



Научная статья | Общая психология, психология личности, история психологии

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИЧНОСТИ КАК КОМПОНЕНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ

Н.В. Тихтелева, Е.В. Мензул

Аннотация

Обоснование. В статье раскрывается проблема психологической готовности среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций. В теоретической части статьи обосновывается актуальность проблемы в современных условиях действительности. Подчеркивается необходимость изучения данных явлений. Раскрыты необходимые для понимания психологической готовности положения, что составили основу конкретизации определения «психологической готовности среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций», которая рассматривается как «интегральное образование», «сложное синтетическое образование», состоящее из комплекса разнообразных, связанных между собой элементов.

Целью исследования было изучение взаимосвязи инновационной готовности, её структурных компонентов (эмоционального, мотивационного, когнитивного, личностного и организационного) и индивидуальных характеристик личности.

Методы и методики. В качестве методов психодиагностического исследования применены: опросник инновационной готовности персонала В. В. Пантелеева, Т. П. Кнышева, опросник на определение уровня стрессоустойчивости личности И. А. Усатова, опросник диагностики особенностей самоорганизации А. Д. Ишкова и Н. Г. Милорадова, опросник Киртона, опросник на определение «коммуникативных и организаторских склонностей, КОС» В. В. Синаевского, Б. А. Федорошина опросник рефлексивности Карпова, опросник на определение потребности в достижении Ю.

М. Орлова и В. И. Шкуркина. Результаты исследований подверглись обработке с помощью метода математической статистики. Выборку исследования составили средний медицинский персонал Клиник Самарского государственного медицинского университета в количестве 80 человек.

Результаты. Представлена характеристика структурных компонентов психологической готовности среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций (мотивационный, эмоционально-волевой, когнитивный, и личностный), рассмотрены индивидуально-психологические составляющие личности, такие как потребность в достижении, коммуникативные и организаторские склонности, инноваторский тип мышления, стрессоустойчивость, рефлексивность, самоорганизация, способность к целеполаганию, анализу ситуации, планированию, самоконтролю, коррекции и волевым усилиям. После проведения количественно-качественного анализа результатов исследования, данные обработаны с применением коэффициента ранговой корреляции для выявления прямой связи составляющих психологической готовности и характеристиками личности.

Ключевые слова: психологическая готовность; инновации в здравоохранении; средний медицинский персонал; индивидуально-психологические характеристики

Для цитирования. Тектелева, Н. В., & Мензул, Е. В. (2025). Индивидуально-психологические характеристики личности как компонент психологической готовности среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций. *Russian Journal of Education and Psychology*, 16(3), 541–565. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2025-16-3-745>

Original article | General Psychology, Personality Psychology, History of Psychology

INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PERSONALITY AS A COMPONENT OF PSYCHOLOGICAL READINESS OF NURSING STAFF FOR INNOVATIVE ACTIVITY

N. V. Tekhteleva, E. V. Menzul

Abstract

Background. The article reveals the problem of the psychological readiness of nurses to operate in the context of innovation. The theoretical part of

the article substantiates the relevance of the problem in modern conditions of reality. The need to study these phenomena is emphasized. The provisions necessary for understanding the psychological readiness are disclosed, which formed the basis for concretizing the definition of “psychological readiness of nurses for activities in the context of innovation”, which is considered as “integral education”, “complex synthetic education”, consisting of a complex of diverse, interconnected elements.

Purpose. The goal is to study the relationship of innovative readiness, its structural components (emotional, motivational, cognitive, personal and organizational) and individual characteristics of a person.

Methods and techniques. The methods of psychodiagnostic research, including V.V. Pantelev and T.P. Knysheva questionnaire of innovative readiness of personnel, I.A. Usatov questionnaire for determining the level of stress resistance of the personality, A.D. Ishkov and N.G. Miloradov diagnostic questionnaire for self-organization features, Kirton’s questionnaire, questionnaire for determining “communicative and organizational inclinations, V.V. Sinyavsky and B.A. Fedoroshin Test on communicative and organizational skills, Karpov’s reflexivity questionnaire, Yu.M. Orlov and V. I. Shkurkin questionnaire of achievement needs were used in the current study. The findings of the research were analyzed using the method of mathematical statistics. The search query included 80 members of the nursing staff of the Clinics of Samara State Medical University.

Results. The article investigated the characteristics of the structural components of the psychological readiness of nurses for the work in the context of innovations (motivational, emotional-volitional, cognitive, and personal), as well as individual psychological components of the personality, such as the need for achievement, communicative and organizational skills, innovative thinking, stress tolerance, reflectivity, self-organization, goal-setting skills, abilities for situation analysis, planning, self-control, correction and willpower. After conducting a quantitative and qualitative analysis of the research results, the data were processed using a rank correlation coefficient. This allowed to identify a direct relationship between the components of psychological readiness and personality characteristics.

Keywords: psychological readiness; innovation in healthcare; nursing staff; individual psychological characteristics

For citation. Tekhteleva, N. V., & Menzul, E. V. (2025). Individual psychological characteristics of personality as a component of psychological readiness of nursing staff for innovative activity. *Russian Journal of Education and Psychology*, 16(3), 541–565. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2025-16-3-745>

Введение

Потребность в инновационных решениях в настоящее время достаточно высока, так как именно сегодня системы здравоохранения нуждаются в обеспечении доступных, безопасных и эффективных услуг. Программы по внедрению инноваций нужны в разных сферах здравоохранения – диагностика, лечение и профилактика заболеваний, создание и осуществление системы обучения для медицинских работников и специалистов с высоким уровнем профессионализма, способных участвовать в продвижении инноваций в сфере здравоохранения [7; 9; 13].

Актуальность данного направления исследований дополняется необходимостью разработки механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников с позиции изменения подходов к содержанию деятельности организаций общественной сферы, обеспечению принципов конкурентоспособности и учету интересов потребителей и сотрудников [2].

Для решения указанной проблемы представляет научный интерес позиция Маркевича, ван-Тила и Айджермана, которые пришли к выводу, что для повышения эффективности инновационных медицинских технологий требуется особая модель стандартизации процессов, в том числе в системе управления персоналом [17]. Соглашаясь с данным утверждением, можно предположить, что практическая его реализация лежит в плоскости формирования некоторых гибридных моделей управления, отличающихся от систем управления персоналом в промышленности, но использующих многие их инструменты [16].

С внедрением в медицину новых технологий становится более значимой роль среднего медицинского персонала. Для эффективной интеграции инноваций в процессы диагностики, лечения и профи-

лактики медицинским работникам необходимо не только осваивать новые медицинские и технические знания и овладевать новыми навыками, но и развивать уже имеющиеся [5; 14].

Актуальность рассматриваемого вопроса подтверждается различными научными исследованиями, которые проводились в последние годы отечественными учеными: Н. В. Даниловой [3], Ю. В. Бурдастовой [1], Н. Л. Нестеровой [7], О. Ю. Ширяевым, В. А. Куниным, Е. А. Андреевой, Ю. Н. Комаровой, В. В. Шенцовой [12], а также принятыми на государственном уровне программами развития сестринского дела в Российской Федерации [9].

В публикациях российских ученых представлены результаты, отражающие улучшение доступности медицинских услуг первичного звена, усиление ответственности за здоровье пациентов за счет расширения профессиональных обязанностей медицинских сестёр, включающих выполнение части врачебных функций. Этому способствовало внедрение новых технологий организации медицинской помощи, которые положительным образом повлияли и на динамику обеспеченности организаций сестринскими кадрами, укомплектованности медицинскими сёстрами и др. [15].

Изучению проблемы психологической готовности среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций посвящены многие психологические исследования. В современном мире инновационные медицинские технологии качественно меняют формы, содержание и структуру сестринской практики. Однако, несмотря на создаваемые условия для успешного их внедрения, особенности психологической готовности к профессиональной деятельности в новых условиях вызывают у сотрудников отторжение, неприятие, протест и влекут за собой значительное снижение качества выполняемой работы.

Данное обстоятельство определяет противоречие, выявленное в ходе анализа актуальности и современного состояния изучения поднятой проблемы.

Данное противоречие позволило сформулировать проблему исследования, заключающуюся в выявлении психологических особен-

ностей готовности человека к деятельности в условиях внедрения инноваций.

Гипотеза исследования. Мы предполагаем, что психологическую готовность к деятельности в условиях внедрения инноваций определяет наличие мотивации на достижение успеха, коммуникативных и организаторских склонностей, способности к самоорганизации, психической устойчивости к стрессу, творческого мышления и рефлексивных способностей.

Объект исследования: психологическая готовность среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций.

Предмет исследования: индивидуально-психологические характеристики личности среднего медицинского персонала, определяющие психологическую готовность к деятельности в условиях внедрения инноваций.

Цель исследования – выявить индивидуально-психологические характеристики, определяющие психологическую готовность среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций.

Задачи исследования:

1. Теоретически определить индивидуально-психологические характеристики личности среднего медицинского персонала, влияющие на уровень психологической готовности к деятельности в условиях внедрения инноваций;
2. Эмпирически определить индивидуально-психологические характеристики личности определяющие психологическую готовность среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций;

Материалы и методы

В качестве методов исследования применялись:

1. Теоретические методы (анализ и обобщение литературных источников по проблеме исследования).
2. Психодиагностические методики: «опросник инновационной готовности персонала» (авторы: В. В. Пантелеева, Т. П. Кнышева

(2016)) [8], «определение уровня стрессоустойчивости личности» (автор: И. А. Усатов (2016)) [11], «диагностика особенностей самоорганизации, ДОС» (авторы: А. Д. Ишков, Н. Г. Милорадова (2004)) [4], «индикатор Киртона, КАИ» (автор: М. Kirton (1976)) [2], «коммуникативные и организаторские склонности, КОС» (авторы: В. В. Сивянский, Б. А. Федорошин (1985)) [10], «опросник рефлексивности Карпова» (автор: А. В. Карпов (2003)) [6], «потребность в достижении, ПД» (авторы: Ю. М. Орлов, В. И. Шкуркин (1974, 1984)) [10].

3. Метод математической статистики: корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмена) (программа SPSS Statistics 26.0).

Исследование проводилось на базе Клиник Самарского государственного медицинского университета. В исследовании приняли участие средний медицинский персонал общей численностью 80 человек (72 женщины и 8 мужчин). Возраст респондентов: 25-52 года (18% – 25-30 лет, 32% – 31-36 лет, 26% – 37-45 лет, 24% – 46-52 года).

Результаты и обсуждение

Анализ научной литературы помог нам выделить структурные компоненты психологической готовности среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций (мотивационный, эмоционально-волевой, когнитивный, и личностный), которые легли в основу нашего исследования.

Мотивационный компонент включает потребность успешного выполнения поставленного задания; интерес как к объекту деятельности, так и к способу его осуществления, стремление к успеху; эмоционально-волевой компонент – ответственность, уверенность в своих действиях, умение руководить собой, мобилизация всех сил для решения поставленного задания, умение отвлекаться от помех, преодолевать страх и неуверенность; когнитивный компонент представлен знаниями и пониманием целей, задач, способов инновационной деятельности и методов работы, знаниями об инновационных технологиях и умениями логического построения этапов реализации конструкта инновации на практике; личностный компонент включает способность специалиста к адекватной оценке себя и

рефлексии как личности, профессионала, субъекта лечебного процесса в области инновационной деятельности; стремление к самореализации, творческий потенциал.

На наш взгляд, понимание готовности как целостного образования характеризуется психофизиологической, эмоционально-волевой, когнитивной мобилизацией личности в момент его включения в деятельность определенной направленности. При этом готовность есть свойство личности, которое развивается в результате накопления жизненного опыта, который базируется на формировании позитивного отношения к данной деятельности, осознание мотивов и потребностей в ней, объективизации ее предмета и способов взаимодействия с ним. Эмоциональные, волевые и интеллектуальные характеристики поведения личности в этом случае выступают конкретным выражением готовности на феноменологическом уровне.

В исследовании мы будем исходить из положения: готовность характеризуется как качественный показатель саморегуляции на разных уровнях прохождения процессов, которыми определяется поведение человека: физиологическим (стрессоустойчивость), психическим (мотивация на успех, мышление, личностная готовность), социальным (стили реагирования на изменения).

Для изучения связи между психологической готовностью к деятельности в условиях внедрения инноваций и индивидуально-психологическими характеристиками личности применялся корреляционный анализ (таблица 1).

Таблица 1.

**Корреляционный анализ показателей психологической готовности
и индивидуально-психологических характеристик личности**

	Инноваци- онная го- товность	Эмоци- ональ- ная	Моти- вацион- ная	Ког- нитив- ная	Лич- ност- ная	Орга- низаци- онная
Шкала потребности в достижении	0,249*	0,119	0,053	0,214	0,323**	0,146
Шкала коммуникативных склонностей	0,527**	0,252*	0,326**	0,616**	0,634**	0,197
Шкала организаторских склонностей	0,631**	0,458**	0,481**	0,559**	0,687**	0,296**

Индикатор Киртона	0,209	-0,026	0,145	0,318**	0,321**	0,117
Низкий уровень стрессоустойчивости	-0,490	-0,300**	-0,313	-0,395**	-0,540**	-0,285*
Рефлексивность	0,297**	0,448**	0,325	0,113	0,004	0,270*
Уровень самоорганизации	0,486**	0,337	0,448**	0,395**	0,501**	0,290**
Целеполагание	0,431**	0,306**	0,398**	0,370**	0,480**	0,237*
Анализ ситуации	0,374**	0,257	0,325**	0,375**	0,378**	0,242*
Планирование	0,306**	0,239*	0,270*	0,298**	0,285*	0,272*
Самоконтроль	0,409**	0,306**	0,378**	0,377**	0,406**	0,243*
Коррекция	0,477**	0,305**	0,436**	0,285*	0,494**	0,234*
Волевые усилия	0,500**	0,339**	0,433**	0,464	0,540**	0,274*

* - данные значимы при $p < 0,05$;

** - данные значимы при $p < 0,01$.

Согласно результатам корреляционного анализа, выявлена статистически значимая прямая связь показателей инновационной готовности, диагностируемой по «опроснику инновационной готовности персонала» и показателей:

- шкалы «потребности в достижении» ($r=0,249$; $p<0,05$): люди ставят перед собой амбициозные цели и стремятся их достичь, а организации, ориентированные на инновации, часто устанавливают высокие цели для своих продуктов и услуг, что требует креативного подхода и новых идей;

- шкалы «коммуникативных склонностей» ($r=0,527$; $p<0,01$): поскольку одним из важнейших условий формирования психологической готовности личности к инновационной деятельности является соответствующий уровень сформированности ее структурных компонентов, в том числе коммуникативного, то исходя из результатов корреляции, можно сделать вывод, что для формирования инновационной готовности сотрудников необходимо также формирование коммуникативной компетентности;

- шкалы «организаторских склонностей» ($r=0,631$; $p<0,01$): при организации инновационной деятельности важно учитывать индивидуальные качества участников, в том числе их профессиональный уровень, организаторские навыки и психологическую готовность к новым видам деятельности.

- шкалы «рефлексивность» ($r=0,297$; $p<0,01$): формирование инновационной готовности и способность к рефлексии тесно связаны между собой, поскольку обе концепции играют важную роль в процессе адаптации и развития в быстро меняющемся мире. Рефлексия помогает оценить успешность внедрения инноваций, выявить проблемы и недостатки.

- шкалы «уровень самоорганизации» ($r=0,486$; $p<0,01$): люди с высокой инновационной готовностью часто проявляют инициативу, исследуют новые идеи и активно ищут возможности для улучшения, а способность к самоорганизации позволяет им эффективно планировать свои действия, управлять временем и ресурсами, что способствует реализации этих инициатив.

- шкалы «целеполагание» ($r=0,431$; $p<0,01$): инновационная готовность требует четкого понимания целей и задач, что помогает фокусироваться на необходимых изменениях, а целеполагание включает в себя умение ставить цели и разрабатывать стратегии для их достижения, что является важным аспектом в процессе внедрения инноваций.

- шкалы «анализ ситуации» ($r=0,374$; $p<0,01$): так как инновационная готовность требует от организаций проактивного подхода к планированию, что включает в себя использование аналитических данных для создания эффективных стратегий, то анализ ситуации является основой для стратегического планирования, позволяя организациям предвидеть будущие тенденции и возможности для инноваций.

- шкалы «планирование» ($r=0,306$; $p<0,01$): инновационная готовность подразумевает гибкость в подходах и способность адаптироваться к новым условиям, что делает планы более динамичными и актуальными, а способность к планированию включает в себя разработку различных сценариев и альтернативных подходов, что позволяет быстро реагировать на изменения.

- шкалы «самоконтроль» ($r=0,409$; $p<0,01$): для формирования инновационной готовности необходима способность сохранять спокойствие и сосредоточенность при столкновении с новыми вы-

зовами и рисками, а самоконтроль помогает людям управлять своими эмоциями, что важно в условиях неопределенности и стресса, связанных с инновациями.

- шкалы «коррекция» ($r=0,477$; $p<0,01$): коррекция поведения подразумевает способность адаптироваться к изменениям и новым условиям. Это качество критически важно для инновационной готовности, так как в процессе внедрения новых идей и подходов часто возникают неожиданные ситуации.

- шкалы «волевые усилия» ($r=0,500$; $p<0,01$): инновационная готовность требует от сотрудников стойкости и упорства, чтобы справляться с неудачами и вызовами, которые могут возникнуть при реализации новых идей, а волевые качества помогают людям преодолевать препятствия и сложности, возникающие в процессе внедрения инноваций.

Установлена статистически значимая прямая связь показателей степени выраженности эмоционального компонента в структуре психологической готовности к инновационной деятельности методики «опросник инновационной готовности персонала» и показателей:

- шкалы «коммуникативные склонности» ($r=0,252$; $p<0,05$): эмоциональный компонент инновационной готовности включает в себя готовность воспринимать изменения и новые идеи. Это требует положительного отношения к неопределенности и рискам. Люди, открытые к общению, легче воспринимают предложения и идеи других;

- шкалы «организаторские склонности» ($r=0,458$; $p<0,01$): организаторские склонности сотрудников помогают им формировать четкие планы и стратегии для внедрения изменений, что может уменьшить неопределенность и страх.

- шкалы «уровень стрессоустойчивости» ($r=-0,300$; $p<0,01$). высокая эмоциональная готовность способствует снижению уровня стресса при внедрении изменений, в то время как стрессоустойчивость позволяет сотрудникам эффективно справляться с давлением и неопределенностью, связанными с инновациями.

- шкалы «рефлексивность» ($r=0,448$; $p<0,01$): рефлексивность способствует обучению на основе прошлого опыта. Люди, обла-

дающие рефлексивными навыками, могут анализировать, что способствовало улучшению и на основе этого корректировать свои действия в будущем.

- шкалы «целеполагание» ($r=0,306$; $p<0,01$): четкие и значимые цели способствуют повышению мотивации и положительных эмоций, что в свою очередь усиливает готовность к изменениям и инновациям.

- шкалы «планирование» ($r=0,239$; $P<0,05$): тщательно продуманный план служит источником вдохновения и мотивации. Когда люди видят, как их действия приводят к достижению целей, это вызывает положительные эмоции и желание продолжать работать, экспериментировать и предлагать новые идеи.

- шкалы «самоконтроль» ($r=0,306$; $p<0,01$): способность к самоконтролю существенно влияет на эмоциональный компонент инновационной готовности, способствуя управлению эмоциями, устойчивости к неудачам, долгосрочной мотивации, эффективному взаимодействию в команде и адаптивности к изменениям.

- шкалы «коррекция» ($r=0,305$; $p<0,01$): способность к самокоррекции значительно влияет на эмоциональный компонент инновационной готовности, повышая уверенность, гибкость мышления и устойчивость к неудачам.

- шкалы «волевые усилия» ($r=0,339$; $p<0,01$): волевые усилия влияют на эмоциональный компонент инновационной готовности, способствуя устойчивости, целеустремленности и способности к саморегуляции. Они помогают людям справляться с трудностями, сохранять мотивацию и позитивный настрой, что в конечном итоге ведет к успешному внедрению инноваций.

Установлена статистически значимая прямая связь показателей степени выраженности мотивационного компонента в структуре психологической готовности к инновационной деятельности методики «опросник инновационной готовности персонала» и показателей

- шкалы «коммуникативные склонности» ($r=0,326$; $p<0,01$): коммуникативные склонности способствуют установлению доверительных отношений и эффективному взаимодействию в команде.

Сотрудники, которые умеют хорошо общаться, могут легче объединять усилия для достижения общих целей, что повышает их мотивацию к участию в инновационных проектах.

- шкалы «организаторские склонности» ($r=0,481$; $p<0,01$): люди с высокими организаторскими склонностями способны эффективно планировать и координировать действия, что способствует успешной реализации инновационных проектов. Это создает уверенность в своих силах и повышает мотивацию.

- шкалы «уровень самоорганизации» ($r=0,448$; $p<0,01$): люди с высоким уровнем самоорганизации способны самостоятельно ставить цели и достигать их, что увеличивает их внутреннюю мотивацию и инициативность в работе над инновациями.

- шкалы «целеполагание» ($r=0,398$; $p<0,01$): умение разделять цели на более мелкие и достижимые задачи позволяет сохранять мотивацию на протяжении всего процесса внедрения инноваций, так как сотрудники могут видеть прогресс и успехи.

- шкалы «анализ ситуации» ($r=0,325$; $p<0,01$): навык анализа текущей ситуации помогает выявить потенциальные риски и возможности для внедрения инноваций. Это создает уверенность в принятии обоснованных решений и повышает мотивацию к действию.

- шкалы «планирование» ($r=0,270$; $p<0,05$): эффективное планирование позволяет разбить процесс внедрения инноваций на логичные этапы, что снижает уровень стресса и увеличивает мотивацию к работе над инновациями.

- шкалы «самоконтроль» ($r=0,378$; $p<0,01$): способность контролировать свои эмоции и поведение помогает сохранять фокус на задачах и не отвлекаться на негативные мысли или сомнения, что способствует повышению мотивации.

- шкалы «коррекция» ($r=0,436$; $p<0,01$): Способность к самокоррекции позволяет извлекать полезный опыт из неудач и корректировать свои действия, что способствует развитию гибкости и адаптивности. Когда сотрудники видят, что могут исправить свои ошибки и улучшить результаты, это повышает их уверенность в своих силах и мотивацию к дальнейшему развитию.

- шкалы «волевые усилия» ($r=0,433$; $p<0,01$): волевые усилия необходимы для преодоления трудностей и препятствий на пути к внедрению инноваций, а способность проявлять настойчивость и решительность повышает вероятность достижения поставленных целей.

В результате корреляционного анализа мы определили статистически значимую прямую связь показателей степени выраженности когнитивного компонента в структуре психологической готовности к инновационной деятельности методики «опросник инновационной готовности персонала» и показателей:

- шкалы «коммуникативные склонности» ($r=0,616$; $p<0,01$): люди с развитыми коммуникативными навыками могут более эффективно обмениваться идеями и информацией, что способствует лучшему пониманию инновационных концепций.

- шкалы «организационные склонности» ($r=0,559$; $p<0,01$): способность к организации позволяет эффективно структурировать информацию, что способствует лучшему пониманию и восприятию инновационных идей. Организаторские склонности помогают видеть взаимосвязи между различными элементами системы, что важно для анализа и внедрения инноваций.

- шкалы «индикатор Киртона» ($r=0,318$; $p<0,01$): высокие показатели по шкале «индикатор Киртона» свидетельствуют о наличии у сотрудников инноваторского типа мышления. Люди с инноваторским типом мышления склонны генерировать новые идеи и подходы, что способствует развитию уникальных решений и инновационных продуктов.

- шкалы «уровень стрессоустойчивости» ($r=-0,395$; $p<0,01$): высокий уровень стрессоустойчивости позволяет легче справляться с неопределенностью и изменениями, что способствует открытости к новым идеям и подходам.

- шкалы «уровень самоорганизации» ($r=0,395$; $p<0,01$): высокий уровень самоорганизации позволяет лучше планировать свое время и ресурсы, что способствует более эффективному внедрению инноваций. Самоорганизованные люди стремятся к постоянному обучению и развитию, что важно для адаптации к новым технологиям и методам.

- шкалы «целеполагание» ($r=0,370$; $p<0,01$): четко сформулированные цели помогают сосредоточиться на наиболее важных аспектах инновационного процесса, что улучшает когнитивное восприятие задач. Целеполагание способствует повышению внутренней мотивации к изучению новых концепций и подходов.

- шкалы «анализ ситуации» ($r=0,375$; $p<0,01$): умение анализировать ситуацию помогает выявлять проблемы и возможности для внедрения инноваций, а также оценивать их последствия. Способность к анализу позволяет принимать более взвешенные решения на основе фактов и данных.

- шкалы «планирование» ($r=0,298$; $p<0,01$): эффективное планирование требует способности видеть долгосрочные перспективы и разрабатывать стратегии для достижения целей. Тщательное планирование включает в себя оценку возможных результатов, что помогает избежать ошибок и оптимизировать процессы.

- шкалы «самоконтроль» ($r=0,377$; $p<0,01$): способность контролировать свои эмоции помогает сохранять фокус на задачах и избегать импульсивных решений. Люди с высоким уровнем самоконтроля могут лучше сосредоточиться на долгосрочных целях, что способствует более глубокому анализу ситуации.

- шкалы «коррекция» ($r=0,285$; $p<0,01$): навык самокоррекции позволяет выявлять свои ошибки и корректировать подходы, что способствует улучшению когнитивного восприятия новых идей. Люди, способные к коррекции своего поведения, более открыты к изменениям и новым подходам, что важно для инновационного процесса.

В результате корреляционного анализа мы определили статистически значимую прямую связь показателей степени выраженности личностного компонента в структуре психологической готовности к инновационной деятельности методики «опросник инновационной готовности персонала» и показателей:

- шкалы «потребность в достижении» ($r=0,323$; $p<0,01$): люди с высокой потребностью в достижении стремятся к высоким результатам и успешному выполнению задач, что способствует активному поиску и внедрению инноваций. Они более склонны воспринимать

неудачи как возможность для обучения и улучшения, что важно для инновационного процесса.

- шкалы «коммуникативные склонности» ($r=0,634$; $p<0,01$): хорошие коммуникативные навыки способствуют развитию социальных связей, укрепляют доверие и улучшают взаимодействие с окружающими. Это также повышает уровень эмоционального интеллекта. Всё это способствует формированию личностной готовности к инновационной деятельности.

- шкалы «организаторские склонности» ($r=0,687$; $p<0,01$): организаторские навыки помогают формировать лидерские качества, необходимые для ведения команды к общим целям. Это в свою очередь повышает выраженность личностного компонента в структуре инновационной готовности.

- шкалы «индикатор Киртона» ($r=0,321$; $p<0,01$): инноваторы склонны мыслить нестандартно, что позволяет им находить оригинальные решения проблем. Это качество способствует гибкости мышления и готовности к изменениям.

- шкалы «уровень стрессоустойчивости» ($r=-0,540$; $p<0,01$). высокая стрессоустойчивость позволяет людям сохранять спокойствие в сложных ситуациях, что способствует лучшему принятию решений и снижению уровня тревожности, что является крайне важным условием для формирования личностной готовности к внедрению инноваций.

- шкалы «уровень самоорганизации» ($r=0,501$; $p<0,01$): люди с высоким уровнем самоорганизации способны эффективно планировать свои действия, что приводит к повышению продуктивности и улучшению результатов, что в свою очередь позволяет эффективнее внедрять инновации в рабочий процесс.

- шкалы «целеполагание» ($r=0,480$; $p<0,01$): умение ставить цели помогает людям сосредоточиться на важных задачах и мотивирует их к действию. Это качество способствует развитию настойчивости и целеустремленности.

- шкалы «анализ ситуации» ($r=0,378$; $p<0,01$): аналитические способности позволяют людям лучше понимать ситуацию, выяв-

лять проблемы и находить эффективные решения. Это качество способствует развитию рационального подхода к принятию инновационных решений.

- шкалы «планирование» ($r=0,285$; $p<0,05$): способность к планированию помогает людям эффективно распределять ресурсы и управлять временем, что ведет к более успешной реализации задач и формирует такое личностное качество как способность к прогнозированию и стратегическое мышление.

- шкалы «самоконтроль» ($r=0,406$; $p<0,01$): высокий уровень самоконтроля позволяет людям принимать обдуманные решения и избегать ненужных рисков. Это качество способствует развитию ответственности и самодисциплины, что является необходимым условием для успешного внедрения инноваций.

- шкалы «коррекция» ($r=0,494$; $p<0,01$): способность анализировать свои ошибки и вносить изменения в поведение помогает людям расти и развиваться, что ведет к повышению уверенности в себе.

- шкалы «волевые усилия» ($r=0,540$; $p<0,01$): волевые усилия способствуют преодолению препятствий и достижению целей, даже когда сталкиваются с трудностями. Этот навык формирует уверенность в своих силах и способность действовать в условиях неопределенности.

В результате корреляционного анализа определили статистически значимую прямую связь показателей степени выраженности организационного компонента в структуре психологической готовности к инновационной деятельности методики «опросник инновационной готовности персонала» и показателей:

- шкалы «организаторские склонности» ($r=0,296$; $p<0,01$): сотрудники с высокими организаторскими способностями могут эффективно управлять проектами и ресурсами, что способствует созданию более структурированной и продуктивной рабочей среды. Это, в свою очередь, повышает удовлетворенность, так как сотрудники видят, что их усилия приводят к результатам.

- шкалы «уровень стрессоустойчивости» ($r=-0,285$; $p<0,05$): высокая стрессоустойчивость позволяет сотрудникам сохранять спокой-

ствие в сложных ситуациях и справляться с рабочими нагрузками. Это снижает уровень стресса и тревожности, что напрямую влияет на удовлетворенность условиями работы.

- шкалы «рефлексивность» ($r=0,270$; $p<0,05$): способность к рефлексии помогает сотрудникам анализировать свои действия и взаимодействия в команде, что способствует улучшению коммуникации, а также может повысить удовлетворенность от работы.

- шкалы «уровень самоорганизации» ($r=0,290$; $p<0,01$): сотрудники с высоким уровнем самоорганизации способны эффективно планировать свое время и задачи, что позволяет им достигать результатов без чрезмерного стресса. Это создает ощущение контроля над своей работой и повышает удовлетворенность.

- шкалы «целеполагание» ($r=0,237$; $p<0,05$): четкое понимание целей и задач помогает сотрудникам сосредоточиться на важном и видеть смысл своей работы. Когда цели соответствуют личным ценностям, это усиливает мотивацию и удовлетворенность условиями труда.

- шкалы «анализ ситуации» ($r=0,242$; $p<0,05$): аналитические способности позволяют сотрудникам лучше понимать происходящее в организации, выявлять проблемы и предлагать решения. Это создает атмосферу вовлеченности и участия, что положительно сказывается на удовлетворенности.

- шкалы «планирование» ($r=0,272$; $p<0,05$): эффективное планирование помогает избежать беспорядка и неопределенности на рабочем месте. Сотрудники, которые умеют планировать, чувствуют себя более уверенно и комфортно, что способствует повышению удовлетворенности.

- шкалы «самоконтроль» ($r=0,243$; $p<0,05$): способность к самоконтролю позволяет сотрудникам избегать импульсивных решений и сохранять профессионализм в трудных ситуациях. Это создает положительную атмосферу в команде и увеличивает удовлетворенность условиями работы.

- шкалы «коррекция» ($r=0,234$; $p<0,05$): готовность к коррекции своего поведения помогает сотрудникам учиться на своих ошибках

и адаптироваться к изменениям. Это способствует развитию культуры постоянного саморазвития, что повышает общую удовлетворенность сотрудников.

- шкалы «волевые усилия» ($r=0,274$; $p<0,05$): настойчивость и решительность помогают преодолевать трудности и достигать поставленных целей. Когда сотрудники видят результаты своих усилий, это укрепляет их удовлетворенность условиями работы.

Проведенный анализ данных позволяет утверждать, что гипотеза исследования подтверждена, задачи выполнены и цель достигнута.

Заключение

Рассмотренная нами проблема психологической готовности среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций, несомненно, актуальна, так как современная медицина активно внедряет новые технологии, методы диагностики и лечения в повседневную практику.

Средний медицинский персонал, включая медсестер и фельдшеров, должен быть готов адаптироваться к этим изменениям.

Поскольку психологическая готовность влияет на качество предоставляемых медицинских услуг, то персонал, который способен воспринимать и внедрять инновации, может улучшить уход за пациентами и повысить эффективность работы учреждения. Инновационная деятельность требует от среднего медицинского персонала не только знаний, но и определенных психологических качеств, таких как открытость к новому, гибкость мышления и способность к обучению.

1. В ходе анализа литературы было определено понятие психологическая готовность и содержание ее компонентов. Оно рассматривается как «интегральное образование», «сложное синтетическое образование», состоящее из комплекса разнообразных, связанных между собой элементов. Теоретический анализ выявил, что на психологическую готовность среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций влияет совокупность факторов, в том числе и некоторые индивидуально-психологические характеристики личности.

2. Для эмпирической верификации гипотезы было проведено эмпирическое исследование связи психологической готовности среднего медицинского персонала к деятельности в условиях внедрения инноваций с индивидуально психологическими характеристиками личности. В ходе этой работы был проведен сбор исходных данных, а последующая систематизация и обработка позволили получить эмпирические данные для проверки гипотезы. Было выявлено, что между инновационной готовностью, её структурными компонентами (эмоциональным, мотивационным, когнитивным, личностным и организационным) и такими характеристиками личности как потребность в достижении, коммуникативные и организаторские склонности, инноваторский тип мышления, стрессоустойчивость, рефлексивность, самоорганизация, способность к целеполаганию, анализу ситуации, планированию, самоконтролю, коррекции и волевым усилиям существует значимая прямая связь.

3. Полученные данные могут быть использованы в процессе профессионального отбора сотрудников.

Список литературы

1. Бурдастова, Ю. В. (2020). Анализ зарубежного опыта и российских практик изменения роли медицинских сестер. *Здоровье мегаполиса*, 1(2), 89-94. <https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2020.v1i2;89-94> EDN: <https://elibrary.ru/dahrci>
2. Гильдингерш, М. Г., Потемкин, В. К., Поскочинова, О. Г. (2016). *Инновационный менеджмент: учебное пособие*. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов. 83 с.
3. Данилова, Н. В. (2017). Современные перспективы направлений работы медицинских сестер в поликлинике. *Современные проблемы науки и образования*, (6), 127-134. URL: item.asp?id=32390418 (дата обращения: 12.03.2025) EDN: <https://elibrary.ru/ynxxjt>
4. Ишков, А. Д. (2019). *Учебная деятельность студента: психологические факторы успешности*: монография. 3-е изд., стер. М.: ФЛИНТА. 224 с. ISBN: 978-5-9765-1631-1 EDN: <https://elibrary.ru/cfqrye>

5. Казанфарова, М. А., Природова, О. Ф., Ардаширова, Н. С. (2023). Развитие цифровых компетенций медицинских работников. *Медицинское образование и профессиональное развитие*, 14(2), 109-122. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-tsifrovyyh-kompetentsiy-meditsinskih-rabotnikov> (дата обращения: 07.04.2025) <https://doi.org/10.33029/2220-8453-2023-14-2-109-122> EDN: <https://elibrary.ru/bdkjfy>
6. Карпов, А. В. (2003). Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики. *Психологический журнал*, (5), 45-57. EDN: <https://elibrary.ru/ooybsn>
7. Нестерова, Н. Л. (2010). *Формирование профессиональной компетентности у студентов в медицинских училищах в условиях профессионально-рефлексивного тренинга*: дис. ... канд. псих. наук. М. 184 с. EDN: <https://elibrary.ru/qetybf>
8. Пантелеева, В. В., Кнышева, Т. П. (2016). Опросник инновационной готовности персонала. *Акмеология*, (3), 59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/oprosnik-innovatsionnoy-gotovnosti-personala> (дата обращения: 01.04.2025) EDN: <https://elibrary.ru/xejbxt>
9. *Программа развития сестринского дела в Российской Федерации на 2010-2020 годы*: проект Концепции развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г. М., 2010. 20 с. URL: https://spbmedsestra.narod.ru/olderfiles/1/progr_razv.pdf
10. Райгородский, Д. Я. (2012). *Психодиагностика персонала: методики и тесты*: учебное пособие для факультетов психологических, экономических и менеджмента. Самара: Бахрах-М. 440 с.
11. Усатов, И. А. (2016). Авторская методика «Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности». *Концепт*, 11, 681-685. URL: <https://e-koncept.ru/2016/86148.htm> EDN: <https://elibrary.ru/wdphwp>
12. Ширияев, О. Ю., Кунин, В. А., Андреева, Е. А. и др. (2018). Сотрудничество врача и медицинской сестры. Медицинская команда. В: *Сборник научных трудов кафедры факультетской стоматологии*. Воронеж, с. 285-288. EDN: <https://elibrary.ru/xoffjj>
13. Armenakis, A., Brown, S., Mehta, A. (2011). Organizational culture: assessment and transformation. *Journal of Change Management*, 11(3), 305-328. <https://doi.org/10.1080/14697017.2011.568949>

14. Cullen, R., Clark, M., Esson, R. (2018). Evidence-based information-seeking skills of junior doctors entering the workforce: an evaluation of the impact of information literacy training during pre-clinical years. *Health Information Libraries Journal*, 28(2), 119-129. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5834.2008.00483.x>
15. Foadi, N., Varghese, J. (2022). Digital competence - a key competence for today's and future physicians. *Journal European CME*, 11(1), 1-5. <https://doi.org/10.1080/21614083.2021.2015200> EDN: <https://elibrary.ru/kwyrfu>
16. Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Harris, S. G. (2017). Readiness for organizational change: the systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioural Science*, 43, 232-255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295> EDN: <https://elibrary.ru/jmyjyb>
17. Markiewicz, K., Til, J., Ijzerman, M. (2015). Medical devices early assessment methods: systematic literature review. *International Journal Technology Assess Health Care*, 137-146. <https://doi.org/10.1017/s0266462314000026>

References

1. Burdastova, Yu. V. (2020). Analysis of foreign experience and Russian practices of changing the role of nurses. *Health of Megacity*, 1(2), 89-94. <https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2020.v1i2;89-94> EDN: <https://elibrary.ru/dahrci>
2. Gildingersh, M. G., Potemkin, V. K., Poskochinova, O. G. (2016). *Innovation management: textbook*. Saint Petersburg: Saint Petersburg State University of Economics and Finance, 83 p.
3. Danilova, N. V. (2017). Modern prospects of nursing work directions in polyclinic. *Modern Problems of Science and Education*, (6), 127-134. URL: item.asp?id=32390418 (Accessed: 12.03.2025) EDN: <https://elibrary.ru/ynxxjt>
4. Ishkov, A. D. (2019). *Educational activity of a student: psychological factors of success: monograph*. 3rd ed. Moscow: FLINTA, 224 p. ISBN: 978-5-9765-1631-1 EDN: <https://elibrary.ru/cfqrye>
5. Kazanfarova, M. A., Prirodova, O. F., Ardashirova, N. S. (2023). Development of digital competencies of medical workers. *Medical Education*

- and Professional Development*, 14(2), 109-122. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-tsifrovyyh-kompetentsiy-meditsinskih-rabotnikov> (Accessed: 07.04.2025) <https://doi.org/10.33029/2220-8453-2023-14-2-109-122> EDN: <https://elibrary.ru/bdkjfy>
6. Karpov, A. V. (2003). Reflexivity as a mental property and methodology of its diagnostics. *Psychological Journal*, (5), 45-57. EDN: <https://elibrary.ru/ooybsn>
 7. Nesterova, N. L. (2010). *Formation of professional competence among students in medical schools in conditions of professional-reflexive training*. PhD thesis in Psychological Sciences. Moscow, 184 p. EDN: <https://elibrary.ru/qetybf>
 8. Panteleeva, V. V., Knysheva, T. P. (2016). Questionnaire of personnel innovation readiness. *Acmeology*, (3), 59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/oprosnik-innovatsionnoy-gotovnosti-personala> (Accessed: 01.04.2025) EDN: <https://elibrary.ru/xejbxt>
 9. *Development program of nursing in the Russian Federation for 2010-2020: draft Concept of healthcare system development in the Russian Federation until 2020*. Moscow, 2010, 20 p. URL: https://spbmedsestra.narod.ru/olderfiles/1/progr_razv.pdf
 10. Raigorodsky, D. Ya. (2012). *Psychodiagnostics of personnel: methods and tests: textbook for psychological, economic and management faculties*. Samara: Bakhrah-M, 440 p.
 11. Usatov, I. A. (2016). Author's methodology "Test for determining the level of personal stress resistance". *Concept*, 11, 681-685. URL: <https://e-koncept.ru/2016/86148.htm> EDN: <https://elibrary.ru/wdphwp>
 12. Shiryaev, O. Yu., Kunin, V. A., Andreeva, E. A. et al. (2018). Cooperation between a doctor and a nurse. Medical team. In: *Collection of scientific works of the Department of Faculty Dentistry*. Voronezh, pp. 285-288. EDN: <https://elibrary.ru/xoffjj>
 13. Armenakis, A., Brown, S., Mehta, A. (2011). Organizational culture: assessment and transformation. *Journal of Change Management*, 11(3), 305-328. <https://doi.org/10.1080/14697017.2011.568949>
 14. Cullen, R., Clark, M., Esson, R. (2018). Evidence-based information-seeking skills of junior doctors entering the workforce: an evaluation of the

- impact of information literacy training during pre-clinical years. *Health Information Libraries Journal*, 28(2), 119-129. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5834.2008.00483.x>
15. Foadi, N., Varghese, J. (2022). Digital competence - a key competence for today's and future physicians. *Journal European CME*, 11(1), 1-5. <https://doi.org/10.1080/21614083.2021.2015200> EDN: <https://elibrary.ru/kwyrfu>
 16. Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Harris, S. G. (2017). Readiness for organizational change: the systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioural Science*, 43, 232-255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295> EDN: <https://elibrary.ru/jmyjyb>
 17. Markiewicz, K., Til, J., Ijzerman, M. (2015). Medical devices early assessment methods: systematic literature review. *International Journal Technology Assess Health Care*, 137-146. <https://doi.org/10.1017/s0266462314000026>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Техтелева Наталья Викторовна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и цифровой дидактики Самарский государственный медицинский университет
ул. Чапаевская, 89, г. Самара, 443099, Российская Федерация
Tehteleva@list.ru

Мензул Елена Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики и цифровой дидактики Самарский государственный медицинский университет
ул. Чапаевская, 89, г. Самара, 443099, Российская Федерация
e.v.menzul@samsmu.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Natalya V. Tekhteleva, PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of Pedagogics and Digital Didactics Department Samara State Medical University
89, Chapaevskaya Str., Samara, 443099, Russian Federation

Tehteleva@list.ru

SPIN-code: 4369-8478

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-3959-6082>

Elena V. Menzul, PhD in Psychology, Associate Professor, Head of
Pedagogics and Digital Didactics Department

Samara State Medical University

89, Chapaevskaya Str., Samara, 443099, Russian Federation

e.v.menzul@samsmu.ru

SPIN-code: 3584-8726

Поступила 09.04.2025

После рецензирования 22.04.2025

Принята 30.04.2025

Received 09.04.2025

Revised 22.04.2025

Accepted 30.04.2025