

Зміст і структура тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону»

Zhuravliov V.V. The content and structure of the training «Organizational and psychological training for professional and managerial activity of the leadership of the state border protection bodies» / V.V. Zhuravliov // 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. Onufrieva. – Issue 33. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P. 172–184.

В.В. Журавльов. Зміст і структура тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону». У статті акцентується увага на результативності впровадження тренінгів у системі професійної підготовки керівного складу органів охорони державного кордону, для формування психологічної готовності на основі психологічної грамотності, компетентності та організаційної культури. Проаналізовано сутність технологічного підходу щодо підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону. Визначено сутність тренінгової програми, завдання, критерії, розподіл обсягу часу. Запропоновано структуру тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону». Представлено методику варіантів проведення тренінгових модулів із урахуванням особливостей тренінгових груп. Реалізація тренінгової підготовки сприятиме комплексній психологічній підготовці, використанню психологічного потенціалу керівника в подоланні негативних проявів управлінського впливу. Аргументовано необхідність використання інтерактивних технік, які сприяють формуванню потреби та вмінь учасників тренінгових занять використовувати отримані знання на практиці з метою оптимізації/результативності професійно-управлінської діяльності. Крім того, здійснено аналіз результатів апробації тренінгової підготовки. Емпірично зафіксовано позитивну динаміку змін підготовки керівних кадрів на організаційно-психологічних засадах.

Ключові слова: професійно-управлінська діяльність, тренінг, психологічна готовність, керівники органів охорони державного кордону.

В.В. Журавлёв. Содержание и структура тренинга «Организационно-психологическая подготовка к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы». В статье акцентируется внимание на результативность внедрения тренингов в системе профессиональной подготовки руководящего состава органов охраны государственной границы, для формирования психологической готовности на основе психологической грамотности, компетентности и организационной культуры. Проанализирована сущность технологического подхода подготовки к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы. Определены: сущность тренинговой программы, задачи, критерии, распределение объема времени. Предложена структура тренинга «Организационно-психологическая подготовка к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы». Представлена методика вариантов проведения тренинговых модулей с учётом особенностей тренинговых групп. Реализация тренинговой подготовки будет способствовать комплексной психологической подготовке, использованию психологического потенциалу руководителей в преодолении негативных проявлений управленческого воздействия. Аргументирована необходимость использования интерактивных техник, которые способствуют формированию потребностей и умений от участников тренинговых занятий использовать полученные знания на практике с целью оптимизации/ результативности профессионально-управленческой деятельности. Кроме того, осуществлён анализ результатов апробации тренинговой подготовки. Эмпирично зафиксировано позитивную динамику изменений подготовки руководителей кадров на организационно-психологических основах.

Ключевые слова: профессионально-управленческая деятельность, тренинг, психологическая готовность, руководители органов охраны государственной границы.

Постановка проблеми. В умовах ХХІ сторіччя, яке пов'язано з динамічними змінами та реформами у соціально-економічній сфері країни, одним із найважливіших чинників забезпечення результативного функціонування організації є забезпечення професійно-управлінського рівня керівників. Трансформаційні процеси, які відбуваються сьогодні в Державній прикордонній службі України, вимагають нових підходів до змісту професійно-управлінської діяльності керівним складом органів охорони державного кордону (ООДК) з метою забезпечення їхньої діяльності та конкурентоздатності. Один із таких підходів полягає в урахуванні керівниками ООДК положень прикордонного менеджменту, організаційної психології, особливостей психологічної грамотності, компетентності і організаційної культури керівника-прикордонника. Сутність процесу управління керів-

никами органів охорони державного кордону (ООДК) супроводжується системою взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників, оперативно-службової і професійної діяльності.

Аналіз досвіду діяльності ООДК показує, що психологічна підготовка керівного складу на позиціях організаційної психології у більшості випадків практично відсутня. Це досить негативно позначається на діяльності керівників та організаційному розвитку ООДК.

Одним із пріоритетних напрямів підготовки професійно-управлінської діяльності (ПУД) керівників ООДК, на нашу думку, є психологічний тренінг в системі професійної підготовки персоналу ДПСУ.

Зазначимо, що з метою концептуального і практичного розв'язання проблеми підготовки до професійно-управлінської діяльності в умовах ООДК слід здійснювати спеціальне розроблення тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК»

Загалом теоретичний аналіз проблеми дозволяє стверджувати, що ефективність ПУД керівників ООДК залежить від сформованої психологічної готовності у процесі професійної підготовки. Отже, актуальним аспектом з позиції організаційної психології є вирішення проблеми удосконалення/розроблення психологічної моделі підготовки керівного складу ООДК.

Аналіз останніх досліджень. Як свідчить практика, сьогодні підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК на психологічних засадах, на жаль, ще не стала пріоритетним завданням керівників усіх рівнів прикордонного відомства.

Проблему підготовки до професійно-управлінської діяльності в системі післядипломної освіти частково висвітлено у психолого-педагогічній літературі (Л. Даніленко, Г. Єльнікова, В. Маслов, В. Олійник та ін.), проте цілісна система такої роботи потребує додатково наукового обґрунтування та практичної апробації. Важливим є доопрацювання й проблеми організації психологічної підготовки керівників прикордонних підрозділів.

Проблема психологічної підготовки фахівців різного профілю професійної діяльності привертала увагу науковців, зокрема, В. Андросюка, О. Бандурку, В. Барка, Г. Воробйова, Л. Карамушку, М. Корольчука, В. Лефтерова, О. Тімченка, М. Томчука, В. Ягупова; в сфері діяльності прикордонників – В. Журавльова, О. Лазоренка, О. Матеюка, С. Мула, О. Новака, Є. Потапчука, О. Сафіна та ін. Процес підготовки до професійно-управлінської діяльності часто розглядають у контексті підвищення

професіоналізму. Дослідники вважають, що професіоналізм як сутнісна характеристика керівника будь-якої ланки управління є інтегральною сукупністю індивідуальних, особистісних та суб'єктивно-діяльнісних якостей, які дають можливість на максимальному рівні психологічної готовності вирішувати завдання в інтересах організації та її підрозділів.

Водночас доводиться визнати, що проблему підготовки до ПУД керівників ООДК в умовах змін досліджено недостатньо. Теоретичний аналіз проблеми організації ПУД та практика підготовки керівників ООДК дозволяє стверджувати, що використання тренінгової підготовки керівного складу дозволить значно підвищити результативність ПУД в умовах організаційних змін і у подальшому вдосконалювати моделі підготовки до професійно-управлінської діяльності.

У наш час дослідники Л. Карамушка, О. Філь [7;10] Л. Балабанова, О. Сардак [1], І. Скібіцька [11] та ін. звертають увагу на необхідність змін у процесі підготовки керівників з урахуванням нових вимог до процесу управління й підготовки керівників-професіоналів, здатних ефективно керувати різними галузями виробництва, оновлювати свої знання, постійно навчатись, адаптуючись до нових умов соціального середовища.

Мета статті: висвітлити сутність технологічного підходу щодо психологічної підготовки керівників ООДК в контексті розвитку професійно-управлінської діяльності. Представити структуру тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК»

Виклад основного матеріалу. В основу тренінгової підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК було застосовано технологічний підхід, який розроблено у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України Л. Карамушкою [9]. За змістом загальний дизайн тренінгової програми включав три основні компоненти технології підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: а) інформаційно-смісловий, б) діагностичний ; в) корекційно-розвивальний.

Відповідно до технологічного підходу психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК здійснювалась за таким загальноконцептуальним дизайном: а) змістовно-смісловий компонент – використання методів і форм роботи, які сприяють усвідомленню керівниками ООДК сутності поняття «психологічна грамотність», «компетент-

ність», «організаційна культура», «організаційні зміни» тощо; б) діагностичний компонент – методи і форми, які забезпечують діагностику особливостей професійно-управлінської діяльності керівників ООДК; в) корекційно-розвивальний компонент – використання методів і форм роботи для виконання завдань за професійним призначенням, які є характерними в системі професійно-управлінської діяльності керівників ООДК.

На основі досвіду проведення запропонованої тренінгової програми можемо констатувати факт її універсальності. Враховуючи характеристики учасників тренінгових груп (вік, професійний досвід керівника, рівень керівної посади та ін.) кожний тренінг мав свої особливості в організації проведення. Наприклад, в групах з досвідом професійно-управлінської діяльності до 5 років заняття кожного модуля доцільно розпочинати висвітленням теоретичних концепцій/питань/протиріч, а в ході практичної частини проводити закріплення матеріалу з використанням психологічних методик і вправ у взаємозв'язку із діагностичними та корекційно-розвивальними компонентами. У групах з досвідом професійно-управлінської діяльності більше 5 років початком для проведення заняття може стати психологічний моніторинг. Це дозволяє тренеру оптимально комфортно адаптувати групу до взаємодії в умовах запропонованої тематики заняття. Як продемонструвала практика, обсяг тренінгу може мати декілька варіантів: програма на 16 годин (4 години на кожний із 4 модулів); 24 години (6 годин на кожний із 4 модулів), 36 годин (9 годин на кожний із 4 модулів). При обмеженні часу можна використовувати окремо кожний модуль в залежності від потреб підготовки персоналу для організації. Апробація експериментальної програми підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК була реалізована впродовж 2010-2016 рр. в три етапи: 1) етап підготовки. Визначення основних концептуальних позицій підготовки до професійно-управлінської діяльності на психологічних засадах; 2) етап розробки окремих модулів тренінгової підготовки та практична їх апробація з персоналом ООДК, слухачами I факультету Національної академії Державної прикордонної служби та курсантами; 3) етап реалізації. Створення психологічної моделі і тренінгової програми підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону в системі професійної підготовки.

Структура тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК».

Необхідно звернути увагу на те, що структурні компоненти за своїм змістом можна доповнювати та частково змінювати після адміністративного погодження зі сторони тренера і керівництва ООДК на основі моніторингу наявних змін та ризиків впливу на функціонування організації та вимог до персоналу.

На прикладі 1 модуля тренінгової роботи проаналізуємо мету, завдання, зміст та основні компоненти тренінгу.

Мета тренінгу полягає у психологічній підготовці керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності.

Завдання тренінгової програми реалізувалися під час її впровадження для отримання результатів (знань, методів, умінь та навичок) практичного спрямування у сфері професійно-управлінської діяльності:

- знаннями про психологічні особливості розвитку психологічної грамотності, компетентності, організаційної культури в умовах функціонування ООДК;
- методами діагностики психологічних чинників, які впливають суб'єктивно/об'єктивно на психологічну готовність керівників ООДК;
- вміннями та навичками щодо розвитку професійно-управлінської діяльності.
- розвиток у керівного складу ООДК позитивного/конструктивного почуття менеджера-керівника і підвищення професійної самооцінки.

Оптимізація змін в організації для підвищення рівня функціонування організації.

В основі тренінгу автор пропонує науково обґрунтоване положення про те, що такі феномени як професійна комунікація, особистий розвиток керівника, вирішення конфліктів, психологічна підготовка/психологічна готовність в умовах організації, формування конкурентоздатної управлінської команди/командна робота, організаційна поведінка – виступають своєрідним фундаментом і складають специфіку діяльності керівників ООДК.

Зміст та основні компоненти тренінгу, на основі яких реалізується кожен із компонентів тренінгової підготовки керівного складу.

Тренінг поєднує чотири тренінгових модуля, зокрема:

Модуль 1. Сутність та структура психологічної грамотності, компетентності, організаційної культури ООДК.

Мета: формування у керівного складу уявлень про сутність критеріїв психологічної готовності.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: Поняття психологічна грамотність, компетентність, організаційна культура.

- Метод незавершених речень;
- Командна робота – презентації результатів;
- Вправа «Нарада», «Зміна перспектив» (авторська розробка);
- Моніторинг модуля.

Діагностичний компонент тренінгу:

- Анкетування/опитування;

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Модель психологічної готовності на основі психологічної грамотності, компетентності, організаційної культури».

- Вправа «Управлінський вузол» (авторський підхід);
- Командна робота.

Підведення підсумків та доведення результатів тренінгової роботи.

Для більшої наочності та кращого засвоєння матеріалу, що вивчається, при проведенні теоретичних та практичних складових тренінгу широко застосовуються технічні засоби навчання, ПЕОМ і відповідні комп'ютерні програми, навчальні відеофільми.

Аналогічно застосовується структура проведення інших тренінгових модулів.

Модуль 2. Організаційно-психологічний інструментарій для підготовки керівника.

Модуль 3. Психологічні детермінанти розвитку ООДК.

Модуль 4. Психологічне забезпечення керівників ООДК

Кожен із розділів, відповідно до технологічного підходу [8;9], складається із трьох блоків: змістовно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального. Розглянемо їх

Про багатовекторне застосування тренінгової підготовки свідчать специфічні характеристики психологічної готовності в умовах професійної діяльності керівників ООДК: мотиваційні, соціально-психологічні, саморозвитку/саморозкриття, конструктивного мислення, професійного спілкування, командоутворення/командна робота, вплив в процесі взаємодії, подолання конфліктів, підбір/розподіл кадрів для управлінської діяльності, прийняття управлінських рішень та ін.

Розроблена автором психологічна модель підготовки до ПУД керівників ООДК є цілісною системою, яка зорієнтована на формування психологічної готовності керівного складу, розвиток ООДК на основі організаційних змін (Рис.1).

На наш погляд, *підготовка до ПУД керівників ООДК в умовах змін* – це процес формування психологічної готовності для належного виконання управлінських функцій через розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності та організаційної культури:

- психологічна грамотність – це здатність, уміння і навички грамотно спілкуватися, будувати відносини, впливати і протистояти [4];
- психологічна компетентність – це системне особистісне утворення, що виявляється на різних рівнях психологічної реальності людини, у внутрішньому плані – у саморегуляції, а у зовнішньому плані – через діяльність та взаємодію [3];
- організаційна культура керівників ООДК – це активно-перетворювальний засіб змінювати зміст професійно-управлінської діяльності для забезпечення функціонування організації на основі символічного, когнітивного та систематичного підходів підготовки персоналу в умовах наявності/необхідності організаційних змін; це патерн колективних базових уявлень, що їх отримує група при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, ефективність якого є достатньою для того, аби вважати його цінним та передавати новим членам організації як правильну систему, необхідну для вирішення різних проблем [12].

Для опанування керівним складом ООДК кожного з цих складників важливе значення має тренінгова підготовка, яка поєднує взаємопов'язані етапи (підготовчий, діагностичний, праксеологічний, акмеологічний) і дозволяє досягти необхідного рівня психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності: *низький, середній та високий*.

Отже, зміст системи тренінгової підготовки до ПУД керівників ООДК спрямовано на формування психологічної готовності, яка охоплює наступні показники: індивідуальний стиль керівництва, навички активного слухання, забезпечення міжособистісного зв'язку.

Зазначені показники особистості мають особливе значення для професійної діяльності керівного складу ООДК, щоденна робота яких пов'язана із суб'єкт-суб'єктною/ суб'єкт-об'єктною взаємодією в межах організації і соціального середовища як основного індикатора впливу на необхідність змін у професійно-управлінській діяльності керівників. Звертаючи увагу на

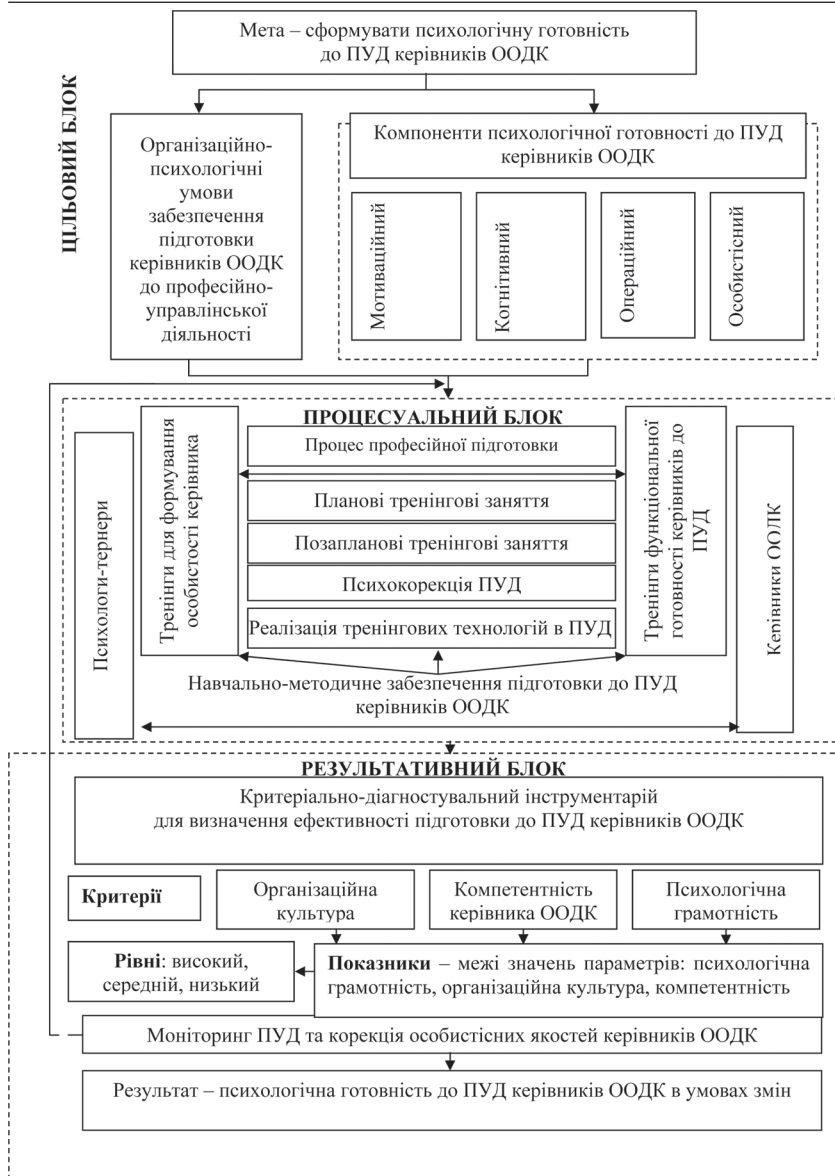


Рис. 1. Психологічна модель підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону

означені показники професійно-управлінської діяльності це дозволяє аргументовано розглядати систему тренінгової підготовки як одну з основних складових професійної підготовки, яка спрямована не лише на опанування необхідними практичними знаннями, а є продуктом для забезпечення життєдіяльності організації в цілому.

Визначаючи дієвість/результативність системи тренінгової підготовки для керівників ООДК, ми практично підтвердили наукові позиції дослідників [2; 3; 4; 5; 6], котрі визначають тренінг як метод ігрового моделювання психолого-педагогічних, професійних, навчальних, життєвих ситуацій з метою забезпечення розвитку компетентності керівного складу, формування й удосконалення професійних та особистісних якостей керівника, підвищення рівня адекватності поведінки і самосвідомості на основі включення офіцерів до тренінгової ситуації в ролі учасників і глядачів.

Висновки. Розроблена структура і зміст тренінгової підготовки до ПУД керівників ООДК в умовах змін відображають закономірний розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, організаційної культури керівного складу щодо впровадження конструктивних змін у функціонування ООДК. Використання тренінгів на основі авторської моделі дає змогу: визначити психологічні потреби керівного складу в системі підготовки, забезпечити результативність підготовки, обґрунтувати концептуальну складову розвитку організації, спрогнозувати загальний результат – підвищення психологічної готовності на основі тренінгового ефекту.

Перспективами подальших досліджень є визначення змісту практичних рекомендацій тренерам/керівникам до організації та реалізації тренінгової програми/тренінгових модулів підготовки керівників ООДК.

Список використаних джерел

1. Балобанова Л. В. Управління персоналом : Навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
2. Большакова А. Н. Социальная психология менеджмента : учебное пособие / А. Н. Большакова. – Х. : ХГАК, 2003. – 191 с.
3. Бондарчук О. І. Психологічна компетентність фахівця: зміст та основні підходи / О. І. Бондарчук // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухом-

- линського : Зб. наук. праць. Серія «Психологічні науки» / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Т. 2. – Вип 8. – Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського. – 2012. – С. 30–36.
4. Дерябіна Г. В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 09.00.01 «Загальна психологія» / Г. В. Дерябіна ; АПН України. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2008. – 17 с.
 5. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : ИКЦ «МарТ», Издательский центр «МарТ», 2005. – 448 с.
 6. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
 7. Карамушка Л. М. Психологічні проблеми управління змінами в організації: аналіз основних підходів у західній психології / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології : [зб. наук. праць / за ред. С. М. Максименка, Л. М. Карамушки] ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2006. – Вип.17. – С. 3–11.
 8. Технологія роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін.-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
 9. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін : навч. посіб. / Л. М. Карамушка, Н. І. Клокар, О. А. Філь [та ін.] / за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 100 с.
 10. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов . – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
 11. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
 12. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. Под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

Spisok vikoristanih dzherel

1. Balobanova L. V. Upravlinnya personalom : Navch. posib. / L. V. Balabanova, O. V. Sardak. – K. : VD «Profesional», 2006. – 512 s.

2. Bolshakova A. N. Sotsialnaya psihologiya menedzhmenta : uchebnoe posobie / A. N. Bolshakova. – H. : HGAK, 2003. – 191 s.
3. Bondarchuk O. I. Psihologichna kompetentnist fahivtsya: zmist ta osnovni pidhodi / O. I. Bondarchuk // Naukoviy visnik Mikolayivskogo derzhavnogo universitetu imeni V. O. Suhomlinskogo : Zb. nauk. prats. Seriya «Psihologichni nauki» / za red. S. D. Maksimenka, N. O. Evdokimovoyi. – T. 2. – Vip 8. – Mikolayiv : MNU Imeni V. O. Suhomlinskogo. – 2012. – S. 30–36.
4. Deryabina G. V. Psihologichni osoblivosti rozvitku upravlinskogo potentsialu osobistosti : avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. psihol. nauk : spets. 09.00.01 «Zagalna psihologiya» / G. V. Deryabina ; APN Ukrayini. in-t psihologiyi im. G. S. Kostyuka. – K., 2008. – 17 s.
5. Kodzhaspirova G. M. Slovar po pedagogike / G. M. Kodzhaspirova, A. Yu. Kodzhaspirov. – M. : IKTs «MarT», Izdatelskiy tsentr «MarT», 2005. – 448 s.
6. Karamushka L. M. Psihologiya osvithnoho menedzhmentu : navch. posib. / L. M. Karamushka. – K. : LibId, 2004. – 424 s.
7. Karamushka L. M. Psihologichni problemi upravlinnya zminami v organizatsiyi: analiz osnovnih pidhodiv u zahidniy psihologiyi / L. M. Karamushka, O. A. Fil // Aktualni problemi psihologiyi : [zb. nauk. prats / za red. S. M. Maksimenka, L. M. Karamushki] ; In-t psihologiyi im. G. S. Kostyuka APN Ukrayini. – K., 2006. – Vip.17. – S. 3–11.
8. Tehnologiya roboti organizatsiynih psihologiv : navch. posib. dlya studentiv visch. navch. zakl. ta sluhachiv in.-tiv pislyadiplom. osviti / za nauk. red. L. M. Karamushki. – K. : Firma «INKOS», 2005. – 366 s.
9. Tehnologiya pidgotovki personalu osvithnih organizatsiy do roboti v umovah sotsialno-ekonomichnih zmin : navch. posib. / L. M. Karamushka, N. I. Klokar, O. A. Fil [ta In.] / za red. L. M. Karamushki. – K. : Nauk. svit, 2008. – 100 s.
10. Karamushka L. M. Psihologiya pidgotovki maybutnih menedzheriv do upravlinnya zminami v organizatsiyi : monografiya / L. M. Karamushka, M. V. Moskalov. – K.-Lviv : Spolom, 2011. – 216 s.
11. Skibitska L. I. Organizatsiya pratsi menedzhera : navch. posib. / L. I. Skibitska. – K. : Tsentr uchbovoyi literaturi, 2010. – 360 s.

12. Sheyn E. H. Organizatsionnaya kultura i liderstvo / E. H. Sheyn; per. s angl. Pod red. V. A. Spivaka. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s. – (Seriya «Teoriya i praktika menedzhmenta»).

V.V. Zhuravliov. The content and structure of the training “Organizational and psychological training for professional and managerial activity of the leadership of the state border protection bodies”. The article focuses on the impact of the introduction of the trainings in the professional training system of the leadership of the state border protection bodies with the purpose of psychological readiness formation based on psychological literacy, competence and organizational culture. The essence of the technological approach to training for professional and managerial activity of the leadership of the state border protection bodies has been analyzed. It has been determined the essence of the training program, objectives, criteria and time allocation. The structure of the training “Organizational and psychological training for professional and managerial activity of the leadership of the state border protection bodies” has been proposed. Techniques of options for training modules taking into account specific formation of training groups have been presented. Implementation of the training will help prepare the complex psychological training, use of psychological potential of a leader to overcome the negative effects of managerial influence. The necessity of using interactive techniques that contribute to the formation of needs and abilities of participants in the training sessions to use this knowledge in practice to optimize / increase efficiency of performance of professional and managerial activity has been substantiated. In addition, the analysis of the testing results of the training has been conducted. The positive dynamics of change of leadership training on organizational and psychological grounds has been empirically noted.

Key words: professional managerial activity, training, psychological readiness, leadership of the state border protection bodies.

Received February 05, 2016

Revised March 21, 2016

Accepted April 22, 2016