

Черненко Наталія Миколаївна

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри освітнього менеджменту
та публічного управління

Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет
імені К.Д. Ушинського», Одеса, Україна
E-mail: chernenkonatali@pdp.u.edu.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2288-8824>

Бринза Ірина В'ячеславівна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри загальної та диференціальної психології

Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет
імені К.Д. Ушинського», Одеса, Україна
E-mail: Brynza.IV@pdp.u.edu.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7159-6639>

Ручкіна Маріанна Миколаївна

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри освітнього менеджменту
та публічного управління

Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет
імені К.Д. Ушинського», Одеса, Україна
E-mail: Ruchkina.MM@pdp.u.edu.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7170-4078>

Особистісна готовність внутрішньо переміщених осіб до професійних змін

У статті подано результати емпіричного дослідження, спрямовані на виявлення та вивчення чинників, що впливають на особистісну готовність внутрішньо переміщених осіб до професійних змін.

Здійснено теоретичний аналіз досліджень відомих науковців із проблеми особистісної готовності до професійної діяльності в умовах змін, який сприяв уточненню та обґрунтуванню феноменології понять. Особистісну готовність до професійних змін тлумачимо як властивість особистості, яка розкривається у спроможності усвідомлювати потреби у змінах та управляти ними в конструюванні свого майбутнього професійного життя.

Розроблено авторський варіант анкети, що сприяє визначенню чинників, які впливають на ефективність особистісної готовності до професійних змін внутрішньо переміщених осіб.

Встановлено низку чинників, що гальмують процес особистісних змін до професійного розвитку: сімейні обставини (догляд за дітьми, батьками похилого віку тощо), соціальна та медична захищеність (низька заробітна платня, передпенсійний вік, стан здоров'я, відсутність певних документів, зокрема щодо пільг тощо), професійна компетентність (недостатньо досвіду роботи за фахом, низький самоменеджмент тощо), мовна компетентність (комунікаційні бар'єри, недостатній рівень володіння українською/англійською мовами тощо), психологічний супровід та консультування (відсутність мотивації, резильєнтність, демотивація та відсутність перспектив, наявність внутрішніх міжособистісних конфліктів тощо), фасилітація (психологічна, юридична та підприємницька допомога), цифрова компетентність (недостатній рівень володіння сучасними інформаційними технологіями, низький рівень комп'ютерної грамотності тощо).

Ключові слова: особистісна готовність, зміни, професійні зміни, внутрішньо переміщені особи, особистісна готовність до професійних змін.

Вступ. В умовах соціально-політичних, соціально-економічних змін та нових освітніх парадигм професіоналізація і професійна діяльність населення в Україні суттєво ускладнюється. Ситуація воєнного стану зумовила низку змін, що торкнулися майже кожного громадянина, зокрема втрату свого житла, робочого місця, професії, можливостей кар'єрного зростання, зміну організації професійної діяльності (переважно дистанційна форма роботи), появу нового соціального статусу – внутрішньо переміщена особа (ВПО), втрату звичних і сприятливих умов життєдіяльності. Усі ці чинники впливають не тільки на психічний і психологічний стан внутрішньо переміщеної особи, що зумовлює переживання стресу, кризи, фрустрації, депресії, апатії, емоційної напруженості, немотивованої агресії тощо, а й відбиваються на подальшому професійному розвитку особистості. Постає питання вивчення проблеми готовності/неготовності внутрішньо переміщених осіб до зазначених змін, зокрема професійних.

Варто зазначити, що питання готовності до змін активно вивчається у працях науковців різних галузей, серед яких: С. Бойчук, О. Бондаренко, І. Бринза, М. Будіянський, Ж. Вірна, Л. Долинська, О. Жук, О. Іванашко, Л. Кандибович, Л. Карамушка, Н. Кузьміна, О. Скрипченко, Л. Супрун, І. Чечко та інші.

Мета та завдання дослідження. Мета дослідження полягає у визначенні чинників, що впливають на особистісну готовність внутрішньо переміщених осіб до професійних змін.

Задля досягнення мети вважаємо за доцільне розв'язання таких завдань:

- 1) теоретично обґрунтувати особистісну готовність ВПО до професійних змін;
- 2) визначити чинники, що заважають професійним змінам ВПО;
- 3) ідентифікувати труднощі, з якими зіштовхнулися ВПО протягом останніх двох років.

Матеріали і методи дослідження. У дослідженні використано такі теоретичні методи: аналіз, узагальнення та систематизацію наукової літератури з метою уточнення особливостей професійних змін. Використано анкетування як метод емпіричного дослідження для вивчення особистісної готовності внутрішньо переміщених осіб до професійних змін, визначення чинників, що заважають професійним змінам, ідентифікації труднощів, з якими зіштовхнулися ВПО протягом останніх двох років.

Результати дослідження. Узагальнення наукових поглядів учених дає можливість констатувати, що поняття «готовність до змін» розглядається різними авторами залежно від контексту характеристик особистості та її діяльності. Найбільш вдалим для розуміння суті та структури зазначеного явища вважаємо пояснення вчених, яким вдалося систематизувати параметри готовності до змін на особистісному, груповому та системному (організаційному) рівнях. Частіше готовність до зміни розуміють як складний комплексний конструкт, що виникає на певному етапі психологічного процесу змін. З позиції інтегративного процесу готовність до зміни є категорією суб'єктивної психологічної реальності, що являє активацію ресурсної, мотиваційної, енергетичної сфер психіки. Вона не є продуктом вольових зусиль, механізмом поведінкових патернів. Саме несформована особистісна готовність (її відсутність) робить вольову пошукову поведінку неефективною, викликає внутрішній опір змінам, видає невірні помилкові стратегії та поведінкові патерни. Навпаки, сформована або активна особистісна готовність розширює поведінкові патерни, розширює спектр рішень, шляхів досягнення, збагачує мотиваційну сферу (Бринза, Будіянський, 2016).

У запропонованому контексті проблеми вважаємо за доцільне зосередити увагу на дослідженні феномену готовності до змін. Аналіз наукової літератури дає можливість стверджувати, що сприйняття змін у професійній діяльності будь-якої особистості залежатиме від того, як сприймаються та усвідомлюються зміни в особистому житті. Важливою складовою частиною особистісної готовності до змін є толерантність до невизначеності (ставлення людини, здатної знайти оптимальне рішення, до непередбачуваних ситуацій), коли невідомі усі особливості та наслідки. О. Мітрошкіна феномен «готовність до змін» розглядає як ключову характеристику особистості у період запровадження інновацій у професійну діяльність (Мітрошкіна, 2018: 53). Учена зосередила увагу на тому, що висококваліфікований професіонал уміє підлаштуватися до змін, сприймати їх, особливо якщо він працює із людьми в стресових ситуаціях. Поняття «готовність до змін» є проактивною позитивною установкою, яка має можливість трансформуватися та прагнути підтримувати зміни й успішність будь-якої ініціативи (Vakola, 2013: 97).

Слід зазначити, що готовність до змін визначається, зокрема, психологічним станом людини, її сприйманням змін та бажанням ефективно реагувати на них, що безпосередньо впливає на розвиток професійної діяльності особистості. Л. Карамушка значну увагу приділяє вивченню психологічного стану основ управління змінами й організаційним розвитком. Учена визначає такі компоненти психологічної готовності до змін: мотиваційний, когнітивний, операційний, особистісний. Також науковиця дослідила та визначила типи структур психологічної готовності до управління змінами в організації, серед яких: «вмотивований», «ригідний», «невизначений», «гнучкий», «підприємливий», «гармонійний» (Карамушка, Москальов, 2011: 156).

Готовність до змін є обов'язковою характеристикою особистості у мінливому сьогоденні, що не тільки демонструє особисту готовність людини до змін, а і визначає її здібності рости розумово, розкривати свої

можливості для досягнення успіху у професійній діяльності. З. Кісіль наголошує на тому, що поєднання здібностей людини забезпечуватиме успішне виконання професійної діяльності. Дослідниця визначила низку чинників, які впливають на ефективність професійного розвитку в умовах змін та невизначеності, серед яких є соціально-професійні, індивідуальні, регулятивні (Кісіль, 2017: 13).

Зауважимо, що готовність до змін безпосередньо пов'язана з особистісною готовністю внутрішньо переміщених осіб до професійної діяльності. Провідною складовою частиною готовності до професійної діяльності є особистісна готовність, яка тлумачиться вченими як комплексне психологічне явище, як сплав функціональних, операційних та суто особистісних компонентів, що забезпечують можливість ефективно здійснювати професійну діяльність.

Різні аспекти компонентів особистісної готовності до професійної діяльності вивчаються такими вченими, як Л. Котляр, В. Кузнецов, С. Максименко, В. Моляко, М. Паламарчук, І. Слободянюк, С. Ступницька, Ш. Штейнмець та ін.

Підсумовуючи здобутки провідних вчених, під особистісною готовністю до професійних змін будемо розуміти властивість особистості, яка розкривається у спроможності усвідомлювати потреби у змінах та управляти ними в конструюванні свого майбутнього професійного життя.

Отже, актуальним на сьогодні залишається питання особистісної готовності внутрішньо переміщених осіб до професійних змін. Це питання продиктоване не тільки теоретичними міркуваннями (доцільністю подальшого вивчення феномену особистісної готовності до професійних змін), а і практичними завданнями, що пов'язані з визначенням чинників, які впливають на ці зміни у внутрішньо переміщених осіб у контексті їх професіоналізації та розробки програми допомоги у працевлаштуванні, підвищенні кваліфікації, перекваліфікації, навчанні тощо.

В опитуванні взяло участь 270 внутрішньо переміщених осіб віком від 22 до 59 років, зокрема 56 чоловіків і 214 жінок.

Опитування проводилося за авторською анкетною, яка містила два блоки запитань. Перший блок торкався самопрезентації внутрішньо переміщених осіб (вік, стать, контакти), другий блок передбачав 10 запитань, що розкривали чинники, які допомагають або перешкоджають особистості у процесі професійних змін (Які уміння та навички у Вас є? Яких знань, умінь та навичок Вам не вистачає, щоб отримати бажану роботу? Чи готові Ви до професійного навчання (зміни професії)? Чи згодні Ви змінити місце проживання задля працевлаштування? Зазначте фактори, які перешкоджають Вашому працевлаштуванню).

За результатами опитування проведено якісний аналіз, результати якого представлено наочно на рис. 1–6 у вигляді діаграм.

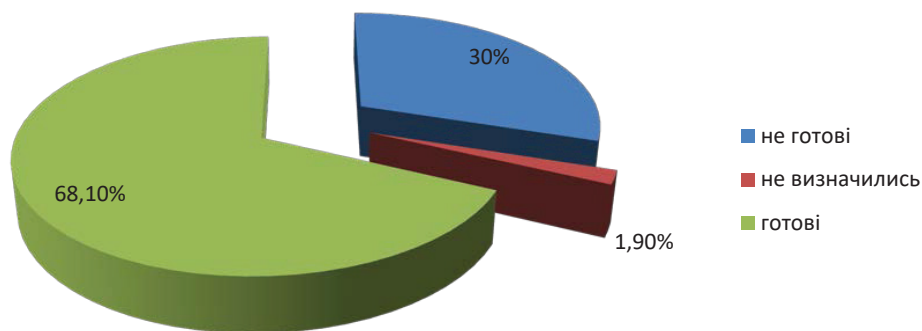


Рис. 1. Готовність ВПО до професійних змін

Отримані результати засвідчують, що більшість (68,1%) респондентів готова до професійних змін, 1,9% – не визначились, а 30% – не готові до змін. Такі результати можуть бути спричинені віковими особливостями респондентів, їх психологічним станом, адаптацією до нових умов життя тощо.

Визначено, що 54,2% опитаних ВПО власну справу розглядають як альтернативу пошуку роботи, проте їм складно визначитись із напрямом діяльності, 4,8% – у роздумах, 41% – не розглядають такого варіанту.

Варто зазначити, що понад дві третини (73,7%) опитаних ВПО мають наміри працевлаштуватись в регіоні, де знаходяться зараз, після завершення воєнного стану в Україні. Не готові до працевлаштування 21,5% опитаних, і лише 4,8% не можуть надати відповідь. Водночас отримані результати підтверджують неготовність респондентів змінити місце проживання задля працевлаштування, оскільки таку відповідь надали 65,2% опитаних. Лише третина (32,9%) ВПО готові до будь-яких змін, включаючи зміну місця проживання задля працевлаштування.

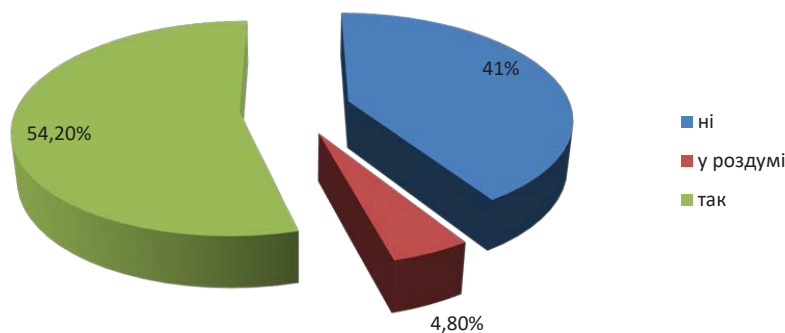


Рис. 2. Розгляд власної справи як альтернативи пошуку роботи

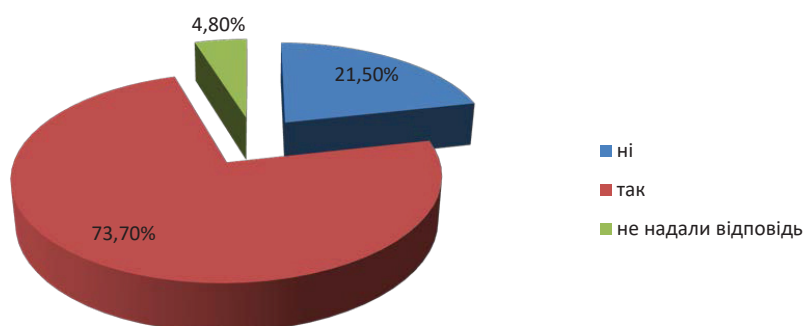


Рис. 3. Готовність до працевлаштування у регіоні після завершення воєнного стану в Україні

Серед чинників, що перешкоджають працевлаштуванню ВПО, визначено такі: догляд за дітьми та батьками похилого віку (18,1%), передпенсійний вік та стан здоров'я (18,5%), недостатній рівень володіння українською/англійською мовами (10,4%), запропонована заробітна плата недостатня, переважно мінімальна (2,2%), введений військовий стан у країні (3,3%). 1,1% респондентів ВПО констатували відсутність документів для працевлаштування, порушену комунікацію, несприятливий графік роботи, страх змін. 1,8% респондентів зазначили неволодіння спеціальними програмами (комп'ютерні, бухгалтерські тощо), наголосили на небажанні щось змінювати, демотивації, що зумовлена відсутністю постійного місця роботи, житла (2,9%). І лише розчарування, невпевненість у своїх можливостях зазначили 0,7% опитаних, недостатньо інформації від центрів зайнятості та власну ліню – по 0,4% ВПО, що дає нам підстави стверджувати про систематичну роботу фахівців регіональних та міських центрів зайнятості.



Рис. 4. Потреба у фасилітації та отриманні допомоги

Аналіз результатів опитування дає можливість з'ясувати, що ВПО потребують фасилітації та допомоги у таких питаннях: 31% – у вирішенні внутрішніх міжособистісних конфліктів, 24,4% – в управлінні власним часом, 23,9% – в оформленні документів щодо пільг, вступу тощо, 18,6% – у розробці власного стартапу, 16,2% – у самоорганізації, 14,8% – у психологічній і 12,9% – у юридичній допомозі, 8,5% – в організації безкоштовних курсів вивчення української та англійської мов.



Рис. 5. Труднощі, з якими зіштовхнулися ВПО протягом останніх двох років

Серед труднощів, що виникали у респондентів протягом останніх двох років, визначено: відсутність мотивації (16,6%), низьку стресостійкість (9,3%), демотивацію та відсутність перспектив (19,6%), проблеми з самореалізацією (10%), комунікаційні бар'єри (7,7%), низький рівень володіння українською мовою (9,6%), недостатній рівень володіння сучасними інформаційними технологіями (27,4%), власний варіант зазначили 4,8% ВПО.

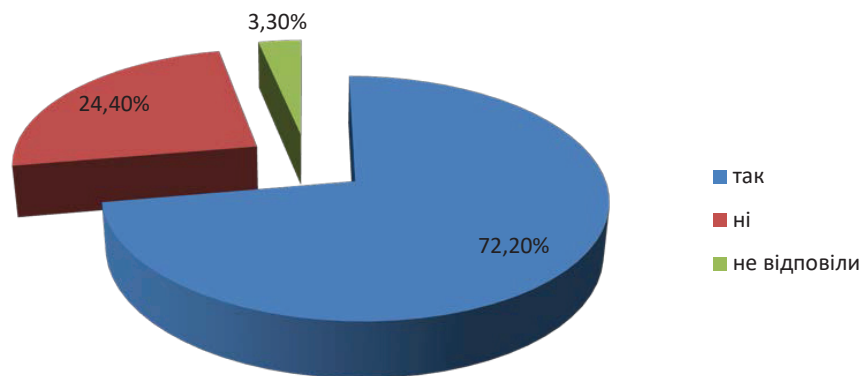


Рис. 6. Готовність брати участь в освітніх проєктах

Отримані результати засвідчують, що більшість респондентів (72,2% ВПО) готова до особистісних і професійних змін, оскільки особи констатували бажання брати участь в освітніх проєктах (навчання, підвищення кваліфікації). 24,3% респондентів не готові до професійних змін, 3,3% не можуть визначитись.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що результати проведеного дослідження підтверджують, що більшість опитаних ВПО готова до професійних змін, до навчання та участі у різних освітніх проєктах. Вони бажають працевлаштуватись, маючи певні проблеми, труднощі, проте не готові до змін місця проживання, переїзду до іншого регіону.

Визначено чинники, що впливають на особистісну готовність внутрішньо переміщених осіб до професійних змін, а саме: сімейні обставини (догляд за дітьми, батьками похилого віку тощо), соціальну та медичну захищеність (низька заробітна платня, передпенсійний вік, стан здоров'я, відсутність певних документів, зокрема щодо пільг тощо), професійну компетентність (недостатньо досвіду роботи за фахом, низький самоменеджмент тощо), мовну компетентність (комунікаційні бар'єри, недостатній рівень володіння українською/англійською мовами тощо), психологічний супровід та консультування (відсутність мотивації, резильєнтність, демотивацію та відсутність перспектив, наявність внутрішніх

міжособистісних конфліктів тощо), фасилітацію (психологічна, юридична та підприємницька допомога), цифрову компетентність (недостатній рівень володіння сучасними інформаційними технологіями, низький рівень комп'ютерної грамотності тощо).

Вважаємо за необхідне розробити програму заходів, що передбачатиме серію професійних та психологічних курсів, які б сприяли особистісній готовності ВПО до професійних змін, отриманню необхідної теоретичної та практичної підтримки з метою подальшого працевлаштування.

Література

Бринза І.В., Будіянський М.Ф. Готовність до змін як ресурс подолання психологічної кризи. *Наука і освіта* : науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України. 2016. № 11 / СХХХХІХ. С. 21–28.

Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Київ – Львів : Сполом, 2011. 216 с.

Кісіль З.Р. До питання професійної підготовки працівників правоохоронних органів у сучасних умовах : міжнародний досвід. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологія»*. 2017. № 1. С. 12–24.

Котляр Л.І. Особистісна готовність до змін та прокрастинація державних службовців у процесі управлінської діяльності. *Право та державне управління*. 2020. С. 222–226. <https://doi.org/10.32840/rdu.2020.4.31>.

Мітрошкіна О.В. Специфіка психологічної готовності до змін та особистісної компетентності у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Психологічний часопис*. 2018. № 9 (19). С. 53–67. <https://doi.org/10.31108/1.2018.9.19>.

Слободянюк І.А. Сучасні підходи до формування професійних навичок практичних психологів та соціальних педагогів в системі вищої освіти. *Вища освіта України у контексті інтеграції до Європейського освітнього простору: моніторинг якості освіти*. 2007. Дод. III, Т. 5. С. 394–400.

Vakola M. Multilevel readiness to organizational change: A conceptual approach. *Journal of Change Management*. 2013. № 13 (1). P. 96–109. <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.768436>.

The personal readiness of internally displaced individuals for professional changes

Chernenko Nataliia

*Doctor of Sciences (in Pedagogy), Professor,
Professor of the Department of Educational Management and Public Administration
State Institution “South Ukrainian National Pedagogical University
named after K.D. Ushynsky”, Odesa, Ukraine*

Brynza Iryna

*PhD in Psychology (Candidate of Psychological Sciences), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Educational of General and Differential Psychology
State Institution “South Ukrainian National Pedagogical University
named after K.D. Ushynsky”, Odesa, Ukraine*

Ruchkina Marianna

*PhD in Pedagogy (Candidate of Pedagogical Sciences), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Educational
Management and Public Administration
State Institution “South Ukrainian National Pedagogical University
named after K.D. Ushynsky”, Odesa, Ukraine*

The article presents the results of an empirical study that aims to identify and analyze the factors that affect the personal readiness of individuals who have been internally displaced for professional changes.

The theoretical analysis of studies by well-known scientists on the problem of personal readiness for professional activity in changing conditions, which contributed to the clarification and justification of the phenomenology of concepts, is being carried out. Personal readiness for professional change is interpreted as a property of the individual, which is revealed in the ability to recognize the needs for change and manage them in designing their future professional life.

The author's version of the questionnaire was developed, which contributed to the identification of factors that affect the effectiveness of personal readiness for professional changes among internally displaced persons.

A number of factors inhibiting the process of personal changes to professional development have been identified: family circumstances (care for children, elderly parents, etc.), social and medical security (low salary, pre-retirement age, state of health, lack of certain documents, in particular regarding benefits, etc.), professional competence (insufficient experience in the specialty, low self-management, etc.), language competence (communication barriers, lack of proficiency in Ukrainian/English, etc.) psychological support and counseling (lack of motivation, resiliency, demotivation and lack of prospects, the presence of internal interpersonal conflicts, etc.) facilitation (psychological, legal and entrepreneurial assistance), digital competence (insufficient level of knowledge of modern information technologies, low level of computer literacy, etc.).

Keywords: personal readiness, changes, professional changes, internally displaced persons, personal readiness for professional changes.

References

Brynza, I.V., & Budiyan's'kyi, M.F. (2016). Hotovnist' do zmin yak resurs podolannya psykholohichnoyi kryzy [Readiness for change as a resource for overcoming a psychological crisis]. *Naukovo-praktychnyy zhurnal "Nauka i osvita" Pivdennoho naukovoho tsentru APN Ukrayiny – Scientific and practical journal "Science and Education" of the Southern Scientific Center of the National Academy of Sciences of Ukraine*. Vol. №11, CXXXXIKH, pp. 21-28 [in Ukrainian].

Karamushka, L.M., & Moskal'ov, M.V. (2011). *Psykholohiya pidhotovky maybutnikh menedzheriv do upravlinnya zminamy v orhanizatsiyi [Psychology of training future managers to manage changes in the organization]*. Kyiv – Lviv : Spolom [in Ukrainian].

Kisil, Z.R. (2017). Do pytannya profesiynoyi pidhotovky pratsivnykiv pravookhoronnykh orhaniv u suchasnykh umovakh : mizhnarodnyy dosvid [On the issue of professional training of law enforcement officers in modern conditions: international experience]. *Naukovyy visnyk L'vivs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya psykholohichna – Scientific Bulletin of the Lviv State University of Internal Affairs. The series is psychological*. Vols. 1. pp. 12–24 [in Ukrainian].

Kotlyar, L.I. (2020). Osobystisna hotovnist' do zmin ta prokrastynatsiya derzhavnykh sluzhbovtziv u protsesi upravlin's'koyi diyal'nosti [Personal readiness for changes and procrastination of civil servants in the process of managerial activity]. *Pravo ta derzhavne upravlinnya – Law and public administration*. pp. 222–226. <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.4.31> [in Ukrainian].

Mitroshkina, O.V. (2018). Spetsyfika psykholohichnoyi hotovnosti do zmin ta osobystisnoyi kompetentnosti u pratsivnykiv Derzhavnoyi kryminal'no-vykonavchoyi sluzhby Ukrayiny [The specifics of psychological readiness for changes and personal competence among employees of the State Criminal Enforcement Service of Ukraine – *Psykholohichnyy chasopys*. Vol. 9 (19). pp. 53–67. <https://doi.org/10.31108/1.2018.9.19> [in Ukrainian].

Slobodyanyuk, I.A. (2007). Suchasni pidkhody do formuvannya profesiynykh navychok praktychnykh psykholohiv ta sotsial'nykh pedahohiv v systemi vyshchoyi osvity. Vyshcha osvita Ukrayiny. [Modern approaches to the formation of professional skills of practical psychologists and social pedagogues in the system of higher education. Higher education of Ukraine]. *Vyshcha osvita Ukrayiny u konteksti intehratsiyi do Yevropeys'koho osvith'noho prostoru : monitorynh yakosti osvity – Higher education of Ukraine in the context of integration into the European educational space: monitoring the quality of education*. Issue III, Vols. 5. pp. 394–400 [in Ukrainian].

Vakola, M. (2013). Multilevel readiness to organizational change: A conceptual approach. *Journal of Change Management*. 13 (1). P. 96–109. <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.768436>

Accepted: June 20, 2024