

АНАЛІЗ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЇХ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Пенцак К.А. Аналіз конкурентоздатності освітніх організацій у контексті розвитку їх організаційної культури. В статті представлено результати емпіричного дослідження, присвяченого аналізу конкурентоздатності освітніх організацій у контексті їх організаційного розвитку. Зокрема, представлено результати дослідження щодо рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій в цілому та за окремими структурними компонентами. Показано, що існує статистично значущий кореляційний зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та рівнем розвитку конкурентоздатності закладів освіти. Доведено, що зі збільшенням рівня розвитку складових конкурентоздатності освітніх організацій (урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку, високий рівень професіоналізму керівників, наявність партнерської взаємодії, лідерський потенціал та групова єдність) збільшується рівень розвитку їх організаційної культури в цілому та за окремими показниками (робота, управління, комунікації, мотивація та мораль).

Ключові слова: конкурентоздатність, освітні організації, організаційний розвиток, рівень розвитку конкурентоздатності освітніх організацій.

Пенцак К.А. Анализ конкурентоспособности образовательных организаций в контексте развития их организационной культуры. В статье представлены результаты эмпирического исследования, посвященного анализу конкурентоспособности образовательных организаций в контексте их организационного развития. В частности, представлены результаты исследования уровня развития конкурентоспособности образовательных организаций в целом и по отдельным структурным компонентам. Показано, что существует статистически значимая корреляционная связь между уровнем развития организационной культуры и уровнем развития конкурентоспособности образовательных учреждений. Доказано, что с увеличением уровня развития составляющих конкурентоспособности образовательных организаций (учет особенностей развития рынка и инновационного развития, высокий уровень профессионализма руководителей, наличие партнерского взаимодействия, лидерский потенциал и групповое единство) увеличивается уровень развития их организационной культуры в целом и по отдельным показателям (работа, управление, коммуникации, мотивация и мораль).

Ключевые слова: конкурентоспособность, образовательные организации, организационное развитие, уровень развития конкурентоспособности образовательных организаций.

Постановка проблеми. Аналіз сучасної економічної, менеджерської та психологічної літератури показує, що проблема конкурентоздатності організацій у контексті організаційного розвитку є досить актуальною та затребуваною як в академічній, так і в прикладній площинах.

Дослідники зазначають, що, з одного боку, організаційна культура є суттєвим чинником підвищення конкурентоспроможності сучасної організації. Вона здатна впливати як на імідж організації, бути чинником мотивації працівників, так і на організаційні процеси, темпи розвитку організації, тобто створювати певні переваги над конкурентами. Однією із переваг над конкурентами, яку надає висока організаційна культура, є узгодженість та послідовність дій персоналу організації, його залучення та зацікавленість у діяльності підприємства. Спільні для працівників організаційні цінності, переконання та звичаї посилюють внутрішню координацію, зацікавленість у спільній діяльності та сприяють самоусвідомленню себе як частини загального результату, власної необхідності. Залучення та участь в обрядах, звичаях та ритуалах сприятимуть розвитку почуття причетності та відповідальності, а відтак – відданості організації, дотриманню відповідних правил та підвищенню продуктивності праці [9].

З іншого боку, суттєвим зовнішнім фактором розвитку організаційної культури є конкуренція та конкуренти [11]. Сучасні економічні умови диктують нові способи конкуренції. Якщо раніше можна було досягти значних конкурентних переваг за рахунок вдосконалення виробничого процесу або підвищення якості продукції, то на сьогоднішній день цього недостатньо. Актуальним стають питання ступеня довіри з боку споживачів і партнерів, ефективного зв'язку з громадськістю, фірмового стилю. Швидко мінливе зовнішнє середовище потребує виробництва товарів або послуг, які завжди відповідають сучасним вимогам, що можливо за дотримання кількох умов: проведення досліджень, впровадження інновацій, творчого підходу персоналу до своєї роботи [11]. Отже, конкурентоздатність організації, як реакцію організації на поведінку конкурентів, ми можемо розглядати і як чинник формування організаційної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досить широко ця проблема представлена в економіко-управлінській літературі (О.С. Виханський [1], Н.В. Калужнов [2], В.О. Кравченко [6], К.В. Кравченко [7], В.Г. Никифорова [6], Р.А. Фатхутдінов [12] та ін.).

Дослідженню психологічних аспектів розвитку конкурентоздатності освітніх організацій присвячено низку робіт, виконаних у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Л.М. Карамушка [4], В.В. Корсакевич [5], О.А. Філь [4] та ін.). Разом із тим, проблема конкурентоздатності освітніх організацій у контексті розвитку їх організаційної культури, наскільки нам відомо, не знайшла чіткого відображення у вітчизняній науці.

Отже, **мета нашого дослідження** – дослідити взаємозв'язок між рівнем розвитку конкурентоздатності освітніх організацій та рівнем розвитку їх організаційної культури.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилось в 2014 році в загальноосвітніх навчальних закладах м. Києва та Київської обл. Дослідженням охоплено 355 працівників освітніх організацій.

Методи дослідження: а) для аналізу рівня розвитку основних компонентів організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль») здійснювалося за методикою «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова [8]; б) для аналізу рівня розвитку конкурентоздатності освітніх

організацій використовувалась методика «Оцінка конкурентоздатності організації» (за В.А. Розановим), модифікація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер [3; 10]; в) для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики, спряжених таблиць, кореляційний аналіз.

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

Дослідження проведене в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр.) під науковим керівництвом д. п. н., професора Л.М. Карамушки.

На першому етапі дослідження нами було проаналізовано рівень розвитку конкурентоздатності освітніх організацій в цілому та за окремими її компонентами.

Модифікація методики [3], дозволила виділити *складові конкурентоздатності організації*, які об'єднані в *чотири групи*:

- *урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації*: цілеспрямоване вивчення ринку; усебічне вивчення конкурентів; велика увага до нової інформації у сфері розробки товарів, послуг, ідей; намагання впроваджувати інновації; намагання впроваджувати зміни в організації; використання нових методів управління;

- *високий рівень професіоналізму керівників організації*: високий рівень компетентності керівників усіх рівнів управління; наявність позитивної мотивації в діяльності керівників; використання ефективних стратегій у вирішенні управлінських завдань; урахування внутрішніх і зовнішніх чинників діяльності організації; проведення правильної кадрової політики в організації (своєчасне оновлення персоналу); участь керівників низового рівня і працівників у прийнятті рішень; використання демократичних методів управління керівниками всіх рівнів; здатність керівників до ризику; прояв організаційної культури у керівників; соціальна відповідальність керівників за прийняті рішення та їх реалізацію;

- *наявність партнерської взаємодії керівників та персоналу в організації*: надання надійної інформації керівником своїм працівникам; уміння керівників правильно спілкуватися з працівниками; наявність атмосфери довіри між керівником та працівниками; наявність нормального психологічного клімату в окремих групах та організації в цілому; позитивне мотивування керівником працівників; урахування та активізація людського фактора; врахування індивідуально-психологічних та особистісних характеристик працівників; надання можливості творчості всім працівникам організації; можливість самореалізації та прояву інтелектуального потенціалу для всіх працівників організації; високий рівень професіоналізму спеціалістів і персоналу;

- *лідерський потенціал та групова єдність*: позитивний вплив формального лідера на робочі групи з урахуванням групової динаміки; наявність авторитету формального лідера в робочих групах; наявність та використання групової єдності керівниками підрозділів в організації; наявність групової єдності в робочих групах.

Як бачимо на рис. 1, рівень розвитку складових конкурентоздатності освітніх організацій наступний: високий рівень «*урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації*» складає 45,9 %, середній – 47,0 %, низький – 7,1 %; високий рівень «*професіоналізму керівників організації*» відмітили 36,2 % респондентів, середній – 59,0 %, низький – 4,8 %; високий рівень «*партнерської взаємодії керівників та персоналу в організації*» сягає 44,6 %, середній – 48,3 %, низький – 7,1 %; високий рівень складової «*лідерський потенціал та групова єдність*» складає 31,6 %, середній – 61,6 %, низький – 6,8 %.

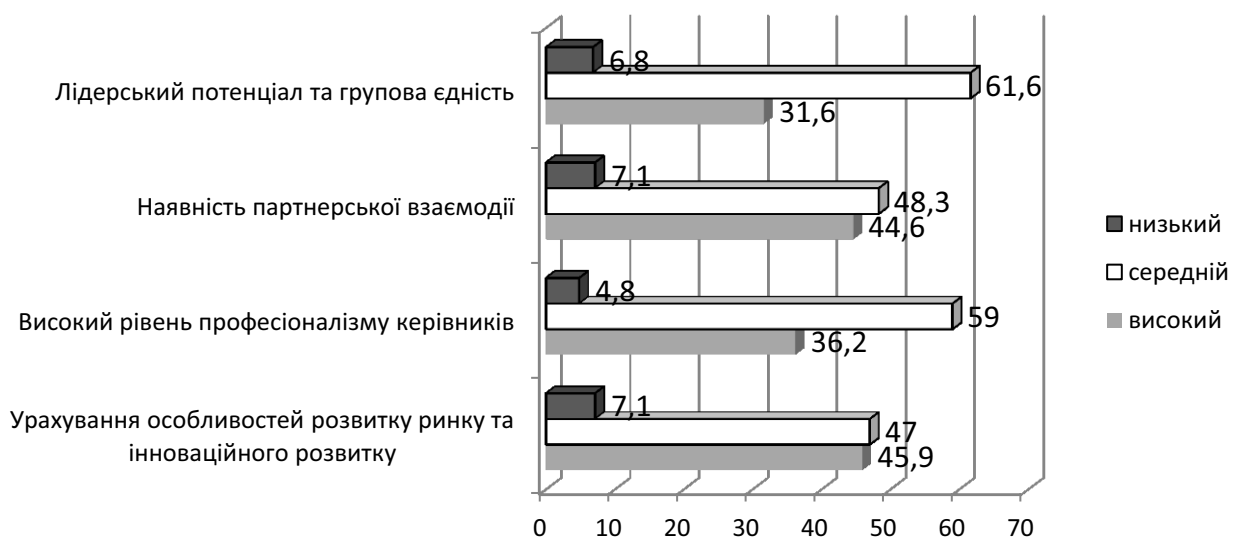


Рис. 1. Рівень розвитку складових конкурентоздатності освітніх організацій (у % від загальної кількості)

Отже, результати дослідження показали, що за всіма показниками переважає високий рівень розвитку складових конкурентоздатності освітніх організацій. Разом із тим, слід відмітити певні відмінності у ступені розвитку досліджених складових конкурентоздатності. Так, найменший відсоток респондентів на високому рівні оцінили таку складову, як «лідерський потенціал та групова єдність» (31,6 %), та «високий рівень професіоналізму керівників організації» (36,2 %). Значно вищі показники отримали такі структурні компоненти, як «урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації» та «наявність партнерської взаємодії керівників та персоналу в організації» (45,9 % та 44,6 % відповідно). Тобто можна говорити про те, що серед складових конкурентоздатності працівники освітніх організацій нижче оцінюють ті, які стосуються управління організаціями.

Що стосується рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій в цілому, то дослідження показало, що 38,0 % опитаних вказали на високий рівень, 056,7 % – на середній, і лише 5,2 % – на низький рівень розвитку конкурентоздатності освітніх організацій (рис. 2).

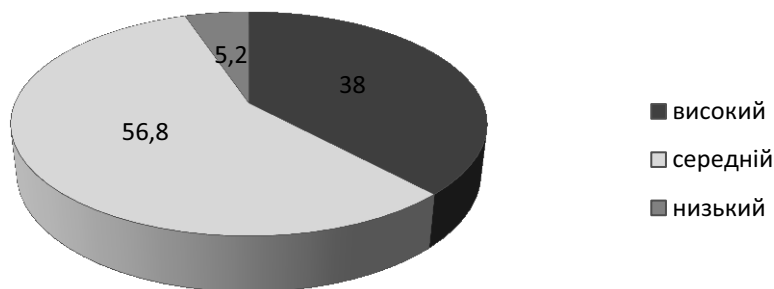


Рис. 2. Рівень розвитку конкурентоздатності освітніх організацій в цілому (у % від загальної кількості)

Отже, на першому етапі дослідження показало, що, *по-перше*, існує проблема недостатнього розвитку загального показника конкурентоздатності освітніх організацій, а, *по-друге*, низька оцінка складових конкурентоздатності, що стосуються управлінської діяльності освітніх організацій.

На другому етапі нашого дослідження нами був проаналізований кореляційний зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та рівнем розвитку конкурентоздатності. Дані табл. 1 показують, що існує статистично значущий кореляційний зв'язок між рівнем розвитку індексу організаційної культури та всіма складовими конкурентоздатності: урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку ($r=0,179$; $p<0,01$), високий рівень професіоналізму керівників ($r=0,253$; $p<0,001$), наявність партнерської взаємодії ($r=0,336$; $p<0,001$), лідерський потенціал та групова єдність ($r=0,209$; $p<0,001$). Тобто зі збільшенням рівня розвитку складових конкурентоздатності освітніх організацій збільшується рівень розвитку їх організаційної культури.

Таблиця 1

Зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та складовими конкурентоздатності освітніх організацій (коефіцієнт кореляції (r_s))

Складові конкурентоздатності	Складові організаційної культури				
	Індекс ОК	Робота	Комунікації	Управління	Мотивація та мораль
Урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку	,179**	,138**	,172**	,125*	,190***
Високий рівень професіоналізму керівників	,253***	,183**	,224***	,192***	,279***
Наявність партнерської взаємодії	,336***	,234***	,299***	,269***	,365***
Лідерський потенціал та групова єдність	,209***	,183**	,174**	,135*	,233***

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

Щодо загального показника конкурентоздатності освітніх організацій, то тут аналіз отриманих даних показав (табл. 2) наявність статистично значущого кореляційного зв'язку між рівнем розвитку організаційної

культури в цілому та рівнем розвитку конкурентоздатності освітніх організацій ($r=0,285$; $p<0,001$), а також між окремими складовими організаційної культури та конкурентоздатністю освітніх організацій: складова «робота» ($r=0,210$; $p<0,001$), «комунікації» ($r=0,254$; $p<0,001$), «управління» ($r=0,215$; $p<0,001$), «мотивація та мораль» ($r=0,311$; $p<0,001$).

Таблиця 2

**Зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та конкурентоздатністю освітніх організацій
(коефіцієнт кореляції (r_s))**

	Складові організаційної культури				
	Індекс ОК	Робота	Комунікації	Управління	Мотивація та мораль
Конкурентоздатність організацій	,285***	,210***	,254***	,215***	,311***

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

У табл. 3 ми можемо побачити дані у процентах, що стосуються зв'язку між рівнем розвитку організаційної культури в цілому та рівнем розвитку конкурентоздатності освітніх організацій, отримані за методом спряжених таблиць. Так, 56,7 % опитаних працівників освітніх організацій, які оцінили рівень конкурентоздатності своєї організації на високому рівні, оцінили рівень організаційного розвитку як дуже високий. Разом із тим, одна третина респондентів (33,3%) оцінили рівень конкурентоздатності на низькому рівні, а рівень організаційної культури на середньому.

Таблиця 3

**Зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та конкурентоздатністю освітніх організацій
(у % від загальної кількості)*****

Рівень організаційної культури	Рівні конкурентоздатності		
	низький	середній	високий
середній	33,3	66,7	0,0
високий	6,3	75,0	18,8
дуже високий	3,3	40,0	56,7

*** $p<0,001$

Висновки. Аналіз конкурентоздатності освітніх організацій у контексті їх організаційного розвитку дозволив зробити наступні висновки:

1. Існує проблема недостатнього розвитку загального показника конкурентоздатності освітніх організацій;
2. Спостерігається низька оцінка складових конкурентоздатності, що стосуються управлінської діяльності освітніх організацій;
3. Зі збільшенням рівня розвитку складових конкурентоздатності освітніх організацій (урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку, високий рівень професіоналізму керівників, наявність партнерської взаємодії, лідерський потенціал та групова єдність) збільшується рівень розвитку їх організаційної культури в цілому та за окремими показниками (робота, управління, комунікації, мотивація та мораль).

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у розробці спеціальної технології психологічної підготовки менеджерів та персоналу організацій до підвищення конкурентоздатності освітніх організацій у контексті організаційної культури.

Список використаних джерел

1. Виханский О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М. : Экономист, 2006. – 296 с.
2. Калюжнов Н.В. Корпоративная культура как фактор повышения конкурентоспособности организации : автореф. дис... канд. соц. наук : 22.00.04. / Калюжнов Никита Васильевич. – Иркутск, 2007. – 21 с.
3. Карамушка Л.М. Особливості підприємницької поведінки персоналу освітніх організацій та її взаємозв'язок з організаційним розвитком / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, О.С. Ковальчук, К.А. Пенцак // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.- Алчевськ : ДонДТУ, 2014. – Т. 1. – Вип. 40. – С. 3–9.
4. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : Фірма „ІНКОС”, 2007. – 268 с.
5. Корсакевич В.В. Теоретична модель розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності / В.В. Корсакевич // 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) / за наук. ред. С.Д. Максименка Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонГТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – С. 23–24.
6. Кравченко В.О. Оцінка впливу організаційної культури на ефективність та конкурентоспроможність підприємства / В.О. Кравченко, В.Г. Никифорова // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2012. – № 10. – С. 260–263.

7. Кравченко К.В. Управління конкурентоспроможністю вищого навчального закладу [Електронний ресурс] / К.В. Кравченко. – Режим доступу : http://alma-mater.luguniv.edu.ua/magazines/elect_v/NN15/11kkvvnz.pdf.
8. Ладанов И.А. Социокультура организации / И.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматия] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.
9. Періг О. Організаційна культура сучасного підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності / О. Періг / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kerivnyk.info/2012/03/perig.html>
10. Розанова В.А. Психологические парадоксы в управлении / А.В. Розанова. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – С. 65.
11. Тарасюк В. Д. Элементы и факторы формирования организационной культуры предприятия / В.Д. Тарасюк // Ученые записки ТНУ. Серия: Экономика и управление. – 2009. – Т. 22 (61). – № 2. – С. 333–340.
12. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью вуза / Р.А. Фатхутдинов // Высш. образование в России. – 2006. – № 9. – С. 37–38.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Vihanskij O.S. Strategicheskoe upravlenie / O.S. Vihanskij. – М. : Jekonomist, 2006. – 296 s.
2. Kaljuzhnov N.V. Korporativnaja kul'tura kak faktor povyshenija konkurentosposobnosti organizacii : avtoref. dis... kand. soc. nauk: 22.00.04 / Kaljuzhnov Nikita Vasil'evich. – Irkutsk., 2007. – 21 s.
3. Karamushka L.M. Osoblivosti pidprijemnic'koji povedinki personalu osvithnih organizacij ta jiji vzajemov'jazok z organizacijnim rozvitkom / L.M. Karamushka, O.V. Kredencer, O.S. Koval'chuk, K.A. Pencak // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – К.-Alchevs'k : DonDTU, 2014. – Т. 1. – Vip. 40. – С. 3–9.
4. Karamushka L.M. Formuvannja konkurentnozdatnoї upravlins'koї komandi (na materialii dijal'nosti osvithnih organizacij) : monografija / L.M. Karamushka, O.A. Fil'. – К. : Firma „INKOS”, 2007. – 268 s.
5. Korsakevich V.V. Teoretichna model' rozvitku konkurentozdatnosti vkladac'kogo personalu VNZ privatnoji formi vlasnosti / V.V. Korsakevich // Psihologija organizacijnogo rozvitku suchasnih organizacij u sferi osviti, promislivosti ta biznesu : tezi VIII Mizhnarodnoji konferenciji z organizacijnoji ta ekonomichnoji psihologiji (4–6 zhovtnja 2012 roku, m. Alchevs'k) / za nauk. red. S.D. Maksimenka L.M. Karamushki. – К.-Alchevs'k : DonGTU ; Centr planuvannja kar'eri, 2012. – S. 23–24.
6. Kravchenko V.O. Ocinka vplivu organizacijnoї kul'turi na efektivnist' ta konkurentospromozhnist' pidpriemstva / V.O. Kravchenko, V.G. Nikiforenko // BIZNESINFORM. – 2012. – № 10. – S. 260–263.
7. Kravchenko K.V. Upravlinnja konkurentospromozhnistju vishhogo navchal'nogo zakladu [Elektronnij resurs] / K.V. Kravchenko. – Rezhim dostupu : http://alma-mater.luguniv.edu.ua/magazines/elect_v/NN15/11kkvvnz.pdf.
8. Ладанов И.А. Социокультура организации / И.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматия] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.
9. Perig O. Organizacijna kul'tura suchasnogo pidpriemstva jak chinnik pidvishennja jogo konkurentospromozhnosti / O. Perig / [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://kerivnyk.info/2012/03/perig.html>
10. Rozanova V.A. Psihologicheskie paradoksy v upravlenii / A.V. Rozanova. – М. : Biznes-shkola «Intel-Sintez», 1997. – S. 65.
11. Tarasjuk V. D. Jelementy i faktory formirovanija organizacionnoj kul'tury predprijatija / V.D. Tarasjuk // Uchenye zapiski TNU. Serija: Jekonomika i upravlenie. – 2009. – Т. 22 (61). – № 2. – S. 333–340.
12. Fathutdinov R.A. Upravlenie konkurentosposobnost'ju vuza / R.A. Fathutdinov // Vyssh. obrazovanie v Rossii. – 2006. – № 9. – S. 37–38.

Pentsak, K.A. Analysis of educational organizations' competitiveness in the context of their organizational culture development. The article presents the results of empirical research of educational organizations' competitiveness in the context of organizational development. The author analyzes the overall levels of educational institutions' competitiveness as well as the levels of some of its components. The overall levels of educational organizations' competitiveness and the levels of some of its components, in particular those relevant to educational institutions management, were found to be quite low. The levels of educational organizations' culture were shown to have statistically significant correlations with the levels of educational organizations' competitiveness. It was found that an increase in the levels of the components of educational organizations' competitiveness (market-based management, innovations, managers' professionalism, leadership potential, partnership, and group unity) increased the overall levels of organizational culture as well as the levels of its components (work, management, communication, motivation, and ethics).

Keywords: competitiveness, educational organizations, organizational development, level of educational organizations' competitiveness.

Відомості про автора

Пенцак Карина Анатоліївна, молодший науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Pentsak, Karina Anatoliivna, junior researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: uaoppp@online.ua