ;  $p < 0,05$  та  $r_s = 0,118$ ;  $p < 0,05$  відповідно). В освітян з гуманітарною освітою рівень розвитку потреби в досягненнях (подальшому розвитку) менший, ніж у тих, хто має технічно-економічну та природничу освіту ( $r_s = 0,159$ ;  $p < 0,05$ ).

Окрім того, встановлено, що стаж роботи на посаді «негативно» корелює і з рівнем розвитку підприємницької активності в цілому ( $r_s = -0,132$ ;  $p < 0,05$ ). Спостерігається найвищий рівень розвитку цього показника у працівників, які тільки прийшли на посаду (до 3 років).

Що стосується організаційних характеристик, то отримані дані свідчать про те, що існує зворотний статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку цілеспрямованості та рішучості ( $r_s = -0,123$ ;  $p < 0,05$ ), підприємницькою активністю ( $r_s = -0,108$ ;  $p < 0,05$ ) та кількістю осіб, які працюють в організації. Окрім того, вияв цілеспрямованості та рішучості позитивно корелює і з місцем розташування освітньої організації ( $r_s = 0,130$ ;  $p < 0,05$ ). Це проявляється в тому, що в персоналу освітніх організацій, які розташовані в містах, рівень розвитку цієї характеристики вищий, ніж в персоналу освітніх організацій, які розташовані в селах. Також результати дослідження показали, що на рівень розвитку ризикованості, цілеспрямованості та рішучості та загального показника підприємницької активності на рівні статистичної значущості впливає тип освітньої організації ( $r_s = 0,188$ ;  $p < 0,01$ ). В інноваційних організаціях рівень розвитку зазначених показників вищий, ніж у традиційних.

*Третій етап* дослідження полягав у аналізі особливостей оцінки значущості підприємницької активності персоналу освітніх організацій у процесі введення змін.

Визначено, що персонал освітніх організацій значно недооцінює значення вияву в процесі введення змін таких характеристик підприємницької активності, як «незалежність», «творчість», «ризикованість». Окрім того, недостатньо оцінює значення вияву в процесі введення змін таких характеристик підприємницької активності, як «цілеспрямованість» та «потреба в досягненнях (подальшому розвитку)».

На основі факторного аналізу отриманих даних було виділено (по загальному масиву) 3 фактори, які, на думку опитаних, відображають основні види змін в освітніх організаціях, для яких необхідно виявляти підприємницьку активність: *1-й фактор* – «зміни, які пов'язані зі створенням нових видів продукції», «зміни, які пов'язані з виникненням нових сервісних послуг»; *2-й фактор* – «зміни, які стосуються режиму діяльності», «зміни, які пов'язані з виникненням нових напрямів діяльності організації»; *3-й фактор* – «зміни, які стосуються зміни структури організації», «зміни, які стосуються зміни керівництва». Найбільша частина освітян (62,0%) вважають, що підприємницька активність потрібна при введенні змін, які пов'язані з виникненням нових напрямів діяльності організації. На думку найменшої частки опитаних (12,5%), підприємницьку активність потрібно проявляти при введенні змін, які стосуються зміни керівництва.

Кластерний аналіз дозволив виділити 4 типи освітян за необхідністю прояву підприємницької активності в процесі введення різних видів змін: *перший тип освітян* – це працівники, які вважають, що підприємницьку активність не потрібно проявляти для жодного з типів змін (44,4%); *другий тип освітян* – це працівники, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку активність для змін, що пов'язані зі створенням нових видів продукції та сервісних послуг (9,9%); *третій тип освітян* – це працівники, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку активність для змін, що пов'язані з режимом діяльності (26,9%); *четвертий тип освітян* – це працівники, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку активність для змін, які стосуються змін структури організації та її керівництва (19,1%). Те, що майже половина освітян належить до третього типу, тобто вважають, що підприємницьку активність не потрібно проявляти для жодного з типів змін, може суттєво впливати на ефективність введення змін в освітніх організаціях.

Отримані емпіричні дані показали наявність низки проблем у розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях, недостатнього рівня розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та низької оцінки ними значущості підприємницької активності в процесі введення змін в освітніх організаціях. Означені проблеми були враховані при розробці Технології психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності.

**У четвертому розділі «Емпіричне дослідження психологічних чинників розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій»** емпірично визначено основні психологічні чинники розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Проаналізовано підприємницьку самоефективність як важливий психологічний чинник розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні особистості. Визначено особливості її розвитку та зв'язок із підприємницькою активністю персоналу освітніх організацій. Проаналізовано систему управління як важливий психологічний чинник розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні

організації. Розкрито рівень розвитку основних її психологічних складових та зв'язок з підприємницькою активністю персоналу освітніх організацій.

Визначено, що серед показників *підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій* найбільший рівень розвитку має показник «визначення ключової мети» (43,0% респондентів мають високий рівень). Достатньо високий рівень розвитку має також показник «створення важливих людських ресурсів» (високий рівень розвитку мають 27,1% освітян). Отже, персонал освітніх організацій має достатню впевненість у можливості визначити важливі цілі діяльності та підібрати необхідні людські ресурси для їхнього досягнення. Достатньо низький рівень розвитку отримали показники «розробка нових продуктів та ринкових можливостей» та «створення інвесторських відносин» (лише у 8,6% та 5,7% респондентів, відповідно, спостерігається високий рівень розвитку цих показників). Отримані дані є цілком логічними, адже підтверджують той факт, що такі «нетрадиційні» для вітчизняної освіти напрямки діяльності мають недостатній рівень розвитку. Що стосується *загального показника підприємницької самоефективності*, то тут результати дослідження показали, що лише 8,6% опитаних мають високий рівень розвитку. Тобто загалом рівень розвитку підприємницької самоефективності представлений на середньому рівні і потребує, на наш погляд, подальшого розвитку.

Встановлено статистично значущий зв'язок між *рівнем розвитку підприємницької самоефективності та організаційно-професійними характеристиками персоналу освітніх організацій*. Так, підвищення кваліфікаційної категорії сприяє підвищенню таких складових підприємницької самоефективності, як «визначення ключової мети» ( $r_s=0,113$ ;  $p<0,05$ ) та «створення важливих людських ресурсів» ( $r_s=0,110$ ;  $p<0,05$ ). Підвищення педагогічного звання сприяє розвитку майже всіх складових та показника в цілому підприємницької самоефективності: «розробка нових продуктів та ринкових можливостей» ( $r_s=0,140$ ;  $p<0,01$ ), «створення інноваційного середовища» ( $r_s=0,119$ ;  $p<0,05$ ), «визначення ключової мети» ( $r_s=0,122$ ;  $p<0,05$ ), «створення важливих людських ресурсів» ( $r_s=0,163$ ;  $p<0,01$ ) та в цілому за показником підприємницької самоефективності ( $r_s=0,136$ ;  $p<0,05$ ). «Розробка нових продуктів та ринкових можливостей» напряму пов'язана з типом освіти персоналу освітніх організацій ( $r_s=0,126$ ;  $p<0,05$ ). Так, освітяни з гуманітарною освітою найменшою мірою впевнені в можливостях створювати нові продукти, розробляти інноваційні напрямки діяльності освітніх організацій. У респондентів з технічно-економічною освітою цей показник зростає, а максимального значення він набуває у персоналу освітніх організацій з природничою освітою.

Між підприємницькою самоефективністю та соціально-демографічними характеристиками персоналу освітніх організацій (вік, стать, сімейний стан) статистично значущих зв'язків не виявлено.

Також встановлено статистично значущий зв'язок між *рівнем розвитку підприємницької самоефективності та характеристиками освітніх організацій*, який проявляється в наступному. Показано, що збільшення



кількості осіб в освітній організації сприяє зменшенню рівня розвитку всіх складових підприємницької самоефективності («розробка нових продуктів та ринкових можливостей» ( $r_s = -0,273$ ;  $p < 0,01$ ), «створення інноваційного середовища» ( $r_s = -0,292$ ;  $p < 0,01$ ), «створення інвесторських відносин» ( $r_s = -0,117$ ;  $p < 0,05$ ), «визначення ключової мети» ( $r_s = -0,268$ ;  $p < 0,01$ ), «подолання неочікуваних труднощів» ( $r_s = -0,255$ ;  $p < 0,01$ ), «створення важливих людських ресурсів» ( $r_s = -0,184$ ;  $p < 0,01$ )) та показника в цілому підприємницької самоефективності ( $r_s = -0,292$ ;  $p < 0,01$ ). В той же час, показано, що чим менший термін існування освітніх організацій, тим більший рівень розвитку показника «створення важливих людських ресурсів» ( $r_s = -0,132$ ;  $p < 0,05$ ) та загального показника підприємницької самоефективності ( $r_s = -0,113$ ;  $p < 0,05$ ). Суттєві значущі відмінності спостерігаються в інноваційних та традиційних освітніх організаціях: в інноваційних освітніх організаціях спостерігається більший рівень розвитку складових та показника в цілому підприємницької самоефективності ( $r_s = 0,206$ ;  $p < 0,01$ ).

Доведено, що існує взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку його підприємницької активності. Так, рівень підприємницької самоефективності корелює з потребою в досягненнях ( $r_s = 0,285$ ;  $p < 0,001$ ), незалежністю ( $r_s = 0,151$ ;  $p < 0,01$ ), творчістю ( $r_s = 0,180$ ;  $p < 0,001$ ), ризикованістю ( $r_s = 0,232$ ;  $p < 0,001$ ), цілеспрямованістю ( $r_s = 0,189$ ;  $p < 0,001$ ), інноваційністю ( $r_s = 0,371$ ;  $p < 0,001$ ) (табл. 1).

Таблиця 1

**Взаємозв'язок між характеристиками підприємницької активності та показниками підприємницької самоефективності, ( $r_s$ )**

Показники самоефективності / Характеристики підприємн. активності	Інноваційність	Ризикованість	Творчість	Незалежність	Потреба в досягненнях	Цілеспрямованість	Підприємницька активність
Загальна підприємницька самоефективність	0,371**	0,232**	0,180**	0,151**	0,285**	0,189**	0,339**

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

Встановлено статистично значущі зв'язки між всіма характеристиками підприємницької активності та більшістю показників підприємницької самоефективності. Зокрема, показано, що найбільш потужний зв'язок визначено між характеристикою «інноваційність» та усіма складовими підприємницької самоефективності ( $r_s =$  від 0,267 до 0,326;  $p < 0,001$ ). Тобто

чим вище у людини розвинена впевненість у своїх можливостях щодо створення нового підприємницького напрямку, тим вище в неї схильність до інновацій.

Отже, цілком закономірним є твердження про те, що впевненість персоналу освітніх організацій у власних можливостях щодо вияву підприємницької активності сприяє розвитку самої підприємницької активності.

Проаналізовано *рівень розвитку основних психолого-організаційних складових системи управління освітньою організацією* як психологічного чинника розвитку підприємницької активності на рівні організації.

Визначено, що високий рівень розвитку основних психолого-організаційних складових системи управління освітніми організаціями представлений так: «урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації» складає 25,8%; «професіоналізм керівників організації» відмітили 36,3% респондентів; «партнерська взаємодія керівників та персоналу в організації» сягає у 42,4%; «лідерський потенціал та групова єдність» спостерігається у 31,8% опитаних. Отже, результати дослідження свідчать про те, що найменший рівень розвитку має така складова, як «урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації». Це свідчить про те, що керівники не орієнтуються на розвиток кон'юнктури ринку освітніх послуг, не повною мірою враховують вплив ринкового середовища на діяльність освітньої організації.

Досліджено зв'язок між *рівнем розвитку психолого-організаційних складових системи управління освітніми організаціями та організаційно-професійними характеристиками персоналу освітніх організацій*.

Встановлено, що зі збільшенням стажу на посаді зменшується рівень розвитку «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s = -0,218$ ;  $p < 0,01$ ) та «лідерський потенціал та групова єдність» ( $r_s = -0,107$ ;  $p < 0,05$ ). Отже, особливої уваги в цьому контексті потребують досвідчені освітяни.

Між психолого-організаційними складовими системи управління та соціально-демографічними характеристиками персоналу освітніх організацій (вік, стать, сімейний стан) не виявлено статистично значущих зв'язків.

Показано, що існує статистично значущий зв'язок *між рівнем розвитку психолого-організаційних складових системи управління освітніми організаціями та характеристиками освітніх організацій*. Зокрема, зі збільшенням кількості осіб в освітній організації зменшується рівень розвитку «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s = -0,107$ ;  $p < 0,05$ ), «рівень професіоналізму керівників» ( $r_s = -0,118$ ;  $p < 0,05$ ), «наявність партнерської взаємодії» ( $r_s = -0,148$ ;  $p < 0,01$ ). Окрім того, в інноваційних освітніх організаціях спостерігається більший рівень розвитку «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s = 0,182$ ;  $p < 0,01$ ) та «рівень професіоналізму керівників» ( $r_s = 0,106$ ;  $p < 0,05$ ).

Доведено, що існує зв'язок між рівнем розвитку основних психолого-організаційних складових системи управління освітніми організаціями та

рівнем розвитку їх підприємницької активності за окремими характеристиками та за показником в цілому (табл. 2). Так, «інноваційність» позитивно корелює зі всіма складовими системи управління освітніми організаціями: «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s=0,280$ ;  $p<0,001$ ), «рівень професіоналізму керівників» ( $r_s=0,253$ ;  $p<0,001$ ), «наявність партнерської взаємодії» ( $r_s=0,229$ ;  $p<0,001$ ), «лідерський потенціал та групова єдність» ( $r_s=0,283$ ;  $p<0,001$ ). Отже, можна зробити висновок про те, що чим вище рівень розвитку складових системи управління освітніми організаціями, тим вище рівень розвитку інноваційності в освітян.

Таблиця 2

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку основних психологічних складових системи управління освітніми організаціями та рівнем розвитку підприємницької активності у персоналу освітніх організацій, ( $r_s$ )**

<b>Психологічні складові системи управління</b> <b>Характеристики підприємн. активності</b>	<b>Інноваційність</b>	<b>Ризикованість</b>	<b>Творчість</b>	<b>Незалежність</b>	<b>Потреба в досягненнях</b>	<b>Цілеспрямованість</b>	<b>Підприємницька активність</b>
Урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку	0,280***	0,067	0,124*	0,069	0,054	0,044	0,198**
Рівень професіоналізму керівників	0,253***	0,014	0,053	0,028	0,046	0,053	0,058
Наявність партнерської взаємодії	0,229***	-0,027	0,050	0,011	0,050	0,060	0,052
Лідерський потенціал та групова єдність	0,283***	-0,028	0,087	0,005	0,072	0,044	0,083

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

Окрім того, встановлено, що рівень творчості працівників пов'язаний із рівнем «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s=0,124$ ;  $p<0,05$ ).

Щодо загального показника підприємницької активності, то дані показали, що рівень розвитку підприємницької активності статистично пов'язаний з рівнем «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s=0,198$ ;  $p<0,01$ ).

Узагальнюючи, слід зазначити, що підприємницька самоєфективність та психологічні складові системи управління освітніми організаціями мають достатній вплив на рівень розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та повинні бути враховані в процесі управління освітніми організаціями та психологічної підготовки персоналу щодо розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва та підприємницької активності.

У п'ятому розділі *«Емпіричне дослідження психологічних результатів розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій»* емпірично досліджено основні психологічні результати розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Проаналізовано задоволеність працею як важливий психологічний результат розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні персоналу. Визначено її рівень та зв'язок з підприємницькою активністю персоналу освітніх організацій. Проаналізовано основні типи організаційної культури в освітніх організаціях. Досліджено вплив підприємницької активності персоналу освітніх організацій на організаційний розвиток та розвиток організаційної культури.

Проаналізовано *рівень задоволеності працею за загальним показником і за її складовими* та встановлено, що найвищий показник задоволеності працею спостерігається за складовою «задоволеність досягненнями в роботі». Так, майже всі працівники досліджених освітніх організацій (91,7%) задоволені своїми досягненнями в роботі. З одного боку, це достатньо позитивна тенденція, а з іншого, такі результати можуть свідчити про те, що освітяни не прагнуть до виконання більш складних професійних завдань та не ставлять перед собою інноваційні професійні цілі. 75,8% та 71,3% опитаних респондентів мають високий рівень розвитку складових «задоволеність взаємостосунками з колегами» та «задоволеність умовами праці».

Показано, що найбільш «проблемними» виявились наступні складові задоволеності працею: за показником «інтерес до праці» високий рівень виявлений лише у 10,6%; високий рівень задоволеності взаємостосунками з керівництвом спостерігається у 43,8% опитаних освітян; за показником «надання переваги роботі, що виконується, а не високому заробітку» високий рівень встановлено у 36,2%; високий рівень професійної відповідальності спостерігається лише у 12,1% опитаних освітян, а низький – майже у третини опитаних (32,5%). Щодо «рівня домагань у професії», то тут високий рівень виявлено у 24,2% працівників освітніх організацій. Такий результат може бути підтвердженням нашого припущення щодо небажання виконувати більш складні професійні завдання та ставити перед собою інноваційні професійні цілі. Що стосується *загального показника задоволеності працею*, то виявлено, що високий рівень задоволеності спостерігається у 28,6%, середній – у 67,6%, а низький – у 3,9% опитаних респондентів. Тобто в цілому можна говорити про недостатній рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій.

Встановлено *статистично значущий зв'язок між рівнем задоволеності працею та організаційно-професійними, соціально-демографічними характеристиками персоналу освітніх організацій*.

Показано, що працівники освітніх організацій більшою мірою, ніж керівники, віддають перевагу роботі, а не високому заробітку ( $r_s = -0,190$ ;  $p < 0,01$ ). Збільшення кваліфікаційної категорії сприяє збільшенню задоволеності умовами праці персоналу освітніх організацій ( $r_s = 0,201$ ;  $p < 0,01$ ). Зі збільшенням рівня освіти збільшується задоволеність взаємостосунками зі співробітниками ( $r_s = 0,131$ ;  $p < 0,05$ ) та умовами праці ( $r = 0,166$ ;  $p < 0,01$ ). Разом із тим працівники з технічною освітою менш задоволені взаємостосунками з колегами, ніж працівники з природничою та гуманітарною освітою ( $p < 0,05$ ). Виявлено, що загальний стаж та стаж на посаді позитивно корелює з такими показниками задоволеності працею, як «інтерес до роботи» ( $r_s = 0,183$ ;  $p < 0,01$  та  $r_s = 0,133$ ;  $p < 0,05$ , відповідно), «задоволеність досягненнями в роботі» ( $r_s = 0,235$ ;  $p < 0,01$  та  $r_s = 0,205$ ;  $p < 0,01$ , відповідно), «надання переваги роботі, а не високому заробітку» ( $r_s = 0,164$ ;  $p < 0,01$  та  $r_s = 0,140$ ;  $p < 0,05$ , відповідно), «задоволеність умовами праці» ( $r_s = 0,130$ ;  $p < 0,05$ ) та «загальна задоволеність працею» ( $r_s = 0,140$ ;  $p < 0,05$  та  $r_s = 0,129$ ;  $p < 0,05$ , відповідно).

Окрім того, виявлено, що з віком збільшується рівень задоволеності досягненнями в роботі ( $r_s = 0,228$ ;  $p < 0,01$ ), умовами праці ( $r_s = 0,184$ ;  $p < 0,01$ ) та загальна задоволеність працею ( $r_s = 0,140$ ;  $p < 0,05$ ), а жінки-освітяни набагато менше задоволені умовами праці, ніж чоловіки ( $p < 0,05$ ).

Встановлено *статистично значущий зв'язок між рівнем задоволеності працею та характеристиками освітніх організацій*. Так, зі збільшенням кількості працівників в освітніх організаціях, зменшується рівень задоволеності взаємостосунками з керівниками цих організацій ( $r_s = -0,146$ ;  $p < 0,05$ ) та збільшується рівень домагань у професійній діяльності ( $r_s = 0,170$ ;  $p < 0,01$ ). Окрім того, підвищення віку організації сприяє підвищенню задоволеності своїми досягненнями ( $r_s = 0,142$ ;  $p < 0,05$ ) та взаємостосунками зі співробітниками ( $r_s = 0,153$ ;  $p < 0,05$ ). У великих містах, порівняно з маленькими містами та селами, персонал освітніх організацій менш задоволений взаємостосунками з керівниками ( $r_s = -0,207$ ;  $p < 0,01$ ) та має менший рівень професійної відповідальності ( $r_s = -0,136$ ;  $p < 0,05$ ).

Доведено, що існує *зв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем задоволеності працею* (табл. 3). Зокрема, підприємницька активність позитивно корелює з таким показником задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі» ( $r_s = 0,143$ ;  $p < 0,05$ ). Тобто це свідчить, на наш погляд, про те, що, виявляючи підприємницьку активність, персонал освітніх організацій має більш широкий «спектр» результатів своєї роботи. Окрім того, ці результати можуть бути значно помітнішими, а отже, і рівень задоволеності цими результатами буде збільшуватися. Окрім того, спостерігаємо також позитивний зв'язок між показником підприємницької активності та «задоволеністю взаємостосунками з колегами» ( $r_s = 0,199$ ;  $p < 0,01$ ) і «задоволеністю взаємостосунками з керівництвом» ( $r_s = 0,217$ ;  $p < 0,01$ ).

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем їхньої задоволеності працею, ( $r_s$ )**

Складові задоволеності працею	Підприємницька активність
Інтерес до праці	0,130
Задоволеність досягненнями в роботі	0,143*
Задоволеність взаємостосунками з колегами	0,199**
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	0,217**
Рівень домагань у професійній діяльності	0,125
Надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку	0,042
Задоволеність умовами праці	0,095
Професійна відповідальність	0,136*
Загальна задоволеність працею	0,310***

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

Доведено наявність статистично значущого взаємозв'язку, по-перше, між рівнем розвитку *ризикованості* у персоналу освітніх організацій і *організаційною зрілістю* ( $r_s=0,290$ ;  $p < 0,01$ ) та *організаційним розвитком* ( $r_s=0,306$ ;  $p < 0,01$ ). По-друге, аналіз даних показав, що існує статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку *інноваційності* у персоналу освітніх організацій і *організаційною зрілістю* ( $r_s=0,254$ ;  $p < 0,05$ ) та *організаційним розвитком* ( $r_s=0,227$ ;  $p < 0,05$ ) (табл. 4). По-третє, встановлено позитивний зв'язок між *цілеспрямованістю та організаційним розвитком* ( $r_s=0,228$ ;  $p < 0,05$ ). І, по-четверте, досить чутливим рівень організаційного розвитку виявився до *потреби в досягненнях*. Так, виявлено прямий зв'язок між потребою в досягненнях і *організаційною зрілістю* ( $r_s=0,277$ ;  $p < 0,01$ ) та *організаційним розвитком* ( $r_s=0,271$ ;  $p < 0,01$ ), а також зворотний зв'язок з *організаційною проблемністю* ( $r_s=-0,346$ ;  $p < 0,01$ ).

Показано, що інтегральний показник *підприємницької активності в цілому* пов'язаний з рівнями організаційної зрілості ( $r_s=0,228$ ;  $p < 0,05$ ) та організаційного розвитку ( $r_s=0,285$ ;  $p < 0,01$ ) і має прямий взаємозв'язок з рівнями розвитку підприємницької активності у персоналу освітніх організацій. У свою чергу, рівень організаційної проблемності ( $r_s=-0,215$ ;  $p < 0,05$ ) має зворотний взаємозв'язок з рівнями розвитку підприємницької активності у персоналу освітніх організацій.

Отже, можна зробити висновок про те, що чим вищий рівень розвитку підприємницької активності в персоналу освітніх організацій, тим вищий рівень організаційного розвитку в його освітніх організаціях. І навпаки, в освітніх організаціях, де персонал має низький рівень розвитку підприємницької активності, організаційний розвиток перебуває на проблемному рівні.

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку окремих характеристик і інтегративного показника підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнями організаційного розвитку, ( $r_s$ )**

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
Незалежність	-0,084	0,114	-0,025
Цілеспрямованість	0,194	-0,174	0,228*
Потреба в досягненнях	0,277**	-0,346**	0,271**
<b>Підприємницька активність</b>	0,228*	-0,215*	0,285**

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

Аналізуючи *типи організаційної культури* (органічна, підприємницька, бюрократична та партиципативна), встановлено, що на високому рівні найбільшою мірою представлена партиципативна організаційна культура (28,2%) та органічна організаційна культура (13,8%). В організаціях з *партиципативним* типом організаційної культури персонал орієнтується на взаємодію, на роботу в команді та залучений до прийняття колективних управлінських рішень. *Органічна* організаційна культура передбачає орієнтацію на організацію та її структуру. В таких організаціях особистісні потреби персоналу не завжди враховуються. Разом із тим досить мала кількість опитаних працівників шкіл вказали на високий рівень розвитку підприємницького типу організаційної культури (1,5%) та бюрократичного типу організаційної культури (1,2%). Діяльність організації з *бюрократичним типом організаційної культури* базується на авторитетному керівництві, лідерство та функції персоналу ґрунтуються на формальних посадах, офіційному статусі. Організації з *підприємницьким типом організаційної культури* підтримують вільні ініціативи персоналу, в колективі панує атмосфера, де працівники здатні приймати творчі та нестандартні рішення та брати на себе відповідальність за результати цих рішень. В організації з таким типом організаційної культури працюють співробітники, які самореалізуються в рамках даної структури і при цьому підвищують ефективність її діяльності.

Виявлено зв'язок між типами організаційної культури та організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками персоналу загальноосвітніх навчальних закладів. Так, підвищення кваліфікаційної категорії працівників пов'язано з партиципативною організаційною культурою ( $r_s=0,125$ ;  $p < 0,05$ ). Зі збільшенням як загального стажу роботи, так і стажу роботи на посаді, зменшується оцінка органічного типу організаційної культури ( $r_s=-0,116$  та  $r_s=-0,126$ ;  $p < 0,05$ ). Окрім того, зі збільшенням віку персоналу освітніх

організацій збільшується оцінка значущості партиципативного типу організаційної культури ( $r_s=0,111$ ;  $p<0,05$ ).

За допомогою дисперсійного аналізу виявлено статистично значущий вплив: на рівень оцінки партиципативної організаційної культури впливає педагогічне звання та стаж роботи на посаді працівників загальноосвітніх навчальних закладів; на рівень оцінки органічної організаційної культури впливають тип освіти та стать, а також рівень освіти та сімейний стан працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виявлено зв'язок між типами організаційної культури та такими характеристиками організації, як кількість осіб, які працюють в організації, місце її розташування та тип освітньої організації. Зокрема, зі збільшенням кількості осіб, які працюють в організації, зменшується вираженість оцінки значущості органічного типу організаційної культури ( $r_s=-0,172$ ;  $p<0,01$ ); бюрократичний тип організаційної культури більш виражений в освітніх організаціях, які розташовані у містах, ніж у селах та селищах міського типу ( $r_s=0,125$ ;  $p<0,05$ ); значущість партиципативного типу організаційної культури більш виражена в освітніх організаціях, які розташовані у селах та селищах міського типу ( $r_s=-0,119$ ;  $p<0,05$ ). Окрім того, показано, що в інноваційних освітніх організаціях більш вираженими є значущість органічного ( $r_s=0,254$ ;  $p<0,001$ ) та підприємницького типу організаційної культури ( $r_s=0,140$ ;  $p<0,05$ ), а в традиційних – партиципативного типу організаційної культури.

Доведено, що існує зв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності та окремими її характеристиками і рівнем розвитку організаційної культури та її складовими (табл. 5). Встановлено, що підприємницька організаційна культура позитивно корелює з інноваційністю персоналу освітніх організацій ( $r_s=0,222$ ;  $p<0,01$ ). Отже, в освітніх організаціях, де персонал має більший рівень розвитку інноваційності, більшою мірою розвивається організаційна культура, яка передбачає організацію діяльності за допомогою вільних ініціатив персоналу, а працівники здатні приймати творчі та нестандартні рішення та брати на себе відповідальність за результати цих рішень.

Таблиця 5

**Зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій та характеристиками підприємницької активності персоналу, ( $r_s$ )**

Характеристики підприємницької активності	Заг. показник ОК	Компоненти організаційної культури			
		робота	комунікації	управління	мотивація та мораль
Інноваційність	0,000	0,005	0,008	0,028	0,028
Ризикованість	0,161**	0,148**	0,043	0,131*	0,210**
Творчість	0,048	0,020	0,028	0,083	0,038
Незалежність	0,038	0,040	0,030	0,004	0,098
Потреба в досягненнях (подальшому розвитку)	0,105*	0,112*	0,101	0,090	0,073
Цілеспрямованість та	0,018	0,051	0,010	0,018	0,016



рішучість					
<b>Підприємницька активність</b>	0,116*	0,128*	0,043	0,091	0,125*

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

Окрім того, показано, що рівень розвитку ризикованості позитивно впливає на рівень розвитку організаційної культури ( $r_s = 0,161$ ;  $p < 0,01$ ) та на такі її компоненти, як «робота» ( $r_s = 0,148$ ;  $p < 0,01$ ), «управління» ( $r_s = 0,131$ ;  $p < 0,05$ ), «мотивація та мораль» ( $r_s = 0,210$ ;  $p < 0,01$ ).

Встановлено, що існує статистично значущий зв'язок між потребою у досягненнях (подальшому розвитку) та загальним показником організаційної культури ( $r_s = 0,105$ ;  $p < 0,05$ ) та «роботою» ( $r_s = 0,112$ ;  $p < 0,05$ ). Отримані дані свідчать про позитивний вплив розвинутої потреби в досягненнях (подальшому розвитку) в персоналу освітніх організацій на розвиток організаційної культури в цілому та на компонент «робота» зокрема.

Щодо інтегрального показника підприємницької активності, то отримані дані говорять про те, що існує статистично значущий зв'язок між підприємницькою активністю та індексом організаційної культури ( $r_s = 0,116$ ;  $p < 0,05$ ) і компонентами: «робота» ( $r_s = 0,128$ ;  $p < 0,05$ ) та «мотивація та мораль». Тобто чим більше вияв підприємницької активності в освітніх організаціях, тим вищий рівень розвитку організаційної культури в цілому та компонентів «робота» і «мотивація та мораль», а отже, покращується ставлення до роботи, підвищується задоволеність роботою, укріплюються етичні принципи роботи тощо.

Таким чином, результати дослідження показали, що підприємницька активність персоналу освітніх організацій сприяє підвищенню його задоволеності працею, розвитку освітніх організацій та розвитку організаційної культури як в цілому, так і за окремими її характеристиками.

У шостому розділі *«Технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності»* висвітлено мету, завдання та структуру «Технології психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності», яка може бути реалізована в рамках спецкурсу для інститутів післядипломної педагогічної освіти та програми тренінгів. Розкрито зміст та особливості авторського спецкурсу «Психологія підприємницької активності в освітніх організаціях». Подано зміст програми тренінгів «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва» та «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності». Представлено результати впровадження спецкурсу та програми тренінгів та доведена їх ефективність.

Наголошено, що важливим напрямком психологічної підготовки освітнього персоналу є психологічна підготовка до розвитку підприємницької активності, яка може здійснюватися, зокрема, за допомогою розробленої автором *«Технології психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності»*.

В основу розробленої автором технології було покладено технологічний підхід, який розроблено в лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України професором Л. Карамушкою. Також теоретико-методологічною основою для розробки технології виступили праці, що розкривають особливості психологічної практичної роботи (О. Єлісеєв, С. Кузікова, Г. Марасанов, К. Мілютіна, Л. Мороз, В. Чикер, Т. Яценко), зміст, методи та форми психологічної підготовки персоналу організацій (О. Винославська, Ю. Ємельянов, С. Змеєв, А. Кисельова, Р. Кочюнас, Дж. Лейхіфф, Г. Паркер, Р. Кропп, Дж. Стюарт, В. Чикер), прикладні розробки для психологів у сфері освіти (Л. Баженова, О. Бондарчук, О. Брюховецька, А. Вознюк, Л. Карамушка, Л. Кравченко, С. Максименко, Н. Пінчук, В. Семиченко, І. Сняданко, К. Терещенко, М. Фадеєва, В. Федорчук), технології роботи організаційних психологів (Л. Карамушка, К. Терещенко, В. Лагодзінська, В. Івкін, Т. Грубі, Ю. Ковровський, Д. Куриця, Т. Фелькель, А. Шевченко). Окрім того, при розробці технології були враховані результати констатувального етапу дослідження.

*Мета технології* – психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва та підприємницької активності.

*Завдання технології*: 1) оволодіння персоналом освітніх організацій знаннями щодо розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва та підприємницької активності; 2) оволодіння персоналом освітніх організацій методами діагностики внутрішньоорганізаційного підприємництва та підприємницької активності; 3) оволодіння персоналом освітніх організацій методами розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва та підприємницької активності.

За нашим підходом, «*Технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності*» може реалізовуватись в двох основних формах: авторського спецкурсу «*Психологія підприємницької активності в освітніх організаціях*» та спеціальної програми тренінгів.

*Спецкурс «Психологія підприємницької активності в освітніх організаціях»* був розроблений як один із спецкурсів для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної освіти, спрямованих на психологічну підготовку персоналу освітніх організацій з метою підвищення ефективності діяльності освітніх організацій.

Спецкурс розрахований на 36 годин, 4 з яких реалізуються у формі дискусії, 16 – у вигляді тренінгу на очному етапі навчання, а 16 – через самостійну роботу на дистанційному етапі.

У спецкурс було включено тематичну дискусію з метою актуалізації установки працівників освітніх організацій на формування підприємницької активності. Основне місце у спецкурсі займали навчальні заняття тренінгової форми, що забезпечують розвиток підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Основу інформаційно-методичних матеріалів спецкурсу

складали авторські розробки (результати емпіричних досліджень та викладацько-тренерської роботи).

Для перевірки ефективності цього спецкурсу було створено експериментальну і контрольну групи, які пройшли підвищення кваліфікації у Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». В експериментальній групі навчання відбувалося за програмою авторського спецкурсу, в контрольній групі мало традиційний характер. Отримані в результаті діагностичних зрізів дані піддавалися порівняльному аналізу за G-критерієм знаків і критерієм  $\chi^2$ .

Аналіз результатів упровадження авторського спецкурсу «Психологія підприємницької активності в освітніх організаціях» довів його ефективність (табл. 6).

Таблиця 6

**Результати дослідження рівня розвитку підприємницької активності у персоналу освітніх організацій до та після формувального експерименту, (%)**

Критерії		Експериментальна група		Контрольна група	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
Підприємницька активність	Високий	15,0	30,0*	22,2	20,0
	Середній	45,0	37,5*	46,7	42,2
	Низький	40,0	32,5*	31,1	37,8

\* $p < 0,05$

Отримані дані свідчать про те, що в експериментальній групі спостерігаються статистично значущі відмінності ( $p < 0,05$ ) між результатами дослідження першого та другого зрізів. Так, високий рівень розвитку підприємницької активності після формувального експерименту спостерігається у 30,0% освітян порівняно з 15,0% (до експерименту). Водночас кількість респондентів з низьким рівнем розвитку підприємницької активності після формувального експерименту знизилась з 40,0% до 32,5%.

Отже, результати формувального експерименту свідчать про ефективність впровадження спецкурсу «Психологія підприємницької активності в освітніх організаціях» в умовах післядипломної педагогічної освіти.

*Програма тренінгів* включала два тренінги: «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва» та «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності».

До складу першого тренінгу «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва» входили три тренінгові сесії: «Внутрішньоорганізаційне підприємництво в освітніх організаціях: сутність, функції, основні напрямки», «Підприємницька активність персоналу освітніх організацій як основна психологічна складова внутрішньоорганізаційного підприємництва», «Підприємницька активність персоналу організацій як важливий чинник організаційного розвитку та розвитку організаційної культури».

Другий тренінг «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності» складався із таких трьох тренінгових сесій: «Ризикованість та інноваційність як базові характеристики підприємницької активності», «Творчість та незалежність як основні процесуальні характеристики підприємницької активності», «Орієнтація на досягнення, цілеспрямованість та прагнення до саморозвитку як основні результативні характеристики підприємницької активності».

Кожна тренінгова сесія, яка входила до складу психологічної технології, включала *три основні компоненти*: а) інформаційно-смісловий (розкриття сутності певного феномену, його структури, функцій та ін.); б) діагностичний (дослідження рівня вираженості даного феномену та чинників, які впливають на його розвиток); в) корекційно-розвивальний (визначення умов та шляхів зміни, вдосконалення даного феномену).

Зміст тренінгів розкривався за рахунок таких інтерактивних технік: криголами; вивчення очікувань; мультимедійна презентація (презентація загального дизайну, основних етапів тренінгу та окремих смислових питань (із залученням інформативних даних та результатів власних досліджень автора)); заповнення індивідуальних робочих аркушів з подальшим груповим обговоренням; метод незавершених речень (із подальшим груповим обговоренням); метод «мозкового штурму»; міні-лекція; підготовка малюнків; психологічний практикум; міжгрупова дискусія; виконання творчого завдання; метод кейсів, рефлексія заняття та ін.

За часовими параметрами розроблені тренінги розраховані на 32 години кожний, проводились як у вигляді «психологічного інтенсиву» (щодня), так і у більш «спокійній» формі, розділеній у часі, наприклад, раз на тиждень або раз на місяць. Окрім того, за потреби, розроблені тренінги «звужувались» за часом до міні-форматів та проходили у вигляді експрес-тренінгів (3–4 години в цілому) або майстер-класів (1,2–2 години).

Програма тренінгів була апробована під час викладання навчальних курсів, проведення тренінгів, експрес-тренінгів та майстер-класів у таких освітніх організаціях: а) закладах вищої освіти (Київський національний торговельно-економічний університет, Національна академія статистики, обліку та аудиту та ін.); б) навчальних закладах системи післядипломної педагогічної освіти (Університет менеджменту освіти НАПН України, Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти, Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів, Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти); в) ряді закладів середньої освіти та громадських організацій (м. Києва та Київської області).

Окрім того, програма була апробована під час проведення тренінгів та майстер-класів, організованих Інститутом психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Українською Асоціацією організаційних психологів та психологів праці в рамках проведення різноманітних психологічних форумів (конгреси, конференції, семінари, зимова школа, «Тижні психології» тощо) в різних містах України (м. Біла Церква, м. Кам'янець-Подільський, м. Київ, м. Львів, м. Славське, м. Харків та ін.).

Оцінка ефективності програми тренінгів здійснювалась за допомогою анкети зворотного зв'язку учасників, питання якої побудовані відповідно до таких критеріїв: пізнавальної активності, мотивації, активної інформативності, активізації мислення, комфортності співпраці, результативності. Результати аналізу даних показали, що всі запропоновані питання анкети отримали досить високу оцінку (середнє значення по вибірці в цілому від 7,5 до 9,5 бала із 10 можливих балів).

Отже, в цілому *«Технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності»* пройшла апробацію серед значної кількості персоналу освітніх організацій, показала свою ефективність і може бути рекомендована психологам як дієвий інструмент для психологічної підготовки персоналу освітніх організацій.

## **ВИСНОВКИ**

Аналіз й узагальнення викладених у дисертації теоретико-методологічних засад та емпіричних результатів дослідження проблеми розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій дають підстави для таких тверджень:

1. Психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва – це інноваційний науково-прикладний напрямок психології, що вивчає закономірності психологічного забезпечення формування та розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва, психологічні особливості підприємницької активності персоналу організацій, визначає методи психологічної підготовки персоналу організацій до формування та розвитку підприємницької активності персоналу організацій.

2. Сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях полягає у створенні умов у навчальному закладі для прояву підприємницької активності освітнього персоналу, за рахунок чого відбувається продукування інноваційних підприємницьких ідей, їхня реалізація та створення нових освітніх продуктів/послуг/процесів та інших інновацій, з метою підвищення якості освіти, розвитку освітньої організації, підвищення ефективності її діяльності та конкурентоздатності, підвищення задоволеності працею та відданості персоналу освітньої організації. Внутрішньоорганізаційне підприємництво базується на інтеграції підприємницької активності особистості, умовах та ресурсах організації. Концепт «внутрішньоорганізаційного підприємництва» в закладах середньої освіти є актуальним та таким, що відповідає завданням концепції «Нової української школи» та сприяє її реалізації.

3. Психологічною складовою внутрішньоорганізаційного підприємництва виступає підприємницька активність персоналу освітніх організацій. Розроблено психологічну модель підприємницької активності персоналу освітніх організацій, згідно з якою чинником підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні особистості виступає підприємницька самоефективність, а результатом – задоволеність працею. На рівні організації основним психологічним чинником підприємницької активності є система управління організацією, а результатом –

організаційний розвиток та організаційна культура. Характеристиками підприємницької активності персоналу освітніх організацій є: базові (ризикованість, інноваційність); операційні (творчість, незалежність); результативні (орієнтація на досягнення, цілеспрямованість, прагнення до саморозвитку).

4. Результати емпіричного дослідження показали, що для переважної більшості працівників освітніх організацій проблема розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в закладах освіти є такою, що потребує розв'язання та психологічної підтримки. Найбільш проблемними напрямками розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва є розвиток інноваційних та міжнародних форм роботи. Більшість респондентів вказали на необхідність посилення підготовки учнів до здійснення підприємницької діяльності в їх організаціях. Показник ініціації та участі в розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва основних клієнтів освітніх організацій – батьків та учнів – є дуже низьким. Забезпеченість психологічними умовами та ресурсами розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва спостерігається на недостатньому рівні. Персонал освітніх організацій значно недооцінює психологічні умови впровадження внутрішньоорганізаційного підприємництва.

5. Аналіз емпіричних даних показав, що переважна частина працівників освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької активності в цілому та окремих її характеристик. Виділено чотири типи освітян за необхідністю прояву підприємницької активності в процесі введення різних видів змін: перший тип освітян – це працівники, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку активність для змін, що пов'язані зі створенням нових видів продукції та сервісних послуг; другий тип освітян – це працівники, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку активність для змін, що пов'язані з режимом діяльності; третій тип освітян – це працівники, які вважають, що підприємницьку активність не потрібно проявляти для жодного з типів змін; четвертий тип освітян – це працівники, які вважають за необхідне проявляти підприємницьку активність для змін, які стосуються змін структури організації та її керівництва. Найбільша кількість освітян належать до третього типу.

6. Емпіричне дослідження чинників підприємницької активності показало, що рівень розвитку підприємницької самоефективності представлений на недостатньому рівні. Підвищення рівня розвитку підприємницької самоефективності, як за окремими складовими, так і за показником в цілому, сприяє підвищенню рівня розвитку підприємницької активності як за окремими характеристиками, так і за показником в цілому. Найменший рівень розвитку має така складова системи управління, як «урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації», недостатній рівень розвитку встановлений і за складовою «лідерський потенціал та групова єдність». Рівень розвитку психологічних складових управління освітніми організаціями впливає на рівень розвитку підприємницької активності, особливо на характеристику

«інноваційність». Така складова, як «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку», має безпосередній вплив на рівень розвитку «інноваційності», «творчості» та загального показника підприємницької активності.

7. Задоволеність працею персоналу освітніх організацій в цілому має недостатній рівень. Зі збільшенням рівня розвитку підприємницької активності зростає «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками з колегами», «задоволеність взаємостосунками з керівництвом», «професійна відповідальність» та загальний показник задоволеності працею. Зі збільшенням рівня розвитку ризикованості, інноваційності, орієнтації на досягнення, прагнення до саморозвитку та в цілому підприємницької активності збільшується рівень організаційного розвитку. Чим більше вияв підприємницької активності в освітніх організаціях, тим вищий рівень розвитку організаційної культури в цілому і, зокрема, компонентів «робота» й «мотивація та мораль», отже, покращується ставлення до роботи, підвищується задоволеність роботою, зміцнюються етичні принципи роботи тощо.

8. Вагомим засобом психологічної підготовки освітнього персоналу до розвитку підприємницької активності є «Технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності», яка складається із спецкурсу та програми тренінгів. «Технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності» показала свою ефективність щодо сприяння розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *а) монографія:*

1. Креденцер О.В. Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія / О.В. Креденцер. – К. : Логос, 2019. – 320 с.

### *б) розділи у колективних монографіях:*

2. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с. (Розділ 1.3. – С. 18–21; Розділ 3 – С. 140–161).

3. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/> (Розділ 2. – С. 120–137; Розділ 4. – С. 201–221).

4. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості : монографія [Електронний ресурс] / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – 240 с. Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/712691/> (Розділ 13. – С. 220–235).

### *в) статті в наукових фахових виданнях, затверджених МОН України:*

5. Креденцер О.В. Готовність до зваженого ризику як важлива ознака підприємницької поведінки персоналу в контексті організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – 2009. – Вип. 37. – С. 241–251.

6. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз основних підходів до проблеми організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – Вип. 23. – К. : А.С.К., 2009. – С. 16–21.

7. Креденцер О.В. Готовність до ризику як важлива характеристика підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій у контексті організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 25. – К. : А.С.К., 2010. – С. 25–33.

8. Креденцер О.В. Інноваційність як важлива психологічна характеристика підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій в контексті організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 27. – К. : А.С.К., 2010. – С. 70–78.

9. Креденцер О.В. Аналіз окремих характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій у контексті організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 30. – К. : А.С.К., 2011. – С. 174–180.

10. Креденцер О.В. Тренінг «Формування підприємницької поведінки в персоналу освітніх організацій для ефективного забезпечення організаційного розвитку» / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 32. – К. : А.С.К., 2011. – С. 218–227.

11. Креденцер О.В. Аналіз характеристик підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 33. – К. : А.С.К., 2012. – С. 142–148.

12. Креденцер О.В. Особливості підприємницької поведінки персоналу освітніх організацій та її взаємозв'язок з організаційним



розвитком / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 36. – К. : А.С.К., 2012. – С. 187–192.

13. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз типологій організаційної культури / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 37. – К. : А.С.К., 2013. – С. 17–21.

14. Креденцер О.В. Підприємницький тип організаційної культури / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 39. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013. – С. 10–15.

15. Креденцер О.В. Вплив організаційних чинників на рівень розвитку типів організаційної культури закладів освіти / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України – Т. 1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 41. – К. : Логос, 2014. – С. 35–40.

16. Креденцер О.В. Дослідження типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників / О.В. Креденцер // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – № 2(6). – Запоріжжя : ЗНУ, 2014. – С. 50–58.

17. Креденцер О.В. Дослідження особливостей розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 42. – К., 2015. – С. 114–122.

18. Креденцер О.В. Розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва в умовах соціальної напруженості: психологічний аспект / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 46. – К., 2017. – С. 39–45.

19. Креденцер О.В. Основні напрями внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені

Г.С. Костюка НАПН України. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Вип. 47. – К., 2017. – С. 70–78.

г) статті у наукових періодичних виданнях інших держав та виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

20. Креденцер О. Исследование основных характеристик предпринимательского поведения менеджеров организаций в контексте организационного развития / О.Креденцер // Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика. – Рига : Балтийский институт психологии и менеджмента, 2012. – Том 8. – Ч. 1. – С. 106–112.

21. Креденцер О.В. Чинники розвитку типів організаційної культури закладів середньої освіти / О.В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2015. – № 1. – С. 78–87.

22. Креденцер О.В. Дослідження типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: вплив чинників мезо- та мікрорівнів / О.В.Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2015. – №2. – С. 53–59.

23. Креденцер О.В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми / О.В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2015. – № 3. – С. 66–72.

24. Креденцер О.В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності / О.В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 1(4).– С. 51–60.

25. Креденцер О.В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій: теоретична модель та емпіричне дослідження / О.В. Креденцер // Досвід України та країн Європейського Союзу у вирішенні актуальних проблем психології в сучасних соціально-політичних умовах : зб. наук. статей / [за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, Ю. Горбанюк]. – К.-Люблін : Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, Інститут Наук про Родину і Працю Соціальної Католицької Університету Любліна Яна Павла II. – К. : Логос, 2016. – С. 62–69.

26. Креденцер О.В. Вплив організаційної культури на рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості / О.В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2017. – № 2–3(9–10). – С. 77–85.

27. Креденцер О.В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: вплив на рівень задоволеності працею / О.В. Креденцер // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний

університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2017. – № 2(12) – С. 91–97.

28. Креденцер О.В. Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості / О.В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2018. – № 1(12). – С. 89–98.

29. Креденцер О.В. Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва / О.В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2019. – № 2–3(17). – С. 66–76.

*д) тези доповідей на наукових зарубіжних конгресах та конференціях за кордоном:*

30. Karamushka, L. Correlations between managers' readiness to risk and distinctive features of organizational development of educational organizations / L. Karamushka, O. Kredentser // 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. – P. 33–34. (Внесок дисертанта полягає в аналізі результатів емпіричного дослідження).

31. 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, Netherlands, May, 25–28, 2011). – Maastricht, 2011. – P. 367–368.

32. Креденцер О.В. Уровень развития основных характеристик предпринимательского поведения менеджеров организаций / О.В. Креденцер // Перспективы и возможности психологии, бизнеса и социальной работы в современной Европе : м-лы III Международной научно-практической конференции (24–25 мая 2012 г., г. Рига, Латвия), 2012. – С. 74–76.

33. Kredentser, O. The investigation of educational organization managers' entrepreneurial behaviors in the context of organizational development / O. Kredentser, G. Cherusheva // 28th International Congress of Applied Psychology 'From crisis to sustainable well-being' (8–13 July 2014, Paris, France) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://b-com.mci-group.com/Abstract/Statistics/FlatAbstractList.aspx?EventCode=ICAP2014> (Внесок дисертанта полягає в зборі емпіричних даних, аналізів результатів емпіричного дослідження).

34. Karamushka, L. Levels and factors of development of organizational culture of educational organizations / L. Karamushka, O. Kredentser, O. Kovalchuk // The 17th European Congress of Work and Organizational Psychology «Respectful and Effective Leadership» (Oslo, Norway 20–23 May 2015). [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

[http://eaw.pg2.at/abstracts/a0259.html?zoom\\_highlight=Liudmyla+Karamushka](http://eaw.pg2.at/abstracts/a0259.html?zoom_highlight=Liudmyla+Karamushka) (Внесок дисертанта полягає в аналізі результатів емпіричного дослідження).

35. Kredentser, O. The impact of staff's entrepreneurial skills on the development of entrepreneurial self-efficacy // O. Kredentser, G. Cherusheva, L. Karamushka / Abstracts of the 14th European Congress of Psychology 'Linking Technology and Psychology: Feeding the Mind, Energy for Life', Milan, 7–10 July, 2015. – P. 686. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ecp2015.it/wp-content/uploads/2015/07/ECP-2015-Abstract-Book\\_upd27jul1.pdf](http://www.ecp2015.it/wp-content/uploads/2015/07/ECP-2015-Abstract-Book_upd27jul1.pdf) (Внесок дисертанта полягає в зборі емпіричних даних, аналізі результатів емпіричного дослідження).

Крім того, основні положення дисертації викладено у **32 опублікованих тезах виступів на вітчизняних конференціях та конгресах в Україні.**

### АНОТАЦІЇ

**Креденцер О. В. Психологічні основи підприємницької активності персоналу освітніх організацій.** – Рукопис.

*Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, 2020.*

Дисертацію присвячено психологічним основам підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Проаналізовано сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях, ресурси, умови, функції та основні напрями та форми вияву. Показано роль внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа».

Обґрунтовано авторську концепцію підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Представлено авторську психологічну модель підприємницької активності персоналу освітніх організацій.

Наведено результати емпіричного дослідження внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях. Проаналізовано особливості розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій.

Досліджено підприємницьку самоєфективність та систему управління як важливі психологічні чинники розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Проаналізовано задоволеність працею як важливий психологічний результат розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Досліджено вплив підприємницької активності персоналу освітніх організацій на організаційний розвиток та розвиток організаційної культури.

Висвітлено мету, завдання та структуру «Технології психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності». Представлено результати впровадження технології та доведено її ефективність.

*Ключові слова:* внутрішньоорганізаційне підприємництво, підприємницька активність, освітні організації, персонал освітніх

організацій, задоволеність працею, підприємницька самоефективність, організаційна культура, організаційний розвиток, технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій.

**Креденцер О. В. Психологические основы предпринимательской активности персонала образовательных организаций.** – Рукопись.

*Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.10 – организационная психология; экономическая психология. – Институт психологии имени Г. С. Костюка НАПН Украины, Киев, 2020.*

Диссертация посвящена психологическим основам предпринимательской активности персонала образовательных организаций. Проанализированы сущность внутриорганизационного предпринимательства в образовательных организациях, ресурсы, условия, функции и основные направления и формы проявления. Показана роль внутриорганизационного предпринимательства в реализации концепции «Новая украинская школа».

Обоснована авторская концепция предпринимательской активности персонала образовательных организаций. Представлена авторская психологическая модель предпринимательской активности персонала образовательных организаций.

Показаны результаты эмпирического исследования внутриорганизационного предпринимательства в образовательных организациях. Проанализированы особенности развития предпринимательской активности персонала образовательных организаций.

Исследованы предпринимательская самоэффективность и система управления как важные факторы развития предпринимательской активности персонала образовательных организаций. Проанализирована удовлетворенность трудом как важный психологический результат развития предпринимательской активности персонала образовательных организаций. Исследовано влияние предпринимательской активности персонала образовательных организаций на организационное развитие и развитие организационной культуры.

Освещены цели, задачи и структура «Технологии психологической подготовки персонала образовательных организаций к развитию предпринимательской активности». Представлены результаты внедрения технологии и доказана ее эффективность.

*Ключевые слова:* внутриорганизационные предпринимательство, предпринимательская активность, образовательные организации, персонал образовательных организаций, удовлетворенность трудом, предпринимательская самоэффективность, организационная культура, организационное развитие, технология психологической подготовки персонала образовательных организаций.

**Kredentser, O. V. Psychological bases of educational organization staff's entrepreneurial activity.** – Manuscript.

*A thesis in partial fulfillment of the requirements for the PhD degree in specialty 19.00.10 – organizational psychology; economic psychology. –*

*G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, 2020.*

The thesis is devoted to the psychological bases of entrepreneurial activity in educational organizations. The author analyzes the essence, resources, conditions, functions, main areas, forms and manifestation of educational organization intrapreneurship as well as describes the role of intrapreneurship in the implementation of the New Ukrainian School concept. The author discusses the psychology of intrapreneurship as an innovative area of organizational and economic psychology and considers the objectives, subject, tasks and development tendencies of the psychology of intrapreneurship.

The author considers the essence and main structural characteristics of educational organization intrapreneurship and presents an intrapreneurship model.

The thesis presents the results of a study into psychological features of educational organization intrapreneurship. The author analyzes the educational organization staff intrapreneurial activity index and its structural characteristics, the features of staff's intrapreneurial activity in relation to their social-demographic, educational and professional characteristics, discusses the role of assessment of staff's intrapreneurial activity during organizational change-making, and describes the main categories of educational organization staff in relation to their intrapreneurial activity during organizational change-making.

The author considers the main psychological factors in the development of educational organization staff's intrapreneurial activity, in particular, educational organization staff's entrepreneurial self-efficacy and its development. The author discusses the educational organization management system as an important educational organization intrapreneurship development factor and its main psychological components. The thesis presents the main results of the empirical investigation of the development of educational organization staff's entrepreneurial activity, with staff's job satisfaction as an important psychological measure of entrepreneurial activity. The author analyzes the main types of organizational culture in educational organizations and the impact of staff's entrepreneurial activity on organizational development and organizational culture.

The author describes the aims, objectives and structure of the educational organization staff's entrepreneurial activity development training technology, the content and features of her special Psychology of Educational Organization Intrapreneurship course as well as the contents of the Educational Organization Staff's Intrapreneurship Development Training Program and Educational Organization Staff's Entrepreneurial Activity Development Training Program, whose effectiveness has been experimentally proved.

*Key words:* intrapreneurship, entrepreneurial activity, educational organizations, staff of educational organizations, job satisfaction, entrepreneurial self-efficacy, organizational culture, organizational development, educational organization staff's psychological training technology.

---

Підп. до друку 25.05.2020. Формат 60×90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.  
Ум. друк. арк. 1,9. Обл.-вид. арк. 1,9. Наклад 100 прим. Зам. 85.

Віддруковано у ТОВ-Видавництві “ЛОГОС” із оригіналів автора  
Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи Державного реєстру видавців,  
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції серія ДК № 201 від 27.09.2000 р.  
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел. 235-81-77