

**Креденцер Оксана Валеріївна,**

к. психол. н., доцент,

старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,

okred278@gmail.com

## **ПІДПРИЄМНИЦЬКИЙ ТИП ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ**

**Креденцер Оксана**

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ТИП**

**ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, КАК ФАКТОР**

**РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ**

**АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

**Kredentser Oksana**

**ENTREPRENEURIAL TYPE OF**

**ORGANIZATIONAL CULTURE**

**AS AN INTRAPRENEURSHIP**

**DEVELOPMENT FACTOR**

**Актуальність дослідження.** Багатьма дослідниками в сфері психології, економіки та менеджменту доведено, що організаційна культура є вагомим інструментом підвищення ефективності діяльності сучасних організацій.

Аналіз сучасної літератури з означеної проблеми та наші попередні дослідження [1; 2] показали, що значна кількість дослідників типології організаційної культури на основі різних критеріїв класифікації виділяє *підприємницький тип організаційної культури*.

Разом з тим, питання впливу підприємницького типу організаційної культури, зокрема, в системі внутрішньо організаційного підприємництва, на ефективність діяльності організації є, на наш погляд, недостатньо розробленою в українській науці.

Отже, **мета** нашого дослідження полягає у висвітленні результатів теоретичного аналізу сутності підприємницького типу організаційної культури як важливого чинника розвитку підприємницької активності персоналу організацій.

### ***Результати дослідження.***

Насамперед проаналізуємо сутність *підприємницького типу організаційної культури*. На основі теоретичного аналізу літератури нами було виділено дві основні групи типологій організаційної культури:

1. *Група типологій, виділених за критерієм, який стосується особливостей управління організацією* (типологія Р. Акоффа та типологія В. Томілова та Н.В. Тесакової).

Р. Акофф [3] на основі двох параметрів (ступінь залучення працівників до встановлення цілей у групі/організації та ступінь залучення працівників до вибору засобів для досягнення поставлених цілей) виділив чотири типи організаційної культури з характерними відносинами влади: 1) корпоративний тип культури; 2) консультативний тип культури; 3) «партизанський» тип культури; 4) підприємницький тип культури.

В. Томілов і Н.В. Тесакова [4], розглядаючи типи організаційних культур американських компаній за критерієм ступеня та особливостей участі працівників в управлінні компанією, виділяють: 1) «феодалну» культуру; 2) «інвесторську» культуру; 3) «культуру участі»; 4) «акціонерну» культуру; 5) «підприємницьку» культуру.

2. *Група типологій, в основі яких лежать критерії, що стосуються орієнтації на певні цінності організації*. До цієї групи належить типологія, в основі якої лежать критерії, по-перше, орієнтації організації на людей або на матеріальні цінності, а, по-друге, відкритість або закритість організації. Відповідно до цих критеріїв виділяють такі типи організаційної культури: 1) бюрократична культура; 2) опікунська культура; 3) праксіологічна культура; 4) підприємницька культура.

Типологія Д. Коула [5] (пізніше доповнена та модифікована Т.Ю. Базаровим і П.В. Малиновським [6]) на основі таких критеріїв, як орієнтація на завдання, орієнтація на стосунки та орієнтація на якість, виділяє чотири типи організаційної культури: 1) бюрократична культура; 2) органічна культура; 3) підприємницька культура; 4) партиципативна культура.

Отже, аналіз наведених типологій дозволяє нам навести *узагальнюючі ознаки, характерні для підприємницького типу організаційної культури*:

- 1) менеджери та персонал організації проявляють у роботі *ініціативність* та *активність*;
- 2) менеджери та персонал організації здатні йти на *ризик* і нести *відповідальність* за прийняті рішення;
- 3) при вирішенні виробничих завдань і проблем панує *інноваційність* (новаторство) і *творчий підхід*;
- 4) менеджери та персонал організації орієнтуються на розвиток та самореалізацію;
- 5) організація в цілому орієнтується на *стратегічний розвиток, підвищення ефективності діяльності та конкурентоздатність*.

Розглянувши сутність підприємницького типу організаційної культури, перейдемо до аналізу змісту понять внутрішньоорганізаційне підприємництво та підприємницька активність персоналу.

Так, поняття «інтрапренерства» (від англ. «intrapreneurship»), тобто «внутрішнє підприємництво» (на відміну від «entrepreneurship») спершу було введено в науковий обіг Г. Пінчотом у 1978 році. Під внутрішнім підприємництвом дослідник розуміє розвиток духу підприємництва всередині наявної організації [7].

Слід зазначити, що в Україні внутрішньоорганізаційне підприємництво розглядається здебільшого з позицій економічного підходу [8]. Що стосується психологічних аспектів внутрішньоорганізаційного підприємництва, то, наскільки нам відомо, цій проблемі у вітчизняній науці приділено належної уваги не було.

Згідно психологічного підходу [9], внутрішньоорганізаційне підприємництво *складається з двох структурних складових*: підприємницька активність менеджерів і персоналу організації (психологічна складова) та відповідні організаційні ресурси й умови реалізації підприємницької активності (організаційно-менеджерська складова), які є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими.

Під *підприємницькою активністю персоналу організацій* слід розуміти, на наш погляд, особливий тип професійної активності особистості, що здійснюється в рамках організації задля її інтересів та інтересів її клієнтів і характеризується сукупністю таких психологічних ознак: ризикованість, інноваційність, творчість, незалежність (автономність), орієнтація на досягнення (результат), цілеспрямованість і прагнення до саморозвитку.

Слід підкреслити, що в наведеному переліку ознак підприємницького типу організаційної культури можна побачити спільні характеристики з характеристиками такого психологічного феномену, як підприємницька активність, яка, згідно нашої концепції є психологічною складовою системи внутрішньоорганізаційного підприємництва. Тому вважаємо, що підприємницький тип організаційної культури є важливим чинником розвитку підприємницької активності персоналу організацій.

Отже, *підсумовуючи*, зазначимо, що забезпечення розвитку підприємницького типу організаційної культури сприятиме розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва та підприємницької активності персоналу. Стратегічними результатами впровадження внутрішньоорганізаційного підприємництва та розвитку підприємницької активності персоналу є:

- на рівні організації – підвищення конкурентоздатності організації, організаційний розвиток, розширення частки ринку збуту відповідних товарів (послуг), формування позитивного іміджу організації, ефективний менеджмент, інноваційність тощо;
- на рівні персоналу – зниження плинності персоналу, підвищення задоволеності працею, забезпечення самореалізації та самоактуалізації персоналу, підвищення лояльності та відданості до організації тощо.

### Список використаних джерел

1. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз типологій організаційної культури / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.

гія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. 1. – Вип. 37. – С. 17–21.

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

3. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф / [Пер. с англ.]. – М.: Прогресс, 1989. – 519 с.

4. Томилов В.В. Культура предпринимательства: Учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2000. — 359 с.

5. Cole D. W. Professional suicide — Or organizational murder. — Cleveland: Organizational development institute of Ohio, 1989.

6. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — [2-е изд., перераб. и доп.] — М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.

7. Pinchot G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot/. — 1978. [Електронний ресурс]: доступ через інтернет <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.

8. Іванова О.В. Механізм розвитку підприємництва на промисловому підприємстві : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 / О.В. Іванова. — Донецьк, 2004. — 24 с.

9. Креденцер О. В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. — 2015. — № 3. — С. 66–73.

**Карамушка Людмила Миколаївна,**

член-кор. НАПН України, д.психол.н., професор,  
заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,  
[LKARAMA01@gmail.com](mailto:LKARAMA01@gmail.com),

**Гнускіна Ганна Володимирівна,**

к.психол.н., науковий кореспондент Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,  
[anna-mart@live.com](mailto:anna-mart@live.com)

## **ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ У ПІДПРИЄМЦІВ: РІВЕНЬ ВИРАЖЕНОСТІ ТА ЗВ'ЯЗОК З ОСОБИСТІСНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ**

**Карамушка Людмила, Гнускіна Анна  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВИГОРАНИЕ  
У ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ: СТЕПЕНЬ  
ВЫРАЖЕННОСТИ И СВЯЗЬ С  
ЛИЧНОСТНЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ**

**Karamushka Liudmyla, Gnuskina Ganna  
PROFESSIONAL BURNOUT IN  
ENTERPRISES: LEVEL OF EXPRESSION  
AND CORRELATION WITH PERSONAL  
CHARACTERISTICS**

*Актуальність дослідження.* У наші дні проблема професійного вигорання фахівців стає дедалі значущою через швидку зміну соціально-економічної і політичної ситуації, збільшення професійних і психічних навантажень у професійній діяльності, постійне зростання конкурентності в суспільстві.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема професійного вигорання (його змісту, структури та функцій) знайшла певне відображення в роботах зарубіжних та українських учених. Однак, вираженість професійного вигорання у підприємців і його зв'язок з особистісними чинниками, які обумовлюють його виникнення та протікання, раніше спеціально не досліджувались.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня розробленість зумовили вибір теми нашого дослідження.

Завдання дослідження:

1. Розкрити зміст професійного вигорання у підприємців.
2. Визначити рівень вираженості професійного вигорання у підприємців.
2. Дослідити зв'язок особистісних характеристик підприємців і рівня їх професійного вигорання.

Результати дослідження.