

ЛІТЕРАТУРА

1. Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация / Д. Геберт, Л. фон Розеншиль ; пер. с нем. – Л.-Х. : Изд-во «Гуманитарный центр» / О.А. Шпилова, 2006. – 624 с.
2. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посіб. / Л. Даниленко. – К. : Главник, 2006. – 144 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – С. 602–612.
4. Кихтюк О. Експериментальна програма з формування етнічної толерантності / О. Кихтюк // Соціальна психологія. – № 1. – 2010. – С. 152–160.
5. Кияшко Л.О. Подолання негативних етностереотипів та формування толерантної взаємодії молоді різних національностей / Л.О. Кияшко // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2003. – Ч. 9. – С. 20–23.
6. Павленко В.Н. Введение в этническую психологию / В.Н. Павленко, С.А. Талгин. – Х. : Изд-во ХГУ, 1992.
7. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений / Дж. Стюарт. – СПб. : Питер, 2001. – 256 с.
8. Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгової програми «Етнопсихологічні чинники організаційного розвитку освітніх організацій» / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології. Том 1 : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011, част. 31. – С. 13–19.
9. Технології роботи організаційних психологів / за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Інкос, 2005. – 366 с.
10. Шнейдер Л.Б. Социально-психологические особенности национального менталитета : учеб. пособие / Л.Б. Шнейдер, С.В. Вальцев. – М. : Изд-во Московского социально-психол. ин-та ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2009. – 208 с.

УДК 331.56:334.72:005.332.4

РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ У КОНТЕКСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

О.А. Філь

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

У статті наведено основні вияви конкурентоздатності освітніх організацій. Також представлено результати дослідження взаємозв'язку між рівнем розвитку конкурентоздатності освітніх організацій та їх організаційним розвитком.

Ключові слова: конкурентоздатність освітніх організацій, організаційний розвиток освітніх організацій.

В статье поданы основные проявления конкурентоспособности образовательных организаций. Также представлены результаты исследования взаимосвязи между уровнем развития конкурентоспособности образовательных организаций и их организационным развитием.

Ключевые слова: конкурентоспособность образовательных организаций, организационное развитие образовательных организаций.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Посилення конкуренції обумовлює важливість розвитку конкурентоздатності організацій з метою забезпечення їх успішної діяльності на сучасному ринку праці, товарів та послуг. Підвищення психологічної культури суспільства, популяризація наукових розробок з психології, конкурентології посилюють роль та можливості психології для розвитку конкурентоздатності сучасних організацій. Отже, *актуальним стає психологічний аналіз проблеми розвитку конкурентоздатності організацій.*

Сучасні ринкові умови вимагають розвитку конкурентоздатності вітчизняної системи освіти, конкурентоздатності освітніх послуг та самих освітніх організацій, що виступають безпосередніми «виробниками» таких послуг, адже освіта «є основою інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку особистості, суспільства, нації і держави, нарощення їх інтелектуального, духовного та економічного потенціалу». До того ж, як зазначає В.В. Олійник, «на сьогодні ідея конкурентоздатності поступово висувається на передній край суспільної свідомості в Україні, і тому її розвиток, її конкурентоздатність у світовому економічному просторі безпосередньо пов'язані з розвитком людського потенціалу, джерелом якого є система освіти з притаманними їй гнучкістю, відповідністю епохальним викликам, світовим тенденціям і національним інтересам» [8]. Це вказує на важливість дослідження психологічних особливостей розвитку конкурентоздатності всіх суб'єктів діяльності у сфері надання послуг освіти на різних освітніх рівнях (від початкової загальної освіти до повної вищої освіти). Тому *актуальним стає психологічний аналіз проблеми розвитку конкурентоздатності освітніх організацій.*

Однією з успішних умов діяльності освітніх організацій на висококонкурентному ринку освітніх послуг є забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій, який «спонукає» освітню організацію до постійного руху, оновлення, пошуку, з метою витримування успішної конкуренції за реальних та потенційних клієнтів, за висококваліфікований персонал, за високий рейтинг на ринку постачальників високоякісних освітніх послуг населенню. З іншого боку, сама *конкурентоздатність* може виступати одним із суттєвих чинників здійснення *організаційного розвитку*. Тобто активність освітньої організації (постійний моніторинг потреб клієнтів, рівня їх задоволення, моніторинг ринку актуальних освітніх послуг, кваліфікаційного рівня персоналу, ефективності діяльності всієї організації та ін.) з метою забезпечення власної успішної діяльності в умовах конкуренції може «стимулювати» організаційний розвиток усієї організації. Тому *вивчення особливостей розвитку конкурентоздатності освітніх організацій у контексті організаційного розвитку є одним із актуальних та практично спрямованих напрямків досліджень у сфері організаційної та економічної психології.*

«**Конкурентоздатність освітньої організації**» з точки зору *психологічного підходу* до аналізу конкурентоздатності організацій [10; 12; 13] визначаємо як *комплекс психологічних характеристик* (психологічна культура конкуренції в суспільстві, конкурентоздатність освітньої сфери, психологічна культура конкуренції освітньої організації з організаціями-конкурентами на ринку освітніх послуг, конкурентоздатність освітніх послуг, психологічна культура конкуренції в освітній організації, конкурентоздатність внутрішнього середовища освітньої організації, конкурентоздатність менеджерів освітньої організації, конкурентоздатність персоналу освітньої організації), які забезпечують її ефективну конкуренцію порівняно з аналогічними/іншими суб'єктами на сучасному ринку праці, товарів та послуг.

Як показує аналіз літературних джерел, **організаційний розвиток** визначається як довгостроковий безперервний процес зміни та *розвитку організації і людей, що в ній працюють* (за В. Реген, Є. Ткаченко) [11]. Також *організаційним розвитком* називають сучасний підхід до управління змінами та *розвитку людських ресурсів* (за Ф. Люттенс) [7].

У зв'язку з тим, що в процесі визначення сутності та змісту поняття «організаційний розвиток» автори значний акцент роблять на значущості особистості в організації, розвитку людських ресурсів, то при розв'язанні **проблеми конкурентоздатності освітніх організацій в умовах організаційного розвитку** одним із основних напрямів дослідження та практичної роботи буде робота з *розвитком конкурентоздатності особистості менеджерів та персоналу освітніх організацій*.

Ураховуючи те, що результатом професійної діяльності менеджерів та персоналу освітніх організацій є «вироблення» та надання освітніх послуг населенню, суттєву увагу в контексті організаційного розвитку слід, на нашу думку, приділити в подальшому дослідженні вивченню саме *конкурентоздатності освітніх послуг*.

У найбільш загальному варіанті **послуга** розуміється як товар особливого виду, діяльність, благо, що задовольняє потреби індивіда, виробництва і суспільства, має споживчу вартість і вартість, результат якої може мати матеріальну і нематеріальну форми [2]. **Освітні послуги** являють собою послуги, які належать до *групи соціально-культурних послуг*, згідно з систематизацією послуг залежно від специфічних особливостей та організації торгівлі ними в конкретній сфері споживання [2]. *Ринок освітніх послуг* є системою економічних відносин щодо купівлі-продажу важливих і самобутніх економічних благ, споживчі вартості яких створюються педагогами. На їх виробництво витрачаються зусилля працівників освіти і матеріальні ресурси, які продукуються іншими галузями. Тому освітні послуги мають також вартість, є товаром і, відповідно, об'єктом ринкових відносин [2].

Уточнюючи **роль конкурентоздатності освітніх організацій в забезпеченні організаційного розвитку**, зазначимо, що успіх діяльності освітньої організації в умовах конкуренції за клієнтів, за конкурентоздатний персонал, за ринки «збуту» освітніх послуг є неможливим без постійного організаційного розвитку освітніх організацій, адже організація, що «зупиняє» свій розвиток, не буде мати можливості адекватно реагувати на запити суспільства та потреби реальних та потенційних клієнтів щодо задоволення їх потреб в отриманні високоякісної освіти, тобто *організаційний розвиток* є *необхідною умовою високої конкурентоздатності освітніх організацій*.

Цей зв'язок має також і зворотний формат, який полягає в тому, що здійснення організаційного розвитку може своєрідним чином відбуватися і без розвитку конкурентоздатності, однак, напевно, лише за однієї умові – організація не є включеною в ринкові умови та в ситуацію конкуренції. Враховуючи глобальність та багатовекторність конкуренції в діяльності сучасних організацій, і, зокрема, в діяльності освітніх організацій [10; 12; 13], можемо говорити, що *конкурентоздатність* освітньої організації є важливим **чинником організаційного розвитку в умовах висококонкурентного освітнього середовища**. Особливу роль при цьому слід відвести таким її найбільш «чутливим» до конкурентного середовища психологічним складовим, як **«конкурентоздатність послуг організації» та «конкурентоздатність особистості в організації»**.

Мета статті: визначити психологічні особливості розвитку конкурентоздатності освітніх організацій.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати основні вияви конкурентоздатності освітніх організацій.
2. Дослідити наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку конкурентоздатності освітніх організацій та їх організаційним розвитком.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для проведення емпіричного дослідження було використано комплекс методик:

1. *Комплекс психологічних методик «Аналіз розвитку конкурентоздатності організацій»* (АРКО) [13], який включає в себе чотири основні блоки, спрямовані на вивчення чотирьох основних психологічних складових конкурентоздатності освітніх організацій. З комплексу АРКО в цьому дослідженні було використано *авторську анкету «Основні вияви конкурентоздатності освітніх організацій»*, яка включала в себе декілька змістовних блоків: «Суб'єктивна оцінка рівня конкурентоздатності освітньої організації»; «Суб'єктивна оцінка персоналом статусу власної конкурентоздатності»; «Суб'єктивна оцінка персоналом рівня конкурентоздатності освітніх послуг». Блок «Рівні розвитку основних психологічних характеристик конкурентоздатності персоналу освітніх організацій» було вивчено за допомогою методики *«Тест для визначення здібностей до підприємницької діяльності «GET TEST»* [9].

2. *Опитувальник «Як розвивається Ваша організація?»* (В. Зігерт, Л. Ланг, 1990; модифікація Л.М. Карамушки, 2009), який дає можливість визначити три *основні рівні розвитку організації (організаційного розвитку)*: а) конструктивний рівень; б) проблемний рівень; в) кризовий рівень [5].

Дослідження проведено з 100 менеджерами освітніх організацій різних регіонів України в ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України в м. Києві у травні 2010 р.

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13) та використання кореляційного аналізу.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Аналіз основних виявів конкурентоздатності освітніх організацій

У рамках вирішення *першого завдання* дослідження розглянемо *основні вияви конкурентоздатності освітніх організацій*.

Проаналізуємо **суб'єктивну оцінку менеджерами рівня конкурентоздатності освітніх організацій**. Аналіз отриманих відповідей (*середнє значення*) освітян на питання «Як Ви могли б оцінити (в цілому) рівень конкурентоздатності Вашої освітньої організації?» (за шкалою від 0 до 100%) показує (див. *рис. 1*), що цей рівень, в цілому, є низьким, про що свідчать відповіді 54% опитаних. Цей показник, на наш погляд, є недостатнім для діяльності освітніх організацій в умовах надвисокої конкуренції, яка обумовлює необхідність «змагатися» за кожну дитину – потенційного клієнта закладу освіти. Тому на рівнях Міністерства освіти, управління освіти, менеджерів та персоналу освітніх організацій необхідно, на наш погляд, більше уваги приділяти роботі над реалізацією грамотної політики забезпечення конкурентоздатності закладів освіти з метою підвищення ефективності їх діяльності та подальшого розвитку.



Рис. 1. Суб'єктивна оцінка менеджерами рівня конкурентоздатності освітніх організацій

Важливу роль у розв'язанні цієї проблеми відіграє, на нашу думку, сприйняття та розуміння персоналом освітніх організацій конкуренції як нормального явища, природного, усвідомлення того, що вона являє собою достатньо глобальне суспільне явище та існує, хочемо ми того чи ні [10; 12]. При цьому, освітні організації можуть намагатися ігнорувати конкуренцію та уникати ситуацій конкурентної взаємодії, і цей варіант можна певною мірою вважати одним із найпростіших, тому що він практично не вимагає жодних зусиль з боку особистості та організації. Однак, напевно, він є не дуже реальним, оскільки жодна особистість не спроможна, на наш погляд, «заборонити» конкуренції існувати в сучасному світі та, до того ж, цей варіант не є ефективним та конструктивним, адже не може, по-перше, на 100% гарантувати відсутність конкурентів на «спільному полі діяльності», а по-друге, організація може втратити певні стимули для свого подальшого організаційного розвитку. Тому потрібно, напевно, знаходити ефективні практичні підходи до здійснення цивілізованої конкуренції та забезпечення конкурентоздатності освітніх організацій.

Проаналізуємо **суб'єктивну оцінку менеджерами рівня власної конкурентоздатності** та відповіді (*середнє значення*) освітян на питання «Як Ви могли б оцінити (в цілому) власний рівень конкурентоздатності?» (див. *рис. 2*).



Рис. 2. Суб'єктивна оцінка менеджерами рівня власної конкурентоздатності

Аналізуючи отримані показники, слід вказати на те, що перше враження від отриманих результатів було дуже позитивне, адже низький рівень зазначили лише 10%, тобто персонал освітніх організацій суб'єктивно оцінює статус власної конкурентоздатності на достатньо високому рівні, і це означає, що він сприймає себе як конкурентоздатного фахівця, хоча, безперечно, дані вказують ще на достатньо сильні резерви в плані підвищення цього статусу.

Особливо цікавим є порівняння середніх значень суб'єктивної оцінки персоналом рівня конкурентоздатності освітніх організацій та рівня власної конкурентоздатності, яке відкриває досить суттєву диспропорцію та дисонанс у цих оцінках. Можна відмітити факт, що оцінка конкурентоздатності персоналу значно перевищує показник конкурентоздатності організацій, тобто ця частина незадіяних можливостей освітян «втрачається», хоча вони могли б бути залучені більшою мірою. Ці показники наголошують на необхідності спеціальної психологічної допомоги освітянам з метою аналізу та усвідомлення їх особистісних характеристик та потенційних можливостей, які можна вивчати, розвивати та залучати для забезпечення конкурентоздатності як персоналу, так і освітніх організацій в цілому задля сприяння організаційному розвитку освітніх організацій.

Суб'єктивна оцінка менеджерами рівня конкурентоздатності освітніх послуг. Проаналізуємо далі відповіді (середнє значення) освітян на питання «Як Ви могли б оцінити (в цілому) рівень конкурентоздатності послуг Вашої освітньої організації?» (див. рис. 3).

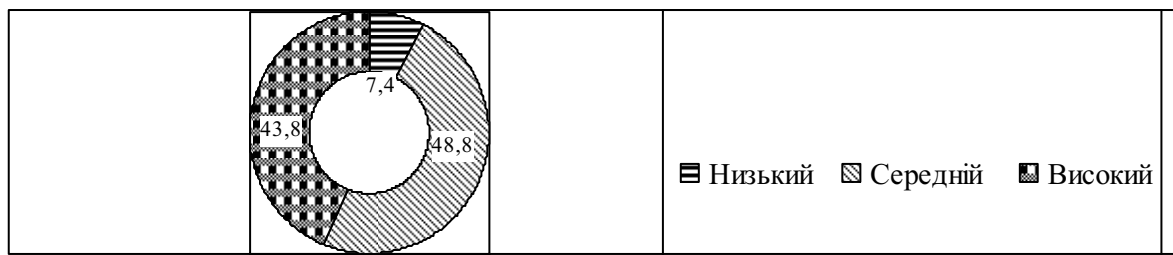


Рис. 3. Суб'єктивна оцінка менеджерами рівня конкурентоздатності послуг освітніх організацій

Як засвідчили отримані дані, оцінка менеджерами освітніх організацій рівня конкурентоздатності послуг освітніх організацій (в цілому) вказує на їх низький рівень (7,4% опитаних). Найбільш значна частина менеджерів зазначає, що їх освітні організації надають клієнтам послуги середнього рівня конкурентоздатності (48,8% опитаних). Водночас, відсоток опитаних, що оцінюють свої послуги на високому рівні конкурентоздатності, дещо менший (43,8%).

Отримані дані свідчать, на наш погляд, про важливість *переходу освітніх організацій від надання освітніх послуг середнього рівня конкурентоздатності на більш високий* з метою повнішого врахування потреб їх клієнтів та визначення системних і сучасних підходів щодо їх задоволення. До того ж, як зазначають фахівці [2], послуги освіти є дорогими, що обумовлено використанням висококваліфікованої педагогічної праці, навчально-лабораторного устаткування, високою часткою постійних витрат [2].

Тому ми вважаємо, що ці послуги мають бути високого рівня якості, щоб вони не тільки не розчарували клієнтів високою оплатою та низькою якістю, а, навпаки, перевершували їх очікування, адже це сприятиме посиленню позитивного іміджу освіти в суспільстві та конкурентоздатності сфери освіти порівняно з іншими сферами (такими як виробництво, туризм, торгівля тощо).

Для більш системного та глибокого аналізу особливостей оцінки конкурентоздатності освітніх послуг і проблемних місць в їх розробці та реалізації клієнтам вважаємо доцільним здійснити спеціальний аналіз конкурентоздатності освітніх послуг за окремими показниками (репутація освітньої організації, професійний рівень викладацького персоналу, швидкість реакції на врахування додаткових вимог клієнтів, доступність оплати для споживачів, психологічний комфорт клієнтів та персоналу освітніх організацій та ін.).

В цілому, можна говорити про *незбалансовану суб'єктивну оцінку конкурентоздатності освітньої організації*, який характеризується низьким рівнем конкурентоздатності освітніх організацій та освітніх послуг та високим рівнем конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій.

Розглянемо **рівні розвитку основних психологічних характеристик конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій.**

Проаналізуємо отримані за допомогою опитувальника «Тест для визначення здібностей до підприємницької діяльності «GET TEST» рівні розвитку основних психологічних характеристик (цілеспрямованість, потреба в незалежності, потреба в досягненнях, творчий потенціал, вміння йти на ризик) персоналу освітніх організацій (див. рис. 4).

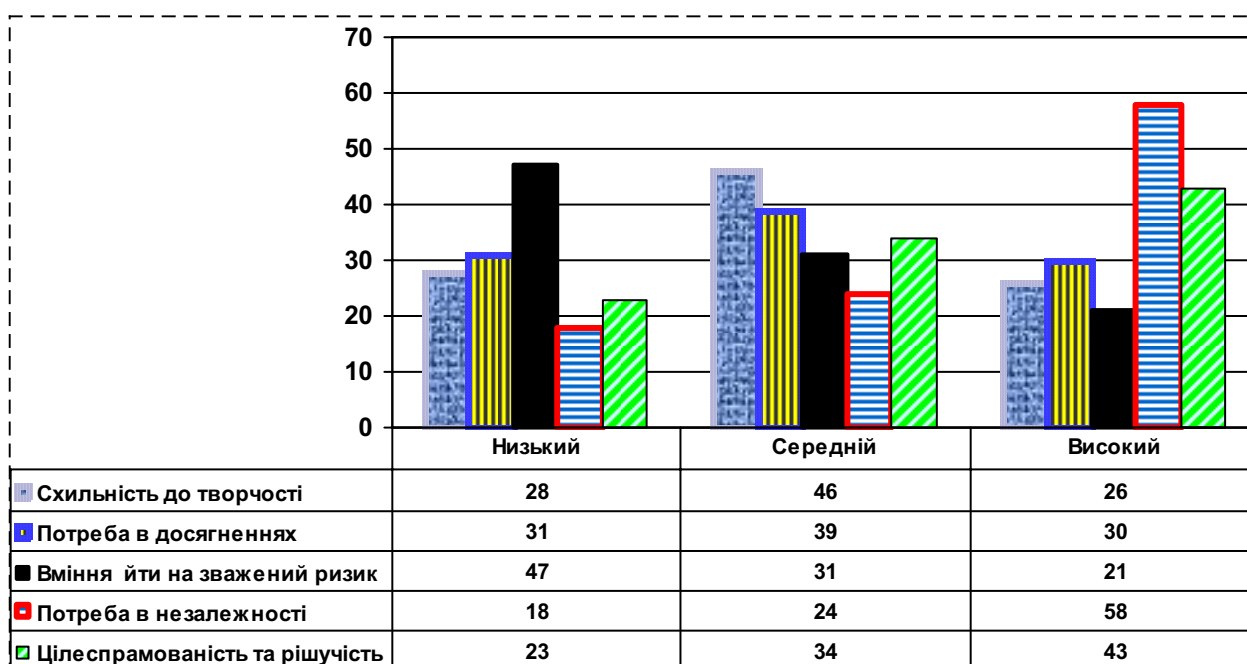


Рис. 4. Рівні розвитку характеристик конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій

Як свідчать дані, зображені на *рис. 4*, виділено **позитивні аспекти розвитку конкурентоздатності менеджерів освіти**, що виявляються в розвитку достатньо високої **потреби в незалежності (автономії)** (високий рівень розвитку цієї якості представлений у 58,8% досліджуваних). Дані вказують, на нашу думку, про **необхідність підтримки «самостійності» освітніх організацій** у визначенні напрямків діяльності, видів освітніх послуг, відборі кваліфікованого персоналу для забезпечення ефективного організаційного розвитку освітніх організацій. Високий рівень **цілеспрямованості та рішучості** у представників управлінського персоналу освітніх організацій (43%) вказує на важливість стимулювання та підтримки в менеджерів освіти можливості постановки стратегічних та тактичних цілей, розуміння важливості отримання результату як власної управлінської діяльності, так і функціонування освітньої організації в цілому, що, на нашу думку, також сприятиме процесу організаційного розвитку.

Виділено **проблемні аспекти розвитку конкурентоздатності менеджерів освіти**, що виявляються у розвитку таких характеристик, як **«потреба в досягненнях (подальшому розвитку)»**, яка виявлена на високому рівні лише у 30% досліджуваних та свідчить про необхідність розвитку цієї характеристики для визначення нестандартних творчих підходів до реалізації організаційного розвитку освітніх організацій. **«Схильність до творчості (творчі здібності/нахили)»** має бути виражена, на нашу думку, на високому рівні більше ніж у 26% менеджерів освіти, адже наявність творчих здібностей (нахилів) є необхідною умовою для забезпечення конкурентоздатності діяльності управлінського персоналу освітніх організацій для використання нестандартних, інноваційних підходів та технологій на різних рівнях функціонування освітньої організації з метою забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій. Ринкові умови функціонування освітніх організацій потребують від менеджерів освіти необхідності розвитку **вміння йти на розумний (зважений) ризик**. Слід зазначити, що наявність саме вміння «розумно ризикувати» (адекватно оцінювати власні можливості, здатність діяти в умовах неповної інформації, висувати складні цілі тощо) дає можливість освітній організації пропонувати освітні послуги нестандартного інноваційного формату, активізувати покращення матеріально-технічної бази організації, сприяти задоволенню потреб зовнішніх та внутрішніх клієнтів освітньої організації, що в цілому також сприятиме здійсненню організаційного розвитку освітніх організацій.

Цікавим, на нашу думку, є факт співвіднесення отриманих нами даних із результатами наших попередніх досліджень, які також констатували серед найбільш розвинених якостей цілеспрямованість та рішучість. Щодо інших характеристик, то розвиток потреби в досягненнях (подальшому розвитку), схильність до творчості (творчі здібності/нахили) та вміння йти на розумний (зважений) ризик нами теж було поставлено предметом спеціальної уваги практичних психологів та власне самих освітян і запропоновано спеціальні практичні розробки щодо їх розвитку [4]. Те, що ці окремі два дослідження показали певною мірою ідентичні результати на різних вибірках практично через 7 років діяльності сучасних освітніх організацій, говорить про те, що зберігається поки що «проблемна» тенденція розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій. Сприяти вирішенню цього питання може, на нашу думку, **постійне особистісне та професійне самовдосконалення** управлінського персоналу освітніх організацій не тільки на рівні самостійної, індивідуальної роботи, а й на рівні вищих ланок управлінської освіти.

Порівняльний аналіз суб'єктивної оцінки менеджерами рівня власної конкурентоздатності та експериментального аналізу розвитку психологічних характеристик конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій констатує **дисонанс** між уявленнями та реальними показниками конкурентоздатності менеджерів освіти, що привертає увагу до важливості більшого самопізнання менеджерами освіти власних характеристик конкурентоздатності.

Отримані дані в цілому зазначили важливість **розробки спеціальних програм з розвитку конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій** та необхідності грамотного професійного управління стратегією розвитку конкурентоздатності персоналу освітніх організацій та, в результаті, визначення програми розвитку конкурентоздатності освітньої організації.

Далі вважаємо доцільним встановити наявність **взаємозв'язку між рівнем розвитку конкурентоздатності освітніх організацій та їх організаційним розвитком**.

2. Взаємозв'язок між рівнем розвитку конкурентоздатності освітніх організацій та їх організаційним розвитком

У межах вирішення **другого завдання** дослідження проаналізуємо **взаємозв'язок між рівнями конкурентоздатності освітньої організації та рівнями організаційного розвитку освітніх організацій**.

Результати дослідження **взаємозв'язку між рівнями конкурентоздатності послуг освітніх організацій та рівнями організаційного розвитку освітніх організацій** (за коефіцієнтом χ^2 -квадрат Пірсона) виявили наявність вираженого статистичного значущого зв'язку ($p < 0,001$) між цими двома показниками. Суть такого зв'язку полягає в тому, що **чим вище рівень конкурентоздатності освітніх послуг, тим вище рівень організаційного розвитку освітніх організацій** (див. *табл. 1*).

Таблиця 1

Взаємозв'язок між рівнями конкурентоздатності освітніх послуг та рівнями організаційного розвитку освітніх організацій (у% від загальної кількості опитаних)

Рівні організаційного розвитку	Рівень конкурентоздатності освітніх послуг		
	Низький	Середній	Високий
Низький (кризовий)	20,0***	66,7***	13,3***
Середній (проблемний)	6,4***	55,3***	38,3***
Високий (конструктивний)	0***	16,7***	83,3***

***- $p < 0,001$

Проаналізуємо вияви такого зв'язку для освітніх організацій з високим (конструктивним) рівнем організаційного розвитку. Так, жодна освітня організація з високим (конструктивним) рівнем організаційного розвитку, на думку опитаних, не «виробляє» послуги низького рівня конкурентоздатності (0%). 16,7% опитаних констатували, що їх конструктивні освітні організації надають послуги середнього рівня конкурентоздатності. Найбільш суттєвим виявився той факт, що 83,3% опитаних, які оцінили рівень своїх організацій як конструктивний, відзначили високий рівень конкурентоздатності освітніх послуг, що надають ці організації.

Отже, отримані дані вказують, на наш погляд, на взаємозворотний зв'язок: *зростання на освітньому просторі організацій із конструктивним рівнем організаційного розвитку сприятиме підвищенню конкурентоздатності сучасного ринку освітніх послуг. І навпаки, зростання рівня конкурентоздатності освітніх послуг сприяє підвищенню рівня організаційного розвитку освітніх організацій.*

Вважаємо, що увага до забезпечення конкурентоздатності послуг, які «виробляє» освітня організація, є, на наш погляд, важливим перспективним напрямком науково-практичної роботи, оскільки високі конкурентні умови діяльності закладів середньої освіти обумовлюють те, що їх безпосереднім клієнтам (дітям та їх батькам) сьогодні пропонується широкий спектр різноманітних закладів освіти (традиційних, інноваційних, державних, приватних та інших типів). І клієнти нині вже обирають не обов'язково той заклад освіти, який є безкоштовним чи зручно розташованим у районі проживання учнів, або в ньому вчилися батьки учня. Батьки, здебільшого, поведуть дитину в той заклад освіти, де максимально будуть враховані та задоволені їх потреби як споживачів у якості отриманих знань, фізичному та емоційному комфорті, результативності навчання та інших можливостях. Тому «виробники» освітніх послуг мають аналізувати пропозиції ринку освітніх послуг, визначати потреби їх реальних або потенційних споживачів (суспільства, держави, вищих навчальних закладів, учнів та їх батьків та ін.), гнучко адаптувати наявні технології до вимог сучасного ринку та створювати нові послуги, які б задовольняли постійно зростаючі потреби клієнтів освітніх організацій.

Взаємозв'язок між рівнями суб'єктивної оцінки конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій та організаційного розвитку (за коефіцієнтом хі-квадрат Пірсона) (див. *табл. 2*). Дослідження констатувало статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$), який вказує на те, що *високий рівень суб'єктивної оцінки конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій пов'язаний з високим рівнем організаційного розвитку* (84,3% опитаних).

Таблиця 2

Взаємозв'язок між рівнями суб'єктивної оцінки конкурентоздатності менеджерів та рівнями організаційного розвитку освітніх організацій (у% від загальної кількості опитаних)

Рівні організаційного розвитку	Рівні суб'єктивної оцінки конкурентоздатності менеджерів		
	Низький	Середній	Високий
Низький (кризовий)	10,0***	76,8***	13,2***
Середній (проблемний)	6,4***	55,3***	38,3***
Високий (конструктивний)	0***	15,7***	84,3***

** - $p < 0,01$

Так, наприклад, для освітніх організацій з низьким (кризовим) рівнем організаційного розвитку характерним є низький та середній суб'єктивний статус конкурентоздатності менеджерів.

Отримані дані вказують, на наш погляд, також на важливість уваги до власної самооцінки конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій, адже *впевненість у власних силах та можливостях* є однієї зі сприятливих умов забезпечення високого рівня організаційного розвитку.

Отримані дані також загострюють увагу на важливості уваги держави, вищих управлінських рівнів системи освіти, самих педагогів, організаційних психологів щодо розвитку конкурентоздатності освітніх послуг та їх безпосередніх «виробників» – персоналу освітніх організацій як важливих чинників організаційного розвитку освітніх організацій.

Дослідження не виявило статистично значущих закономірностей щодо *взаємозв'язку між рівнями виявів конкурентоздатності освітньої організації* (суб'єктивна оцінка менеджерами рівня конкурентоздатності освітніх організацій, рівні розвитку основних психологічних характеристик конкурентоздатності персоналу освітніх організацій) *та рівнями організаційного розвитку освітніх організацій.*

Одну з психологічних умов розвитку конкурентоздатності освітніх організацій як чинника організаційного розвитку ми вбачаємо у *розробці спеціальних тренінгових програм*, які на практичному рівні сприятимуть розв'язанню вище окресленої проблеми.

ВИСНОВКИ

1. «Конкурентоздатність освітньої організації» з точки зору психологічного підходу розуміється як комплекс психологічних характеристик (психологічна культура конкуренції в суспільстві, конкурентоздатність освітньої сфери, психологічна культура конкуренції освітньої організації з організаціями-конкурентами на ринку освітніх послуг, конкурентоздатність освітніх послуг, психологічна культура конкуренції в освітній організації, конкурентоздатність внутрішнього середовища освітньої організації, конкурентоздатність менеджерів освітньої організації, конкурентоздатність персоналу освітньої організації), які забезпечують її ефективну конкуренцію порівняно з аналогічними/іншими суб'єктами на сучасному ринку праці, товарів та послуг.

2. Конкурентоздатність освітньої організації є важливим чинником організаційного розвитку в умовах конкурентного освітнього середовища. Особлива роль належить психологічним складовим «конкурентоздатність послуг організації» та «конкурентоздатність особистості в організації».

3. Аналіз основних виявів конкурентоздатності освітніх організацій показав незбалансовану суб'єктивну оцінку менеджерами конкурентоздатності освітньої організації, яка характеризується низькою оцінкою конкурентоздатності освітніх організацій та освітніх послуг та високою оцінкою конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій.

Позитивні аспекти розвитку конкурентоздатності менеджерів освіти виявляються в достатньо високому розвитку потреби в незалежності та цілеспрямованості та рішучості. Проблемні аспекти розвитку конкурентоздатності менеджерів освіти виявляються у недостатності розвитку потреби в досягненнях (подальшому розвитку, схильності до творчості, вмінні йти на розумний (зважений) ризик).

4. Порівняльний аналіз результатів суб'єктивної оцінки персоналом рівня власної конкурентоздатності та експериментального аналізу розвитку характеристик конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій констатує дисонанс між уявленнями та реальними показниками конкурентоздатності менеджерів освіти

5. Існує взаємозв'язок між рівнями конкурентоздатності послуг освітніх організацій та рівнями організаційного розвитку освітніх організацій. Високий рівень конкурентоздатності освітніх послуг пов'язаний з високим рівнем організаційного розвитку освітніх організацій. Зростання на освітньому просторі організацій із конструктивним рівнем організаційного розвитку сприятиме підвищенню конкурентоздатності сучасного ринку освітніх послуг. Висока суб'єктивна оцінка конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій пов'язана з високим рівнем організаційного розвитку, що потребує уваги до власної самооцінки конкурентоздатності менеджерів освітніх організацій, адже впевненість у власних силах та можливостях є однією зі сприятливих умов забезпечення високого рівня організаційного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреев В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В.И. Андреев. – Казань : Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nftm-resurs.ru/file.php?f=259>
2. Апопій В.В. Організація та технологія надання послуг : навч. посіб. / В.В. Апопій, І.І. Олексін, Н.О. Шутовська, Т.В. Футало / за ред. В.В. Апорія. – К. : ВЦ «Академія», 2006. – 312 с.
3. Барабась Д.О. Навчання персоналу як джерело формування стійких конкурентних переваг компанії / Д.О. Барабась // Стратегія економічного розвитку України : наук. зб. – Вип. 14 [голов. ред. А.П. Наливайко]. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 205–211.
4. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди на матеріалі діяльності освітніх організацій : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : ІНКОС, 2007. – 268 с.
5. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
6. Кривега Л.Д. Сутність конкуренції та її роль у розвитку суспільства / Л.Д. Кривега, О.С. Александрова // Культурологічний вісник. – Випуск 9. – Запоріжжя, 2002. – С. 64–69.
7. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс ; пер. англ. – [7-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 1999. – XXVIII. – С. 636–685.
8. Олійник В.В. Сучасні тенденції розвитку післядипломної педагогічної освіти в Україні: стратегічні орієнтири / В.В. Олійник / [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrdeti.com/firstforum/b1.html>.
9. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – Львів, 2001. – 276 с.
10. Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організацій : тези VI Науково-практичної конф. з організаційної та економічної психології (25–27 червня 2009 р., м. Керч) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – 240 с.
11. Реген В. Управление комплексным развитием предприятия / В. Реген, Е.А. Ткаченко. – СПб. : Изд-во Вернера Регена, 2006. – С. 4–11.
12. Філь О.А. Теоретичний аналіз конкурентоздатності організацій в умовах організаційного розвитку / О.А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – Ч. 21–22. – С. 40–45.
13. Філь О.А. Методичний інструментарій для комплексної психологічної діагностики рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій / О.А. Філь // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць / за ред. Л.Л. Товажнянського, О.Г. Романовського. – Вип. 27 (31) : в 3-х ч. – Ч. 1. – Харків : Вид-во НТУ «ХП», 2010. – С. 326–335.