

Эмпирическое исследование психологической ресурсности в контексте психологической готовности к изменениям у сотрудников Государственной уголовно-исполнительной службы Украины

Митрошкина О.В., *Харьковский национальный университет внутренних дел*
(Харьков, Украина) e-mail: oksana.mitroshkina@gmail.com

В статье представлены результаты исследования особенностей психологической ресурсности в зависимости от уровня психологической готовности к изменениям у сотрудников Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Обоснована актуальность изучения этого феномена для подготовки и переподготовки сотрудников уголовно-исполнительной службы в условиях ее реформирования. Раскрывается содержание понятий «психологическая готовность» и «психологическая готовность к изменениям», обозначена значимость психологической готовности к изменениям как ресурса личности. На основе t-критерия Стьюдента доказано, что группы сотрудников уголовно-исполнительной службы с разным уровнем психологической готовности к изменениям демонстрируют различия в структуре психологической ресурсности.

Ключевые слова: личность, сотрудники уголовно-исполнительной службы, психологическая готовность, психологическая готовность к изменениям, психологическая ресурсность.

На современном этапе развития общества все острее становятся вопросы, связанные с подготовкой и переподготовкой кадров в различных сферах профессиональной деятельности. Такое количество изменений, которое происходит в данный момент в социальной среде, может приводить к стрессу и перенапряжению всех жизненных сил, которыми обладает личность. Этой непростой внешней ситуации человек может противопоставить внутреннюю психологическую готовность к изменениям, которая подкреплена психологическими ресурсами.

Введение в действие Уголовно-исполнительного кодекса Украины указывает на последовательное и планомерное выполнение Украиной своих обязательств в сфере уголовно-исполнительной системы с целью максимального приближения регламентации ее деятельности к международным стандартам [1, с.255]. Социально-политические преобразования, которые происходят сегодня в Украине, уквзывает Н.В. Алексеенко,

актуализировали многие кризисные явления в различных сферах, в том числе в уголовно-исполнительной службе. Проведенные реформы уголовно-исполнительной системы являются следствием изменений, которые происходят в современном украинском обществе. Одной из важнейших особенностей этих реформ есть их инновационный характер, которая обуславливает принципиально новый подход к реализации профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной службы. УИС претерпела изменений целей, задач, подходов и требований к деятельности исправительных учреждений [2, с. 114]. Автор указывает, что последствием измененных приоритетов становятся и другие требования к подготовке или переподготовке сотрудников УИС в профессиональном аспекте. Процессы реформирования усложняются тем, что переход к новой форме исполнения служебных обязанностей происходит непосредственно в ситуации ежедневного исполнения сотрудниками обязанностей. Многие сотрудники УИС имеют большой практический опыт работы в исправительных заведениях, но изменения системы требуют другого подхода к профессиональной деятельности. Современный подход предусматривает умение творчески решать возникающие проблемы, готовность к изменениям [2, с. 114].

То есть, изучение такого психологического феномена как готовность к изменениям и ее психологических факторов в профессиональной сфере сотрудников Государственной уголовно-исполнительной службы Украины становится актуальным исследовательским заданием для ученых.

На основе анализа теоретических источников, Р.А. Терехин констатирует, что психологическая готовность аккумулирует в себе установки на динамику ситуации и самоизменения, известные и отобранные личностью способы и схемы поведения и реагирования в предсказуемых и понятных ситуациях. Это установка на определенное поведение, внутренняя настроенность, готовность к приобретению знаний, умений, навыков, усвоению социальных норм, формирования новых и использование известных личности паттернов взаимодействия. Такая готовность предусматривает наличие определенного опыта и возможность его реализации в определенных обстоятельствах, гибкое реагирование на изменения, а также наличие тех моделей взаимодействия, которые уже сформировались и отобраны как «оптимальные». Психологическая готовность – ключевой компонент общей готовности к действиям, который определяется психологическими факторами, подразумевает наличие знаний, умений и навыков в соответствующей области, а также включает общую информированность о событиях и их последствиях, уровень подготовленности [3, с. 23-24]. Р.А. Терехин замечает, что высокий уровень психологической готовности помогает личности более успешно выполнить возложенные обязанности, грамотно использовать полученный ранее опыт и личностный потенциал,

применять наиболее эффективные способы саморегуляции и быстро реагировать на разного рода ситуативные изменения [3, с. 26]. Как считает этот автор, готовность к изменениям представляет собой социально-психологическое отношение к объективным или субъективным неожиданностям, неопределенности, которая скрывается в изменениях различных ситуаций, характеризуется установкой на определенное поведение в условиях меняющейся ситуации, в соответствии с полученным ранее опытом [3, с. 27].

В зарубежной науке, как указывает А.А. Наумцева, готовность к изменениям в организационном контексте рассматривается как степень, в которой работники придерживаются положительного мнения о необходимости организационных изменений; степень, в которой работники считают, что такие изменения могут иметь положительные последствия для них самих и всей организации, а также степень принятия на себя ответственности за широкомасштабные инициативы [4, с.60].

В работах отечественных исследователей, отмечает Н.В. Смела, психологическая готовность рассматривается в первую очередь как неотъемлемый компонент общей профессиональной готовности, и включает наличие профессионально значимых качеств, постоянную и устойчивую направленность на осуществление деятельности, глубокое понимание специфических особенностей осуществления профессиональной деятельности [5, с. 34].

В общей психологии, отмечает И.В. Брынза, понятие "готовность" рассматривается как активно-действенный состояние личности, установка на определенное поведение, мобилизованность сил для выполнения задания. Однако, в большинстве случаев в психологии дефиниция понятия "готовность" трактуется в зависимости от выбранного автором подхода. Например, в контексте деятельностного подхода готовность рассматривают как условие или способность к успешной деятельности; в парадигме личностного подхода готовность определяют как настроение личности на определенное поведение, установку на активные действия, приспособления личности для успешных действий в данный момент, обусловлены мотивами и психическими особенностями личности; с позиции инновационного подхода готовность – это важнейшее условие успешности осуществляемого нововведения, совокупность личностных психологических, групповых социально-психологических и организационных социально-экономических факторов, способствующих нововведению. Ученый фокусирует внимание на интегративном подходе, согласно которому, "готовность к переменам" (или психологическую готовность) – это сложный комплексный конструкт, возникает на определенном этапе психологического процесса изменений. С позиции интегративного процесса, готовность к изменениям – это категория субъективной психологической реальности, и представляет активацию ресурсной,

мотивационной, энергетической сфер психики, которая является непосредственным механизмом поведенческих паттернов или продуктом волевых усилий [6, с.69]. И.В. Брынза определяет психологическую готовность личности к изменениям как ресурс, который обеспечивает активность субъекта к личностным трансформациям (самоизменениям) [6, с.72], и эмпирически доказывает, что готовность к изменениям выступает как ресурсом психологического благополучия [6], так и ресурсом преодоления психологического кризиса [7].

Итак, вышесказанное позволяет поставить вопрос о специфике психологической ресурсности в зависимости от уровня психологической готовности к изменениям в профессиональном контексте и, в частности, работников уголовно-исполнительной службы.

В качестве психодиагностического инструментария были использованы следующие методики:

1. Методика PCRS (Change Personal Readiness Survey), созданная A. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull. Методика представляет собой опросник из 35 вопросов, который включает в себя семь шкал: страстность (энергичность, неутомимость, повышенный жизненный тонус); изобретательность (умение найти выходы из сложных ситуаций, обращаться к новым источникам для решения новых проблем); оптимизм (надежды, вера в успех, нежелание ориентироваться на худшее развитие событий, стремление фиксироваться не на проблемах, а на возможностях их решения); смелость, предприимчивость (тяга к новому, неведомому, отказ от проверенного и надежного); адаптивность (умение изменять свои планы и решения, перестраиваться в новых ситуациях, не настаивать на своем, если этого требует ситуация); уверенность (вера в себя, в свое достоинство и свои силы); толерантность к двусмысленности (спокойное отношение к отсутствию конкретных ответов, самообладание в ситуациях, когда суть того, что происходит непонятна, или результат дела непредвиденный, когда не определены цели и ожидания). Перевод и первичная апробация данного варианта методики PCRS были проведены Н. А. Бажановой и Г. Л. Бардиер [8, с. 322 - 324].

2. Опросник психологической ресурсности (О.С. Штепа). Методика включает 67 утверждений, которые разделены на шкалы: уверенность в себе; доброта к людям; помощь другим; успех; любовь; творчество; вера в добро; стремление к мудрости; работа над собой; самореализация в профессии; ответственность; знание собственных психологических ресурсов; умение обновлять собственные ресурсы; умение использовать собственные ресурсы [9]. Психологическая ресурсность личности, по определению автора этой методики, проявляет себя как опыт осознания личностью собственных возможностей, который становится потенциалом для оказания поддержки другим людям, раскрытие себя и

творческого саморазвития в профессии. Психологические ресурсы личности О. С. Штепа рассматривает как индивидуальные экзистенциальные возможности человека, которые проявляются в его стремлении к самоопределению. [10, с.786]. О.С. Штепой установлено, что психологическая ресурсность взаимосвязана не с социальными, а с внутренними (личностными) ресурсами [10, с.789].

Для математико-статистической обработки результатов был применен t-критерий Стьюдента для независимых групп.

В качестве испытуемых выступили сотрудники уголовно-исполнительной службы Украины, которые были разделены на две группы. Первую группу составили 137 человек с высоким уровнем готовности к изменениям, вторую – 139 человек с низким ее уровнем.

Нами было проведено исследования особенностей психологической ресурсности сотрудников уголовно-исполнительной службы с различным уровнем психологической готовности к изменениям, результаты которого приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели психологической ресурсности сотрудников УИС с различным уровнем психологической готовности к изменениям ($M \pm m$)

Шкалы	1 группа	2 группа	t	p
Уверенность в себе	5,31±0,36	5,11± 0,24	0,46	-
Доброта к людям	4,85±0,53	4,82±0,25	0,05	-
Помощь другим	4,84±0,72	5,87±0,31	1,30	-
Успех	7,62±0,45	5,95±0,24	3,27	0,001
Любовь	5,54±0,45	6,05±0,25	0,99	-
Творчество	4,23±0,32	5,32±0,24	2,72	0,01
Вера в добро	8,77±0,50	5,66±0,24	5,61	0,001
Стремление к мудрости	5,92±0,43	6,18±0,23	0,53	-
Работа над собой	6,08±0,36	6,05±0,25	0,07	-
Самореализация в профессии	6,23±0,32	4,89±0,18	3,65	0,001

Ответственность	6,31±0,36	5,05±0,25	3,65	0,001
Знание собственных психологических ресурсов	6,85±0,53	4,71±0,25	2,87	0,001
Умение обновлять собственные ресурсы	4,85±0,72	5,66±0,29	1,04	-
Умение использовать собственные ресурсы	5,62±0,45	5,84±0,28	0,42	-

Как свидетельствуют данные, представленные в таблице 1, достоверно более высокие показатели были выявлены в первой группе по шкалам «Успех» ($t = 3,27, p \leq 0,01$), «Вера в добро» ($t = 5,61, p \leq 0,001$), «Самореализация в профессии» ($t = 3,65, p \leq 0,001$), «Ответственность» ($t = 3,65, p \leq 0,001$), «Знание собственных психологических ресурсов» ($t = 2,87, p \leq 0,001$).

Следовательно, сотрудникам УИС с высоким уровнем готовности к изменениям более свойственными являются следующие составляющие психологической ресурсности: способность организовать ситуации, которые будут способствовать наиболее полному самораскрытию и достижению успеха; убежденность в наличии справедливости, умения надеяться и быть милосердным к другим; желание самореализации в выбранной профессии, готовность быть полезным обществу, реализовать свои возможности и потенциал; способность соотносить требования жизни и собственные возможности, контролировать свою жизнь и влиять на ее ход, готовность к целостной организации событий и дел; знание собственных психологических ресурсов.

Кроме того, было установлено, что по шкале «Творчество» показатели во второй группе ($5,32 \pm 0,24$) являются достоверно более высокими в сравнении с первой группой ($4,23 \pm 0,32$), при $t = 2,72, p \leq 0,01$.

То есть, сотрудники УИС с низким уровнем готовности к изменениям проявляют большую способность делать по-своему в ситуациях, которые требуют адаптации, отказа от типичных жизненных сценариев.

Не было установлено достоверных различий между группами по шкалам «Любовь», «Стремление к мудрости», «Работа над собой», «Уверенность в себе», «Доброта к людям», «Помощь другим», «Умение обновлять собственные ресурсы» и «Умение использовать собственные ресурсы».

Это позволяет утверждать, что представителям обеих групп в равной степени присущим является следующее: умение поддержать близкого человека в сложных ситуациях, порадоваться вместе его успехам; стремление при помощи знаний построить свою картину мира и стать более образованным, понять смысл путем стремления к истине; готовность к работе над собой, развитию во всех сферах жизни; уверенность в себе и умение контролировать свою жизнь; открытость к взаимоотношениям с другими людьми, способность к состраданию, умение поддержать окружающих в сложных ситуациях; ориентация на сотрудничество и готовность поддерживать и вдохновлять людей, придавать им уверенность в себе; умение обновлять и использовать ресурсы.

Таким образом, ресурсность и готовность к изменениям личности играют важнейшую роль в личностном и профессиональном развитии человека, несмотря на экстремальные условия труда и социальные изменения. Именно это ставит вопрос относительно важности изучения этих психологических феноменов в контексте готовности к изменениям у сотрудников уголовно-исполнительной службы в условиях ее реформирования.

Следует отметить, что проведенное исследование не дает исчерпывающего ответа по содержанию психологических факторов готовности к изменениям у работников Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Перспективу дальнейшей работы мы видим в продолжении исследований в выбранном направлении и изучения взаимосвязей психологической готовности к изменениям с более широким кругом личностных переменных, что позволит получить эмпирические результаты, которые станут основой для разработки программ психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала уголовно-исполнительной службы на этапе ее реформирования, а также дадут возможность усовершенствовать программы подготовки и переподготовки квалифицированных кадров.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Мельничук І.І. Удосконалення системи виконання покарань в Україні на основі міжнародного досвіду. *Молодий вчений*. 2018. Т. 57. №. 5. С. 255.
2. Алексєнко Н.В. Специфіка локалізації суб'єктивного контролю у працівників кримінально-виконавчої служби з різним рівнем психологічної готовності до інноваційної діяльності. *Право і безпека*. 2017. №1 (64). С.114-119.
3. Терехин Р.А. Психологическая готовность военнослужащих к изменениям служебной ситуации в процессе военно – профессиональной социализации: дис. канд. психол. наук: 19.00.05. –Саратов, 2018. – 155с.

4. Наумцева Е.А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики. *Организационная психология*. 2016. №2. С.55-74.
5. Сміла Н.В. Особливості психологічної готовності майбутнього лікаря до професійної діяльності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2018. 238с.
6. Брынза И.В. Готовность к изменениям как психологический ресурс личности в достижении благополучия. *Наука та освіта*. 2015. №. 61. С. 69-73.
7. Бринза І.В., Будіянський М.Ф. Готовність до змін як ресурс подолання психологічної кризи. *Наука і освіта*. 2016. № 11. С.43-48.
8. Бажанова Н.А. Личностная готовность к переменам в контексте исследования феномена «ожидания»: перевод и апробация опросника «Personal change-readiness survey». *Acta eruditorum*. 2005. Т.2. С. 169-178.
9. Штепа О.С. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип.39. С. 380 – 399.
10. Штепа О.С. Особливості зв'язку психологічної та персональної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. Вип.21. С. 782-791.

Сведения об авторе:

Митрошкина Оксана Викторовна, аспирант, преподаватель кафедры социологии и психологии, факультета №6 Харьковский национальный университет внутренних дел, e-mail: oksana.mitroshkina@gmail.com, тел. +380663620168

MITROSHKINA OKSANA. AN EMPIRICAL STUDY OF PSYCHOLOGICAL RESOURCEFULNESS IN THE CONTEXT OF PSYCHOLOGICAL READINESS FOR CHANGE IN THE EMPLOYEES OF THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

The article presents the results of a study of the peculiarities of psychological resourcefulness, depending on the level of psychological readiness for changes in the staff of the State Criminal-Executive Service of Ukraine. The relevance of studying this phenomenon for training and retraining of employees of the penitentiary service in the context of its reformation has been substantiated. The content of the concepts “psychological readiness” and “psychological readiness for changes” is revealed, the significance of psychological readiness for change as a resource of a person is indicated. On the basis of the Student’s t-criterion, it has been proved that groups of employees of the penitentiary service with different levels of psychological readiness for change demonstrate differences in the structure of psychological resourcefulness.

Key words: employees of the Criminal-Executive Service, personality, psychological readiness, psychological readiness for change, psychological resourcefulness

