

## ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ОПЕРАТИВНО- РОЗШУКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ

**Туз О. С.** Психолого-організаційна технологія підготовки керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами. У статті охарактеризовано психолого-організаційну технологію підвищення рівня психологічної готовності керівників оперативно-розшукових органів Державної прикордонної служби України до управління організаційними змінами. Визначено структуру, мету та основні завдання технології, форми та методи за допомогою яких було реалізовано її діагностичний, інформаційно-смісловий та корекційно-розвивальний компоненти. Наведено результати експериментальної перевірки ефективності зазначеного технологічного інструмента підвищення рівня психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами. Запропоновано практичні рекомендації з організації управління організаційними змінами у оперативно-розшукових органах.

**Ключові слова:** психологічна готовність, організаційні зміни, психолого-організаційна технологія, інформаційно-смісловий компонент, діагностичний компонент, корекційно-розвивальний компонент, експериментальна перевірка.

**Туз О. С.** Психолого-организационная технология подготовки руководителей оперативно-розыскных подразделений к управлению организационными изменениями. В статье охарактеризована психолого-организационная технология повышения уровня психологической готовности руководителей оперативно-розыскных органов Государственной пограничной службы Украины к управлению организационными изменениями. Определена структура, цели и основные задачи технологии, формы и методы с помощью которых было реализовано ее диагностический, информационно-смысловой и коррекционно-развивающий компоненты. Приведены результаты экспериментальной проверки эффективности указанного технологического инструмента повышения уровня психологической готовности руководителей оперативно-розыскных подразделений к управлению организационными изменениями. Предложены практические рекомендации по организации управления организационными изменениями в оперативно-розыскных органах.

**Ключевые слова:** психологическая готовность, организационные изменения, психолого-организационная технология, информационно-смысловой компонент, диагностический компонент, коррекционно-развивающий компонент, экспериментальная проверка.

**Постановка проблеми.** Окремі аспекти підготовки керівних кадрів прикордонного відомства до діяльності в умовах активного розвитку організації досліджувалися Д. В. Іщенком, О. А. Матеюком, В. О. Назаренком, Б. М. Олексієнком, О. Д. Сафіним, А. С. Сіцинським. Більш повно різні аспекти психології управління організаційними змінами відображено в працях зарубіжних (Р. Дафт, Л. Джуелл, М. Коултер, М. Мескон, Дж. В. Ньюстром, С. П. Роббінс, Д. і С. Шульц та ін.), російських (Г. М. Андрєєва, О. Л. Журавльов, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер та ін.) та вітчизняних (Л. М. Карамушка, М. В. Москальов, Л. Е. Орбан-Лембрик, В. А. Семиченко, О. А. Філь, Ф. І. Хміль та ін.) дослідників. Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема психологічної підготовки керівників опе-

ративно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами у Державній прикордонній службі України спеціально не вивчалася. Водночас, науковці підкреслюють, що психологічна готовність керівників до організаційних змін та управління ними, є важливою складовою їх професійної кваліфікації і суттєво впливає на ефективність управлінської діяльності. Потреба у забезпеченні ефективного реформування та розвитку оперативно-розшукової діяльності прикордонного відомства виводить пошук шляхів підвищення психологічної готовності керівників до управління змінами на рівень важливого практичного завдання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема визначення сутності організаційних змін має міждисциплінарний характер і цікавить багатьох вітчизняних дослідників протягом кількох останніх десятиліть [1-3]. Західними вченими зроблено значний теоретичний і прикладний доробок, який розкриває сутність та завдання організаційного розвитку і організаційних змін [4-6], чинники, що впливають на ефективність їх виконання [7-9], різні форми надання психологічної допомоги керівникам організацій, які реалізують зміни [10-12] та ін. Що стосується особливостей організаційних змін у вітчизняних організаціях, то слід зазначити, що ця проблема почала досліджуватися лише останніми роками [13-15]. Окремі аспекти організаційного розвитку знайшли відображення у працях вітчизняних науковців, зокрема, у контексті можливостей застосування зарубіжних моделей організаційного розвитку до практики діяльності вітчизняних організацій [16], створення умов для забезпечення організаційного розвитку і змін в освітній організації, виокремлення завдання розвитку конкурентоздатності освітніх організацій як важливого чинника і, разом із тим, в якості результату організаційного розвитку та ін.

**Метою статті** є опис психолого-організаційної технології підвищення рівня психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів (ОРП) до управління організаційними змінами і аналіз результатів експериментальної перевірки її ефективності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Для підвищення рівня психологічної готовності керівників оперативно-розшукових органів (ОРП) до управління організаційними змінами було розроблено відповідну психолого-організаційну технологію. За основу технології було орано підхід Л. М. Карамушки, яка розглядає психолого-організаційну технологію як систему «...видів та форм діяльності організаційних психологів, спрямованих на вирішення певних психологічних проблем, пов'язаних як з діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням менеджерів і персоналу організації...» [17, с.57].

Зміст психолого-організаційної технології було визначено на основі моделі психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами. Модель психологічної готовності керівника ОРП до управління організаційними змінами містить когнітивний, мотиваційний, діяльнісний, особистісний та регулятивний компоненти. Задум, який було реалізовано у психолого-організаційній технології, полягав у підвищенні рівня психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами шляхом розвитку їх структурних компонентів.

Мета психолого-організаційної технології «Психологічна підготовка керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційни-

ми змінами в оперативно-розшукових органах» полягала у підвищенні рівня психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами у підпорядкованих підрозділах.

Основними завданнями технології були:

- підвищення рівня підготовки керівників з теорії організації та управління, напрямів розвитку прикордонних відомств розвинених країн, умінь та навичок управління, інформованості про поточні організаційні зміни у прикордонному відомстві;
- підвищення рівня задоволеності керівника від активної участі у проведенні організаційних змін у прикордонному відомстві, його мотивації до управління змінами, зняття психологічних бар'єрів та формування позитивного ставлення до організаційних змін;
- підвищення рівня самоконтролю і самооцінки керівником результатів власної управлінської діяльності в умовах організаційних змін;
- підвищення рівня саморегуляції психічних станів керівника в процесі управління організаційними змінами.

Для активізації пізнавальної діяльності учасників було використано різноманітні інтерактивні техніки. Інтерактивні техніки у процесі впровадження інформаційно-пізнавального компонента технології:

- дають можливість осмислити зміст та значення тих чи інших психолого-управлінських феноменів та їх роль в діяльності організації;
- сприяють аналізу сутності основних понять організаційної психології, окремих характеристик цих понять;
- орієнтують на усвідомлення сучасних підходів до діяльності й розвитку організації та ін.

**Інформаційно-смісловий компонент технології** реалізовувався під час чотирьох лекційних та чотирьох семінарських занять. Їх метою був розвиток когнітивного компоненту психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами шляхом поглиблення знань, удосконалення управлінських умінь та навичок, розширення наявних уявлень про зміст, завдання та напрями реформування Державної прикордонної служби України і оперативно-розшукових органів. Було прочитано лекції за такими темами: «Основи теорії організації»; «Основи теорії управління у соціальних організаціях»; «Організаційні зміни: необхідність, сутність, реалізація»; «Організаційні зміни та перспективи розвитку Державної прикордонної служби України».

**Діагностико-інтерпретаційний компонент технології** під час діагностики психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами, яка тривала 4 години.

**Корекційно-розвивальний компонент технології** складався з системи тренінгових занять, спрямованих на розвиток компонентів психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами. Тренінгові вправи було побудовано на авторських напрацюваннях та з використанням вже відомих технік групової роботи.

Ефективність психолого-організаційної технології «Психологічна підготовка керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах» було перевірено експериментально, під час формувального експерименту. Формувальний експеримент складався з трьох етапів: підготовчого етапу, етапу реалізації, підсу-

мкового етапу. На підготовчому етапі було проведено перший діагностичний зріз за результатами якого було сформовано експериментальну (ЕГ) та контрольну (КГ) групи у складі 28 чоловік кожна. На цьому ж етапі експерименту було вирішено проблему репрезентативного та обґрунтованого вибору методик, забезпечення ідентичності характеристик учасників ЕГ та КГ і налагодження процедури збору інформації.

Для проведення експерименту були використані наступні методики:

- когнітивний компонент досліджувався за допомогою анкетування за модифікованою розробкою М. В. Москальова та авторської розробки з використанням методики «case-study» (аналіз ситуацій);

- мотиваційний компонент досліджувався з використанням тестів Т. Елерса на виявлення мотивації успіху і мотивації уникнення невдач;

- діяльнісний компонент досліджувався за допомогою методики оцінки глобального управлінського потенціалу;

- особистісний компонент досліджувався шляхом використання методик «Самооцінка особистості» у варіанті С. А. Будасси та «Типи спрямованості особистості» В. Смекала та М. Кучери

- регулятивний компонент досліджувався з використанням методики «Стиль саморегуляції поведінки» (ССПМ) В. І. Моросанової та Є. М. Коноз.

Для встановлення тотожності характеристик ЕГ та КГ, за кожною зі шкал обраних для використання в експерименті методик, отримані дані було оброблено за допомогою t-критерію Стьюдента для незв'язаних сукупностей. В результаті до початку формуючого експерименту була встановлена відсутність статистично значущих відмінностей між учасниками ЕГ та КГ за характеристиками, що досліджувалися, тобто на момент початку експерименту всі учасники мали приблизно однакові особистісні характеристики.

На етапі реалізації були проведені заняття передбачені психолого-організаційною технологією «Психологічна підготовка керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах». На підсумковому етапі було проведено другий діагностичний зріз та проаналізовано отримані результати.

Порівняльний аналіз результатів діагностичних зрізів, які проводилися в експериментальній та контрольній групах до та після формування експерименту з визначенням узагальнюючого показника «рівня психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами» дозволив виявити статистично значущі відмінності (за критеріями  $\chi^2$  та G- критерієм). Зокрема, у учасників експериментальної групи після формування експерименту було виявлено статистично значущі відмінності ( $p < 0,01$  та  $p < 0,05$ ) між показниками загального рівня психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами, водночас до проведення формування експерименту таких відмінностей виявлено не було.

Як показано у таблиці 1, у результаті реалізації психолого-організаційної технології в експериментальній групі у значній кількості учасників рівень психологічної готовності до управління організаційними змінами значно виріс. При цьому зазначені зміни мають статистично значущий характер за G-критерієм. Зокрема, у 2 рази зросла кількість керівників ОРП, які продемонстрували високий рівень психологічної готовності до управління організаційними змінами. Зазначений результат свідчить про ефективність розробленої та застосованої нами психолого-організаційної технології.

Таблиця 1

**Показники психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами (у %)**

Рівень психологічної готовності	Експериментальна група		Контрольна група	
	I зріз	II зріз	I зріз	II зріз
Високий	21,43	42,86**	21,43	17,86
Середній	57,14	57,14*	64,29	67,86
Низький	21,43	0,0	14,28	14,28

**Примітка:** \* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,01$ );  
 \*\* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,05$ ).

З результатів, отриманих у контрольній групі, видно, що рівень психологічної готовності до управління організаційними змінами її учасників змінився не суттєво. Дехто з учасників погіршив свої результати. За рахунок цього у контрольній групі зросла кількість керівників ОРП, які показали середній та низький рівень психологічної готовності до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах. Водночас, кількість учасників, які під час першого контрольного зрізу показали високий рівень готовності навпаки знизилася. Результати контрольних зрізів у контрольній групі свідчать, що планові заходи з реалізації організаційних змін, які вживаються керівництвом, характеризуються недостатньою ефективністю і на рівень психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами практично не впливають.

Розглянемо результати контрольних зрізів за окремими компонентами психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах. Аналіз змін у показниках когнітивного компоненту (табл. 2) свідчить про певні відмінності між результатами першого та другого зрізів. Так в експериментальній групі збільшилась кількість керівників ОРП, які показали високий рівень сформованості цього компоненту, а ті керівники ОРП, які показали низький рівень покращили свої результати до середніх показників.

Таблиця 2

**Показники сформованості когнітивного компоненту психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами (у %)**

Рівень сформованості когнітивного компоненту	Експериментальна група		Контрольна група	
	I зріз	II зріз	I зріз	II зріз
Високий	21,43	57,14**	17,86	21,43
Середній	60,71	42,86*	57,14	57,14
Низький	17,86	0,0	26,00	21,43

**Примітка:** \* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,01$ );  
 \*\* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,05$ ).

Щодо контрольної групи, то слід відзначити певне збільшення кількості керівників ОРП з високим рівнем розвитку когнітивного компоненту. Під час індивідуальної бесіди з учасником контрольної групи, який підвищив свій показник, було з'ясовано, що після проведення контрольного зрізу він зацікавився проблемою організаційних змін і самостійно почав вивчати відповідну літературу. Також привертає увагу та обставина, що у контрольній групі статистично значущих змін у рівнях розвитку когнітивного компоненту не відбулося.

Таблиця 3

**Показники сформованості мотиваційного компоненту психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами (у %)**

Рівень сформованості мотиваційного компоненту	Експериментальна група		Контрольна група	
	I зріз	II зріз	I зріз	II зріз
Високий	21,43	42,86*	21,43	17,86
Середній	57,14	57,14*	57,14	53,57
Низький	21,43	0,0	21,43	28,57

**Примітка:** \* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,05$ )

У таблиці 4 наведено результати вимірювання сформованості діяльнісного компонента психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах, результати першого та другого зрізів формульованого експерименту зафіксували статистично значущі зміни ( $p < 0,05$ ), що відбулися в експериментальній групі. Так, збільшилася кількість керівників ОРП, які продемонстрували високий рівень сформованості діяльнісного компонента і зафіксовано лише два учасники, які залишилися на низькому рівні сформованості цього компонента. Водночас, у контрольній групі показники погіршилися за рахунок зменшення кількості керівників з високим та середнім рівнем сформованості діяльнісного компонента.

Як видно з таблиці 3, у якій викладено показники сформованості мотиваційного компонента психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах, результати першого та другого зрізів формульованого експерименту зафіксували статистично значущі зміни ( $p < 0,05$ ), що відбулися у групі учасників, які брали участь у заходах з реалізації програми психолого-організаційної технології. Зокрема, збільшилася кількість керівників ОРП, які продемонстрували високий рівень сформованості мотиваційного компонента і не зафіксовано учасників, які мали низький рівень сформованості цього компонента. Водночас, у контрольній групі показники погіршилися за рахунок зменшення кількості керівників з високим та середнім рівнем сформованості мотиваційного компонента.

Таблиця 4

**Показники сформованості діяльнісного компоненту психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами (у %)**

Рівень сформованості діяльнісного компоненту	Експериментальна група		Контрольна група	
	I зріз	II зріз	I зріз	II зріз
Високий	21,43	35,71*	21,43	17,86
Середній	57,14	57,14*	57,14	53,57
Низький	21,43	7,14	21,43	28,57

**Примітка:** \* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,05$ )

Зміни у показниках особистісного компоненту (табл. 5) свідчать про певні відмінності між результатами першого та другого зрізів. Так в експериментальній групі збільшилась кількість керівників ОРП з високим рівнем розвиненості особистісного компоненту, при цьому керівники ОРП, які показали низький рівень на першому зрізі свої результати поліпшили до показників середнього рівня.

Таблиця 5

**Показники сформованості особистісного компоненту психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами (у %)**

Рівень сформованості особистісного компоненту	Експериментальна група		Контрольна група	
	I зріз	II зріз	I зріз	II зріз
Високий	21,43	57,14**	17,86	21,43
Середній	60,71	42,86*	57,14	57,14
Низький	17,86	0,0	26,00	21,43

**Примітка:** \* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,01$ )

\*\* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,05$ ).

У контрольній групі дещо збільшилася кількість керівників ОРП з високим рівнем розвитку якостей, що було діагностовано, але незначно, нижче рівня статистичної значущості.

Результати вимірювання сформованості регулятивного компоненту психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами наведені у таблиці 6.

**Показники сформованості регулятивного компоненту психологічної  
готовності керівників ОРП до управління  
організаційними змінами (у %)**

Рівень психологічної готовності операційно- го компоненту	Експериментальна група		Контрольна група	
	I зріз	II зріз	I зріз	II зріз
Високий	17,86	35,71*	21,43	17,86
Середній	60,71	60,71**	42,86	39,29
Низький	21,43	3,57	35,71	42,86

**Примітка:** \* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,01$ );  
\*\* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,05$ )

Аналіз зазначених показників свідчить про суттєві позитивні зміни, що відбулися у керівників, які брали участь у навчанні за програмою реалізації психолого-організаційної технології «Психологічна підготовка керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах» і їх відсутність у керівників з контрольної групи. Так, у експериментальній групі значно зросла кількість керівників, які продемонстрували високий рівень сформованості регулятивного компоненту психологічної готовності до управління організаційними змінами. Як показали розрахунки, зміни, що відбулися, у керівників ОРП після участі у заняттях мають статистично значущий характер. Водночас, в контрольній групі кількість керівників ОРП з високим та середнім рівнем сформованості регулятивного компоненту психологічної готовності до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах зменшилася, а кількість керівників ОРП з низьким рівнем сформованості цього компоненту навпаки зросла. Проте, зміни що відбулися не мають статистично значимого характеру.

В цілому, результати формульованого експерименту підтвердили гіпотезу, яка була висунута на початку експерименту, і довели, що важливою умовою психологічної підготовки керівників ОРП до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах є психологічна підготовка, яка спрямована на реалізацію психологічних умов, що забезпечують розвиток позитивної мотивації керівників ОРП до управління організаційними змінами, оволодіння знаннями, уміннями і навичками щодо управління організаційними змінами, оволодіння методами діагностики основних компонентів психологічної готовності до управління змінами та чинників, які впливають на її становлення, удосконалення особистісних характеристик керівників тощо.

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** Результати експериментальної перевірки дієвості психолого-організаційної технології «Психологічна підготовка керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах» доводять її ефективність. Зазначена психолого-організаційна технологія є необхідним чинником успішної професіоналізації керівників ОРП. Найбільш оптималь-



ним шляхом підвищення рівня психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах є поєднання занять з професійної підготовки, розглянутої психолого-організаційної технології та стимулювання керівників до постійного особистісного та професійного саморозвитку та самовдосконалення.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Мельник О. Г. Організаційні зміни: сутність та види/ О. Г. Мельник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvntu/19\\_3/231\\_Melnyk\\_19\\_3.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvntu/19_3/231_Melnyk_19_3.pdf)
2. Кужда Т. Етапи успішного управління організаційними змінами на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. Кужда // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 2. – С. 66-71. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev\\_2013\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2013_2_12)
3. Толков О. С. Вплив організаційно-професійних чинників на розвиток психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін [Електронний ресурс] / О. С. Толков // Проблеми сучасної психології. – 2013. – Вип. 22. – С. 576-587. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl\\_2013\\_22\\_50](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2013_22_50)
4. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф; при содействии Макдонелля Эдварда Джо; пер. с англ. С. Жильцов. – СПб. : Питер, 1999. – 413 с.
5. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Пейтон Роберт Бодди; под общ. ред. Ю. Н. Каптуревского; пер. с англ. С. Ю. Каптуревский. – СПб. : Питер, 1999. – 809 с.
6. Дак Дж. Д. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 320 с.
7. Карамушка Л. М. Зміст та функції кар'єрних орієнтацій особистості як важливого чинника здійснення професійної кар'єри в процесі особистісних та організаційних змін / Л. М. Карамушка, А. П. Поплавська // Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін: тези IV наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології, 23-24 листоп. 2006 р., м. Київ / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К., 2006. – С. 82-84.
8. Armenakis A. A. Organizational Change Recipients' Beliefs Scale: Development of an Assessment Instrument / A. A. Armenakis, J. B. Bernerth, J. P. Pitts, H. J. Walker // The Journal of applied behavioral science. – 2007. – Vol. 43. – No. 4. – P. 481 – 505.
9. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Пер. с англ. Е. Нектерова; Поб. общ. ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 508 с.
10. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України у 12 томах. – 2009. – Т. 1, Ч. 24. – С. 196-203.
11. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений / Джим Стюарт; [Пер. с англ. А. Смирнов]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 254 с.
12. Калимуллин Д. М., Саакян С. А. Управление персоналом в период организационных изменений [Электронный ресурс] // Д. М. Калимуллин, С. А. Саакян / Основы ЭУП. 2012. №5 (5). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-period-organizatsionnyh-izmeneniy>
13. Москальов М. В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : дис. ... канд. психол. наук / М. В. Москальов. – К., 2009. – 280 с.
14. Новак В. О. Розробка алгоритму подолання опору щодо проведення організаційних змін на підприємстві / В. О. Новак, О. В. Ільєнко, В. І. Наумов // Проблеми системного підходу в економіці. – 2010. – № 2.
15. Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін : тези М наук.-практ. конф. з організаційної та економічної

- психології, 23-24 листопада 2006 р., м. Київ / за наук. ред. Л. М. Карамушки; АПН України, Ін-т психології ім. Костюка. – К. : Наук. світ, 2006. – 136 с.
16. *Бондарчук О. І.* Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін: основні концептуальні підходи [Електронний ресурс] / О. І. Бондарчук // Вісник післядипломної освіти. – 2012. – Вип. 8. – С. 183-188. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo\\_2012\\_8\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2012_8_29)
17. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

#### **REFERENCES TRANSLITERATED**

1. *Melnyk O. H.* Orhanizatsiini zminy: sutnist ta vydy/ O. H. Melnyk [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnlut/19\\_3/231\\_Melnyk\\_19\\_3.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlut/19_3/231_Melnyk_19_3.pdf)
2. *Kuzhda T.* Etapy uspishnoho upravlinnia orhanizatsiinymy zminamy na pidpriemstvi [Elektronnyi resurs] / T. Kuzhda // Halytskyi ekonomichnyi visnyk. – 2013. – № 2. – S. 66-71. – Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev\\_2013\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2013_2_12)
3. *Tolkov O. S.* Vplyv orhanizatsiino-profesiinykh chynnykiv na rozvytok psykholohichnoi hotovnosti personalu vyshchoi shkoly do diialnosti v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin [Elektronnyi resurs] / O. S. Tolkov // Problemy suchasnoi psykholohii. – 2013. – Vyp. 22. – S. 576-587. – Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl\\_2013\\_22\\_50](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2013_22_50)
4. *Ansoff I.* Novaja korporativnaja strategija / I. Ansoff; pri sodejstvii Makdonellja Jedvarda Dzho; per. s angl. S. Zhil'cov. – SPb. : Piter, 1999. – 413 s.
5. *Boddi D.* Osnovy menedzhmenta / D. Pejton Robert Boddi; pod obshh. red. Ju. N. Kapturevskogo; per. s angl. S. Ju. Kapturevskij. – SPb. : Piter, 1999. – 809 s.
6. *Dak Dzh. D.* Monstr peremen. Prichiny uspeha i provala organizacionnykh preobrazovanij. – M.: Al'pina Pabliher, 2003. – 320 s.
7. *Karamushka L. M.* Zmist ta funktsii kariernykh oriantatsii osobystosti yak vazhlyvoho chynnyka zdiisnennia profesiinoi kariery v protsesi osobystisnykh ta orhanizatsiinnykh zmin / L. M. Karamushka, A. P. Poplavska // Psykholohichni osnovy efektyvnoi diialnosti orhanizatsii v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin : tezy IV nauk.-prakt. konf. z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii, 23-24 lystop. 2006 r., m. Kyiv / za nauk. red. L. M. Karamushky. – K., 2006. – S. 82-84.
8. *Armenakis A. A.* Organizational Change Recipients' Beliefs Scale: Development of an Assessment Instrument / A. A. Armenakis, J. B. Bernerth, J. P. Pitts, H. J. Walker // The Journal of applied behavioral science. – 2007. – Vol. 43. – No. 4. – P. 481 – 505.
9. *Holl R. H.* Organizacii: struktury, processy, rezul'taty / Per. s angl. E. Nekterova; Pob. obshh. red. I. V. Andreevoj. – SPb.: Piter, 2001. – 508 s.11.
10. *Karamushka L. M.* Dyzain doslidzhennia ta diahnostychni instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku / L. M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy u 12 tomakh. – 2009. – T. 1, Ch. 24. – S. 196-203.
11. *Stjuart Dzh.* Trening organizacionnykh izmenenij / Dzhim Stjuart; [Per. s angl. A. Smirnov]. – SPb. [i dr.] : Piter, 2001. – 254 s.
12. *Kalimullin D. M., Saakjan S. A.* Upravlenie personalom v period organizacionnykh izmenenij [Jelektronnyj resurs] // D. M. Kalimullin, S. A. Saakjan / Osnovy JeUP. 2012. №5 (5). Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-period-organizatsionnykh-izmeneniy>
13. *Moskalov M. V.* Psykholohichni umovy pidhotovky maibutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii : dys. ... kand. psykhol. nauk / M. V. Moskalov. – K., 2009. – 280 s.
14. *Novak V. O.* Rozrobka alhorytmu podolannia oporu shchodo provedennia orhanizatsiinnykh zmin na pidpriemstvi / V. O. Novak, O. V. Ilienکو, V. I. Naumov // Problemy systemnoho pidkходу v ekonomitsi. – 2010. – № 2.
15. Psykholohichni osnovy efektyvnoi diialnosti orhanizatsii v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin : tezy M nauk.-prakt. konf. z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi

- psykholohii, 23-24 lystopada 2006 r., m. Kyiv / za nauk. red. L. M. Karamushky; APN Ukrainy, In-t psykholohii im. Kostiuka. – K. : Nauk. svit, 2006. – 136 s.
16. *Bondarchuk O. I.* Psykholohichna pidhotovka kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin: osnovni kontseptualni pidkhody [Elektronnyi resurs] / O. I. Bondarchuk // *Visnyk pisliadyplomnoi osvity.* - 2012. - Vyp. 8. - S. 183-188. - Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo\\_2012\\_8\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2012_8_29)
17. *Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity / za nauk. red. L. M. Karamushky.* – K. : Firma «INKOS», 2005. – 366 s.

**Tuz O. S. Psychological and organizational technology of training for the chef departments of task searching forces to the managerial changes authority.** The article describes a psycho-organizing technology of increasing the level of the psychological readiness of the managers of the criminal investigation departments to the managing of organizational changes, it shows the results of an experiment on checking its effectiveness and it gives some practical recommendations. The structure, aims and main purposes of the psycho-organising technology are shown, the forms and methods of the realization of its main structural elements: diagnostical, informative-semantic, corrective-developing are characterized. The semantic content of the course of lectures and seminars is shown as well as different interactive techniques which were worked out and applied in technology. These methods were aimed to increase the knowledge and skills and to develop those qualities of the managers which define their psychological readiness to manage the organizational changes. The results of the experimental checking of the psycho-organizational technology of increasing the level of the psychological readiness of the managers of criminal investigation departments to manage the organizational changes are shown. The managers are also recommended to attract the attention of their subordinates to the necessity of the organizational changes; to provide the staff's support of the certain offers and decisions; to organize the flow and exchange of the information about organizational changes etc.

**Key words:** psychological readiness, organizational changes, psycho-organizational technology, information-semantic component, diagnostic component, corrective-developing component, experimental verification

*Отримано 18. 05.2018*