

УДК [159.9:351.74](477)
DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-1-50

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

Мітрошкіна О.В., викладач
кафедри соціології та психології
Харківський національний університет внутрішніх справ

У роботі висвітлено результати дослідження психологічної готовності до змін і психологічної ресурсності та взаємозв'язків між ними у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. Обґрунтовано актуальність вивчення цього феномена в контексті професійної діяльності працівників кримінально-виконавчої служби в умовах її реформування. Розкрито зміст понять «психологічна готовність» та «психологічна готовність до змін», зазначено значущість психологічної готовності до змін як ресурсу особистості. На основі кореляційного аналізу доведено, що групи працівників кримінально-виконавчої служби з різним рівнем психологічної готовності до змін демонструють відмінності у структурі взаємозв'язків між компонентами психологічної готовності до змін та психологічною ресурсністю.

Ключові слова: *особистість, працівники кримінально-виконавчої служби, психологічна готовність, психологічна готовність до змін, психологічна ресурсність.*

Митрошкіна О.В. СПЕЦИФИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИЗМЕНЕНИЯМ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕСУРСНОСТИ У СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ

В работе представлены результаты исследования психологической готовности к изменениям и психологической ресурсности и взаимосвязей между ними у работников Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Обоснована актуальность изучения этого феномена в контексте профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной службы в условиях ее реформирования. Раскрыто содержание понятий «психологическая готовность» и «психологическая готовность к изменениям», указана значимость психологической готовности к изменениям как ресурса личности. 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 психологической ресурсностью.

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

Mitroshkina O.V. SPECIFICITY OF PSYCHOLOGICAL READINESS FOR CHANGES AND PSYCHOLOGICAL RESOURCEFULNESS IN THE EMPLOYEES OF THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

The article presents the results of a study of the specifics of psychological readiness to change and psychological resourcefulness, 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 concepts of “psychological readiness” and “psychological readiness for change” is disclosed, the significance of psychological readiness for changes as a resource of the personality 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 psychological resourcefulness (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 psychological resourcefulness. It is established that the representatives of these groups differ as the content of the revealed significant interconnections, and their modality. In the group of employees of the criminal executive service with a high level of readiness for change in general, the strengthening of psychological resource is accompanied by a facilitation of psychological readiness for change. In the group of employees of the criminal executive service with a low level of readiness for change, significant interconnections between psychological readiness for change and psychological resource are found to be both positive and negative, which reflects the contradictory nature of the interaction of these psychological phenomena that can lead to destruction in their functioning.

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



Постановка проблеми. Введення в дію Кримінально-виконавчого кодексу України указує на послідовне та планомірне виконання Україною своїх зобов'язань у сфері кримінально-виконавчої системи з метою максимального наближення регламентації її діяльності до міжнародних стандартів [1, с. 255]. Новітні пенітенціарні реформи, як підкреслює Д.В. Ягунов, що відбуваються в Україні, мають передумовою внутрішньодержавну політику в межах соціальної переорієнтації процесу виконання кримінальних покарань із урахуванням вимог сьогодення, а також у межах дотримання міжнародних стандартів, принципів законності, гуманізму, демократизму і справедливості, сучасної світової пенітенціарної доктрини [2, с. 4].

Соціально-політичні перетворення, що відбуваються нині в Україні, зазначає Н.В. Алексеєнко, актуалізували багато кризових явищ у різних сферах, зокрема у кримінально-виконавчій службі. Проведені реформи кримінально-виконавчої системи є наслідком змін, що відбуваються в сучасному українському суспільстві. Однією з найважливіших особливостей цих реформ є їх інноваційний характер, що зумовлює принципово новий підхід до реалізації професійної діяльності працівників кримінально-виконавчої служби. КВС зазнала зміни цілей, завдань, підходів і вимог до діяльності виправних установ [3, 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. Сучасний підхід передбачає вміння творчо вирішувати проблеми, що виникають, готовність до змін [3, с. 114].

Отже, вивчення такого психологічного феномена, як готовність до змін та її психологічних чинників у контексті діяльності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, стає актуальним дослідницьким завданням для науковців.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Психологічна готовність, констатує Ю.В. Норчук, являє собою складний і багатогранний феномен, інтерпретація якого залежить від методологічного підходу й авторського контексту дослідження. Певна група вчених розглядає психологічну готов-

ність як стан, інша – як якість особистості. Однак, зауважує дослідник, незважаючи на відмінності в поглядах на цей феномен, науковці погоджуються з тим, що специфіка психологічної готовності полягає в її інтегративності, що виражається в стабільності та узгодженості особистісних компонентів, що сприяють успішності професійної діяльності [4, с. 32].

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, засвоєння 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». Психологічна готовність – ключовий компонент загальної готовності до дії, який визначається психологічними факторами, що має на увазі наявність знань, умінь і навичок у відповідній галузі, а також включає загальну інформованість про події та їхні наслідки, рівень підготовленості [5, с. 23–24]. Р.О. Терьохін 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 [5, 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 досвіду [5, с. 27].

У зарубіжній науці, як указує О.О. Наумцева, готовність до змін в організаційному контексті розглядається як ступінь, в якому працівники дотримуються позитивної думки про необхідність організаційних змін; ступінь, в якому 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 [8, с. 60].

У роботах вітчизняних дослідників, наголошує Н.В. Сміла, психологічна готов-

ність розглядається насамперед як невіддільний компонент загальної професійної готовності і включає наявність професійно значущих якостей, постійну та стійку спрямованість на здійснення діяльності, глибоке розуміння специфічних особливостей здійснення професійної діяльності [9, с. 34].

У загальній психології, зазначає І.В. Бринза, поняття «готовність» розглядається як активно-дієвий стан особистості, установок на певну поведінку, мобілізованість сил для виконання завдання. Однак здебільшого у психології дефініція поняття «готовність» трактується залежно від обраного автором підходу. Наприклад, у контексті діяльнісного підходу готовність розглядають як умову або здатність до успішної діяльності; в парадигмі особистісного підходу готовність визначають як настрій особистості на певну поведінку, установку на активні дії, пристосування особистості для успішних дій у цей момент, зумовлені 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. Науковиця фокусує увагу на інтегративному підході, згідно з яким «готовність до змін» (або психологічна 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, являє активацію ресурсної, мотиваційної, енергетичної сфер психіки, яка є безпосереднім механізмом поведінкових патернів або продуктом вольових зусиль [6, с. 69]. І.В. Бринза визначає психологічну готовність особистості до змін як ресурсу, що забезпечує активність суб'єкта до особистісних трансформацій (самозміни) [6, с. 72], та емпірично доводить, що готовність до змін виступає як ресурсом психологічного благополуччя [6], так і ресурсом подолання психологічної кризи [7].

Отже, вищезазначене дає змогу поставити питання щодо змісту взаємозв'язку психологічної готовності до змін у професійному контексті та психологічної ресурсності, зокрема, у працівників кримінально-виконавчої служби.

На основі викладеного можна сформулювати **мету дослідження**, яка полягає у встановленні специфіки психологічної готовності до змін і психологічної ресурсності та взаємозв'язків між ними у працівників

Державної кримінально-виконавчої служби України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вибірку становили працівники Державної кримінально-виконавчої служби України, котрі були розподілені на групи за рівнем психологічної готовності до змін за допомогою кластерного аналізу за методом k-середніх. Першу групу становили 137 осіб з високим рівнем готовності до змін, другу – 139 осіб з низьким її рівнем.

Як психодіагностичний інструментарій було використано такі методики.

Методика PCRS (Personal Change Readiness Survey), створена А. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull. Переклад та адаптація Н.А. Бажанова та Г.Л. Бардієр. Методика являє собою опитувальник із 35 питань, складається з семи шкал: пристрасність; винахідливість; оптимізм; сміливість; заповзятливість; адаптивність; впевненість; толерантність до двозначності.

Методика є ефективною під час розгляду 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 [10].

Опитувальник психологічної ресурсності (О.С. Штепа). Методика містить 67 тверджень, що розподілені за шкалами: впевненість у собі; доброта до людей; допомога іншим; успіх; любов; творчість; віра у добро; прагнення до мудрості; робота над собою; самореалізація у професії; відповідальність; знання власних психологічних ресурсів; вміння оновлювати власні ресурси; вміння використовувати власні ресурси [11].

Психологічна ресурсність особистості, за визначенням авторки цієї методики, проявляє себе як досвід усвідомлення особистістю власних можливостей, який стає потенціалом для надання підтримки іншим, саморозкриття і творчого саморозвитку в професії. Психологічні ресурси особистості О.С. Штепа розглядає як індивідуальні екзистенційні можливості людини, котрі проявляються в її прагненні до самовизначення [12, с. 786].

О.С. Штепою встановлено, що психологічна ресурсність пов'язана не із соціальними, а з внутрішніми (особистісними) ресурсами [12, с. 789].

Для математико-статистичної обробки даних було застосовано кластерний аналіз, t-критерій Ст'юдента для незалежних вибірок та коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

По-перше, з метою перевірки кластерного розподілу нами було досліджено



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

Таблиця 2

**Показники психологічної ресурсності працівників КВС
з різним рівнем психологічної готовності до змін (M± m)**

Шкали	1 група	2 група	t	p
Впевненість у собі	5,31±0,36	5,11± 0,24	0,46	-
Доброта до людей	4,85±0,53	4,82±0,25	0,05	-
Допомога іншим	4,84±0,72	5,87±0,31	1,30	-
Успіх	7,62±0,45	5,95±0,24	3,27	0,05
Любов	5,54±0,45	6,05±0,25	0,99	-
Творчість	4,23±0,32	5,32±0,24	2,72	0,05
Віра у добро	8,77±0,50	5,66±0,24	5,61	0,05
Прагнення до мудрості	5,92±0,43	6,18±0,23	0,53	-
Робота над собою	6,08±0,36	6,05±0,25	0,07	-
Самореалізація у професії	6,23±0,32	4,89±0,18	3,65	0,05
Відповідальність	6,31±0,36	5,05±0,25	3,65	0,05
Знання власних психологічних ресурсів	6,85±0,53	4,71±0,25	2,87	0,05
Вміння оновлювати власні ресурси	4,85±0,72	5,66±0,29	1,04	-
Вміння використовувати власні ресурси	5,62±0,45	5,84±0,28	0,42	-

особливості психологічної готовності до змін у працівників КВС, які увійшли до різних кластерів (табл. 1).

Результати, наведені у таблиці 1, свідчать про те, що вірогідні відмінності між групами виявлені за всіма складниками психологічної 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 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, перебудуватися в нових ситуаціях, не наполягати на своєму, якщо цього вимагає ситуація; впевненість, віра у себе, у свою гідність та свої сили; толерантність до відсутності конкретних відповідей, самовладання в ситуаціях, коли суть того, що відбувається-

ся, незрозуміла або результат справи непередбачуваний, коли не визначені цілі й очікування, коли розпочата справа залишається незавершеною.

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

По-друге, нами було вивчено особливості психологічної ресурсності у досліджуваних групах (табл. 2).

Як свідчать дані, наведені у таблиці 2, вірогідно, більш високі показники виявлені у другій групі за шкалами «Успіх», «Віра у добро», «Самореалізація у професії», «Відповідальність», «Знання власних психологічних ресурсів».

Отже, працівникам КВС з високим рівнем готовності до змін притаманними є такі складники психологічної ресурсності: здатність організувати ситуації, які допомогатимуть найбільш повному саморозкриттю та досягненню успіху; переконаність у наявності справедливості, уміння сподіватися та бути милосердним до інших; бажання самореалізації у вибраній професії, готовність бути корисним суспільству, реалізува-

ти свої можливості та потенціал; здатність співвідносити вимоги життя і власні можливості, контролювати своє життя і впливати на його хід, готовність до цілісної організації подій і справ; знання власних психологічних ресурсів.

Крім того, було виявлено, що за шкалою «Творчість» показники у другій групі ($5,32 \pm 0,24$) є, вірогідно, більшими порівняно з першою ($4,23 \pm 0,32$), при $t = 2,72$, $p \leq 0,05$.

Тобто працівники КВС з низьким рівнем готовності до змін виявляють більшу здатність чинити по-своєму у ситуаціях, які потребують адаптації, відмови від типових життєвих сценаріїв.

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

Використання кореляційного аналізу дало змогу встановити як у першій, так і у другій групі, що шкала «Пристрасність» виявляє значущі позитивні взаємозв'язки зі складниками психологічної ресурсності «Допомога іншим» ($r = 0,355$, $p \leq 0,001$ та $r = 0,219$, $p \leq 0,01$) та «Вміння оновлювати власні ресурси» ($r = 0,215$, $p \leq 0,01$ та $r = 0,170$, $p \leq 0,05$). Крім того, у першій групі шкала «Пристрасність» позитивно корелює на значущому рівні зі складниками психологічної ресурсності «Успіх» ($r = 0,307$, $p \leq 0,001$), «Любов» ($r = 0,194$, $p \leq 0,01$), «Прагнення до мудрості» ($r = 0,249$, $p \leq 0,01$) та «Вміння використовувати власні ресурси» ($r = 0,186$, $p \leq 0,05$).

У першій групі шкала «Винахідливість» не виявляє значущих кореляцій з психологічною ресурсністю, тоді як у другій групі ця шкала на значущому рівні негативно корелює зі складниками психологічної ресурсності «Прагнення до мудрості» ($r = -0,179$, $p \leq 0,05$) та позитивно – зі складником психологічної ресурсності «Самореалізація у професії» ($r = 0,213$, $p \leq 0,05$).

Шкала «Оптимізм» у першій групі також виявилась не пов'язаною з психологічною ресурсністю. У другій групі встановлені негативний значущий взаємозв'язок між цією шкалою та складниками психологічної ресурсності «Прагнення до мудрості» ($r = -0,181$, $p \leq 0,05$) та «Вміння використовувати власні ресурси» ($r = -0,176$, $p \leq 0,05$), а також позитивний значущий взаємозв'язок зі складниками психологічної ресурсності «Робота над собою» ($r = 0,202$, $p \leq 0,05$).

Шкала «Сміливість, заповзятливість» виявляє лише одну значущу кореляцію, котра має позитивний характер та досягає значущого рівня, зі складником психологічної ресурсності «Любов» у першій групі ($r = 0,314$, $p \leq 0,001$).

У першій групі встановлено значущий прямий взаємозв'язок між шкалою «Впевненість» і складником психологічної ресурсності «Робота над собою» ($r = 0,559$, $p \leq 0,001$), у другій групі шкала «Впевненість» на значущому рівні позитивно корелює зі складником психологічної ресурсності «Самореалізація у професії» ($r = 0,345$, $p \leq 0,001$) та негативно – зі складником психологічної ресурсності «Допомога іншим» ($r = -0,383$, $p \leq 0,001$).

Шкала «Толерантність до двозначності» у першій групі виявляє прямий значущий взаємозв'язок зі складником психологічної ресурсності «Успіх» ($r = 0,411$, $p \leq 0,001$), у другій групі – зворотний зі складником психологічної ресурсності «Вміння використовувати власні ресурси» ($r = -0,387$, $p \leq 0,001$).

Таким чином, отримані результати свідчать, що групи працівників кримінально-виконавчої служби з різним рівнем психологічної готовності до змін демонструють відмінності у структурі взаємозв'язків між компонентами психологічної готовності до змін та складниками психологічної ресурсності. Крім того, представники другої групи відрізняються більшою вираженістю психологічного ресурсу «Творчість», представники першої – більшою вираженістю психологічних ресурсів «Успіх», «Віра у добро», «Самореалізація у професії», «Відповідальність», «Знання власних психологічних ресурсів».

В обох групах пристрасність (енергійність, невтомність) набуває більшої вираженості з посиленням ресурсу «Допомога іншим». Крім того, у другій групі пристрасність актуалізується з удосконаленням вміння оновлювати власні ресурси, у першій – з посиленням прагнення до мудрості, усвідомленням життєвого успіху, здатності виявляти любов та вміння оновлювати та використовувати власні ресурси.

Збільшення прагнення до мудрості у другій групі супроводжується зменшенням винахідливості, зі зростанням якої збільшується значущість ресурсу «Самореалізація в професії». У цій групі оптимізм (віра в успіх, прагнення фіксуватися не на проблемах, а на можливостях їх вирішення) актуалізується з посиленням здатності до роботи над собою та набуває меншої вираженості зі зростанням прагнення до мудрості. У другій групі впевненість (віра в себе, в свої сили)



актуалізується зі зростанням прагнення до самореалізації та стає менш вираженою з посиленням спрямованості на допомогу іншим; у першій – впевненість актуалізується з удосконаленням здатності до роботи над собою.

Толерантність до двозначності у другій групі збільшується з удосконаленням вміння використовувати власні ресурси, у першій – з посиленням значущості ресурсу «Успіх». Крім того, у другій групі зі збільшенням здатності виявляти любов зростає сміливість (тяга до нового, невідомого, відмова від випробуваного і надійного).

Це свідчить про те, що загалом у першій групі разом з удосконаленням психологічної ресурсності відбувається зростання психологічної готовності до змін, у другій групі ця взаємодія має суперечливий характер, що може виступати деструктивним чинником у функціонуванні як психологічної готовності до змін, так і психологічної ресурсності.

Висновки з проведеного дослідження.

На основі кореляційного аналізу доведено, що групи працівників кримінально-виконавчої служби з різним рівнем психологічної готовності до змін демонструють відмінності у структурі взаємозв'язків між компонентами психологічної готовності до змін та складниками психологічної ресурсності. Встановлено, що представники цих груп візняються як змістом виявлених значущих взаємозв'язків, так і їхньою модальністю.

З'ясовано, що у групі працівників кримінально-виконавчої служби з високим рівнем готовності до змін загалом посилення психологічної ресурсності супроводжується фасилітацією психологічної готовності до змін. У групі працівників кримінально-виконавчої служби з низьким рівнем готовності до змін виявлені значущі взаємозв'язки між психологічною готовністю до змін та психологічною ресурсністю, які мають як додатний, так і від'ємний характер, що відбиває суперечливість взаємодії зазначених психологічних феноменів, що можуть породжувати деструкції у їх функціонуванні.

Слід зазначити, що проведене дослідження не дає вичерпної відповіді щодо змісту психологічних чинників готовності до змін у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. Перспективу подальшої роботи ми вбачаємо у продов-

женні досліджень в обраному напрямі та вивченні взаємозв'язків психологічної готовності до змін з більш широким колом особистісних змінних, що дасть змогу отримати емпіричні результати, котрі стануть підґрунтям для розробки програм психологічного супроводу професійної діяльності персоналу кримінально-виконавчої служби на етапі її реформування.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Мельничук І.І. Удосконалення системи виконання покарань в Україні на основі міжнародного досвіду. *Молодий вчений*. 2018. Т. 57. № 5. С. 255.
2. Ягунов Д.В. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування. Одеса, 2011. 446 с.
3. Алексєєнко 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.
4. Норчук Ю.В. Психологічні особливості становлення завчасної стійкості в контексті життєвих перспектив особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Одеса, 2016. 208 с.
5. Терехин Р.А. Психологическая готовность военнослужащих к изменениям служебной ситуации в процессе военно-профессиональной социализации : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Саратов, 2018. 155 с.
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. Наумцева Е.А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики. *Организационная психология*. 2016. № 2. С. 55–74.
9. Сміла Н.В. Особливості психологічної готовності майбутнього лікаря до професійної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2018. 238 с.
10. 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.
11. Штепа О.С. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 39. С. 380–399.
12. Штепа О.С. Особливості зв'язку психологічної та персональної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. Вип. 21. С. 782–791.