

СПЕЦИФІКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН ТА ОСОБИСТІСНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

УДК: 159.964.3

Мітрошкіна Оксана Вікторівна

Викладач кафедри соціології та психології, Харківський національний університет внутрішніх справ, м. Харків (Україна)

ORC ID: <https://orcid.org/0000-0002-9433-2836>

Анотація. У статті висвітлюються результати дослідження специфіки психологічної готовності до змін і особистісної компетентності та взаємозв'язків між ними у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. Обґрунтовано актуальність вивчення цього феномену в контексті професійної діяльності працівників кримінально-виконавчої служби в умовах її реформування. Розкрито зміст поняття «психологічна готовність до змін» та зазначено її значущість у межах формування компетентності. На основі кореляційного аналізу доведено, що групи працівників кримінально-виконавчої служби з різним рівнем психологічної готовності до змін демонструють відмінності у структури взаємозв'язків між компонентами психологічної готовності до змін та складовими особистісної компетентності. Встановлено, що представники цих груп різняться як змістом виявлених значущих взаємозв'язків, так і кількістю значущих взаємозв'язків різної модальності.

Ключові слова: особистісна компетентність, психологічна готовність до змін, працівники кримінально-виконавчої служби.

Постановка проблеми. Сьогодні українське суспільство переживає складний і відповідальний період свого оновлення. Реформуванню піддаються різні сфери соціального життя, у тому числі і кримінально-виконавча система, яка долає непростий шлях відповідності до міжнародних кримінально-

виконавчих стандартів[13, с.3].

Як підкреслює О. О. Шкута, в сучасних умовах, одним з важливих критеріїв оцінки ступеня демократії та розвитку громадянського суспільства в кожній країні є ефективність організації та управління кримінально-виконавчою системою. У зв'язку з чим, на

сьогоднішній день в умовах реформування структури державного управління України одним з пріоритетних напрямків політики нашої держави є забезпечення оптимального і ефективного функціонування кримінально-виконавчої системи [10, с. 344]. Науковець вказує, що кримінально-виконавча система України сьогодні перебуває на черговому етапі свого реформування і становить комплекс державно-правових, соціально-економічних та психолого-педагогічних інститутів, які в сукупності забезпечують діяльність органів і установ виконання покарань та пробації Міністерства юстиції України відповідно до Євроінтеграційного вектора розвитку нашої держави [10, с. 5].

Реформи пенітенціарної системи в Україні, які запроваджені Міністерством юстиції йдуть стрімко на удосконалення системи кримінально-виконавчої служби, а саме зміни у сфері виконання кримінальних покарань та пробації. На шляху удосконалення пенітенціарної системи в Україні ще існує ряд невирішених питань, які в подальшому майбутньому будуть вирішені [2, с. 6].

Соціально-політичні перетворення, що відбуваються сьогодні в Україні, зазначає Н. В. Алексеєнко, актуалізували багато кризових явищ у різних сферах, у тому числі у кримінально-виконавчій службі. Проведені реформи кримінально-виконавчої системи є наслідком змін, що відбуваються в сучасному українському суспільстві. Однією з найважли-

віших особливостей цих реформ є їх інноваційний характер, що обумовлює принципово новий підхід до реалізації професійної діяльності працівників кримінально-виконавчої служби. КВС зазнала зміни цілей, завдань, підходів і вимог до діяльності виправних установ [1, с. 114]. Авторка вказує, що наслідком змінених пріоритетів стають і інші вимоги до підготовки або перепідготовки працівників КВС у професійному аспекті. Процеси реформування ускладнюються тим, що перехід до нової форми виконання службових обов'язків відбувається безпосередньо в ситуації щоденного виконання працівниками обов'язків. Багато працівників КВС мають великий практичний досвід роботи у виправних установах, але зміни системи вимагають іншого підходу до професійної діяльності. Сталі та вже звичні методи взаємодії та здійснення професійної діяльності не можуть повною мірою відповідати новим вимогам. Модернізація КВС, її перетворення передбачає наявність фахівців, здатних до практичної реалізації поставлених завдань. Сучасний підхід передбачає вміння творчо вирішувати проблеми, що виникають, готовність до змін [1, с. 114].

Отже, вивчення такого психологічного феномену як готовність до змін та її психологічних чинників в контексті діяльності працівників Державної кримінально – виконавчої служби Україні стає актуальним дослідницьким завданням для науковців.

Аналіз останніх досліджень і публіка-

цій. Спочатку поняття «психологічна готовність до змін» стало використовуватися в охороні здоров'я, психології здоров'я і медичній психології. Тут готовність розумілася як ступінь прийняття необхідності зміни поведінки і оцінка людиною власних здібностей до цього, а в емпіричних дослідженнях було операционалізовано з точки зору моделі стадій змін Дж. Прохазки. В організаційному контексті поняття «готовність до змін» істотно трансформувалося, оскільки зміни як такі «змінити» свій локус - від внутрішнього (зміна моєї власної поведінки) до зовнішнього (зміни в організації, де я працюю) - і доповнилося новим змістом. Це поняття стало включати в себе припущення, очікування і враження про майбутній організаційному зміні [7, с. 60].

На ґрунті аналізу теоретичних джерел, Р. О. Терьохін констатує, що психологічна готовність акумулює в собі установки на динаміку ситуації і самозміни, відомі і відібрані особистістю способи і схеми поведінки і реагування в передбачуваних і відомих ситуаціях. Це установка на певну поведінку, внутрішня налаштованість, готовність до придбання знань, умінь, навичок, засвоєнню соціальних норм, формування нових і використання відомих особистості патернів взаємодії. Така готовність передбачає наявність певного досвіду і можливість його реалізації в певних обставинах, гнучке реагування на зміни, а також наявність тих моделей взаємодії, які вже сформувалися і відібрані як «оптимальні». Психологі-

чна готовність - ключовий компонент загальної готовності до дії, який визначається психологічними факторами, що має на увазі наявність знань, умінь і навичок у відповідній області, а також включає загальну інформованість про події та їх наслідки, рівень підготовленості [9, с. 23 -24]. Дослідник зауважує, що високий рівень психологічної готовності допомагає особистості більш успішно виконати покладені обов'язки, грамотно використовувати отриманий раніше досвід і особистісний потенціал, застосовувати найбільш ефективні способи саморегуляції і швидко реагувати на різного роду ситуативні зміни [9, с. 26]. Як вважає цей автор, готовність до змін являє собою соціально-психологічне ставлення до об'єктивних або суб'єктивних несподіванок, невизначеності, що таїться в змінах різних ситуацій, що характеризується установкою на певну поведінку в умовах мінливої ситуації, відповідно до отриманого раніше досвідом [9, с.27].

У загальній психології, констатує І.В.Бринза, поняття «готовність» розглядається як активно-дієвий стан особистості, установка на певну поведінку, мобілізованість сил для виконання завдання. Однак, в більшості випадків в психології дефініція поняття «готовність» трактується в залежності від обраного автором підходу. Наприклад, в контексті діяльнісного підходу, готовність розглядають як умова або здатність до успішної діяльності; в парадигмі особистісного підходу,

готовність визначають, як настрої особистості на певну поведінку, установка на активні дії, пристосування особистості для успішних дій в даний момент, обумовлені мотивами і психічними особливостями особистості; з позиції інноваційного підходу готовність – це найважливіша умова успішності здійснюваного нововведення, сукупність особистісних психологічних, групових соціально-психологічних і організаційних соціально-економічних чинників, що сприяють нововведенню. Науковець фокусує увагу на інтегративному підході, згідно якого, «готовність до змін» (або психологічну готовність) - це складний комплексний конструкт, що виникає на певному етапі психологічного процесу змін. З позиції інтегративного процесу, готовність до змін - це категорія суб'єктивної психологічної реальності, і являє активацію ресурсної, мотиваційної, енергетичної сфер психіки, яка є безпосереднім механізмом поведінкових патернів або продуктом волевих зусиль [5, с. 69]. Дослідниця визначає психологічну готовність особистості до змін як ресурсу, що забезпечує активність суб'єкта до особистісних трансформацій (самозміни) [5, с. 72]. та емпірично доводить, що готовність до змін виступає як ресурсом психологічного благополуччя [5], так і ресурсом подолання психологічної кризи [4].

Несформована психологічна готовність (її відсутність) робить волюву пошукову поведінку неефективною, викликає внутрішні опори змінам, видає невірні помилкові страте-

гії та поведінкові патерни. Навпаки, сформована або активна готовність розширює поведінкові патерни, розширює спектр рішень, шляхів досягнення, збагачує мотиваційну сферу [4, с. 43].

О. О. Наумцева вказує, що у зарубіжній науці в організаційному контексті «готовність до змін» розглядається як ступінь, в якій працівники дотримуються позитивної думки про необхідність організаційних змін; ступінь, в якій працівники вважають, що такі зміни можуть мати позитивні наслідки для них самих і всієї організації, а також, ступінь прийняття на себе відповідальності за широкомасштабні ініціативи. Індивідуальна готовність до змін, в індивідуальному вимірі, уявляє про-активну позитивну установку, яка може бути трансформована в прагнення підтримувати зміни і в упевненість в успіху будь-якої ініціативи. У груповому вимірі готовність до змін включає в себе колективні уявлення про те, що: зміни необхідні; організація здатна справлятися зі змінами ефективно та виграє від результатів зміни; група має можливість впоратися з новими вимогами [7, с. 60 - 61].

Н. В. Сміла наголошує, що в роботах вітчизняних дослідників психологічна готовність розглядається в першу чергу як невід'ємний компонент загальної професійної готовності, і включає в себе наявність професійно значущих якостей, постійну та стійку спрямованість на здійснення діяльності, глибоке розуміння специфічних особливостей здійс-

нення професійної діяльності. При цьому структура готовності до діяльності залежить від характерних рис, що притаманні кожній з професій. Крім того, авторка зазначає, що у вітчизняній науці стосовно розуміння психологічної готовності в останнє десятиліття набув популярності ще один науковий підхід, а саме компетентнісний [8, с. 34]. Разом з цим, на ґрунті аналізу сучасних наукових публікацій Н. В. Сміла доходить до висновку, що психологічна готовність є більш вузьким поняттям ніж компетентність [8, с. 41].

У той же час, як підкреслює В. В. Горбунова, компетентнісний підхід передбачає чітку орієнтацію на майбутнє, стратегію підвищення гнучкості на користь розширення можливостей виконання завдань, орієнтацію на нескінчену розмаїтість професійних і життєвих ситуацій [6, с. 193].

На нашу думку, це дозволяє поставити питання щодо змісту взаємозв'язку психологічної готовності до змін у професійному контексті та компетентності, зокрема, загальної особистісної компетентності працівників.

Мета полягає у висвітленні результатів дослідження специфіки психологічної готовності до змін і особистісної компетентності та взаємозв'язків між ними у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України.

Виклад основного матеріалу. В якості досліджуваних виступили працівники Державної кримінально-виконавчої служби України, котрі були розподілені на групи за рівнем пси-

хологічної готовності до змін за допомогою кластерного аналізу за методом k – середніх.. Першу групу склали 137 осіб з високим рівнем готовності до змін, другу – 139 осіб з низьким її рівнем.

В якості психодіагностичного інструментарію було використано наступні методики:

- Методика PCRS (Change Personal Readiness Survey), створена А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull. Переклад та адаптація Н. А. Бажанова та Г. Л. Бардієр. Методика уявляє собою опитувальник з 35 питань, складається з семи шкал: пристрасність (passion); винахідливість (resourcefulness); оптимізм (optimism); сміливість, заповзятливість (adventurousness); адаптивність (adaptability); впевненість (confidence); толерантність до двозначності (tolerance for ambiguity).

Методика є ефективною при розгляді стресових ситуацій, що виникають у зв'язку з інноваціями, оскільки нікому не вдається повністю справлятися зі змінами. Розуміння особливостей протистояння змінам допомагає людям захистити себе від стресу в тих ситуаціях, в яких вони найбільш вразливі[3].

- Опитувальник загальної компетентності (О. С. Штепа). Методика вміщує 50 тверджень, що розподілені за десятьма шкалами: автономність; самоефективність; самоцінність; професіоналізм; самоменеджмент; індивідуальність; вміння працювати у команді; вміння переконувати; ефективне спілкування;

вміння навчати[12].

За думкою О.С. Штепи, компетентність уявляє собою інтегральну якість особистості; здатність особистості успішно розв'язувати проблемні ситуації, що проявляється як смисловий зв'язок знань і цінностей людини; вона зумовлена здібностями людини, її інтересом до діяльності та вмінням ефективно взаємодіяти з оточуючими[11].

Для математико-статистичної обробки даних було застосовано кластерний аналіз, t – критерій Стюдента для незалежних вибірок та коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

По-перше, з метою перевірки кластерного розподілу, нами було досліджено особливості психологічної готовності до змін у працівників КВС, які увійшли до різних кластерів (Табл.1).

хологічної готовності до змін.

Отримані дані демонструють, що представники першої групи характеризуються більшою вираженістю таких якостей, як:

енергійність, невтомність, підвищений життєвий тонус;

вміння знаходити виходи зі складних ситуацій, звертатися до нових джерел для вирішення нових проблем;

оптимізм, віра в успіх, небажання орієнтуватися на гірший розвиток подій, прагнення фіксуватися не на проблемах, а на можливостях їх вирішення;

тяга до нового, невідомого, відмова від випробуваного і надійного;

вміння змінювати свої плани та рішення, перебудовуватися в нових ситуаціях, не наполягати на своєму, якщо цього вимагає си-

Таблиця 1.

Показники психологічної готовності до змін працівників КВС різних кластерних груп (M± m)

Шкали	1 група	2 група	t	p
Пристрасність	25,38±1,13	19,97±0,73	4,02	0,05
Винахідливість	24,00±1,11	20,53±0,71	2,61	0,05
Оптимізм	24,00±1,54	18,18±0,84	3,32	0,05
Сміливість, заповзятливість	25,46±1,30	19,42±0,93	3,71	0,05
Адаптивність	25,46±1,60	17,53±0,98	4,23	0,05
Впевненість	25,62±1,31	19,71±0,71	3,97	0,05
Толерантність до двозначності	26,85±0,92	20,05±0,85	5,43	0,05

Результати, наведені у Таблиці 1, свідчать про те, що вірогідні відмінності між групами були виявлені за всіма складовими пси-

туація;

впевненість, віра у себе, у свою гідність та свої сили;

толерантність до відсутності конкретних відповідей, самовладання в ситуаціях, коли суть того, що відбувається незрозуміла, або результат справи непередбачуваний, коли не визначені цілі і очікування, коли почата справа залишається незавершеною.

Таким чином, отримані результати підтвердили розподіл досліджуваних на групи за рівнем психологічної готовності до змін.

По-друге, нами було вивчено особливості особистісної компетентності у досліджуваних групах (Табл.2).

ганізувати свою роботу, правильно використовувати час та ефективно співпрацювати з колегами послідовно і цілеспрямовано використовувати випробувані методи роботи у повсякденній практиці для того, щоб оптимально і змістовно використовувати свій час.

За шкалами «Автономність», «Самоефективність», «Професіоналізм», «Індивідуальність», «Вміння працювати у команді», «Вміння переконувати», «Ефективне спілкування» та «Вміння навчати» вірогідні відмінності зафіксовані не були, що дозволяє ствер-

Таблиця 2.

Показники особистісної компетентності працівників КВС з різним рівнем психологічної готовності до змін (r)

Шкали	1 група	2 група	t	p
Автономність	4,29± 0,20	4,54± 0,33	0,65	-
Самоефективність	4,05±0,18	4,23±0,34	0,47	-
Самоцінність	3,34±0,19	3,92±0,18	2,22	0,05
Професіоналізм	3,18±0,24	4,08±0,40	1,93	-
Самоменеджмент	3,42±0,24	4,38±0,32	2,40	0,05
Індивідуальність	3,45±0,18	3,38±0,38	0,17	-
Вміння працювати у команді	3,79±0,16	3,85±0,18	1,20	-
Вміння переконувати	3,39±0,20	4,00±0,35	1,54	-
Ефективне спілкування	3,53±0,18	3,85±0,33	0,85	-
Вміння навчати	3,18±0,17	3,31±0,32	0,36	-

Як свідчать наведені у Таблиці 2 дані, вірогідні відмінності між групами отримані за шкалами «Самоцінність» та «Самоменеджмент». Досліджувані першої групи відрізняються більш вираженою довірою до себе, усвідомленістю цінності власного «Я», відчуттям себе важливими і потрібними, впевненістю у власній здатності приймати самостійні рішення і здійснювати обдумані вчинки; а також більш досконалим умінням ставити перед собою професійну мету та досягати її, ор-

джувати, що означені складові особистісної компетентності притаманні представникам обох груп рівною мірою.

Те, що у дослідженні психологічної готовності до змін відмінності між першою та другою групами були встановлені за всіма шкалами, а у дослідженні особистісної компетентності - лише за двома шкалами з десяти, ставить питання щодо того, чи відрізняються ці досліджувані структурою взаємозв'язків між досліджуваними феноменами.

Використання кореляційного аналізу дозволило встановити, що у першій групі шкала «Пристрасність» виявляє значущі додатні взаємозв'язки зі складовими особистісної компетентності «Автономність» ($r = 0,360, p \leq 0,001$), «Професіоналізм» ($r = 0,355, p \leq 0,001$), «Самоменеджмент» ($r = 0,611, p \leq 0,001$), «Індивідуальність» ($r = 0,516, p \leq 0,001$), «Вміння працювати у команді» ($r = 0,508, p \leq 0,001$), «Вміння переконувати» ($r = 0,558, p \leq 0,001$), «Ефективне спілкування» ($r = 0,361, p \leq 0,001$), «Вміння навчати» ($r = 0,389, p \leq 0,001$); у другій групі - від'ємні значущі взаємозв'язки зі складовими особистісної компетентності «Самоцінність» ($r = -0,560, p \leq 0,001$), «Самоменеджмент» ($r = -0,554, p \leq 0,001$), «Вміння навчати» ($r = -0,556, p \leq 0,001$).

Шкала «Винахідливість» у першій групі додатно корелює на значущому рівні зв'язки зі складовими особистісної компетентності «Самоефективність» ($r = 0,476, p \leq 0,001$), «Самоцінність» ($r = 0,378, p \leq 0,001$), «Індивідуальність» ($r = 0,375, p \leq 0,001$), «Вміння працювати у команді» ($r = 0,344, p \leq 0,001$) та «Вміння переконувати» ($r = 0,322, p \leq 0,001$), у другій групі ця шкала від'ємно корелює зі складовою особистісної компетентності «Вміння навчати» ($r = -0,592, p \leq 0,001$).

Шкала «Впевненість» у першій групі додатно пов'язана на значущому рівні з такими складовими особистісної компетентності

як «Автономність» ($r = 0,497, p \leq 0,001$), «Самоефективність» ($r = 0,694, p \leq 0,001$), «Професіоналізм» ($r = 0,632, p \leq 0,001$), «Самоменеджмент» ($r = 0,454, p \leq 0,001$), «Індивідуальність» ($r = 0,562, p \leq 0,001$), «Вміння працювати у команді» ($r = 0,426, p \leq 0,001$), «Вміння переконувати» ($r = 0,792, p \leq 0,001$), «Вміння навчати» ($r = 0,669, p \leq 0,001$) та «Ефективне спілкування» ($r = 0,345, p \leq 0,001$). У другій групі шкала «Впевненість» виявляє значущий від'ємний взаємозв'язок зі складовою особистісної компетентності «Ефективне спілкування» ($r = -0,557, p \leq 0,001$) та значущий додатний - зі складовою особистісної компетентності «Самоцінність» ($r = 0,582, p \leq 0,001$).

Шкала «Адаптивність» у першій групі не виявляє значущих взаємозв'язків з особистісною компетентністю, тоді як у другій групі встановлені значущі взаємозв'язки додатного характеру між цією шкалою та складовими особистісної компетентності «Автономність» ($r = 0,643, p \leq 0,001$) та «Професіоналізм» ($r = 0,597, p \leq 0,001$).

Також у першій групі не було встановлено значущих кореляцій між шкалою «Толерантність до двозначності» та особистісною компетентністю, разом з цим, у другій групі означена шкала додатно пов'язана на значущому рівні зі складовою особистісної компетентності «Ефективне спілкування» ($r = 0,571, p \leq 0,001$).

Як у першій, так і у другій групі, шкали

«Оптимізм» та «Сміливість, заповзятливість» виявились непов'язаними з усіма складовими особистісної компетентності.

Таким чином, отримані результати свідчать, що групи працівників кримінально-виконавчої служби з різним рівнем психологічної готовності до змін демонструють відмінності у структури взаємозв'язків між компонентами психологічної готовності до змін та складовими особистісної компетентності, крім того представникам першої групи серед складових особистісної компетентності більш притаманними є самоцінність та здатність до самоменеджменту.

У першій групі пристрасність (енергійність, невтомність) з удосконаленням здатності до самоменеджменту, вміння працювати в команді та вміння навчати набувають більшої вираженості, а у другій групі – меншої, що свідчить про більшу індивідуалістичність осіб з низьким рівнем готовності до змін. Це підтверджується тим, що у другій групі пристрасність зростає зі зменшення впевненості у власній самоцінності.

Крім того, пристрасність у першій групі актуалізується з удосконаленням вміння переконувати, навичок ефективного спілкування та поглибленням розуміння власної індивідуальності. У цих досліджуваних винахідливість стає більш вираженою зі збільшенням самоефективності, самоцінності, вдосконаленням розуміння власної індивідуальності та вміння працювати у команді, у другій групі

впевненість зменшується з удосконаленням вміння навчати.

У першій групі впевненість (віра в себе, в свої сили) актуалізується зі зростанням автономності, самоефективності, професіоналізму, здатності до самоменеджменту, удосконаленням розуміння власної індивідуальності та вміння працювати в команді, переконувати, навчати та навичок ефективного спілкування. У другій групі впевненість зростає зі збільшенням самоцінності, але зменшується з удосконаленням навичок ефективного спілкування, яке, в свою чергу, супроводжується посиленням толерантності до двозначності.

У другій групі, на відміну від першої, встановлені значущі кореляції адаптивності зі складовими особистісної компетентності. У цій групі адаптивність (вміння змінювати свої плани і рішення, перебудовуватися в нових ситуаціях, не наполягати на своєму, якщо цього вимагає ситуація) зростає з актуалізацією автономності, професіоналізму, вдосконаленням навичок ефективного спілкування та вміння навчати.

Отже, в групі працівників кримінально – виконавчої служби з високим рівнем готовності до змін встановлено двадцять два значущих взаємозв'язки, які всі мають додатний характер, тоді як у групі працівників кримінально – виконавчої служби з низьким рівнем готовності до змін виявлено лише одинадцять значущих кореляцій, шість з яких мають додатний, а п'ять -від'ємний характер.

Це свідчить про те, що, в цілому, в першій групі разом з удосконаленням особистісної компетентності відбувається зростання психологічної готовності до змін, при цьому ці феномени досить активно взаємодіють між собою. У другій групі ця взаємодія має обмежений та суперечливий характер, що може виступати деструктивним чинником у функціонування як психологічної готовності до змін, так і особистісної компетентності. Крім того, слід підкреслити, що всі визначені значущі кореляції досягають критичного значення 0,001. Це дозволяє стверджувати, що існує сильний взаємозв'язок між досліджуваними змінними.

Висновки. На основі кореляційного аналізу доведено, що групи працівників кримінально-виконавчої служби з різним рівнем психологічної готовності до змін демонструють відмінності у структури взаємозв'язків між компонентами психологічної готовності до змін та складовими особистісної компетентності.

Встановлено, що представники цих груп різняться як змістом виявлених значущих взаємозв'язків, так і кількістю значущих взаємозв'язків різної модальності. У групі працівників кримінально – виконавчої служби з високим рівнем готовності до змін в цілому посилення особистісної компетентності супроводжується фасілітацією, які активно взаємодіють між собою. У групі працівників кримінально – виконавчої служби з низьким рів-

нем готовності до змін виявлено вдвічі меншу кількість значущих взаємозв'язків, як додатного, так і від'ємного характеру, між психологічною готовністю до змін та особистісною компетентністю, що відбиває обмеженість та суперечливість взаємодії означених психологічних феноменів, які можуть породжувати деструкції у їх функціонуванні.

Перспективи подальшого дослідження. Безумовно, проведене дослідження не дає вичерпної відповіді щодо всього спектру взаємозв'язків психологічної готовності до змін та особистісних характеристик, а також їх можливих комбінацій, у працівників Державної кримінально – виконавчої служби України.

Перспективу подальшої роботи ми вбачаємо у продовженні досліджень в обраному напрямку та вивчення взаємозв'язків психологічної готовності до змін з більш широким колом особистісних змінних, зокрема такими як психологічна ресурсність та особистісна зрілість.

Це, на нашу думку, дозволить не тільки удосконалити наукові уявлення стосовно психологічного змісту феномену психологічної готовності до змін, але й отримати емпіричні результати, котрі стануть підґрунтям для розробки програм психологічного супроводження професійної діяльності персоналу кримінально – виконавчої служби на етапі її реформування.

Перелік використаних джерел:

1. *Алексєєнко Н. В.* Специфіка локалізації суб'єктивного контролю у працівників кримінально-виконавчої служби з різним рівнем психологічної готовності до інноваційної діяльності / Н.В. Алексєєнко // *Право і безпека.* – 2017. – № 1 (64). – С. 114-119.
2. *Анохіна К.Е.* Деякі питання реформування пенітенціарної системи в Україні / К.Е. Анохін // *Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової і соціальної держави: матеріали III заоч. наук.-практ. конф. (Чернігів, 27 листоп. 2018 р.) / гол. ред.: О. М. Тогочинський; Міністерство юстиції України, Академія Державної пенітенціарної служби.* – Чернігів, 2018. – С. 3 – 7.
3. *Бажанова Н.А.* Личностная готовность к переменам в контексте исследования феномена «ожидания»: перевод и апробация опросника «Personal change-readiness survey» / Н.А. Бажанова // *Acta eruditorum. Научные доклады и сообщения (Приложение к журналу «Вестник РХГА», Т.2).* СПб.: Издательство РХГА, 2005. – С. 169-178.
4. *Бринза І. В.* Готовність до змін як ресурс подолання психологічної кризи / І.В. Бринза, М.Ф. Будіянський // *Наук і освіта.* – 2016. – № 11. – С.43 – 48.
5. *Бринза І. В.* Готовность к изменениям как психологический ресурс личности в достижении благополучия / И.В. Бринза // *Наука та освіта.* – 2015. – №. 61. – С. 69-73.
6. *Горбунова В.В.* Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05. – Київ, 2014. – 376с.
7. *Наумцева Е. А.* Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики / Е.А. Наумцева // *Организационная психология.* – 2016. №2. – С.55 – 74.
8. *Сміла Н.В.* Особливості психологічної готовності майбутнього лікаря до професійної діяльності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – Київ, 2018. – 238с.
9. *Терехин Р.А.* Психологическая готовность военнотру-

- жащих к изменениям служебной ситуации в процессе военно – профессиональной социализации: дис. канд. психол. наук: 19.00.05. – Саратов, 2018. – 155с.
10. *Шкута О.О.* Теоретико – прикладні засади функціонування кримінально – виконавчої системи України: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.08. – Запоріжжя, 2018. – 491с.
11. *Штепа О.С.* Дискримінантний аналіз компетентності у психологічному контексті [Електронний ресурс] / О.С. Штепа // *Освіта регіону.* – 2011. – №3. Режим доступу: <http://social-science.com.ua/article/531>
12. *Штепа О. С.* Особливості загальної компетентності та її діагностика / О.С. Штепа // *Практична психологія та соціальна робота.* – 2011. – №. 10. – С. 39-49.
13. *Яцишин М.* Проблеми визначення поняття пенітенціарна система в сучасних умовах / М. Яцишин // *Історико-правовий часопис.* – 2014. – №. 1. – С. 3-7.

References (Transliteration):

1. *Alekseenko N. V.* Spetsifika lokalizatsiyi sub'ektivnogo kontrolyu u pratsivnykiv kriminalno-vikonavchoyi sluzhbi z rlnim rlvnem psihologichnoyi gotovnostil do innovatsiynoyi diyalnostil / N.V. AleksEenko // *Pravo i bezpeka.* – 2017. – № 1 (64). – S. 114-119.
2. *Anohina K.E.* Deyaki pitannya reformuvannya penitentslarnoyi sistemi v Ukraini / K.E. Anohin // *Kriminalno-vikonavcha sistema Ukraini ta yiyi rol v rozbudovi pravovoyi i sotsialnoyi derzhavi: materiali III zaoch. nauk.-prakt. conf. (Chernihiv, 27 listop. 2018 r.) / gol. red.: O. M. Togochinskiy; Ministerstvo yustitsiyi Ukraini, Akademiya Derzhavnoyi penitentslarnoyi sluzhbi.* – Chernihiv, 2018. – S. 3 – 7.
3. *Bazhanova N.A.* Lichnostnaya gotovnost k peremenam v kontekste issledovaniya fenomena «ozhidaniya»: perevod i aprobatsiya oprosnika «Personal change-readiness survey» / N.A. Bazhanova // *Acta eruditorum. Nauchnye doklady i soobscheniya (Prilozhenie k zhurnalu «Vestnik RHGA», T.2).* SPb.: Izdatelstvo RHGA, 2005. – S. 169-178.

4. *Brinza I. V.* Gotovnist do zmln yak resurs podolannya psihologichnoyi krizi / I.V. Brinza, M.F. Budlyanskiy // *Nauk i osvIta.* – 2016. – № 11. – S.43 – 48.
5. *Bryinza I. V.* Gotovnost k izmeneniyam kak psihologicheskiy resurs lichnosti v dostizhenii blagopoluchiya / I.V. Bryinza // *Nauka ta osvIta.* – 2015. – №. 61. – S. 69-73.
6. *Gorbunova V. V.* Psihologiya komandovorennaya: tsInnIsno-rolova paradigma : dis. ... dokt psihol. nauk : 19.00.05. – KiIv, 2014. – 376s.
7. *Naumtseva E. A.* Psihologicheskaya gotovnost k organizatsionnyim izmeneniyam: podhodyi, ponyatiya, metodiki / E.A. Naumtseva // *Organizatsionnaya psihologiya.* – 2016. – №2. – S.55 – 74.
8. *Smila N. V.* OsoblivostI psihologichnoyi gotovnosti maybutnogo Iikarya do profesIynoyi dIyalnosti: dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.07. – KiIv, 2018. – 238s.
9. *Terehin R. A.* Psihologicheskaya gotovnost voennosluzhaschih k izmeneniyam sluzhebnoy situatsii v protsesse voenno – professionalnoy sotsializatsii: dis. kand. psihol. nauk: 19.00.05. –Saratov, 2018. – 155s.
10. *Shkuta O. O.* Teoretiko – prikladnI zasady funktsIonuvannya krimInalno – vikonavchoyi sistemi UkraYini: dis. ... dokt. yurid. nauk: 12.00.08. – ZaporIzhzhya, 2018. – 491s.
11. *Shtepa O. S.* DiskrimInantniy analIz kompetentnostI u psihologIchnomu kontekstI [Elektronniy resurs] / O.S. Shtepa // *OsvIta regIonu.* – 2011. – №3. Rezhim dostupu: <http://social-science.com.ua/article/531>
12. *Shtepa O. S.* OsoblivostI zagalnoyi kompetentnostI ta YiYi dIagnostika / O.S. Shtepa // *Praktichna psihologiya ta sotsIalna robota.* – 2011. – №. 10. – S. 39-49.
13. *Yatsishin M.* Problemi viznachennya ponyattya penI-tentsIarna sistema v suchasniy umovah / M. Yatsishin // *Istoriko-pravoviy chasopis.* – 2014. – №. 1. – S. 3-7.

Mitroshkina Oxana

Lecturer of Department of Sociology and Psychology, Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv (Ukraine)

SPECIFICITY OF PSYCHOLOGICAL READINESS FOR CHANGES AND PERSONAL COMPETENCE IN THE EMPLOYEES OF THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

ABSTRACT

The article presents the results of a study of the specifics of psychological readiness to change and personal competence, as well as the relationships between them, among employees of the State Criminal - Executive Service of Ukraine. The relevance of studying this phenomenon in the context of professional activities of employees of the penitentiary service in the context of its reform is substantiated. The content of the concept of “psychological readiness for change” is disclosed and its significance within the framework of the formation of competence is indicated.

The PCRS (Change Personal Readiness Survey) method created by A. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull (translation and adaptation by N. A. Bazhanova and G. L. Bardier) and the general questionnaire of the general competence (O.S. Shtepa). were applied to solve empirical problems. The subjects were employees of the State Criminal - Executive Service of Ukraine, who were divided into groups according to the level of psychological readiness for change. The first group consisted of subjects with a high level of readiness for change, the second - with a low

level.

Based on a correlation analysis, it is proved that groups of employees of the Criminal - Executive Service with different levels of psychological readiness for change demonstrate differences in the structure of the relationship between the components of psychological readiness for change and the components of personal competence. It was established that the representatives of these groups differ both in the content of the identified significant interrelations, and in the number of significant interrelations of different modalities. In the group of employees of the Criminal - Executive Service with a high level of readiness for change, there are twenty-two significant relationships, all are positive, whereas in the group of employees of the Criminal - Executive Service with a low level of readiness for change, only eleven significant correlations are found, six of which have a positive and five is negative. This indicates that, in general, in the first group, along with the improvement of personal competence, there is an increase in psychological readiness for change, while these phenomena are actively interacting with each other. In the second group, this interaction has a limited and contradictory nature, which can act as a destructive factor in the functioning of both psychological readiness for changes and personal competence.

The prospect of further work is to continue research in the chosen direction and to study the relationship of psychological readiness to change with a wider range of personality varia-

bles, in particular, such as psychological resource and personal maturity. This will allow not only to improve the scientific understanding of the psychological content of the phenomenon of psychological readiness for change, but also to obtain empirical results that will become the basis for developing programs of psychological support for the professional activities of the staff of the Criminal - Executive Service at the stage of its reform.

Key words: personal competence, psychological readiness for change, employees of the Criminal - Executive Service.

Митрошкіна Оксана Вікторівна

*Преподаватель кафедры социологии и психологии,
Харьковский национальный университет внутренних
дел, г. Харьков (Украина)*

СПЕЦИФИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИЗМЕНЕНИЯМ И ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ

Аннотация. В статье представлены результаты исследования специфики психологической готовности к изменениям и личностной компетентности, а также, взаимосвязей между ними, у работников Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Обоснована актуальность изучения этого феномена в контексте профессиональной деятельности сотрудники уголовно-исполнительной службы в условиях ее реформирования. Раскрыто содержание понятия

«психологическая готовность к изменениям» и указана ее значимость в рамках формирования компетентности.

Для решения эмпирических задач были применены методика PCRS (Change Personal Readiness Survey), созданная А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull (перевод и адаптация Н. А. Бажанова и Г. Л. Бардиер) и опросник общей компетентности (Е.С.Штепа). В качестве испытуемых выступили работники Государственной уголовно-исполнительной службы Украины, которые были распределены на группы по уровню психологической готовности к изменениям. Первую группу составили испытуемые с высоким уровнем готовности к изменениям, вторую - с низким ее уровнем.

На основе корреляционного анализа доказано, что группы сотрудников уголовно-исполнительной службы с разным уровнем психологической готовности к изменениям демонстрируют различия в структуре взаимосвязей между компонентами психологической готовности к изменениям и составляющими личностной компетентности. Установлено, что представители этих групп различаются как содержанием выявленных значимых взаимосвязей, так и количеством значимых взаимосвязей разной модальности. В группе работников уголовно - исполнительной службы с высоким уровнем готовности к изменениям установлено двадцать две значимых взаимосвязи, все имеют положительный характер, тогда как в группе работников уголовно - ис-

полнительной службы с низким уровнем готовности к изменениям обнаружено лишь одиннадцать значимых корреляций, шесть из которых имеют положительный, а пять - отрицательный характер. Это свидетельствует о том, что, в целом, в первой группе вместе с совершенствованием личностной компетентности происходит рост психологической готовности к изменениям, при этом эти феномены достаточно активно взаимодействуют между собой. Во второй группе это взаимодействие имеет ограниченный и противоречивый характер, что может выступать деструктивным фактором в функционировании как психологической готовности к изменениям, так и личностной компетентности.

Перспектива дальнейшей работы состоит в продолжении исследований в выбранном направлении и изучения взаимосвязей психологической готовности к изменениям с более широким кругом личностных переменных, в частности, такими как психологическая ресурсность и личностная зрелость. Это позволит не только усовершенствовать научные представления о психологическом содержании феномена психологической готовности к изменениям, но и получить эмпирические результаты, которые станут основой для разработки программ психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала уголовно - исполнительной службы на этапе ее реформирования.

Ключевые слова: личностная компетентность, психологическая готовность к изменениям, работники уголовно-исполнительной службы.

Дата отримання статті: 01.10.2018
Дата рекомендації до друку: 12.10.2018
Дата оприлюднення: 01.11.2018