

Психологічні інструменти розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій

Alieksieieva O.I. Psychological development tools of competitiveness of educational organizations' managerial staff / O.I. Alieksieieva // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 30. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 19–32.

О.І. Алексєєва. Психологічні інструменти розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій. У статті представлено результати дослідження психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. Визначено систему психологічного забезпечення конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. Встановлено, що система психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності персоналу організацій включає теоретичний, діагностичний і практичний інструменти. Послідовно розкрито сутність наведених інструментів. Автором констатовано, що логіко-сміслова модель конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності включає: 1) блок базово-педагогічних характеристик; 2) базово-управлінський; 3) спеціально-конкурентоздатний блок, що включає дві підгрупи характеристик; 4) блок «Психологічна культура конкуренції особистості». Встановлено, що для діагностики конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності доцільно застосовувати відповідний діагностичний інструмент «Конкурентоздатність управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності». Підкреслено, що система психологічних методів відбору управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності використовується з метою встановлення готовності до виконання обов'язків на певному робочому місці/посаді і вибору з сукупності претендентів найбільш придатного кандидата на посаду. Зроблено висновок, що блок тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» сприяє практичному розвитку конкурентоздатності.

Ключові слова: конкурентоздатність, управлінський персонал, освітні організації, державна форма власності, теоретичний, діагностичний практичний інструменти, блок тренінгових програм.

Е.И. Алексеева. Психологические инструменты для развития конкурентоспособности руководителей образовательных организаций. В статье представлены результаты исследования психологического обеспечения развития конкурентоспособности управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности. Определена система психологического обеспечения конкурентоспособности управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности. Установлено, что система психологического обеспечения развития конкурентоспособности персонала организаций включает теоретический, диагностический и практический инструменты. В статье последовательно раскрыта сущность приведённых инструментов. Автором констатировано, что логико-смысловая модель конкурентоспособности управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности включает: 1) блок базово-педагогических характеристик; 2) базово-управленческий; 3) специально-конкурентоспособный блок, включающий две подгруппы характеристик; 4) блок «Психологическая культура конкуренции личности». Установлено, что для диагностики конкурентоспособности управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности целесообразно применять соответствующий диагностический инструмент «Конкурентоспособность управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности». Подчёркнуто, что система психологических методов отбора управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности используется для установления готовности к выполнению обязанностей на определённом рабочем месте / должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего кандидата на должность. Сделан вывод, что блок тренинговых программ «Развитие конкурентоспособности управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности» способствует практическому развитию конкурентоспособности.

Ключевые слова: конкурентоспособность, управленческий персонал, образовательные организации, государственная форма собственности, теоретический диагностический и практический инструменты, блок тренинговых программ.

Постановка проблеми. Діяльність сучасних освітніх організацій здійснюється в умовах ринкової економіки, яка пов'язана з високою конкуренцією. Успішна діяльність освітніх організацій в ситуації конкурентної взаємодії забезпечується значною мірою високою конкурентоздатністю їх управлінського персоналу.

Конкурентоздатність управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності – це комплексна психологічна характеристика управлінського персоналу, яка забез-

печує його ефективну конкуренцію, порівняно з аналогічними суб'єктами на сучасному освітньому ринку праці, товарів і послуг (О. Філь, О. Алексеева) [1].

Мета статті – розкрити систему психологічного забезпечення конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності.

Завдання статті полягають у представленні:

1) системи психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності персоналу;

2) логіко-сміслової моделі конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій (теоретичний інструмент);

3) системи психологічних методів відбору управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності та комплексу діагностичних методик для дослідження (діагностичний інструмент);

4) дизайну авторських тренінгових блоків «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» (практичний інструмент).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню психологічних аспектів діяльності управлінського персоналу освітніх організацій присвячено праці О. Бондарчук, Л. Карамушки, Клокар, Н. Коломінського та ін.

Розробку психологічного забезпечення системи управління персоналом та його конкурентоздатності здійснювали О. Бондарчук, Л. Ванченко, Л. Галаган, Л. Карамушка, В. Корсакевич, С. Максименко, В. Самсонкін, О. Філь та ін.

Щодо системи психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності, то ця проблема раніше практично не виступала предметом спеціального дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система психологічного забезпечення конкурентоздатності персоналу організацій включає основні елементи: розробка концепції управління конкурентоздатності (далі К.) персоналу, психологічний аудит, відбір, адаптація, мотивація, підтримка та формування корпоративної культури К. організації, атестація/ оцінка К. персоналу, управління кар'єрою К. персоналу, звільнення/оновлення К. персоналу, навчання і розвиток К. персоналу (за О. Філь, 2015) [1; 12].

Беручи за основу вищенаведену розробку О. Філь у процесі подальшої науково-дослідної роботи, нами було визначено систему психологічного забезпечення конкурентоздатнос-

ті управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності (теоретичний, діагностичний і практичний інструменти її реалізації). Розкриємо послідовно сутність вище наведених інструментів.

1. Теоретичний інструмент.

1.1. «Логіко-смилова модель конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності», структура та змістовні характеристики якої фактично застосовуються в усіх складових системи психологічного забезпечення конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій як «паспорт» психологічного профілю, як «критерій» відповідності займаній посаді на етапах психологічного аудиту; як «стандарт» відбору конкурентоздатного персоналу, як «показники» атестації/оцінки персоналу; як «напрямки» навчання і розвитку К. персоналу тощо і складається з чотирьох основних блоків характеристик.

1. *Блок базово-педагогічних характеристик* визначає особливості здійснення педагогічної діяльності управлінського персоналу освітніх організацій.

2. *Блок базово-управлінських характеристик* характеризує особливості виконання функцій управління персоналом освітніх організацій.

3. *Спеціально-конкурентоздатний блок* включає дві підгрупи характеристик, що висвітлюють особливості вияву психологічних характеристик, важливих для успішної управлінської діяльності персоналу освітніх організацій в умовах конкуренції.

4. *Блок «Психологічна культура конкуренції особистості»* (за О. Філь) визначає особливості розвитку психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій.

Структура психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій включає два основних компоненти: 1) теоретичний (теоретичні знання з проблеми конкуренції); 2) практичний (реалізація теоретичних знань з проблеми конкуренції в практичній діяльності) [1; 11].

2. Діагностичний інструмент.

2.1. Система психологічних методів відбору управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності використовується з метою встановлення готовності до виконання обов'язків на певному робочому місці/посаді і вибору з сукупності претендентів найбільш придатного, з урахуванням відпо-

відності його компетенцій стандарту та характеру діяльності, інтересам організації і кандидата (за О. Філь) [1; 12]:

- анкетування (отримання базової інформації про компетенції потенційного співробітника, мотивацію щодо управлінської діяльності та ін.), які найбільше впливають на продуктивність майбутньої роботи претендента;
- вступне інтерв'ю (загальна попередня оцінка міри відповідності кандидата фаховому портрету «ідеального» працівника);
- психологічне тестування (психодіагностика із застосуванням стандартизованих та валідизованих методів зі шкалами значень для вивчення психологічного профілю компетенцій кандидатів, які є необхідними для тієї чи іншої посади);
- діагностичне інтерв'ю (співбесіда з метою оцінки відповідності кандидата пропонованій посаді (структуроване, напівструктуроване, неструктуроване); «перехресне» інтерв'ю, продуктивне інтерв'ю тощо);
- перевірка рекомендацій (відгуки з попереднього місця роботи);
- assessment centre (спеціалізована під конкретну професійну категорію системна оцінка ключових компетенцій кандидата (тести, дискусії, анкети, аналіз ситуацій, імітаційні і ділові ігри, розв'язування кейсів відповідно до вимог робочих місць, організаційних ролей, практичних ситуацій та ін.);
- методика STAR (Situation Target ActionResult) для виявлення поведінкової реакції (змодельовані ситуаційні, пов'язані з майбутньою професійною діяльністю кандидата для оцінки здатності кандидата вирішувати певні типи завдань);
- «CASE-інтерв'ю»/ситуаційне інтерв'ю (охоплює ті характеристики кандидата, які важливі для конкретного роботодавця. Інтерв'юер пропонує таку ситуацію, яка дозволяє перевірити саме те, що цікавить роботодавця в даний момент, всебічно оцінити як навички, так і індивідуально-психологічні характеристики кандидата тощо) та інші.

Залежно від категорії посади, міри відповідальності, залучення до прийняття важливих управлінських рішень, специфіки роботи рекомендується застосування конкретних етапів та методів відбору.

Ці методи використовуються в більшості сучасних організацій. Але, на жаль, не всі їх використовують в сукупності. Більшість обмежується лише співбесідою чи перевіркою рекомендацій, чого безумовно недостатньо для ефективного процесу відбору. Що ж до системи освіти, то цей напрямок є досить перспективним, хоча на даний час, наскільки нам відомо поки що не впровадженим у практику відбору менеджерів освіти.

Отже, можна зробити висновок, що системно використовуючи вищеперераховані методи відбору, освітня організація може бути досить ефективно укомплектована кваліфікованим, професійним та компетентним персоналом, який забезпечить його стабільну роботу у майбутньому.

Важливе значення для забезпечення ефективності та надійності впровадження політик та процедур відбору, як, власне, й системи управління персоналом в організаціях, має бути забезпечена відповідна професійна компетентність безпосередньо працівників служби з персоналу, які на високому професійному рівні з відповідною освітою (управління персоналом; психологія) мають здійснювати соціально відповідальні дії відносно своїх клієнтів, якими виступають, з одного боку роботодавець – замовник персоналу, а з іншого боку – кандидати в компанію.

2.2. *Комплекс діагностичних методик «Конкурентоздатність управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності»* застосовується в рамках фактично всіх складових системи психологічного забезпечення: при проведенні психологічного аудиту профвідповідності персоналу, відбору персоналу, атестації/оцінки персоналу; результативності процесу адаптації, ефективності навчання і розвитку, проблем та напрямів з управління кар'єрою, психологічного супроводу звільнення персонал. Проаналізуємо особливості застосування:

- *блок базово-педагогічних характеристик* включає в себе «спрямованість педагога» і досліджується за допомогою методики «Структура спрямованості педагога» (за В. Семиченко) [8];
- *блок базово-управлінських характеристик* перевіряється методикою «Оцінювання управлінської діяльності» – планування, організація та контроль діяльності освітньої організації; використання ІТ-технологій; ефективна рекламна політика; прийняття управлінських рішень; урахування мотивації працівників (за Л. Сватушке [3], модифікація О. Вакулук, О. Філь, 2011);

- *блок спеціально-конкурентоздатних характеристик: особистісні характеристики* – опитувальник «GET TEST» (цілеспрямованість і рішучість, потребу в незалежності / автономії, потребу в досягненнях / подальшому розвитку, творчий потенціал, уміння йти на розумний / зважений ризик) [2]; діагностика фізичного та психологічного здоров'я та оцінки формування уявлення про здоровий спосіб життя – методика «Ставлення до здоров'я» (А. Сізанов) [9]; *професійні характеристики* – «Опитувальник стилю діяльності менеджера» (за Р. Блейком-Дж. Мутон) для дослідження характеристики «вміння працювати в команді» [2]. Для вивчення характеристики «комунікативність» застосовано методику «Комунікативний мінімум менеджера» (за ред. Г. Нікіфорової, М. Дмитрієвої, В.М. Снеткова) [6]. Вивчення «лідерського потенціалу» за методикою «Визначення рівня лідерського потенціалу» (за Н. Фетискіним, В. Козловим, Г. Мануйловим) [8]. Для діагностики характеристик «орієнтація на заробіток» та «орієнтація на працю» використано методику «Виявлення установок на працю-гроші» (О. Потьомкіна) [7]. Діагностику «стресостійкості» досліджено за методикою «Чи схильні ви до стресу» (за Ф. Хміль) [13];
- для дослідження блоку «Психологічна культура конкуренції особистості» нами було застосовано анкету (О. Філь, 2010).

3. Практичний інструмент.

3.1. Практична підготовка управлінського персоналу освітніх організацій з розвитку конкурентоздатного має бути побудована, охоплюючи зміст, принципи, методи, форми, засоби навчання тощо, базуючись на відповідних дидактичних принципах. Дидактичні принципи — це система вихідних положень, які визначають закономірності формування знань, умінь і навичок у процесі практичної підготовки освітян:

- органічного зв'язку теорії з практикою;
- відповідності цілей навчання запитам суспільної практики;
- творчого оволодіння досягненнями педагогіки, психології, передовим досвідом викладання;
- єдності навчання та виховання;
- самостійності у навчанні;
- науковості, професійної спрямованості навчання;
- вибору та застосування доцільних засобів і методів навчання;

- відповідності організаційної форми її змістовному аспекту (змісту, методам, засобам і результатам навчання);
- колективного характеру навчання й урахування індивідуальних особливостей дорослої аудиторії;
- перевірки ефективності результатів навчання [4].

3.2. Блок тренінгових програм з розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності». Даний блок тренінгових програм в системі психологічного забезпечення виступає комплексним практичним навчанням і розвитком управлінського персоналу освітніх організацій. Кожен тематичний блок тренінгу реалізується у форматі очних сесій і дистанційного періоду. Слід зазначити, що блоки тренінгової програми чітко співвідносяться з блоками теоретичної моделі конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій (О. Алексеева, О. Філь, 2015) [1]. Проведення кожного тематичного блоку тренінгу передбачає планування видів діяльності поетапно, розподіляючи їх за структурними підрозділами. Залежно від мети та потреб аудиторії, кожна із тем може розглядатися як окремий міні-тренінг.

Метою тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» є комплексний розвиток характеристик власної конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій.

Структура блоку тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» складається з чотирьох основних частин:

I. Вступна частина блоку тренінгу: тренер разом з учасниками готує приміщення для проведення тренінгу – проведення 1-го діагностичного зрізу; проведення знайомства та презентацію членів групи; засвоєння принципів і правил роботи під час блоку тренінгів; визначення мети та завдань; мотивації учасників; з'ясування очікувань членів групи, зняття зайвої напруги шляхом використання релаксаційних вправ.

II. Основна частина блоку тренінгу: група спільно пропрацьовує змістовні питання з проблеми розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу з використанням різноманітних інтерактивних технік, прийомів і форм роботи (див. табл. 1). Кожен тематичний блок тренінгу реалізується у форматі очних сесій та дистанційного періоду.

Таблиця 1

Комплекс тренінгових блоків для розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності

Складові блоку тренінгів	Теми занять	Стислий зміст
<i>Вступ до комплексу тренінгових блоків</i>		
Тренінговий блок 1	«Розвиток базово-педагогічних характеристик конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій»	Розвиток гуманістичної та прагматичної орієнтації спрямованості
Дистанційний період	Виконання «Домашнього завдання»	
Тренінговий блок 2	«Розвиток базово-управлінських характеристик конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій»	Розвиток характеристик: «ефективна рекламна політика», «прийняття управлінських рішень»
Дистанційний період	Виконання «Домашнього завдання»	
Тренінговий блок 3	«Розвиток спеціально-конкурентоздатних характеристик (професійних, особистісних) конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій»	Особистісні характеристики: ставлення до здоров'я, потреби в досягненнях (подальшому розвитку), професійні характеристики: стресостійкість, орієнтація на стиль «команда»
Дистанційний період	Виконання «Домашнього завдання»	
Тренінговий блок 4	«Розвиток психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності освітніх організацій»	Конструктивність стратегії поведінки
Заключна частина до комплексу тренінгових блоків		

III. Дистанційний період: взаємодія учасників тренінгової групи для виконання «домашніх завдань».

IV. Заклучна частина тренінгу: здійснення рефлексивного аналізу занять (визначення позитивних моментів тренінгу,

відзначають виявлені потенційні власні резерви, узагальнюють результати роботи тренінгової групи та інше) висловлюють побажання тренеру й учасникам тренінгу.

Проаналізуємо *основні характеристики* блоку тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності»:

Основні *інтерактивні техніки* для реалізації *тренінгових програм* «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» обрані автором, базуються на підходах сучасних фахівців [5] та власних розробках: *заповнення робочих аркушів* (вивчення очікувань); *діагностичні зрізи*; *метод незавершених речень* (із подальшим груповим обговоренням); *робота в малих групах*; *інтелект-карти*; *самобрендінг*; *SWOT-аналіз*; *метод «мозкового штурму»*; *метод творчого проектування* (створення *творчих* проектів); *побудова індивідуальних програм розвитку* (за результатами діагностики та / або рефлексії свого досвіду роботи під час тренінгу учасники розробляють (індивідуально /в парах/спільно з тренером програму розвитку власної конкурентоздатності); *виконання домашніх завдань*; *рефлексія заняття* (індивідуальна; групова); *анонімне анкетування* «Аналіз ефективності роботи тренінгу»; *індивідуальне консультування та ін.*

Організаційна форма проведення комплексу тренінгових блоків полягає, по-перше, в тому, що очні сесії (14 годин) відбувались у формі *тематичних блоків*, по-друге, *дистанційний період* передбачає організацію взаємодії учасників тренінгової групи для виконання «домашніх завдань». Для такої взаємодії нами була створена спеціально відкрита сторінка через мережу Інтернет (група «Світ конкурентоздатності» <http://vk.com/club39390961>), яка забезпечувала досить інтенсивну роботу в групах.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок з цього напрямку.

Система психологічного забезпечення конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій д.ф.в. включає в себе теоретичний, діагностичний і практичний інструменти.

Логіко-смілова модель конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій включає 4 основних блоки характеристик: 1) блок базово-педагогічних характеристик; 2) базово-управлінський; 3) спеціально-конкурентоздатний блок, що включає дві підгрупи характеристик; 4) блок «Психологічна культура конкуренції особистості».

Для діагностики конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності доцільно застосовувати відповідний діагностичний інструмент.

Для практичного вирішення проблеми розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу розроблено блок тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності».

Проведений нами факторний аналіз у результаті кластеризації даних дозволив виділити шість основних типів конкурентоздатності та їх особливості у різних груп управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності, які будуть представлені нами в наступних публікаціях.

Список використаних джерел

1. Алексеева О. І. Система психологічного забезпечення конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності / О. І. Алексеева, О. А. Філь // *Фундаментальные и прикладные исследования в практиках ведущих научных школ.* – 2015. – № 3 (9). – Режим доступу: fund-issled-intern.esrae.ru/9-134
2. 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.
3. Кулініч І. О. Психологія управління: навчальний посібник / І.О. Кулініч. – К. : Знання, 2008. – 292 с.
4. Методика навчання і наукових досліджень у вищій школі: Навч. посіб. / С. У. Гончаренко, П. М. Олійник, В. К. Федорченко та ін.; За ред. С. У. Гончаренка, П. М. Олійника. – К.: Вища шк., 2003. – 323 с.
5. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. / К. Л. Мілютіна. – К.: МАУП, 2004. – 192 с.
6. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В.С. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
7. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : Учебное пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара : Издательский Дом «БАХРАМАХ-М», 2002. – 672 с.
8. Семиченко В. А. Плекаємо педагогічну майстерність : навч. посіб. / [В.А. Семиченко, О.С. Снісаренко, О.В. Брюховецька, А.Ш. Кудусова]. – Вінниця : Планер, 2010. – 674 с.

9. Сизанов А. Н. Здоровье и семья. Психологический аспект / А.Н. Сизанов. – Мн. : Беларусь, 2008. – 463 с.
10. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 301–305.
11. Філь О. А. Психологічний аналіз стратегій конкуренції в сучасних освітніх організаціях / О.А. Філь // Інноваційна освітня діяльність: регіональні аспекти: тези Міжнародної науково-практичної конференції (14-15 квітня 2011 р., м. Біла Церква) / за науковою редакцією В.В. Олійника, Н.І. Клокар, Л.М. Карамушки, В.В. Лапінського. – Біла Церква, 2011. – С. 199-201.
12. Філь О.А. Система управління персоналом як психологічна складова та чинник конкурентоздатності сучасних організацій галузі залізничного транспорту / О.А. Філь // Маркетинг і логістика в системі менеджменту на залізничному транспорті: тези V Міжнародної науково-практичної конференції (29 вересня – 2 жовтня 2015 р., м. Кам'янець-Подільський) – С. 121–125.
13. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Aljeksjejeva O. I. Systema psihologichnogo zabezpechennja konkurentozdatnosti upravlins'kogo personalu osvitnih organizacij derzhavnoi' formy vlasnosti / O. I. Aleksejeva, O. A. Fil' // Fundamental'nye y prykladnye yssledovanyja v praktykah vedushhyh nauchnyh shkol. – 2015. – № 3 (9). – Rezhym dostupu: fund-issled-intern.esrae.ru/9-134
2. Karamushka L. M. Formuvannja konkurentozdatnoi' upravlins'koi' komandy : (na materialy dijital'nosti osvitnih organizacij): monografija / L.M. Karamushka, O.A. Fil'. – K. : Firma «INKOS», 2007. – 268 s.
3. Kulinich I. O. Psihologija upravlinnja: navchal'nyj posibnyk / I.O. Kulinich. – K. : Znannja, 2008. – 292 s.
4. Metodyka navchannja i naukovykh doslidzhen' u vyshhij shkoli : Navch. posib. / S. U. Goncharenko, P. M. Olijnyk, V. K. Fedor–chenko ta in.; Za red. S. U. Goncharenka, P. M. Olijnyka. – K.: Vyshha shk., 2003. – 323 s.

5. Miljutina K. L. Teorija ta praktyka psihologichnogo treningu: navch. posib. / K. L. Miljutina – K.: MAUP, 2004. – 192 s.
6. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G. S. Nikiforova, M. A. Dmitreevoj, V.S. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – 448 s.
7. Rajgorodskij D. Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy : Uchebnoe posobie / D. Ja. Rajgorodskij. – Samara : Izdatel'skij Dom «BAHRAMAH-M», 2002. – 672 s.
8. Semychenko V. A. Plekajemo pedagogichnu majsternist' : navch. posib. / [V.A. Semychenko, O.S. Snisarenko, O.V. Brjuhovec'ka, A.Sh. Kudusova]. – Vinnycja : Planer, 2010. – 674 s.
9. Sizanov A. N. Zdorov'e i sem'ja. Psihologicheskij aspekt / A.N. Sizanov. – Mn. : Belarus', 2008. – 463 s.
10. Fetiskin N. P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – M. : Izd-vo Instituta psihoterapii, 2002. – S. 301–305.
11. Fil' O. A. Psihologichnyj analiz strategij konkurencii' v suchasnyh osvithnih organizacijah / O.A. Fil' // Innovacijna osvithnja dijal'nist': regional'ni aspekty: tezy Mizhnarodnoi' naukovopraktychnoi' konferencii' (14-15 kvitnja 2011 r., m. Bila Cerkva) / za naukovuju redakciju V.V. Olijnyka, N.I. Klokar, L.M. Karamushky, V.V. Lapins'kogo. – Bila Cerkva, 2011. – S. 199-201.
12. Fil' O.A. Systema upravlinnja personalom jak psihologichna skladova ta chynnyk konkurentozdatnosti suchasnyh organizacij galuzi zaliznychnogo transportu / O.A. Fil' // Marketyng i logistyka v systemi menedzhmentu na zaliznychnomu transporti: tezy V Mizhnarodnoi' naukovopraktychnoi' konferencii' (29 veresnja – 2 zhovtnja 2015 r., m. Kam'janec'-Podil's'kyj) – S. 121–125.
13. Hmil' F.I. Upravlinnja personalom: pidruchnyk dlja studentiv vyshhyh navchal'nyh zakladiv / F.I. Hmil'. – K. : Akademvydav, 2006. – 488 s.

O.I. Aliksieieva. Psychological development tools of competitiveness of educational organizations' managerial staff. The study presents the results of psychological support of competitiveness development among managerial personnel of state educational organizations. The system of psychological support managerial personnel's competitiveness of state educational establishments is identified.

It is established that the system of psychological support of personnel's competitiveness includes a number of structural elements: they are theoretical, diagnostic, practical tools.

It is stated that the model of competitiveness of administrative staff of state organizations includes: 1) unit of educational-based characteristics; 2) management-based unit; 3) special competitive unit that has two subgroups of characteristics; 4) unit of «Psychological culture of personality's competitiveness».

It is found that for the diagnosing of competitiveness of state organizations' administrative staff it is reasonably to apply an appropriate diagnostic tool «Managerial staff's competitiveness in state organizations». In order to study the readiness to performing working duties it is stated to use the system of psychological methods of choosing managerial personnel of state educational establishments.

Psychological support of managerial staff's competitiveness of state educational establishments is realized by developing and implementing individualized programs of self-development of their own competitiveness and realization of the special training program on developing effective types of managerial staff competitiveness of state educational establishments.

It is stated that training program «Development of administrative staff's competitiveness of state educational organizations» contributes to the practical development of competitiveness.

The practical significance of the study is in implementing obtained results, which can be applied in training of reserve managerial and administrative staff of state educational organizations as well as practicing psychologists to provide psychological support of managerial staff's competitiveness of the state educational establishments.

Key words: competitiveness, managerial personnel, state educational organization, psychological support, training programmes.

Received July 19, 2015

Revised August 12, 2015

Accepted September 15, 2015