

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ОБЩЕНИЮ

Ирина Сингаевская<sup>1</sup>, Александра Брюховецкая<sup>2</sup>, Владана Лилич<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Университет «КРОК», Киев, Украина, irinasin222@gmail.com

<sup>2</sup>ГУВО «Университет менеджмента образования», Киев, Украина,  
ciparisab011@gmail.com

<sup>3</sup>Факультет бизнеса и права, Университет „Унион – Никола Тесла“, Белград,  
Сербия, vladana.lilic@fpp.edu.rs

**Аннотация:** Одним из важных факторов эффективного управленческого общения является система организационно-психологического сопровождения повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению. Статья посвящена изучению психологических особенностей организационно-психологического сопровождения повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению. В статье отражены теоретическое обоснование, методические основы, результаты эмпирического исследования проблемы. Представлена система организационно-психологического сопровождения повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению. Исследовано содержание понятия «управленческое общение», проанализированы основные подходы к проблеме управленческого общения, проанализирована сущность и определена специфика управленческого общения руководителей образовательных организаций. Подчеркнуто, что управленческое общение руководителя образовательных организаций определяется как общение с целью руководить персоналом, то есть изменять, формировать, поддерживать деятельность подчиненных в необходимом направлении с целью достижения общих результатов. Определено место управленческого общения в профессиональной деятельности руководителя.

Разработана модель психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению. В соответствии с моделью психологическая готовность руководителей к управленческому общению выступает как сложно организованное психологическое образование личности, содержащее четыре взаимосвязанных компонента: когнитивный, операционально-регуляторный, мотивационный, личностный. В результате проведенного эмпирического исследования у руководителей общеобразовательных учебных заведений выявлен недостаточный уровень развития психологической готовности к управленческому общению в целом и отдельных ее компонентов (когнитивного, операционально-регуляторного, мотивационного, личностного). Анализ психологических факторов управленческого общения позволил выделить три уровня психологической готовности к управленческому общению – высокий, средний и низкий. Установлена связь между уровнями развития психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению с личностными характеристиками (мотивационными, когнитивными, регуляторными) и организационно-демографическими характеристиками (возраст, пол, общий стаж работы, стаж управленческой деятельности и регион проживания) управленцев. Установлено, что с целью повышения эффективности профессиональной деятельности целесообразно в процесс профессиональной подготовки руководителей образовательных организаций внедрять систему организационно-психологического сопровождения – вида психологического сопровождения, который способствует решению профессиональных и управленческих проблем в образовательных организациях и обеспечивает как продуктивное личностно-профессиональное развитие отдельных субъектов деятельности, так и реализацию ресурсного психологического потенциала организации в целом. Одним из направлений организационно-психологического сопровождения было определено организационно-психологическое сопровождение процесса повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению как особую профессиональную деятельность организационных психологов, предполагающую совокупность организационных действий, определение содержания, организационно-психологических условий, комплекса взаимосвязанных мероприятий, форм и методов поддержки процесса повышения психологической готовности руководителей к управленческому общению во время профессиональной подготовки (получения высшего образования) и в процессе последипломного образования (повышения квалификации). Выделены компоненты организационно-психологического сопровождения: 1) целевой (цель, задачи сопровождения); 2) организационный (принципы, условия, стадии); 3) содержательный (направления, формы, уровни); 4) результативный (критерии эффективности сопровождения, ожидаемые результаты). Определены направления (организационно-просветительское и консультативное) организационно-психологического сопровождения процесса повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению, выделены его этапы, формы и методы на уровне организации, группы, личности во время профессиональной подготовки (получение высшего образования) и в процессе последипломного образования (повышения квалификации).

**Ключевые слова:** управленческое общение, развитие управленческого общения,

*организационно-психологическое сопровождение, руководитель образовательной организации.*

## **1. Постановка проблемы**

Сегодня общественный спрос на лидерские качества и профессиональные компетенции, необходимые для эффективного управления образовательными организациями, кардинально меняется. Что касается демократизации, то у руководителя образовательной организации появляется гуманистический подход к управлению, чтобы выявить высокую психологическую компетентность во взаимодействии с подчиненными, способность налаживать деловые и доброжелательные отношения в педагогическом коллективе. Практическое решение задач, поставленных в образовательной системе Украины процессами государственного строительства, кардинальными изменениями в социально-политической и экономической жизни общества, требует надлежащей подготовки руководителей, способных эффективно управлять общеобразовательными организациями в существующих сложных условиях. Современное разнообразие межличностных контактов, их насыщенность содержанием требует от лидеров высокого уровня управленческого общения для обеспечения качества и эффективности образовательных учреждений.

Вместе с тем, при диагностике компетентности руководителей образовательных организаций по отношению к психологическим аспектам управленческой коммуникации было обнаружено противоречие между достаточной проработкой данных вопросов в научной литературе и низким уровнем информированности руководителей образовательных организаций. Анализ практики управления образовательными организациями позволяет сделать вывод об отсутствии у руководителей готовности реализовывать управленческие коммуникации на высоком уровне. Необходимость оптимизации психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению и обусловили необходимость создания системы организационно-психологического сопровождения профессиональной подготовки (получения высшего образования) и последиplomного образования (повышения квалификации) управленцев.

Целью данной статьи является характеристика системы организационно-психологического сопровождения повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению.

## 2. Изложение основного материала

На современном этапе развития Украины эффективность управления системой образования зависит от знания психологических основ общения, социальных, культурных и коммуникативных навыков. В последние годы появился ряд научных работ, в которых изучаются проблемы общения в целом и управленческого общения в частности. Так, изучению этой проблемы на основе результатов исследования общих закономерностей и механизмов общения посвящены работы А. Леонтьева, В. Москаленко, Г. Сеня, Н. Станиновой и других.

Проблему компетентности в управленческом общении в своих работах анализируют Б. Ананьев, Г. Андреева, Н. Белик, О. Богатырев, Т. Браницкая, О. Гринчук, Б. Ломов, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Погрибняк, В. Саламатов (2013), И. Уманский, А. Урбанович (2003), и другие.

Отдельную группу представляют исследователи, которые изучали различные стороны профессионального общения (Г. Балл, В. Кан-Калик, Т. Титаренко, В. Семиченко, Н. Чепелева и другие). Психологические аспекты общения и взаимодействия руководителя с подчиненными и другими участниками образовательного процесса представлены в работах Е. Бондарчук (2008), А. Брюховецкой (2019), А. Журавлева, В. Ковалева, Л. Карамушки (2000), Д. Парыгина, И. Сингаевской (2009), Р. Шакурова и других.

Вместе с тем, целый ряд проблем управленческого общения и повышения его эффективности исследованы недостаточно. В частности, теоретический анализ научной литературы и эмпирические исследования этой проблемы в образовательных организациях показали, что существуют значительные противоречия между организационно-психологическими требованиями к профессионализму руководителей образовательных организаций и уровнем их психологической готовности к управленческому общению.

Анализ содержания, внутренней структуры и функций коммуникации в соответствии со спецификой управленческой деятельности в системе образования позволил определить управленческое общение руководителей образовательных организаций как взаимодействие с персоналом в процессе управления для эффективного достижения общих целей организации (обеспечение

обучения, воспитания и развития личности), основанное на принципах гуманизации, демократизации, диалогизации и сотрудничества.

Основываясь на результатах теоретических исследований, определены факторы управленческого общения руководителей образовательных организаций на трех уровнях: 1) макроуровне (тенденции развития современного украинского общества, специфика системы образования, система подготовки руководителей образовательных организаций); 2) мезоуровне (тип образовательных учреждений, характер деятельности образовательной организации и ее персонала, состояние психологического климата в педагогическом коллективе, уровень развития и профессиональной подготовки персонала, стиль управления и т. п.); 3) микроуровень (психологическая подготовка и индивидуально-психологические особенности личности руководителей образовательных организаций, система организационно-психологического сопровождения психологической подготовки руководителей образовательных организаций).

На основе организационно-психологического подхода Л. Карамушки, разработана модель психологической готовности руководителей к управленческому общению, формированию которой способствуют психологическая подготовка руководителей образовательных организаций и ее организационно-психологическое сопровождение. Психологическую готовность к управленческому общению мы рассматриваем как целостную систему знаний, мотивов, умений, личностных качеств руководителей, которые обеспечивают эффективность управленческого общения. Эта система включает четыре взаимосвязанных компонента: когнитивный, операционально-регулятивный, мотивационный и личностный.

Когнитивный компонент психологической готовности к управленческому общению характеризует коммуникативную грамотность руководителя и предполагает наличие у него системы коммуникативных знаний, их объем и уровень, на основе которых формируются его коммуникативные, перцептивные и интерактивные социально-психологические способности, необходимые для осуществления управленческого общения.

Операционально-регулятивный компонент психологической готовности к управленческому общению определяет готовность и умение руководителя управлять своим поведением в процессе общения, операционные возможности субъекта общения, их проявление в коммуникативной деятельности, в

частности, коммуникативный контроль, стратегии межличностного взаимодействия, гибкий стиль руководства и т.п.

Мотивационный компонент психологической готовности к управленческому общению представляет собой совокупность мотивационно-смысловых образований, которые соответствуют целям управленческой деятельности и определяют характер коммуникативной активности руководителей, в частности, направленность личности, мотивация достижения успеха, мотивация аффилиации и т.п., способствует достижению оптимальных взаимоотношений субъектов (руководителя и участника образовательного процесса).

Личностный компонент психологической готовности к управленческому общению касается личности управленца и предполагает наличие у руководителя способности к развитию личностных качеств, которые влияют на эффективность управленческого общения (коммуникативных и организаторских способностей, креативного потенциала, оптимизма и активности личности и т.п.).

Исследование проводилось в ГУВО «Университет менеджмента образования» НАПН Украины в Учебно-научном институте менеджмента и психологии и Центральном институте последипломного образования, а также в Учебно-научном институте психологии Университета экономики и права «КРОК». Исследованием охвачено 642 руководителя образовательных организаций из разных регионов Украины.

Проведенное эмпирическое исследование позволило определить уровни психологической готовности руководителей к управленческому общению – высокий, средний и низкий. Установлено, что подавляющее большинство руководителей образовательных организаций (68,7%) имеют средний уровень психологической готовности к управленческому общению. Количество испытуемых с низким уровнем психологической готовности к управленческому общению составило 23,0% респондентов. И только 18,2% испытуемых обнаружили высокий уровень психологической готовности к управленческому общению.

С помощью комплекса методик проведен детальный анализ отдельных компонентов психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению и установлено, что большинство испытуемых имеют низкий и средний уровень развития компонентов управленческого общения.

Когнитивный компонент исследовался с помощью метода опроса. Выявлено, что значительная часть руководителей (74,8%) затрудняется в определении содержания, структуры, показателей и факторов управленческого общения, однако, оценивают свой уровень знаний очень высоко.

При исследовании операционально-регулятивного компонента было обнаружено, что мотив доминирования в межличностных отношениях (изучался с помощью опросника Т. Лири) преобладает у 38,5% респондентов. В процессе исследования оценки самоконтроля в общении (с помощью методики М. Снайдера) было установлено, что только 41,7% руководителей имеют высокий уровень коммуникативного контроля. Оценка уровня владения коммуникативными умениями и навыками участников коммуникации показала, что ни один руководитель (0,0%) не обладает базовым коммуникативным минимумом на высоком уровне. Изучение стиля руководства (по методике О. Козловской, А. Романюк, В. Урунского) показало, что лишь 9,1% руководителей используют гибкий стиль руководства, который, по нашему мнению, является наиболее оптимальным.

Изучение мотивационного компонента, в частности, определение направленности личности «на себя» - «на задачу» - «на взаимодействие» (по методике В. Смейкала, М. Кучера), показало, что только 18,6% руководителей имеют оптимальную иерархию направленности. Изучение уровня мотивации достижения успеха (с помощью опросника А. Мехрабиана) выявило, что лишь 20,1% испытуемых имеют высокий уровень развития мотива достижения. Определение степени развитости мотивации аффилиации (по опроснику А. Мехрабиана) показало, что только у 23,4% респондентов доминирует стремление к принятию группой.

В процессе исследования личностного компонента было установлено, что высокий уровень развития коммуникативных и организаторских способностей (использовалась методика КОЗ-1 Б. Федоришина) имеют лишь 25,2% и 28,5% испытуемых соответственно. Изучение креативного потенциала участников коммуникации показало, что только 29,7% руководителей имеют высокий уровень сформированности креативного потенциала. Определение психологического типа участников коммуникации в соответствии со степенью оптимизма и активности личности показало, что большинство респондентов имеют высокий уровень оптимизма (61,3%) и только 36,5% испытуемых – высокий уровень активности.

Недостаточный уровень развития этих компонентов негативно сказывается и на общем развитии психологической готовности руководителей к управленческому общению, и на успешности работы образовательных организаций в целом, поэтому их оптимизация требует специально организованной психологической подготовки и ее организационно-психологического сопровождения (А. Брюховецкая, 2018).

Одним из направлений организационно-психологического сопровождения было определено организационно-психологическое сопровождение процесса повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению как особая профессиональная деятельность организационных психологов, предполагающая совокупность организационных действий, определение содержания, организационно-психологических условий, комплекса взаимосвязанных мероприятий, форм и методов поддержки процесса повышения психологической готовности руководителей к управленческому общению во время профессиональной подготовки (получение высшего образования) и в процессе последиplomного образования (повышения квалификации).

С учетом исследований ученых (Е. Бондарчук, М. Битяновой, И. Дубровиной, А. Евдокимовой, С. Максименко, В. Петровского, Е. Шиянова и др.) мы увидели компоненты организационно-психологического сопровождения: 1) целевой (цель, задачи сопровождения); 2) организационный (принципы, условия, стадии); 3) содержательный (направления, формы, уровни); 4) результативный (критерии эффективности сопровождения, ожидаемые результаты).

Относительно целевого компонента организационно-психологического сопровождения выявлено, что его целью является: содействие процесса повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению в процессе профессиональной подготовки (получение высшего образования) и последиplomного образования (повышения квалификации).

Задачами его являются: создание организационно-психологических условий для успешного формирования профессионально важных качеств студентов / слушателей; развитие мотивации оптимизации управленческого общения; содействие овладению соответствующими знаниями, умениями, навыками; развитие рефлексивности (формирование целостного представления о соответствии собственных черт профессионально важным качествам,

необходимым руководителю); проведение диагностики уровней психологической готовности к управленческому общению студентов / слушателей; коррекция выявленных недостатков в уровне психологической готовности руководителей к управленческому общению.

Организационный компонент организационно-психологического сопровождения психологической готовности руководителей к управленческому общению содержит: а) принципы повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению (индивидуальный подход, гуманизация, научность, системность, комплексность, активная позиция студентов / слушателей, сотрудничество, рациональность, целостность); б) условия (развитие организационной культуры образовательной организации, создание толерантной образовательной среды, стимулирование осознания студентами / слушателями профессиональной важности наличия психологической готовности к управленческому общению и зависимости успешности управленческой деятельности от уровня ее развития, организация образовательного процесса и учебной деятельности студентов / слушателей с учетом содержания, структуры и специфики психологической готовности руководителей к управленческому общению и др.); в) стадии (додипломная, которая реализуется в процессе профессиональной подготовки студентов и последипломная, реализующаяся в процессе повышения квалификации слушателей).

В процессе анализа содержательного компонента организационно-психологического сопровождения, опираясь на исследования ученых (Е. Бондарчук, Л. Карамушки, С. Королюка, В. Маслова, Г. Тимошко и др.), определены и охарактеризованы направления организационно-психологического сопровождения повышения психологической готовности руководителей к управленческому общению:

1). Организационно-просветительский (направлен на обеспечение единого информационного поля для всех участников образовательного процесса, реализуется в деятельности организационного психолога через осуществление психологической просветительской работы с администрацией, преподавателями университета и студентами / слушателями с использованием различных форм активного взаимодействия всех участников образовательного процесса).

Повышение психологической готовности руководителей к управленческому общению предполагается три этапа: 1) подготовительный (мотивирует студентов / слушателей к оптимизации психологической готовности к управленческому общению, способствует осознанию ее значимости как профессионально важного качества руководителя); 2) содержательный (обеспечивает овладение знаниями по проблеме психологической готовности руководителей к управленческому общению, развитие соответствующих умений, навыков, личностных качеств на базе переориентации технологий обучения на технологии самообучения и саморазвития); 3) результативный (направленный на контроль качества усвоения знаний по проблеме психологической готовности к управленческому общению, уровней сформированности соответствующих умений, навыков, личностных качеств управленцев).

2). Консультативный (представлен системной деятельностью организационных психологов, использующих принцип взаимосвязи диагностической, коррекционной, консультативной и профилактической работы).

Реализация консультативного направления обеспечивается в работе консультативных центров при взаимодействии организационных психологов со студентами / слушателями на уровнях: а) организации (обоснования ценности управленческого общения как составляющей организационной культуры образовательной организации, включение ее в общую стратегию деятельности образовательных организации); б) группы (выполнение социальных проектов в образовательных организациях, диагностика актуальных проблем управленческого общения, разработка коррекционно-развивающих мероприятий и методики их внедрения в практику управленческой деятельности); в) личности (консультирование по индивидуальному запросу управленцев, во время которого обсуждаются реальные проблемные ситуации, с которыми руководители встречались в профессиональной деятельности, в оценке себя и своих возможностей в контексте сформированности психологической готовности руководителей к управленческому общению).

Результативный компонент организационно-психологического сопровождения позволяет определить эффективность повышения психологической готовности к управленческому общению студентов / слушателей и достижения ожидаемых результатов (изменение содержания

и динамики повышения психологической готовности к управленческому общению, изменение отношения к себе и другим субъектам образовательного процесса; приобретение умений и навыков оптимизации психологической готовности к управленческому общению, установление обратной связи с организационными психологами, осуществляющими организационно-психологическое сопровождение и др.).

Также выделены формы и методы организационно-психологического сопровождения на уровне организации, группы, личности во время профессиональной подготовки (получения высшего образования) и в процессе последиplomного образования (повышения квалификации).

Таким образом, результаты эмпирического исследования подтвердили возможность повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению в процессе профессиональной подготовки (получения высшего образования) и последиplomного педагогического образования (повышения квалификации) и доказали эффективность разработанной системы организационно-психологического сопровождения данного процесса в организациях высшего и последиplomного образования.

### **3. Выводы и перспективы исследования**

Проведенное эмпирическое исследование экспериментально подтвердило правомерность модели психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению и ее структуры.

Разработанная система организационно-психологического сопровождения повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению может реализовываться, с одной стороны, отдельно (как в процессе профессиональной подготовки (получения высшего образования), так и в процессе последиplomного образования (повышения квалификации)), а с другой – последовательно, согласно концепции непрерывного образования управленцев.

Анализ и оценка действующей системы организационно-психологического сопровождения повышения психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческому общению подтвержда-

ет ее эффективность, что обеспечивается ее важнейшими характеристиками – открытостью и синергетичностью (развивающим характером).

Перспективными в дальнейшем усматриваются исследования, касающиеся таких актуальных проблем: 1) подготовка организационных психологов к оказанию психологической помощи руководителям образовательных организаций, направленной на повышение уровня психологической готовности к управленческому общению; 2) психологическая подготовка персонала образовательных организаций и участников образовательного процесса к эффективному взаимодействию с руководством во время управленческого общения.

## Литература:

1. Саламатов В. Стиль спілкування керівника з підлеглими. Віче. № 13. вересень 2013. URL: <http://veche.kiev.ua/journal/3833/>
2. Урбанович А. А. Психология управления: учебное пособие. Мн.: Харвест, 2003. 640 с.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності. Київ: Науковий світ, 2008. 318 с.
4. Брюховецька О. В. Розвиток комунікативної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти у процесі підвищення кваліфікації. Особистісно-професійна компетентність педагога: від теорії до практики: Інноваційні технології в роботі практичного психолога. Суми : НВВ КЗ СОІППО, 2019. 112 с.
5. Брюховецька О. В. Психологія професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : монографія К. : Інтерсервіс, 2018. 360 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2000. 332 с.
7. Сингаївська І. В. Особливості використання інтерактивних методів у процесі вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій. Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. Ун-т менедж. освіти АПН України, Асоціац.

безперерв. освіти дорослих. Вип.13. Голов. ред. В.В.Олійник. К.:  
Геопринт, 2009. Ч.2. С. 304–308.

8. Synhaivska I., Kutas M. (2018). The applications of interactive methods for the development of competencies in management psychology. Innovations in science: The challenges of our time (collective monograph) Ontario, Canada: Accent Graphics Communications & Publishing. P. 84–92.

## ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR INCREASING THE EDUCATIONAL ORGANIZATIONS MANAGERS PSYCHOLOGICAL READINESS FOR MANAGERIAL COMMUNICATION

Iryna Synhaivska<sup>1</sup>, Oleksandra Briukhovetska<sup>2</sup>, Vladana Lilic<sup>3</sup>

<sup>1</sup> «KROK» University, Kyiv, Ukraine, irinasin222@gmail.com

<sup>2</sup> SHEI «University of Educational management», Kyiv, Ukraine, ciparisab011@gmail.com

<sup>3</sup>Faculty of Business Studies and Law, University „Union – Nikola Tesla“, Belgrade, Serbia, vladana.lilic@fjsp.edu.rs

**Abstract:** *The system of organizational and psychological support for increasing the psychological readiness of educational organizations managers for managerial communication is one of the important factors of effective managerial communication. The considered article gives prominence to the study of the psychological peculiarities of organizational and psychological support for increasing the educational organizations managers psychological readiness for managerial communication. The article reflects the theoretical basis, methodological foundations, the results of an empirical study of the issue. Thus, it presents the system of organizational and psychological support for increasing the educational organizations managers psychological readiness for managerial communication. The article investigates the content of the «managerial communication» concept, analyzes the main approaches to the issue of managerial communication, analyzes the essence and defines the specificity of managerial communication of educational organizations managers. It emphasizes that managerial communication of the educational organizations manager is defined as communication with the aim to manage personnel, that is, to change, shape, support the activities of subordinates in the necessary direction to achieve overall results. We have determined the place of managerial communication in the manager professional activity and developed a model of educational organizations managers psychological readiness for managerial communication. In accordance with the model, the managers psychological readiness for managerial communication acts as a complexly organized psychological education of a personality, containing four interrelated components: cognitive, operational-*

regulatory, motivational, and personal. As a result of our empirical study, the managers of secondary schools revealed an insufficient level of development of psychological readiness for managerial communication in general and its individual components (cognitive, operational-regulatory, motivational, personal). Analysis of the psychological factors of managerial communication made it possible to distinguish three levels of psychological readiness for managerial communication – high, medium and low. We have established the relationship between the levels of development of educational organizations managers psychological readiness for managerial communication with the personal characteristics (motivational, cognitive, regulatory) and organizational and demographic characteristics (age, gender, total work experience, management experience and region of residence) of managers. It has been established that in order to increase the efficiency of professional activity, it is advisable to introduce a system of organizational and psychological support in the process of professional training of managers of educational organizations – a type of psychological support that helps to solve professional and managerial problems in educational organizations and provides both a productive personal and professional development of separate individuals, and the realization of the resource psychological potential of the organization as a whole. Among the directions of organizational and psychological support there is organizational and psychological support for the process of increasing educational organizations managers psychological readiness for managerial communication as a special professional activity of organizational psychologists, involving a set of organizational actions, determination of the content, organizational and psychological conditions, a set of interrelated activities, forms and methods of developing managers psychological readiness for managerial communication during professional training (higher education) and in the process of postgraduate education (advanced training). Among the components of organizational and psychological support we have highlighted as follows: 1) target (goal, support tasks); 2) organizational (principles, conditions, stages); 3) content (directions, forms, levels); 4) effective (criteria for the support effectiveness, expected results). The article under review determines the directions (organizational, educational and consultative) of the organizational and psychological support of the process of increasing the educational organizations managers psychological readiness for managerial communication, singles out its stages, forms and methods at the level of the organization, group, personality during professional training (higher education) and in the process of postgraduate education (advanced training).

**Keywords:** managerial communication, development of managerial communication, organizational and psychological support, educational organization manager.

---