

Further research may focus on an empirical study of the formation of high school students' monetary culture in the process of their vocational guidance.

*Keywords:* professional orientation practices, profession, monetary culture, financial and economic activity, senior pupils, methods of vocational guidance, competencies, experience.

#### Відомості про автора

**Зубіашвілі Ірина Костянтинівна**, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Zubiashvili, Iryna Kostiantynivna**, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: [mrs\\_ira@i.ua](mailto:mrs_ira@i.ua)

УДК 159.9(33)

*Івкін В.М., Галаган Л.В.*

### СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ МЕНЕДЖЕРІВ

**Івкін В.М., Галаган Л.В. Сутність та структура розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів.** У статті розглядаються сутність та структура розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів. Зазначено, що розвиток конкурентоздатності безробітних менеджерів підпорядковується закономірностям професійного розвитку, а отже, здійснюється згідно з етапами професійного розвитку, може оцінюватися за критеріями професійного розвитку та зазнає впливу протиріч професійного розвитку. Сутність розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів визначається психологічним впливом ситуації безробіття, особливостями професійного розвитку та особливостями ставлення до навчання дорослих.

*Ключові слова:* безробітні, менеджери, конкурентоздатність безробітних менеджерів, розвиток конкурентоздатності безробітних менеджерів, професійний розвиток, модель розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів.

**Івкін В.М., Галаган Л.В. Сущность и структура развития конкурентоспособности безработных менеджеров.** В статье рассматриваются сущность и структура развития конкурентоспособности безработных менеджеров. Развитие конкурентоспособности безработных менеджеров подчиняется закономерностям профессионального развития и, следовательно, осуществляется согласно этапам профессионального развития, может оцениваться по критериям профессионального развития и испытывает влияние противоречий профессионального развития. Сущность развития конкурентоспособности безработных менеджеров определяется психологическим влиянием ситуации безработицы, особенностями профессионального развития и особенностями отношения к учебе взрослых.

*Ключевые слова:* безработные, менеджеры, конкурентоспособность безработных менеджеров, развитие конкурентоспособности безработных менеджеров, профессиональное развитие, модель развития конкурентоспособности безработных менеджеров.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап ринкових відносин в Україні характеризується жорсткою конкуренцією на ринку праці і високим рівнем безробіття. Причому серед людей, що втратили роботу, немало тих, хто займав керівні посади в організаціях. Для успішного працевлаштування безробітних менеджерів і їхньої подальшої успішної професійної діяльності необхідно підвищувати їхню конкурентоздатність, яка має свої психологічні особливості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблему конкурентоздатності менеджерів та персоналу організацій досліджували О.І. Вакулук [3], О.А. Філь [24], В.П. Хапілова [25], С. Щур [26] та ін. Аналізом психологічних особливостей безробітних займалися В.П. Петров [20], С. Сінгер [27] та інші. Разом із тим, проблема розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів не знайшла достатнього відображення в науковій літературі.

**Метою** даної роботи є аналіз сутності та структури розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів на основі результатів сучасних досліджень.

**Виклад основного матеріалу і результати дослідження.** Виходячи з результатів теоретичного аналізу відповідної літератури і враховуючи сутність конкурентоздатності особистості, конкурентний характер управлінської діяльності та психологічні особливості безробітного, *конкурентоздатність безробітних менеджерів* можна визначити як комплекс психологічних характеристик, що забезпечуватимуть їхнє успішне працевлаштування і конкурентну взаємодію в їхній майбутній менеджерській діяльності.

Оскільки безробітні досліджуваної категорії мають за мету в майбутньому влаштуватися на посаду менеджера, то вони працюють, зокрема, над розвитком психологічних характеристик, важливих для успішної конкурентної взаємодії та здійснення управлінської діяльності в умовах конкуренції. Зазначені характеристики доцільно об'єднати, відповідно, у «конкурентний» блок та у «менеджерський» блок психологічних характеристик конкурентоздатності безробітних менеджерів. Зовнішнє середовище безробітних менеджерів, яке має суттєву відмінність від зовнішнього середовища, наприклад, студентів-майбутніх менеджерів через переживання *ситуації безробіття*, і психологічні характеристики, що визначають особливості безробітних, об'єднано у «ситуаційний» блок психологічних характеристик.

Конкурентоздатність будь-якого суб'єкта економічних відносин виявляється та розвивається в умовах конкурентних відносин. Розвиток конкурентоздатності безробітних менеджерів є частиною *професійного розвитку* особистості, який є процесом закономірної зміни особистості в ході власної професійної активності. Змінами можуть бути якісні, кількісні та структурні перетворення, які характеризують особистість як суб'єкта професійної діяльності [12]. Професійний розвиток починається з моменту вибору професії, триває протягом всього професійного життя людини і завершується, коли людина завершує свою професійну діяльність [14]. Особистісний та професійний розвиток є взаємодоповнюючими процесами [15; 16], професійний розвиток невіддільний від особистісного розвитку – в основі того й іншого лежить принцип саморозвитку [1]. Професійний розвиток може характеризуватися протиріччями: протиріччя, що виникають в смисловому просторі особистості, між еталоном особистості професіонала та образом Я; протиріччя між сформованими суспільством очікуваннями стосовно якостей особистості професіонала (соціальний стереотип) та сформованим у свідомості особистості індивідуалізованим еталоном; протиріччя між реальними вимогами професії до якостей професіонала та декларованими суспільством очікуваннями [12].

Таким чином, професійний розвиток безробітних менеджерів знаходиться на складному етапі переходу від безробіття до управлінської діяльності. Так, безробітні, які шукають роботу за допомогою Державної служби зайнятості – це дорослі люди, які, як правило, уже принаймні одного разу проходили хоча б перший етап професійного розвитку – зародження та формування професійних намірів. І частіше за все ці люди, перш ніж опинитися у службі зайнятості, уже отримали освіту, досвід роботи, можливість реалізації певних цілей та можливостей (пройшли через низку етапів професійного розвитку).

У той же час, безробітні менеджери – це люди, які не повертаються до перших етапів професійного розвитку: *професійної орієнтації* та *професійної освіти*. У них немає необхідності проходити тривалий, складний та суперечливий процес переходу від однієї професії до іншої. В.П. Петров зазначає, що більш успішними в пошуках нової роботи є люди мобільні, схильні до постійного самовдосконалення, переходу від однієї діяльності до іншої, які мають психологічну стійкість до критичних ситуацій, пов'язаних з такого роду переходами [20].

Підготовка безробітних менеджерів – процес більше циклічний, ніж лінійний, який може повторюватися кілька разів. Завершенням процесу підготовки може стати не лише знаходження нового робочого місця, але й подальша перепідготовка (навчання) [27].

Засобами професійної освіти безробітні мають можливість до підвищення свого рівня знань та удосконалення умінь, які необхідні для їхньої майбутньої управлінської діяльності. В той же час розвиток конкурентоздатності, як частина професійного розвитку безробітних менеджерів, на нашу думку, перш за все повинен бути спрямований на психологічну підготовку безробітних, а саме на розвиток тих психологічних характеристик, які сприяють успішній конкурентній взаємодії та здійсненню управлінської діяльності (об'єднані нами у *конкурентний* та *менеджерський* блоки). Психологічні характеристики *ситуаційного* блоку є важливими у процесі розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів як такі, що визначають емоційну спрямованість безробітних на управлінську діяльність.

Процес розвитку конкурентоздатності особистості певним чином схожий на процес розвитку конкурентоспроможності будь-якого економічного суб'єкта [6].

Базуючись на зазначеній розробці, для процесу *розвитку конкурентоздатності* особистості як економічного суб'єкта ми пропонуємо *алгоритм*, який складається з такої послідовності дій: 1) аналіз зовнішнього середовища; 2) самопізнання; 3) визначення переваг конкретної особистості на даний момент та того, які фактори конкурентоздатності в її розпорядженні; 4) співвіднесення наявних конкурентних переваг з реальною професійною діяльністю даної особистості; 5) визначення факторів конкурентоздатності, які доцільно розвивати як конкурентні переваги; 6) визначення способів укріплення наявних та розвитку нових конкурентних переваг особистості (планування); 7) конкретні дії стосовно розвитку наявних та потенційних конкурентних переваг; 8) аналіз результатів та повторення послідовності [5].

Практичне застосування такого алгоритму розвитку конкурентоздатності для безробітних менеджерів повинне враховувати розвиток психологічних характеристик конкурентного, менеджерського та ситуаційного блоків. Розвиваючи конкурентоздатність особистості, з метою визначення актуальних напрямків розвитку, необхідно відслідковувати усі особливості зовнішнього середовища, зокрема, конкурентні переваги конкурентів на даний момент та можливості для створення власних конкурентних

переваг. Таким чином, у наведеному алгоритмі відображено основні характеристики конкурентоздатності – саморозвиток, відносність, динамічність та індивідуальність.

Індивідуальність конкурентоздатності, з одного боку, означає унікальність та неповторність комбінації психологічних характеристик та факторів конкурентоздатності кожного учасника конкурентної взаємодії, а з іншого – необхідність враховувати цю неповторність при плануванні розвитку конкурентоздатності (у тому числі менеджера). Динамічність конкурентоздатності змушує до постійного повторення алгоритму розвитку.

Разом із тим, необхідно уважно ставитися до відносності конкурентоздатності. Відносність передбачає порівняння конкурентів між собою, проте розвиток конкурентоздатності можливий лише методами *саморозвитку*. Для успішного розвитку конкурентоздатності відносність необхідно застосовувати перш за все до самого себе: який рівень певної характеристики був у даної особистості та яким він став з плином часу. Саморозвиток – це фундаментальна здатність людини бути суб'єктом свого життя [4; 13]. Структурними компонентами саморозвитку є рефлексія, самопізнання, самовизначення, саморегуляція та самореалізація [4]. Таким чином, саморозвиток є продуктивним шляхом розвитку особистої конкурентоздатності.

Сутність розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів визначається, окрім особливостей їхнього професійного розвитку, також і формальною процедурою залучення безробітних до програми Державної служби зайнятості з професійної перепідготовки.

Необхідно зазначити, що процеси професійної переорієнтація та професійна освіта для безробітних менеджерів є додатковим чинником, який впливає на їхній *психологічний стан*, у зв'язку з тим, що безробітні менеджери – це *дорослі* люди.

Дорослість характеризується ознаками: хронологічний вік, психофізична зрілість, соціальна зрілість, повна громадянсько-правова дієздатність, економічна самостійність, включеність у сферу професійної праці. Дорослий, що навчається, відрізняється від «недорослих» учнів усвідомленням себе більше самостійною та самокерованою особистістю; готовністю до навчання, що визначається прагненням за її допомогою розв'язати свої життєво важливі проблеми та досягти конкретної мети; прагненням до невідкладної реалізації отриманих знань, умінь та ін. [19].

Досвід роботи з безробітними, які проходили перепідготовку з основ управлінської діяльності, дозволив В. Сінгер з'ясувати, що дорослі мають певні очікування стосовно нового для них етапу навчання, які були сформовані у минулому: наприклад, що викладач – це експерт, який розповість їм, що необхідно вивчити і як щось потрібно робити. В. Сінгер підкреслює, що створення підтримуючого середовища за допомогою методології навчання дорослих є одним із ключових елементів процесу перепідготовки безробітних [27].

Таким чином, сутність розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів визначається психологічним впливом ситуації безробіття; процесами професійної переорієнтації та професійної освіти; особливостями ставлення до навчання дорослих.

Наведені підходи до сутності конкурентоздатності, професійного розвитку, розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів, результати теоретичного дослідження психології конкурентоздатності, лідерства та безробіття, а також розроблена нами раніше модель розвитку конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців [6] були покладені нами в основу розробки *теоретичної моделі розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів*.

У контексті проблеми розвитку особистості, у зв'язку з її професійною діяльністю, суттєве місце займають досягнення в галузі психології особистості. Як зазначає Е.Ф. Зеєр, розгляд особистості як відкритої, нелінійної та динамічної системи обумовлює необхідність пошуку адекватного її представлення. Так, останніми роками в соціальних науках визнання отримало відображення багатовимірних явищ та процесів у формі *логіко-сміслових моделей*, що являють собою клас моделей відображення інформації в багатовимірних смислових просторах [9]. Наприклад, В.Ф. Моргун розробив багатовимірну структуру особистості, яка включає п'ять інваріант, представлених у вигляді векторів, на яких відображені рівні розвитку визначених інваріант [17]. Багатовимірний підхід [9; 17], який покладено в основу розробки теоретичної моделі розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів, дозволяє об'єднати різномірні компоненти, згруповані за допомогою координатно-матричних систем в логіко-сміслові моделі. Як зазначено в роботі Е.Ф. Зеєра, *сміслоутворюючими координатами* моделі особистості є змістовні компоненти, а їхня кількість залежить від конкретного дослідницького завдання. Виконуючи інструментальну функцію, ця модель відображає багатовимірність та відкритість особистості як складного інтегративного психологічного утворення. Особливість цієї моделі також полягає в тому, що *міжкоординатний простір* утворює своєрідний «психологічний потенціал» особистості, її можливості.

Таким чином, *теоретична модель розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів* побудована у форматі *логіко-сміслові моделі*. Координатами моделі є комплекс психологічних характеристик, що забезпечує успішну конкурентну взаємодію безробітних-менеджерів. Поєднання груп психологічних характеристик утворює «*сміслові блоки*», які певною мірою визначають психологічний

потенціал особистості. «Смисловими блоками» є *конкурентний, менеджерський та ситуаційний* блоки психологічних характеристик.

**Конкурентний блок моделі** утворений координатами-психологічними характеристиками, які забезпечують успішність конкурентної взаємодії безробітних менеджерів: *самооцінка конкурентоздатності* – суб'єктивне уявлення суб'єкта про свою конкурентоздатність [23]; *суперництво* – тип поведінки, за якого максимально враховуються і задовольняються власні інтереси і мінімально – інтереси опонента [21]; *співпраця* – тип поведінки, за якого учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін [21], а також *мобільність та саморозвиток*.

**Менеджерський блок моделі** утворений координатами-психологічними характеристиками, важливими для здійснення управлінської діяльності безробітних менеджерів: *уміння йти на зважений ризик; потреба в незалежності; інноваційність; ініціативність*, а також *стійкість до невизначеності; інтернальність та потреба в досягненнях*.

**Ситуаційний блок моделі** утворений координатами-психологічними характеристиками, пов'язаними з впливом ситуації безробіття на психологічний стан безробітних менеджерів: *самооцінка* – центральний компонент Я-концепції особистості, який охоплює оцінку людиною себе, своїх можливостей і якостей та місця серед людей [22]. Самооцінка визначає соціальну адаптацію особистості і є регулятором діяльності [2], є умовою діяльності та її результатом [10]; *активне ставлення до життєвої ситуації* – прагнення розширювати сферу своєї життєдіяльності, здатність акумулювати в собі потенціал енергії, сили, творчості [7]; *бадьорість* – психічний стан організму, який характеризується активною взаємодією людини із зовнішнім світом [22], підвищеним, бадьорим настроєм, переважанням позитивного емоційного фону, розширенням інтересів, очікуванням радісних подій у майбутньому, вираженим бажанням діяти [7]; *тонус*, що характеризується підвищеною імовірністю активності і витрати енергії; суб'єктивні відчуття внутрішньої зібраності, запасу сил, енергії; підвищена готовність до роботи, в тому числі і тривалій [7]; *розкутість* – стан, у якому ситуація може оцінюватися людиною як складна, але немає її активного відторгнення, емоційна гострота неприйняття стерта; відсутнє сильне прагнення щось змінювати у собі, своїй поведінці чи в ситуації, інтенсивно виконувати необхідні перетворення, більшою мірою оволодівати ситуацією; характерна розкутість; при дуже високих оцінках – байдужість, заспокоєність [7]; *спокій* визначає більшу впевненість у своїх силах та можливостях, ніж у більшості людей [7]; *стійкість емоційного тону* характеризується переважанням рівного позитивного емоційного тону, спокійним перебігом емоційних процесів; високою емоційною стійкістю [7]; *задоволеність життям* означає здатність з інтересом та ентузіазмом займатися різними видами діяльності [11], брати на себе відповідальність та можливість робити вибір, в якому чути голос власного «Я», готовність долати труднощі в реалізації своїх здібностей [7]; *позитивний образ самого себе* – виражене прагнення до адекватності в оцінці своїх психологічних особливостей та свого стану; критичність самооцінювання [7]; *самопочуття* – загальний комплекс відчуттів людини, що відображають рівень фізіологічної і психічної комфортності її стану у даний момент [22]; *активність* – здатність людини до планомірного і цілеспрямованого перетворення навколишньої дійсності [22]; *настрій* – відносно стійкий і тривалий психічний стан, який протягом певного часу емоційно (позитивно чи негативно) забарвлює психічне життя людини, [22]; *суб'єктивне благополуччя* – помірний емоційний комфорт особистості, яка не відчуває серйозних емоційних проблем, впевнена у собі, активна, успішно взаємодіє з оточуючими, має адекватну поведінку [7]; *адаптивність* – інтегративна властивість, яка характеризує ступінь психологічної адаптації особистості, визначається відповідністю (власне адаптивність), відносною невідповідністю (неадаптивність) або крайнім ступенем невідповідності і відсутністю можливості адаптації (дезадаптивність) між цілями індивіда і досягнутими результатами [18], а також *ескапізм, прийняття себе, прийняття інших, емоційна комфортність та прагнення до домінування*.

Таким чином, теоретична модель розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів побудована у форматі логіко-сміслових координат, якими є конкурентний, менеджерський та ситуаційний блоки психологічних характеристик, що зумовлюють успішну конкурентну взаємодію безробітних менеджерів.

**Висновки.** Розвиток конкурентоздатності безробітних менеджерів підпорядковується закономірностям професійного розвитку, а отже, здійснюється згідно з етапами професійного розвитку, може оцінюватися за критеріями професійного розвитку та зазнає впливу протиріч професійного розвитку. Сутність розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів визначається психологічним впливом ситуації безробіття, особливостями професійного розвитку та особливостями ставлення до навчання дорослих.

Знання сутності та структури розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів може стати в нагоді працівникам центрів зайнятості, а також самим безробітним менеджерам при їхньому успішному працевлаштуванні і подальшій професійній діяльності.

**Перспективи подальших досліджень.** У наших подальших дослідженнях планується зосередитися на розробці конкретних методик і рекомендацій для розвитку конкурентоздатності безробітних на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Акперов И.Г. Психология предпринимательства : [учеб. пособие для студенто ввузов, обучающихся по спец. сервис. и экон. профилю] / И.Г. Акперов, Ж.В. Масликова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 542 с.
2. Бордовская Н.В. Педагогика : учебник для вузов / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб. : Питер, 2000. – 304 с.
3. Вакулюк О.І. Рівень значущості психологічних характеристик конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності / О.І. Вакулюк // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2010. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 25. – С. 93–102.
4. Власова Е.А. Профессиональное саморазвитие будущих социальных педагогов : монография / Е.А. Власова. – Балашов ; Николаев, 2008. – 116 с.
5. Галаган Л.В. Сутність конкурентоздатності людини як економічного суб'єкта / Л.В. Галаган // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2010. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, Ч. 25. – С. 102–111.
6. Галаган Л.В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.10 / Л.В. Галаган ; Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2013. – 22 с.
7. Диагностика здоровья. Психологический практикум / под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2007. – 950 с.
8. Егорова Л.С. Управление конкурентоспособностью предприятия / Л.С. Егорова, А.А. Макарычев // Социология. Психология. Философия. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2008. – №6. – С. 316–322.
9. Зеер Э.Ф. Профессионально ориентированная логико-смысловая модель личности / Э.Ф. Зеер // Мир психологии. – 2005. – № 1. – С. 141–147.
10. Кулаковский Т.Ю. Особистісна стратегія формування та розвитку здібностей, сприяючих підприємницькому успіху / Т.Ю. Кулаковский // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології імені Г.С. Костюка АПН України. – 2009. – Т. 12 : Проблеми психології творчості. – Вип. 7. – С. 125–131.
11. Кулаковский Т.Ю. Психологічна складова капіталу підприємця / Т.Ю. Кулаковский // Вісник Житомирського державного технологічного університету – 2011. – №3 (57). – С. 295–297.
12. Лунина В.В. Личностное развитие. Профессиональное развитие. Профессиональный рост / В.В. Лунина // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». – 2008. – № 6. – С. 37–41.
13. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития: Учеб. пособие для студ. сред. учеб. заведений. / В.Г. Маралов. – [2-е изд., стер.]. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 256 с.
14. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
15. Маршавін Ю.М. Підприємництво як фактор розвитку зайнятості населення / Ю.М. Маршавін. – Ін-т підгот. кадрів держ. служби зайнятості України. – К., 2004. – 233 с.
16. Мелехова Г.М. Вплив рівня суб'єктивного контролю та самооцінки безробітних на термін перебування на обліку / Г.М. Мелехова // Психологія праці та управління : збірник наукових праць V Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Част. 1. – К. : ППКДСЗУ, 2008. – С.162–168.
17. Моргун В.Ф. Емоційний інтелект у багатовимірній структурі особистості / В.Ф. Моргун // Постметодика. – 2010. – № 6 (97). – С. 2–14.
18. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія : посіб. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 448 с.
19. Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / [сост. Маслова В.В.]. – Мариуполь, 2004. – 19 с.
20. Петров В.П. Психологические проблемы профессиональной переориентации взрослых / В.П. Петров // Психологический журнал. – 1993. – Т.14. – № 3. – С. 79–89.
21. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие. – Самара : ИД «БАХРАХ-М», 2000. – 672 с.
22. Психологічна енциклопедія / [автор-упорядник О.М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.
23. Філь О.А. Теоретична модель конкурентоздатності організацій / О.А. Філь // Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (4–6 жовтня 2012 року, м. Алчевськ). – К.-Алчевськ : ДонГТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – С. 24–27.
24. Філь О.А. Технологія розвитку конкурентоздатності персоналу освітньої організації : навч.-метод. посіб. / О.А. Філь. – Біла Церква : КОШОПК, 2008. – 52 с.
25. Хапілова В.П. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності майбутніх фахівців-менеджерів / В.П. Хапілова // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К. : Мілленіум, 2004. – Вип. 13. – С. 144–152.
26. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу / С. Щур // Україна: аспекти праці. – 1997. – №7. – С. 34–37.
27. Singer, V. Entrepreneurial training for the unemployed: lessons from the field / V. Singer. – Garland Publishing, 1999. – 122 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Akperov I.G. Psihologija predprinimatel'stva : [ucheb. posobie dlja studentov vuzov, obuchajushhihsja po spec. servis. i jekon. profilja] / I.G. Akperov, Zh.V. Maslikova. – M. : Finansy i statistika, 2003. – 542 s.
2. Bordovskaja N.V. Pedagogika : uchebnik dlja vuzov / N.V. Bordovskaja, A.A. Rean. – SPb. : Piter, 2000. – 304 s.
3. Vakulyuk O.I. Riven' znachushchosti psykholohichnykh kharakterystyk konkurentozdatnosti upravlinskoho personalu osvitnikh orhanizatsiy derzhavnoyi formy vlasnosti / O.I. Vakulyuk // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' / In-t

- psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny. – 2010. – Т. 1 : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Ch. 25. – S. 93–102.
4. Vlasova E.A. Professional'noe samorazvitie budushhih social'nyh pedagogov : monografija / E.A. Vlasova. – Balashov ; Nikolaev, 2008. – 116 s.
  5. Halahan L.V. Sutnist' konkurentozdatnosti lyudyny yak ekonomichnoho sub'yekta / L.V. Halahan // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' / In-t psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny. – 2010. – Т. 1 : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya, Ch. 25. – S. 102–111.
  6. Halahan L.V. Psykholohichni osoblyvosti rozvytku konkurentozdatnosti bezrobitnykh-maybutnikh pidpryyemstiv : avtoref. dys... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 / L.V. Halahan ; Instytut psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – K., 2013. – 22 s.
  7. Diagnostika zdorov'ja. Psihologicheskij praktikum / pod red. prof. G.S. Nikiforova. – SPb. : Rech', 2007. – 950 s.
  8. Egorova L.S. Upravlenie konkurentosposobnost'ju predpriyatija / L.S. Egorova, A.A. Makarychev // Sociologija. Psihologija. Filosofija. Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. – 2008. – №6. – S. 316–322.
  9. Zeer Je.F. Professional'no oriantirovannaja logiko-smyslovaja model' lichnosti / Je.F. Zeer // Mir psihologii. – 2005. – № 1. – S. 141–147.
  10. Kulakovskyy T.Yu. Osobystisna stratehiya formuvannya ta rozvytku zdibnostey, spryayuchykh pidpryyemnyts'komu uspihku / T.Yu. Kulakovskyy // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' / In-t psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka APN Ukrayiny. – 2009. – Т. 12 : Problemy psykholohiyi tvorchosti. – Vyp. 7. – S. 125–131.
  11. Kulakovskyy T.Yu. Psykholohichna skladova kapitalu pidpryyemstva / T.Yu. Kulakovskyy // Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnogo tekhnolohichnoho universytetu – 2011. – №3 (57). – S. 295–297.
  12. Lunina V.V. Lichnostnoe razvitie. Professional'noe razvitie. Professional'nyj rost / V.V. Lunina // Sbornik nauchnyh trudov SevKavGTU. Serija «Gumanitarnye nauki». – 2008. – № 6. – S. 37–41.
  13. Maralov V.G. Osnovy samopoznaniya i samorazvitija: Ucheb. posobie dlja stud. sred. ucheb. zavedenij. / V.G. Maralov. – [2-e izd., ster.]. – M. : Izdatel'skij centr «Akademija», 2004. – 256 s.
  14. Markova A.K. Psihologija professionalizma / A.K. Markova. – M. : Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond «Znanie», 1996. – 308 s.
  15. Marshavin Yu.M. Pidpryyemnytstvo yak faktor rozvytku zaynyatosti naseleण्या / Yu.M. Marshavin. – In-t pidhot. kadrov derzh. sluzhby zaynyatosti Ukrayiny. – K., 2004. – 233 s.
  16. Melekhova H.M. Vplyv rivnya sub'yektyvnoho kontrolyu ta samoostinky bezrobitnykh na termin perebuvannya na obliku / H.M. Melikhova // Psykholohiya pratsi ta upravlinnya : zbirnyk naukovykh prats' V Vseukrayins'koyi nauково-praktychnoyi konferentsiyi. – Chast. 1. – K. : IPKDSZU, 2008. – S.162–168.
  17. Morhun V.F. Emotsiynny intelekt u bahatovymirnyj strukturi osobystosti / V.F. Morhun // Postmetodyka. – 2010. – № 6 (97). – S. 2–14.
  18. Orban-Lembryk L.E. Sotsial'na psykholohiya : posib. / L.E. Orban-Lembryk. – K. : Akademvydav, 2003. – 448 s.
  19. Osnovy andragogiki. Terminologicheskij slovar'-spravochnik dlja studentov social'no-gumanitarnykh special'nostey / [sost. Maslova V.V.]. – Mariupol', 2004. – 19 s.
  20. Petrov V.P. Psihologicheskie problemy professional'noj pereorientacii vzroslyh / V.P. Petrov // Psihologicheskij zhurnal. – 1993. – T.14. – № 3. – S. 79–89.
  21. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy : uchebnoe posobie. – Samara : ID «BAHRAH-M», 2000. – 672 s.
  22. Psykholohichna entsyklopediya / [avtor-uporyadnyk O.M. Stepanov]. – K. : Akademvydav, 2006. – 424 s.
  23. Fil' O.A. Teoretychna model' konkurentozdatnosti orhanizatsiy / O.A. Fil' // Psykholohiya orhanizatsiynoho rozvytku suchasnykh orhanizatsiy u sferi osvity, promyslovosti ta biznesu : tezy VIII Mizhnarodnoyi konferentsiyi z orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (4–6 zhovtnya 2012 roku, m. Alchevsk). – K.-Alchevsk : DonHTU ; Tsentr planuvannya kar'yery, 2012. – S. 24–27.
  24. Fil' O.A. Tekhnolohiya rozvytku konkurentozdatnosti personalu osvith'oyi orhanizatsiyi : navch.-metod. posib. / O.A. Fil'. – Bila Tserkva : KOIPOPK, 2008. – 52 s.
  25. Khapilova V.P. Psykholohichni osoblyvosti rozvytku konkurentozdatnosti maybutnikh fakhivstiv-menedzheriv / V.P. Khapilova // Aktual'ni problemy psykholohiyi. Tom I: Ekonomichna psykholohiya. Orhanizatsiyna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. Maksymenka S.D., Karamushky L.M. – K. : Millenium, 2004. – Vyp. 13. – S. 144–152.
  26. Shchur S. Metodyka otsinky konkurentospromozhnosti upravlins'koho personalu / S. Shchur // Ukrayina: aspekty pratsi. – 1997. – №7. – S. 34–37.
  27. Singer, V. Entrepreneurial training for the unemployed: lessons from the field / V. Singer. – Garland Publishing, 1999. – 122 p.

**Ivkin, V.M., Galagan, L.V. The essence and structure of unemployed managers' competitiveness development.**

The nature and content of personal competitiveness, the competitive character of managerial activities and the psychological characteristics of the unemployed make it possible to determine the competitiveness of unemployed managers as a complex of psychological characteristics that ensure their successful employment and competitive work performance.

Unemployed managers' competitiveness develops according to the laws of professional development, and, therefore, is carried out in accordance with the stages of professional development, can be evaluated according to the criteria of professional development and is influenced by conflicts of professional development. The development of unemployed managers' competitiveness is determined by the psychological impact of the unemployment situation, the peculiarities of professional development and their attitudes to adult education.

Using the means of vocational education, the unemployed have the opportunity to improve their knowledge and skills necessary for their future management activities. At the same time, the development of competitiveness as part of the professional development of unemployed managers, first of all, should be aimed at their psychological training, in particular the

development of those psychological characteristics that improve competitive interaction and management (included in the competitive and managerial blocs). The psychological characteristics of the situational bloc are important for the development of unemployed managers' competitiveness as those that determine the emotional orientation of the unemployed to managerial activities.

Knowledge of the nature, content and structure of the development of unemployed managers' competitiveness can be useful for to employment center employees as well as the unemployed managers for their successful employment and professional activities.

*Keywords:* the unemployed, managers, unemployed managers' competitiveness, unemployed managers' competitiveness development, professional development, unemployed managers' competitiveness development model.

#### Відомості про авторів

**Івкін Володимир Миколайович**, кандидат психологічних наук, доцент, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Ivkin, Volodymyr Mykolaiovych**, PhD, Assoc. Prof., G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: [yivushka808@gmail.com](mailto:yivushka808@gmail.com)

**Галаган Лариса Володимирівна**, кандидат психологічних наук, практичний психолог, м. Київ, Україна.

**Galagan, Larysa Volodymyrivna**, PhD, counselor, Kyiv, Ukraine.

E-mail: [Klmpn@ukr.net](mailto:Klmpn@ukr.net)

УДК 378.4:378.1:001.8

*Креденцер О.В.*

### ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

**Креденцер О.В. Основні напрямки внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях.**

У статті представлено результати емпіричного дослідження внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях. Проаналізовано міру представленості проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях. Подано класифікацію основних напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях за наступними критеріями: за професійно-освітніми напрямками, за суб'єктами освітньої діяльності, за міжнародною діяльністю, за громадсько-професійними напрямками діяльності. Проаналізовано ступінь вираженості основних форм внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях у кожній групі виділених напрямків.

*Ключові слова:* внутрішньоорганізаційне підприємництво, інтрапренерство, освітні організації, психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва.

**Креденцер О.В. Основные направления внутриорганизационного предпринимательства в образовательных организациях.** В статье представлены результаты эмпирического исследования внутриорганизационного предпринимательства в образовательных организациях. Проанализирована степень представленности проблемы внутриорганизационного предпринимательства в образовательных организациях. Подана классификация основных направлений внутриорганизационного предпринимательства в образовательных организациях по следующим критериям: по профессионально-образовательным направлениям, по субъектам образовательной деятельности, по международной деятельности, по общественно-профессиональным направлениям деятельности. Проанализирована степень выраженности основных форм внутриорганизационного предпринимательства в образовательных организациях в каждой группе выделенных направлений.

*Ключевые слова:* внутриорганизационное предпринимательство, интрапренерство, образовательные организации, психология внутриорганизационного предпринимательства.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах економічного розвитку країни перед багатьма організаціями постає проблема пошуку ефективних інноваційних методів господарювання, що дозволять підвищити конкурентоздатність, сприяти організаційному розвитку та інноваційності. Аналіз літератури [1; 3–5; 13; 16; 17–21] показує, що одним із таких альтернативних підходів до організації та управління діяльністю сучасних організацій є концепт «внутрішньоорганізаційного підприємництва».

Поняття «внутрішньоорганізаційного підприємництва» – «*інтрапренерство*» (від англ. «intrapreneurship») – було спершу було введено в науковий обіг Г. Пінчотом у 1978 році. Під внутрішнім підприємництвом дослідник розумів розвиток духу підприємництва всередині наявної організації [21].

На наш погляд, сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва полягає в тому, що в існуючій організації створюються умови для продукування інноваційних підприємницьких ідей, їхньої реалізації та практичного використання, з метою підвищення ефективності діяльності організації. Тобто внутрішньоорганізаційне підприємництво базується на інтеграції підприємницької активності особистості та організації [8].