

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Тверской государственный университет»

На правах рукописи



Белоусов Максим Владимирович

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ У БЕЗРАБОТНЫХ В ПЕРИОД НЕНОРМАТИВНОГО
КРИЗИСА ЗАНЯТОСТИ**

Специальность 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология,
когнитивная эргономика

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель:

Доктор психологических наук, профессор

Пряжникова Елена Юрьевна

ТВЕРЬ-2022

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. Теоретические основы психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости и формирования компетенций субъектов труда	21
1.1. Феноменология ненормативного кризиса занятости и актуальные задачи исследований в области психологии труда	21
1.2. Теоретический анализ феномена психологического сопровождения безработных в контексте психологии труда.....	36
1.3. Зарубежный опыт сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости.....	42
1.4. Компетенции субъекта труда, психологические методы и методики сопровождения формирования компетенций у безработных в период ненормативного кризиса занятости.....	50
Выводы по главе 1.....	62
ГЛАВА 2. Эмпирическое исследование формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости	67
2.1. Принципы эмпирического исследования универсальных компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости.....	67
2.2. Методы эмпирического исследования универсальных компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости.....	78
2.3. Программа эмпирического исследования формирования универсальных компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости	89
2.4. Результаты эмпирического исследования формирования универсальных компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости	93
2.5. Сравнительный анализ экспериментальных данных по формированию компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости	126
Выводы по главе 2.....	144

ГЛАВА 3. Программа психологического сопровождения формирования компетенций у безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости	152
3.1. Цели, задачи, структура, принципы программы психологического сопровождения формирования компетенций у безработных в период ненормативного кризиса занятости.....	152
3.2. Содержание программы психологического сопровождения формирования компетенций у безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости.....	163
3.2.1. Блок 1 «Индивидуальное тестирование и консультирование безработных»	163
3.2.2. Блок 2 «Психологическое сопровождение безработных по преодолению тревожности посредством групповой работы»	170
3.2.3. Блок 3 «Психологическое сопровождение безработных по развитию эмоционального интеллекта посредством групповой работы».....	179
3.2.4. Блок 4 «Психологическое сопровождение безработных по формированию компетенций, необходимых для получения предложения о работе посредством групповой работы».....	192
Выводы по главе 3.....	210
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	214
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	219
Приложение 1	240
Приложение 2	242
Приложение 3	245
Приложение 4	247
Приложение 5	251
Приложение 6	253
Приложение 7	255
Приложение 8	257
Приложение 9	259

Приложение 10	261
Приложение 11	262

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования определяется качественными преобразованиями системы «человек-профессия-общество» на этапе глобальных социально-экономических и информационно-цифровых трансформаций. Особенно важной с практической точки зрения является проблема формирования и развития навыков и компетенций субъектом труда в тот момент жизни, когда человек оказался безработным в результате незапланированных обстоятельств, то есть в период ненормативного кризиса занятости. Сущность проблемы заключается в том, что имеющиеся в опыте субъекта труда стратегии в сфере поиска работы не помогают достичь цели, а имеющиеся профессиональные навыки и компетенции оказываются не актуальными или недостаточными для трудоустройства и эффективной профессиональной деятельности. Такая ситуация происходит, когда предыдущий род профессиональной деятельности себя изжил в современных реалиях, профессия перестает существовать в прежнем виде или даже исчезает совсем. Например, в ситуации закрытия градообразующего предприятия и, как итог, невозможности получить место работы по специальности в городе или даже регионе проживания.

С психологической точки зрения, в современных условиях потеря работы, ее длительное отсутствие меняет привычный статус профессионала на статус потенциального субъекта труда. Этим обстоятельством вызывается очевидное увеличение тревожности бывшего работника, которая выступает фактором, пагубно влияющим на общее психологическое состояние человека, которое характеризуется эмоциональной усталостью, переходящей в наличие внутриличностного конфликта, связанного с субъективным ощущением ошибочности выбора профессионального пути и, как следствие, невозможностью действовать по прежнему профессиональному карьерному плану. Поэтому весьма актуальным представляется исследование личности безработного в условиях ненормативного кризиса занятости с целью формирования целостного облика потенциального субъекта труда, с опорой на те особенности личности, которые

позволяют сформировать новый образовательный и карьерный план для будущего профессионального развития.

В контексте научно-исследовательской актуальности темы, следует отметить, что в современной психологии труда выявление психологических факторов, способствующих принятию безработным значимых решений и новых моделей поведения при поиске работы, адаптации и разработке актуальных технологий психологической помощи безработным, эффективного получения ими профессионально ориентированных знаний и умений, формирование универсальных компетенций приобретает особую значимость.

Важный аспект, дополнительно раскрывающий научно-исследовательскую значимость заявленной темы, связан с психодиагностической и методической сторонами психологического сопровождения лиц, находящихся в ситуации ненормативного кризиса занятости. Анализ показывает, что на данный момент существует большое количество различных тренингов по развитию навыков и компетенций для людей, решивших поменять сферу профессиональной деятельности, ощущающих непосредственную необходимость в новых формах профессионального развития. Вместе с тем, важно создание дополнительных инструментов для оценки текущего психологического состояния безработного в качестве потенциального субъекта труда. Важно исследовать проблему влияния тревожности на способность принятия адекватных решений и субъективную активность временно нетрудоустроенного в поиске новой работы и профессии. Формирование инструментов для избавления безработного от тревожности, мотивирующих его на развитие универсальных профессионально важных качеств, навыков и компетенций, позволяющих найти работу и быть профессионально успешным – вот основные направления разработки заявленной темы, согласующиеся с проблематикой современной психологии труда.

Таким образом, тема психологического сопровождения формирования компетенций у безработных в период ненормативного кризиса занятости является актуальной как в научно-исследовательском плане в области психологии труда, так и значимой в практическом отношении. Она учитывает условия современного

развития общества и психологические требования к субъекту труда со стороны потенциальных работодателей, собственно профессиональной деятельности и в широком контексте – рынка труда.

Степень разработанности темы исследования. Проблема развития навыков и компетенций безработными в период ненормативного кризиса лежит в объектном и предметном поле психологии труда. Также данная проблема тесно связана с общей и медицинской психологией. Необходимость в формировании навыков и компетенций безработными, в особенности в период ненормативного кризиса занятости, отражена в работах многих выдающихся отечественных авторов.

Фундаментальные основы психологии личности представлены в работах Б.Г. Ананьева, Л.И. Анцыферова, С.Л. Рубинштейна. Особенности развития личности безработного в период ненормативного кризиса занятости отражены в работах Е.Ю. Пряжниковой, Э. Э. Сыманюк, Е. А. Климова, Е.В. Корецкой, С.Л. Дановского, Г.Ю. Желудковой, С.Д. Шафиковой, Н.Г. Облицовой, М.Г. Гильдингерша, А.В. Селезневой, О.В. Шулаевой, Р.М. Айсиной, а также зарубежных специалистов – Р. Лихи, Р. Лиамы, Р. Каталано, Д. Дули, Д. Фреера, Р. Пэйна, Дж. Грандии, Ю. Грауна, П. Крюйена.

В научных трудах, описывающих особенности развития личности безработного, уделяется значительное внимание текущему эмоциональному состоянию, проработки вопросов базовых чувств, стратегиям поиска места работы, адекватной самооценки (в т.ч. профессиональной) безработного, его мотивации. Наибольшее внимание посвящено изучению и анализу навыков и компетенций, необходимых для дальнейшего трудоустройства безработных, а также способам их формирования в условиях быстроизменяющегося рынка труда.

Тревожность у безработных в период ненормативного кризиса занятости подробно представлена в работах Е.В. Овчаровой, С.С. Степановой, И.А. Волошиной, В.А. Гребенникова, Е.Н. Ереминой, В.Б. Зайцевой, О.Д. Мухина, Н.Б. Фомина, Н. Лобана, Л.А. Саенко, О.Д. Хальгагаровой, Д.Н. Цыреновой, В. Франкл, Р. Лихи, М. Берга, А. Роукс, М. Форбса, Р. Крюгера, Г. Хол, Е. Каннингхама.

В трудах современных ученых уделяется внимание вопросу сопоставимости целеполагания безработного, проявляющегося у него в постановке и следовании четким целям по поиску работы и тревожного состояния. Раскрывается проблема влияния тревожности на возможность достижения безработным своей конечной цели: найти работу или новую профессии, с целью дальнейшего обретения не только заработка, а также и психологически устойчивого состояния. Современные научные знания дают четкие представления о работе с тревожным состоянием безработного, способах избавления от тревожного состояния, напрямую связанного с достижением поставленных целей.

Типирование личностных особенностей безработных отражено в работах Н.С. Пряжникова, М. А. Бендюкова, В.А. Толочек, Н.И. Соломина, М.В. Сороки, С.А. Петруновой, С.С. Степановой, В.В. Смирнова, С.Л. Дановского, А.В. Селезневой, Н.С. Савриловой, Н.В. Усовой, Е.А. Петраша, В.Б. Никишиной, И.В. Шаговой, И.В. Волошиной, В.А. Гребенникова, Р. Лихи, Д. Фреера, Р. Пэйна, Р. Лиамы, Р. Каталано, Д. Дули, Р. Крюгера и представляет собой понимание их характерологических и мотивационных отличий, напрямую влияющих на развитие их дальнейшего профессионального потенциала на новом месте работы. Большинство работодателей заинтересовано в качественной оценке профессиональных компетенций соискателей. В связи с чем научными деятелями постоянно совершенствуются методы и подходы по определению и (или) оценке профессиональных и личностных качеств, потенциала соискателя.

Разработка и усовершенствование различных инструментов для развития навыков и компетенций безработных отражена в работах М.М. Врублевской, А.А. Деркача, А.И. Копытина, Е.Ю. Пряжниковой, Е.И. Рогова, Г.О. Самсоновой, И.А. Фурманова, М.В. Большедворской, Т.А. Дубровской, Н.А. Дмитриевской, О.В. Шулаевой, Р.М. Айсиной, Н.А. Кривицкой, Н.А. Ивановой, Г.А. Красновой, Е.Ю. Давыдовой, О.И. Безяевой, Е.В. Соколовой, Е.Ю. Москвитина, Л. И. Ворониной, Т.И. Касьяновой, Р. Лихи, С. Двайера, А. Малхоры, Дж. Бакера, В. Макдермута, А. Одхаяни и др. В современном быстроменяющемся рынке труда уже практически невозможно работать в рамках какой-либо одной профессии. По современным

требованиям, человек вынужден кардинально менять профессиональную сферу деятельности не менее трех-четырёх раз за свою жизнь. В связи с этим возникает потребность в переобучении и постоянном наборе навыков и дополнительных компетенций. На данный момент основная проблема переобучения состоит в недостаточном количестве теоретических и практических материалов, позволяющих людям без работы получить знания и навыки, отвечающие новейшим требованиям рынка труда, получить компетенции актуальные для новых профессий, о которых ранее безработный мог даже и не подозревать. Отсутствие знаний о современных требованиях и способах подготовки и переобучения ведет к обесцениванию безработным самого факта устройства на новую работу по ранее незнакомой для него специальности.

Следовательно, проблема психологического сопровождения развития навыков и компетенции безработных в период ненормативного кризиса занятости является крайне актуальной, разработанной недостаточно и может быть изучена более подробно, быть объектом современных исследований.

Вышеприведённый анализ разработанности проблемы психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости дает возможность сформулировать и обосновать научную задачу, цель, объект, предмет, задачи и гипотезы данного диссертационного исследования.

Научная задача исследования заключена в создании целостного представления о сопровождении развития навыков и компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости, непосредственно влияющих на дальнейшее достижение такой цели, как получение работы или выбор новой профессии.

Объект исследования: компетенции безработных в период ненормативного кризиса занятости.

Предмет исследования: психологическое сопровождение формирования компетенций у безработных в период ненормативного кризиса занятости.

Цель и задачи исследования.

Цель исследования: разработать программу психологического сопровождения формирования компетенций безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости.

Задачи исследования:

1. Обосновать теоретико-методологические предпосылки исследования как разработать методическое обеспечение психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости с целью повышения продуктивности поиска новой работы и дальнейшей профессиональной адаптации.

2. Разработать программу и провести эмпирическое исследование профессионально значимых качеств и универсальных компетенций безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости с учетом длительности периода ненормативного кризиса занятости.

3. На основании данных эмпирического исследования представить социально-психологический портрет личности безработного, выделить профессионально важные характеристики и компетенции потенциального субъекта труда в качестве основных составляющих содержания психологического сопровождения.

4. На основании данных теоретического и эмпирического исследований определить предикторы последующего трудоустройства безработных в период ненормативного кризиса занятости.

5. В рамках разработки программы психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости провести формирующий эксперимент с целью развития универсальных компетенций потенциальных субъектов труда для их последующего трудоустройства.

Гипотезы исследования:

1. Психологическое состояние безработных как потенциальных субъектов труда характеризуется тревожностью, уровень которой повышается с увеличением длительности периода ненормативного кризиса занятости.

2. Психологическими предикторами последующего трудоустройства безработных в период ненормативного кризиса занятости являются: оптимальное психологическое состояние и достаточный уровень развития универсальных компетенций потенциальных субъектов труда.

3. К универсальным компетенциям безработных как потенциальных субъектов труда относятся: эмоциональный интеллект, коммуникативные компетенции, способность управлять временем, работать в команде по решению профессиональных задач, компетенция самопрезентации профессионально важных качеств.

4. Определить успешность развития профессионально важных компетенций потенциального субъекта труда – эмоциональный интеллект, коммуникативные компетенции, способность управлять временем, работать в команде по решению профессиональных задач, компетенция самопрезентации профессионально-важных качеств – возможно в условиях формирующего эксперимента.

5. Опыт формирующего эксперимента может служить основой разработки программы тренинга формирования универсальных компетенций потенциальных субъектов труда. Включение тренинга в программу психологического сопровождения временно нетрудоспособных лиц в сочетании с профессионально ориентированным обучением повысит успешность их трудоустройства.

Методологическими основаниями исследования являются общие научные принципы психологии и непосредственно принципы психологии труда в отношении субъекта профессиональной деятельности, субъектности (Б.Г. Ананьев, Е.А. Климов), развития и формирования психики субъекта труда (В.Д. Щадриков, С.Л. Рубинштейн), системности (Е.Б. Фанталова, В.А. Барабанщиков), психологического детерминизма (Л.И. Анцыферова, В.В. Константинов), единства сознания, личности и деятельности (Б.Г. Ананьев, А.С. Макаренко, С.Л. Рубинштейн) и др.

Теоретические основы диссертации базируются на ряде концепций,

научных подходах и результатах практической деятельности психологов труда, представленных в научных публикациях:

— профессиографический и мотивационно-операциональный подходы в психологии труда, концепции профессиогенеза и профессионального развития (Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, В.Н. Дружинин, Л.И. Анцыферова, Э.Ф. Зеер, А.Н. Занковский, Д. Гоулман, Дж. Грандиа, Р. Лиам и др.);

— психологические концепции развития личности, в том числе личностной компоненты субъекта труда и разработки социально-психологического портрета безработного как потенциального субъекта труда (Ананьев Б.Г., Брушлинский А.В., Зеер Э.Ф., Рубинштейн С.Л., Анцыферова Л.И., Бендюков М.А., Мазилев В.А., Арутюнян Э.А., Кришталюк А.Н., Мазилев В.А., Лихи Р., Франкл В. и др.);

— концепции развития субъекта труда в процессе профессионализации и закономерностей протекания кризисов становления профессионала, в том числе раскрывающие закономерности ненормативного кризиса занятости (Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, Л.И. Анцыферова, Э.Ф. Зеер и др.);

— концепции изучения психологических типов личности, в том числе в отношении создания типологий работника и профессионала (А.Н. Леонтьев, Г.Ю. Желудкова, С.Л. Дановский, З.Г. Голенкова, А.Н. Занковский, Н.Е. Тихонова, Г. Айзенк, М. Рокич, М. Борреро, Дж. Гранадос, Д. Уйсал и др.);

— концепции влияния стресса как фактора кризисного состояния работника на его профессиональную деятельность (Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, Т.А. Жалагина, А.Б. Леонова, М.В. Сорока, Е.В. Корецкая, В.Р. Бильданова, Н. Ахтуд, Р. Лихи, Н. Халм, Э. Долан);

— компетентностный подход в психологии труда и исследования измерения и формирования компетенций субъекта профессиональной деятельности (И.А. Зимняя, Е.И. Казакова, А.В. Карпов, А.Л. Журавлев, В.А. Толочек, Г.С. Никифоров);

— результаты проведения психологических тренингов развития навыков и компетенций безработных в период ненормативного кризиса (М.А. Бендюков,

А.И. Копытин, И.А. Фурманов, Д.Я. Райгородский, О.В. Косарева, Г.И. Касьянова, А.К. Лукина, М. Берг, А. Малхора, А. Макдермут и др.).

Этапы проведения исследования:

— аналитический (2018-2019 гг.), анализ текущего состояния проблематики исследования, обоснование необходимости исследования, формирование гипотезы;

— теоретический (2018-2019 гг.) – теоретический и методологический анализ проблемы исследования, создание теоретических обоснований для проведения исследования.

— эмпирический (2019-2020 гг.) – проведение и анализ результатов эмпирического исследования;

— завершающий (2021 г.) – обработка и обобщение полученных результатов теоретического и эмпирического исследования.

Методы диссертационного исследования:

— общенаучные теоретические методы, включающие в себя анализ, синтез, сравнение, обобщение и систематизацию сведений;

— эмпирические методы психологического исследования, анкетирование, интервьюирование, тестирование с помощью зарекомендовавших в исследованиях по психологии труда методик (методика «Ценностные ориентации» М. Рокича, методика диагностики уровня тревожности Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина, методика диагностики направленности личности В. Смекала, М. Кучера, опросник В.Ф. Ряховского по оценке уровня общительности, дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова), а также авторская анкета по определению желаемых навыков и компетенций); метод формирующего эксперимента;

— статистические и математические методы обработки данных, полученных в результате эмпирического исследования (критерий t-Стьюдента, U критерия Манна-Уитни), методы интерпретации результатов исследования. Для обработки и анализа полученных данных были использованы программы Microsoft Office Excel 2019 и SPSS v.21.0

Эмпирическая база исследования. В описываемом исследовании приняло участие 186 человек. Эмпирическое исследование было проведено на базе Администрации Муниципального Образования Одоевского района Тульской области.

Основные научные результаты, полученные лично соискателем, и их научная новизна состоят в том, в том, что:

— в исследовании обобщены научные данные и представлена феноменология ненормативного кризиса занятости;

— выявлены особенности личности и профессионально ориентированного поведения групп безработных, находящихся в периоде ненормативного кризиса занятости до 1 года или от 1 года до 3 лет, и представлен социально-психологический портрет потенциального субъекта труда;

— обоснована система и показано значение универсальных компетенций потенциального субъекта – безработного в ситуации ненормативного кризиса занятости;

— разработана программа формирующего эксперимента, положенная в основу авторского тренинга формирования компетенций, способствующих успешному трудоустройству временно нетрудоустроенного человека как потенциального субъекта труда;

— выявлены предикторы успешного трудоустройства безработного: стабильно оптимальное психоэмоциональное состояние, развитый эмоциональный интеллект, коммуникативная компетентность, компетенция в самопрезентации потенциальному работодателю;

— эмпирически доказано, что имеются определенные психологические закономерности при выборе стратегий профессионального самоопределения безработных в период ненормативного кризиса занятости, такие как: неспособность длительное время найти работу напрямую связана с наличием тревожности и отсутствием новых, актуальных для рынка труда профессионально ориентированных навыков и компетенций, обусловленных психологическим развитием личности безработных в течение ненормативного кризиса занятости;

наличие тревожности у безработного, связанного с его переживанием неопределенности будущего, что напрямую влияет на качество целеполагания в поиске работы, а именно – четкого понимания, какую работу хочет и может получить человек, в случае, если к предыдущей модели профессиональной деятельности вернуться уже не удастся;

— доказана успешность психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработных в условиях реализации краткосрочных программ профессионально ориентированного обучения;

— определены и сформулированы основные детерминанты профессиональной деятельности специалиста в области психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости. К ним относятся следующие: отсутствие тревожного состояния перед будущим и обретение эмоциональной стабильности, устойчивая самооценка, способствующая адекватному позиционированию себя на рынке труда и уверенному поведению в процессе поиска работы, осознание необходимости перемен в виде формирования новых компетенций и способность делать выбор в сторону изменений своих профессионально важных качеств и компетенций и своего профессионального пути;

— разработана авторская программа с использованием психологических техник по развитию навыков и компетенций для безработных в период ненормативного кризиса занятости. В программе подробно описываются этапы формирования навыков и компетенций, а также основные сложности, возникающие у различных групп безработных при выборе новой профессиональной деятельности.

Теоретическая значимость заключается в представлении научных сведений и данных, которые обогащают и развивают психологию труда:

— в выявлении психологических факторов, влияющих на стратегии профессионального самоопределения безработных в период ненормативного кризиса занятости;

— в определении отличительных психологических, профессионально важных характеристик краткосрочно и длительно безработных как потенциальных субъектов труда, влияющих на мотивацию к поиску новой работы или профессии, на ее успешность и эффективность;

— в обнаружении психологических закономерностей развития компетенций безработных к получению новых навыков и компетенций, связанных с потенциально возможной сферой профессиональной деятельности;

— в научном обосновании авторской программы психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости.

Практическая значимость данного исследования состоит в применении полученных результатов в практике деятельности психологических служб, центров занятости для более эффективного профессионального пересаммоопределения, успешной адаптации на новом месте работы и обретения стабильного психологического состояния безработными за счет получения новых навыков и компетенций, выступающих предикторами эффективного профессионального трудоустройства безработных в период ненормативного кризиса занятости.

По итогам диссертационного исследования была разработана авторская программа поэтапного психологического сопровождения формирования навыков и компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости, которая предполагает два уровня профессиональной деятельности психолога. Апробирован новый психодиагностический и практический инструментарий для специалистов центров занятости – авторские анкеты, банк психологических упражнений, кейсов и иные материалы для консультаций и профессионально ориентированного обучения нетрудоустроенных граждан.

Личный вклад соискателя заключается в непосредственном участии в исследовании на всех этапах его проведения: планирования, разработки замысла и дизайна работы, программы эмпирического исследования и формирующего эксперимента; разработки авторской анкеты по выявлению желаемых навыков и компетенций безработных и ее апробации; получении эмпирических данных и

работе с ними; в апробации результатов исследования в форме научных сообщений на конференциях различного уровня, подготовке научных статей и публикаций в рецензируемых научных изданиях; внедрении в практическую деятельность программы психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости. На основании данных исследования подготовлены необходимые для современной ситуации развития рынка труда рекомендации для карьерных консультантов и специалистов центров занятости, которые осуществляют сопровождение безработных с учетом выявленных предикторов эффективного трудоустройства потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости. Диссертация освещает основные вопросы заявленной задачи, соответствует методологическим критериям психологического исследования, логично структурирована, научно обоснована, последовательно раскрывает реализацию плана исследования, представляет обоснованные выводы и рекомендации.

Положения, выносимые на защиту:

1. Программа психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости успешна, если она содержательно включает работу психолога по формированию универсальных компетенций, значимых для дальнейшего трудоустройства потенциального субъекта труда, и осуществляется на двух уровнях: индивидуальное консультирование и групповая работа, которая осуществляется в форме тренинга.

2. Содержание психологического сопровождения в процессе формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости должно быть направлено на стабилизацию, улучшение (оптимизацию) психологического состояния безработных путем снижения уровня тревожности, повышения чувства уверенности за счет развития эмоционального интеллекта, навыков самопрезентации и коммуникативной компетентности как предикторов последующего трудоустройства.

3. К предикторам последующего трудоустройства безработных, находящихся в ситуации ненормативного кризиса занятости, относятся такие универсальные, профессионально важные для потенциального субъекта труда компетенции, как управление временем и умение работать в команде по решению производственных задач.

4. Продолжительность программ психологического сопровождения и содержательная специфика профессионально ориентированного обучения безработных как потенциальных субъектов труда должна учитывать фактор длительности ненормативного кризиса занятости, влияющего на текущее психофизиологическое состояние безработного.

5. Длительное нахождение безработного в ненормативном кризисе занятости выступает основанием для реализации расширенной программы психологического сопровождения формирования универсальных компетенций безработного как предикторов последующего трудоустройства и профессиональной адаптации.

Достоверность и надежность результатов диссертационного исследования обеспечивают:

- теоретико-методологическое изучения проблемы исследования;
- релевантные и изученные методы психологического исследования;
- полнота эмпирической выборки;
- обработка и анализ результатов, полученных в ходе эмпирического исследования;
- апробация результатов исследования.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Основные положения и итоги диссертационного исследования были представлены профессиональному сообществу на научных конференциях и мероприятиях:

- IX всероссийский съезд онкопсихологов (Москва, 2017), конференция доклад «Проблемы профессионального самоопределения лиц с онкозаболеванием»;

— Международная научно-практическая конференция Российской Академии Наук «Трудоустройство инвалидов вызов времени» (Москва, 2017);

— Научно-практический круглый стол «Сопровождение личности в условиях онкозаболевания» (Калининград, 2018), доклад «Психологическая помощь лицам с онкозаболеванием в период профессионального самоопределения»;

— международный академический форум по гештальт-терапии (Пекин, 2018), доклад «Психологическое консультирование пар в ситуации длительного отсутствия работы у одного из супругов»;

— II Международная конференция «Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы» (Москва, 2018), доклад «Психологическое сопровождение безработных в условиях ненормативного кризиса занятости»;

— XIII Всероссийская научно-практическая конференция «Современные проблемы социальной психологии и социальной работы» (Санкт-Петербург, 2018), доклад «Активизация профессионального самоопределения безработного в период ненормативного кризиса»;

— Межвузовская научно-практическая конференция «Диверсификация системы непрерывного и инклюзивного образования» (Воронеж, 2019), доклад «Программа «Равновесие» как фактор психологической поддержки личности в ситуации потери работы»;

— Межвузовская научная студенческая конференция «Основные тенденции развития современной экономики России» (Москва, 2020) доклад «Условия психологического обеспечения безработных»;

— Всероссийская научно-практическая конференция: «Уровень и качество занятости населения в условиях «постковидной» экономики» (Москва, 2021), доклад «Психологическое сопровождение развития навыков и компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости»;

— Межвузовский научно-практический круглый стол «Современные возможности профессионального развития молодежи: вызовы рынка труда» (Москва, 2021), доклад «Особенности формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости»;

— Всероссийская научно-практическая конференция «Тенденции развития рынка подбора персонала и его роль в повышении занятости в постковидной экономике» (Москва, 2021), доклад «Психологическая помощь и поддержка безработных в ситуации потери занятости»;

— Межкафедральный научно-практический круглый стол «Тренинг командообразования: проблемы и перспективы» (Москва, 2022), доклад «Психологические методы и подходы в работе с группой безработных».

Полученные результаты и выводы данной диссертационной работы отражены в десяти публикациях, в том числе в пяти журналах, которые рекомендованы ВАК Минобрнауки РФ, включая международный журнал, входящий в рецензируемую базу научной литературы Скопус (Scopus).

Результаты диссертационного исследования успешно внедрены в работу психологической службы Муниципального Образования Одоевского района Тульской области, а также в работу социального проекта «Понимаем! Принимаем!», ориентированного на помощь в трудоустройстве лиц с инвалидностью.

Структура и объем диссертации включает введение, три главы, заключение, список использованной литературы из 152 источников и 11 приложений. Текст иллюстрирован таблицами и рисунками. Общий объем работы 239 страниц без приложений.

ГЛАВА 1. Теоретические основы психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости и формирования компетенций субъектов труда

1.1. Феноменология ненормативного кризиса занятости и актуальные задачи исследований в области психологии труда

Изучению безработных, находящихся в ненормативном кризисе занятости, посвящено большое количество отечественных и зарубежных научных работ. Начать работу по изучению теоретических подходов в изучении безработных необходимо с конкретизации понятийного аппарата, используемого в настоящем диссертационном исследовании.

Согласно закону «О занятости населения в Российской Федерации» безработные – это трудоспособные граждане, не имеющие работы и официального заработка, зарегистрированные в государственных органах службы занятости населения с целью поиска работы, ищущие работу и готовые к ней приступить [65]. В целях настоящего исследования под *безработным* будет считаться нетрудоустроенный гражданин, не имеющий постоянного заработка, находящийся в поиске работы и готовый к ней приступить. Регистрация в центре занятости населения и полное отсутствие внешнего заработка не являются существенными условиями. Таким образом, лицо, периодически зарабатывая денежные средства на краткосрочных (единичных) подработках с целью выживания и ищущий постоянное место работы, также считается в рамках данного исследования безработным.

Личность, находящаяся в кризисной ситуации, рассматривается как система в неравновесном состоянии. Считается, что неравновесные структуры сочетают в себе такие свойства как: вероятностный отбор текущих состояний, «режим обострения» в ходе эволюции системы, избирательную неустойчивость индивида, «режим обострения» в течении эволюции системы, автономность, независимость собственной эволюции системы от первичных условий ее возникновения [69].

Профессиональные кризисы разделяют на две вида: нормативные и ненормативные. Нормативные профессиональные кризисы возникают при переходе от одного этапа профессионального развития к другому, они логичны, предсказуемы.

Классификация нормативных профессиональных кризисов была предложена Э. Ф. Зеером следующим образом:

- кризис учебной и профессиональной ориентации;
- кризис ревизии и коррекции профессионального выбора;
- кризис профессиональных ожиданий;
- кризис профессионального роста;
- кризис профессиональной карьеры;
- кризис нереализованных возможностей (кризис социально-профессиональной самоактуализации);
- кризис выхода из профессиональной жизни;
- кризис социально-психологической адекватности (после прекращения трудовой деятельности, уход на пенсию) [32].

Ненормативные профессиональные кризисы уже не связаны с логикой профессионализации, они являются следствием каких-либо непредвиденных или случайных событий. Они, как правило, не имеют четкой хронологии и формируются в результате стечения тех или иных благоприятных или неблагоприятных обстоятельств. Отмечено, что начало подобных кризисов, сами жизненные обстоятельства, сценарии прохождения не прогнозируемы.

Э.Э. Сыманюк выделяет два типа ненормативных профессиональных кризисов:

- кризисы, которые вызываются случайными событиями и ломают траекторию профессионального развития (потеря работы в данном случае относится автором к этому типу ненормативных профессиональных кризисов);
- кризисы самоактуализации (сверхнормативные кризисы профессионального становления), которые возникают в связи с

сверхнормативной активностью, когда субъект труда перерастает рассматривать варианты развития в формате определенной профессиональной сферы [81].

Ненормативный кризис занятости – временной период, выражающийся в непреднамеренном отсутствии у гражданина места постоянного заработка ввиду соотношения спроса и предложения на рынке труда, несоответствия квалификации или утраты (исчезновения) профессии [12].

Ненормативный кризис занятости имеет собственные стадии развития, которые соответствуют общей парадигме развития кризиса. Предкризисная фаза формируется до формальной (юридической) утраты оплачиваемой занятости, как острое переживание потенциальной утраты профессиональной занятости. Фаза актуального кризиса формируется при фактической утрате профессиональной занятости. При этом актуальный кризис занятости предстает для безработного как неокончательный процесс с различными вариантами развития событий, длительность, которого зачастую совершенно не прогнозируема. Ориентируясь на характер самих психических новообразований, которые возникли в результате ненормативного кризиса занятости, возможными вариантами могут быть: восстановление профессиональной занятости либо пассивность и, как следствие, длительное нахождение человека в статусе безработного [14, с. 137].

Феноменологию ненормативного кризиса занятости необходимо рассматривать через изучение личностных особенностей безработных, чтобы в последствии создать четкие и понятные критерии психологического сопровождения формирования компетенций безработного для дальнейшего профессионального самоопределения и успешной адаптации на новом месте. Рассмотрим основные тезисы в изучении личностных особенностей безработных как субъектов труда:

1. Психологическое сопровождение развития формирования навыков и компетенций безработных связано с их личностными особенностями, ценностными ориентациями и характером межличностных отношений.

2. Совокупность личностных особенностей безработных, увеличивает или снижает вероятность достижение результата в виде успешного поиска работы

или новой профессии, когда такой поиск превращается в нерешаемую для человека проблему.

3. Личностные особенности и ценности, которые способствуют нахождению нового места трудовой деятельности, отличаются у безработных различных типов.

4. Безработные, находясь в ненормативном кризисе занятости, зачастую излишне переносят ответственность за отсутствие трудоустройства на какие-либо внешние факторы, такие как: недостаточное наличие мест потенциального трудоустройства, собственный возраст отсутствие спроса на рынке труда, сокращение предприятий, собственный возраст. В то же время, недостаточность собственной активности при получении нового места трудовой деятельности или нежелание получать новые знания и компетенции, не рассматриваются безработными как факторы, являющиеся серьезными барьерами к трудоустройству [14, с. 205].

5. Переживания безработных относительно нахождения в кризисе занятости характеризуются крайней неоднородностью. Значительная часть безработных, находящихся в подобной трудной жизненной ситуации, находятся в крайне неустойчивом психологическом состоянии. [14, с. 156].

Существует взаимосвязь между экономическим кризисом и безработицей, которая включает в себя причины, количественные показатели, социальные различия групп безработных [27]. Здесь необходимо подчеркнуть, что отдельно взятый тип личности безработного является моделью с особым характером объяснения, обусловленным причинами его появления.

У людей, оказавшихся в ненормативном кризисе занятости, идет рассогласование между ценностными ориентациями, мотивами, установками и реальными возможностями их реализации в тех условиях, в которых они находятся. Многие современные клинические исследования показывают, что данное рассогласование между возможностями безработного и его стремлениями часто приводит к формированию тяжелых психологических состояний в виде: эмоционального выгорания, синдрома упущенной выгоды, апатии либо частой

раздражительности, подкрепляемых постоянной тревогой за будущее. Сложность в разрешении данного противоречия самостоятельно создает устойчивое нервно-психическое напряжение. Далее идет уже таким образом, что постепенно формируется внутриличностный конфликт, план постепенного развития, отображен в определенной последовательности:

— невозможность справиться с трудностями собственными силами, что приводит к состоянию внутреннего беспокойства, повышенной тревожности, нервного и эмоционального напряжения;

— появление неустойчивой самооценки, которая влечет за собой постоянный процесс обдумывания и сравнения себя с окружающими, который, в свою очередь, создает картину неудовлетворенности своей жизнью;

— формирование повышенной чувствительности в различных жизненных обстоятельствах и проявление резких эмоциональных реакций.

Описывая личностные особенности безработных в период ненормативного кризиса занятости, необходимо учитывать динамику изменения эмоционального состояния, которая имеет достаточно сложную природу и в последствии может кардинально влиять на изменение поведения безработного [13, с. 18]. Данные изменения, происходящие с человеком, очень точно описываются С.Л. Рубинштейном, когда он говорит что психические процессы не только познавательные, а так же «аффективные» и эмоционально-волевые, отражают не только само знание об определенных явлениях, а так же еще и отношение к этим явлениям, само значение на воспринимающего их субъекта [76, с. 264]. На передний план в таком случае выходят побудительная и оценочная функции эмоций. Существует прямая взаимосвязь между эмоционально окрашенной оценкой кризиса занятости безработным и его дальнейшими действиями по преодолению данного кризиса. Эмоциональные переживания, как правило, приводят безработного к необходимости переоценки текущей ситуации и направления деятельности по выходу из кризиса занятости.

При описании особенностей личности безработных в период ненормативного кризиса занятости необходимо уделить внимания системе

ценностных ориентаций личности безработных, которая по сути является структурированной формой удовлетворения их потребностей.

М. Рокич описывал, что ценности являются базовыми представлениями об определенных идеях, целях и формах поведения или когда институты могут быть индивидуально или социально более предпочтительнее самих идей, целей или форм поведения [30]. В данном случае ценностные ориентации будут являться факторами, которые мотивируют человека к действию. Набор сформировавшихся ценностных ориентаций обеспечивает как устойчивость поведения, так и преемственность системы личностных координат, обеспечивающую устойчивость и преемственность поведения, направленные на удовлетворение потребностей человека, являясь ключевым фактором, способным регулировать поведение человека [8].

Анализ ценно-мотивационной сферы безработных в период ненормативного кризиса занятости помогает выявить особенности поведения людей в период отсутствия трудовой деятельности. Потеря работы, особенно неожиданная, может привести к значительной корректировке структуры ценностных ориентаций из-за ограничения или полного отсутствия возможностей по удовлетворению большинства значимых для безработного потребностей.

Соответственно, можно сделать вывод, что состояние самой системы ценностных ориентаций может являться показателем характера и глубины кризиса занятости. Так же изменения в системе ценностных ориентаций формируют необходимые новообразования и стимулы в мотивационной сфере безработного, с помощью которых, он в последствии сможет выйти из ненормативного кризиса занятости. Длительность ненормативного кризиса занятости более трех месяцев формирует значительное снижение мотивации к профессиональной деятельности и выражено в пассивном отношении к дальнейшему поиску работы. Длительность же ненормативного кризиса занятости более чем на один год влечет за собой отсутствие мотивации и характеризуется позицией иждивенчества [89, с. 13]. На данный момент существует острая потребность в исследованиях, отражающих взаимосвязь

между мотивацией безработных к поиску нового места трудовой деятельности и длительностью самого периода ненормативного кризиса занятости.

Один из крупнейших кризисов безработицы прошел в современной России в 90-е годы прошлого столетия. Н.Е. Тихонова провела анализ причин и состояния нетрудоустройства у граждан того периода. Было отмечено, что безработица переживается гражданами довольно тяжело, степень этой тяжести проявляется в виде сильного невроза, тяжелой фрустрации, что влияет на адекватность реакций. Установлено, что психологический сдвиг в состоянии безработных, находящихся в кризисе занятости, мешает им решить вставшие проблемы [82, с. 108], в т.ч. с трудоустройством.

Отдельного внимания заслуживает тот факт, что опрашиваемые респонденты, вне зависимости от их текущего финансового кризиса, большее внимание уделяли «интересности» работы, ставя этот параметр выше заработка [82, с. 102]. Это свидетельствует о том, что вне зависимости от степени кризисности положения безработного, работа, в большинстве случаев, не воспринимается как место бездушного, механического зарабатывания денежных средств, а должна соответствовать обозначенным безработным параметрам.

В. Франкл описывал психологическое состояние безработного в период ненормативного кризиса занятости специальным термином «невроз безработицы». В. Франкл указывал, что людям, потерявшим работу свойственна больше апатия, нежели депрессия [90]. У безработного прогрессирует безразличное состояние, инициативу же в том числе по поиску новой работы он проявляет все меньше и меньше. В последствии безработный начинает приписывать свои неудачи в поиске места трудовой деятельности безработице, извлекая тем самым выгоду из своего пассивного положения.

В. Франкл описывает в особенностях поведения безработных, использующих подобную пассивную поведенческую стратегию-пассивность, что в том числе безработные в таком состоянии считают, что не несут ответственности за отсутствие места трудоустройства, не предъявляя тем самым себе требований по поиску новой работы. По их мнению, подобное бедственное

положение, связанное с их трудовой незанятостью, полностью снимает с них ответственность и перед собой и перед другими людьми за отсутствие места трудовой деятельности. Ответственность за свое упадническое положение во всех сферах своей жизни, безработные в таком случае перекалдывают на кризис занятости.

Тем не менее, В. Франкл далеко не каждому безработному приписывает невроз безработицы. Люди по мнению ученого, не относящиеся к невротизированному типу, не испытывают апатии, они смотрят на свои жизненные перспективы с определенным оптимизмом, занимаются поиском дополнительной деятельности, тем самым, наполняя свою жизнь новым смыслом. Главное отличие, по мнению В. Франкла, безработных с неврозом безработицы от безработных, которые не испытывают данного тяжелого психологического состояния, в том, что последние не устанавливают знак равенства между работой, занятостью и жизнью, они прекрасно осознают, что смысл человеческой жизни не заключается только в оплачиваемой работе.

В. Франкл считал, что идентичная ситуация с кризисом занятости для безработных приобретает совершенно разные формы их восприятия подобного сложного жизненного периода, что одни люди считают, что их душевное состояние и поступки определяются социальными обстоятельствами, тогда как другие способны самостоятельно формировать свою судьбу, в этом тезисе ученый видит основное отличие здоровой от невротизированной личности [90].

Голенкова Э.Т. выделяет три модели поведения безработных, находящихся в поиске работы в кризисный период: активисты (активно ищут работу или уже имеют договоренности о выходе), прожектисты (считают, что с уровнем их квалификации и способностями найти подходящую работу нельзя; те, кто не знает как ее искать), слаборесурсные (не могут искать работу по состоянию здоровья, в связи с уходом за другими членами семьи; граждане предпенсионного возраста) [21, с. 321].

Бринкманном установлено, что у безработных снижается активное поведение в свободное время, увеличивается рецептивное поведение, к которому

относятся сон, просмотр телевизора, социальных сетей. Развивается скука, подкрепляемая сломом привычной временной структуры распределения времени в результате потери работы, ученый относит подобное состояние безработных к психологическим последствиям безработицы. На первый взгляд может сложиться впечатление, что в наличии свободного времени есть больше плюсов чем минусов для нахождения места работы, тем не менее, расположение большим количеством свободного времени становится для большинства безработных обременительным так как занятость, которая ранее структурировала их оптимальное распределение времени, в течении периода безработицы отсутствует. Бринкманном было проведено исследование, где сравнивались поведенческие стратегии безработных, испытывающих достаточные финансовые сложности, из которого ученый сделал вывод, что проблема наличия большого количества свободного времени напрямую влияла на сами финансовые проблемы безработных. Распределять оптимально свободное время в результате же финансовых ограничений безработным становилось все сложнее. Бринкманн по результатам своего исследования отмечает, что оптимизировать свое свободное время решает лишь только малая часть безработных [107].

М. Яхода в своих работах так же указывает на то, что регулярность трудовой деятельности создает четкую структуру деятельности человека в различных жизненных сферах, делает ее последовательной и вписывает деятельность человека в структуру уже более широких слоев общества, к которым человек стремится себя относить. Люди, потерявшие работу, по мнению М. Яходы, выпадая из привычного образа жизни, начинают испытывать психологические сложности в своей жизни, выраженные в нарушении контактов с окружающими, испытывают чувство никчемности своей жизни. Трудовая деятельность же предполагает постоянное проявление человеком регулярной активности. Потеря работы, особенно вынужденная и неожиданная как правило, влечет за собой вялость, апатичные реакции на происходящее, к тогда безработный вынужден предпринимать дополнительные меры для формирования

новых стимулов к активности, что очень проблематично осуществить вне каких-либо сообществ или организаций [25].

В связи с тем, что ненормативный кризис занятости влияет на выполнение безработным определенных социальных ролей в структуре общества, которое его окружает. В связи с таким влиянием может меняться и социальный статус потенциального субъекта труда. Изменение социального статуса, а если быть более точным, его понижение, в связи с потерей работы, должности, заработной платы, привычного распорядка дня и уклада жизни, которые часто сопровождают ненормативный кризис занятости. Данное изменение социального статуса безработного с одной стороны может повлиять на формирование его устойчивой самооценки и самоидентичности, с другой стороны может коснуться социального статуса его членов семьи и близких в целом [25]. Во многих случаях устанавливается взаимосвязь между продолжительностью ненормативного кризиса занятости и разводами на почве острых конфликтов, актами насилия, формированием аддиктивного поведения (алкогольная, наркотическая, компьютерная зависимость и т.д.). Такое дезадаптивное поведение зачастую связано с изменением социального статуса и изменением. П. Уорр характеризовал подобное состояние, как быть безработным и в таком случае иметь роль без территории [25].

А.Н. Леонтьев считает безработных в ненормативном кризисе занятости крайне неустойчивой группой, которая подвижна и в виду отсутствия устойчивой структуры, не имеет потребностей, которые четко осознаются, в связи с этим, реализация ею собственных интересов остается под вопросом. По мнению ученых, современные безработные способны трудиться и тем не менее им очень сложно реализовать свой потенциал, такую неспособность как особенность безработных как социальной группы [53, с. 122]. В данном исследовании изучены факторы, влияющие на происхождение ненормативного кризиса занятости, формы проведения государственной политики в сфере занятости, перспективы развития рынка труда.

Э.Ф. Зеер согласился с тем, что кризис занятости порождает большое количество негативных последствий. В частности, им был отмечен возрастающий уровень психологической напряженности безработного лица, отсутствие стабильности и неуверенность в завтрашнем дне. Э.Ф. Зеер также уточняет, что безработные сталкиваются кардинальной перестройкой сознания, вынужденно пересматривают жизненные ценности и глобально задумываются о смысле существования. Подобные проявления сопровождаются сильными эмоциональными переживаниями [32, с. 97]

М.В. Сорокой выделен ряд ключевых психологических особенностей, которые формируют портрет современного безработного как субъекта труда. Автор определяет неустойчивость самооценки, конфликтность и, как следствие, осложнение отношений с родственниками и близкими людьми. Так же, М.В. Сорокой отмечен ряд основных психологических особенностей, которые формируют портрет безработного современности в России таких как: высокий уровень тревожности, конформизм, осторожность, скептицизм, низкий уровень социальной смелости, эмоциональная устойчивость маргинального уровня, переходящая, на фоне высокой тревожности, в состояние фрустрации, пассивное поведение, безынициативность, дезадаптивность и, как следствие, низкая приспособленность к социальной реальности, недоверие, ригидность [80].

Как один из важнейших факторов, влияющих на достижение результата в виде нахождения новой работы или профессии, автор выделяет психологическую готовность безработного к смене профессии. Когда наиболее конкурентоспособными кандидатами на рынке труда будут кандидаты, которые обладают высокой стрессоустойчивостью, готовые к критическим периодам, мобильные, постоянно занимающиеся собственным самосовершенствованием. Безработные, как социальная группа, по мнению автора, наиболее уязвимы с психологической точки зрения, так как зачастую профессиональные стремления безработных не соответствуют новым реалиям, их жизненная позиция пассивна. Автор обращает внимание на эмоциональный аспект, при достижении безработным цели в виде нового места трудовой деятельности, когда

эмоциональная доминанта фактически препятствует работе интеллектуальных, мыслительных процессов, блокируя последовательность и взвешенность решений.

М.В. Сорока описывает взаимосвязь шкалы интернальности-экстернальности и поведенческих стратегий безработных в ситуации, когда они длительно остаются без места трудовой деятельности и профессионально не востребованы.

Профессиональная невостребованность воспринимается интерналами как обыденная жизненная ситуация, которую вполне разрешима, интерналам необходима лишь поддержка своей сильной психики. Когда за счет концентрации внимания на достижении цели, интернал способен добиться желаемого результата в виде устройства на новую работу или получение новой профессии. Тогда как для экстерналов свойственно достаточно пассивное поведение в кризисном периоде, они бегут в себя, слабо адаптируются в новой профессиональной среде, постоянно оптимизируют поиск работы, когда оптимизация заканчивается минимальным набором поиски оптимальных вариантов поиска, демонстрируют психологические защиты, блокирующие адекватное восприятие окружающей реальности, искажая с ней контакт [80, с. 45]. В дополнение необходимо отметить, что на поведение современных безработных влияют: пол, возраст, семейное положение, наличие детей, ценностный конфликт, «патерналистский» менталитет и т.д.

М.В. Сорокой при использовании типологии Майерс - Бриггс, сформированы такие группы безработных как: активные, оптимисты, стойкие, подавленно-депрессивные, гордые, возмущенные, озлобленно-агрессивные протестующие, пессимисты, отчаявшиеся, пассивные.

К. Миллс, проводя обзор исследований на тему основных изменений личности, связанных с безработицей, отметила, что на ранних этапах кризиса занятости, у нетрудоустроенных лиц еще сохраняются стимулы для поддержания «нормальности» жизни – это выражается в приемлемом поведении, заверении окружающих в том, что все в порядке, поиске другой работы. По истечении

времени и продолжении кризисного периода, подобные стимулы ослабевают. Автором работы также отмечается гендерная разница при исследовании сознательности у безработных – стремления найти работу и финансово обеспечивать себя и близких. Было установлено, что чем дольше мужчины не имеют работу, тем ниже уровень их сознательности. Для сравнения, у женщин, находящихся в длительном состоянии безработицы, уровень сознательности значительно выше, чем на ранних этапах [138].

Последние зарубежные исследования безработицы вследствие COVID-19 показывают, что потеря работы негативно сказывается на психическом и физическом здоровье граждан, даже если у них нет серьезного финансового обременения. Безусловно, наибольшему риску возникновения тяжелого психоэмоционального состояния подвержены те лица, для которых вопрос трудоустройства сопоставим с вопросом выживания. Также отмечается, что на фоне кризиса занятости, у безработных отмечаются также проблемы с общей удовлетворенностью жизнью, браков и семьей [115].

Д. Бластейн, в зависимости от причин потери работы, выделил две группы безработных, оказавшихся в ненормативном кризисе занятости, и сравнил их психоэмоциональное состояние.

К первой группе были отнесены лица, которые считали собственный неуспех в профессиональной деятельности причиной потери работы. Отмечается, что у таких лиц сильно занижена самооценка, однако они положительно рассматривают возможность приобретения новых навыков и компетенций для трудоустройства и соответствия занимаемой должности.

Ко второй группе были отнесены безработные, кто относил к причинам потери работы системные (государственные) проблемы, в частности экономические и дискриминационные факторы. Указывается, что лица из этой группы не имеют негативного отношения к себе, однако признаются в собственной беспомощности и разочарованы в своих силах изменить обстоятельства [105].

Особенности поведения безработных разных возрастных групп были отражены в работах Н.Б. Михайловой [41]. База этих работ, была сформирована в

результате исследования поведенческих стратегий безработных, вынужденно оставшихся без трудовой деятельности. В результате исследований были выделены характерные особенности поведения, имеющие отношение к конкретной возрастной группе безработных.

Первая группа – безработные возраста от 21 до 30 лет. Потеря работы и дальнейшее отсутствие трудовой деятельности воспринимается безработными как временная и вполне естественная. Как основная цель у данной возрастной группы безработных присутствует заработок денег. В случае активных действий по поиску новой работы или профессии, возможностей получить работу становится гораздо больше, чем при менее активном поведении. Как фактор, препятствующий получению нового места трудовой деятельности, автор исследования отмечает отсутствие адекватной ориентации и оценке безработным своих навыков и компетенций на рынке труда.

Вторая группа – безработные возраста от 30 до 45 лет. Период отсутствия места трудовой деятельности воспринимается безработными как критическая ситуация с определенной долей трагизма. Активность поиска работы, который осуществляется чуть ли не ежедневно. Обозначается необходимость формирования дополнительных навыков и компетенций. Эмоциональные переживания зачастую связаны со страхом нереализованности и упущенной выгоды, постоянное сравнение со знакомыми делает самооценку неустойчивой и создает чувство «выброшенности». Переоценка возможностей по получению новой работы или профессии.

Третья группа безработные возраста от 45 до 50 лет. Отсутствие трудовой деятельности воспринимается крайне негативно, трагично и неприемлемо. Безработные прикладывают максимум усилий, чтобы как-то преодолеть кризисный период и работу найти. Основной темой становится социальная неустроенность, в какой-то степени даже изоляция, если учесть резкое изменение в распорядке дня и снижение количества ежедневных контактов. Новое место занятости ищется целенаправленно и активно. Если поиск нового места трудовой деятельности затягивается, велика вероятность, что безработный данной

возрастной группы снижает требования к позиции, должности, на которую претендует, фактически соглашаясь на предложения о работе, которые раньше рассматривать бы не стал в виду их несоответствия.

Четвертая группа безработные возраста после 50 лет. Формируется сопротивление к вариантам трудоустройства, рационализируются причины отказа от трудовой деятельности. Центральной темой активности безработного становятся семейные и бытовые вопросы, на которые уделяется значительное количество времени. Ухудшение состояния здоровья так же влияет на значительное снижение инициатив по поиску занятости. Склонность к обесцениванию развития новых навыков и компетенций в связи со стереотипом, что учиться надо только в молодом возрасте и шансов воспользоваться новыми знаниями крайне мало. Отсутствие активной социальной жизни воспринимается болезненно и часто не выражается безработным в виду снижения количества контактов.

В заключение целесообразно добавить, что, изучая материалы данной главы может сложиться устойчивое впечатление, что зачастую, особенности личности безработных как субъектов труда характеризуются чаще в негативном ключе, что в последствии влияет на успешность поиска работы или новой профессии, а позднее сказывается и на общем взаимодействии потенциального субъекта труда с окружающей средой, его целеполаганием, смыслами жизни. Подобное заключение было бы ошибочным, так как существует огромное количество людей, потерявших или когда-либо терявших работу, находившихся в длительном кризисе занятости и тем не менее, которым удалось найти дополнительные ресурсы своей личности и, переломив ситуацию, найти желаемую работу или переобучиться новой профессии.

Ненормативный кризис занятости сам по себе является тяжелым патогенным переживанием, зачастую превышающим потенциальные адаптационные возможности нетрудоустроенных граждан. В результате ненормативного кризиса занятости, у человека, оказавшегося в положении безработного, резко увеличивается тревожность, формирующая апатию.

Ригидность безработных часто выражена в рассогласовании между ценностными ориентациями, мотивами, установками и реальными возможностями человека, так же с переоценкой прошлого профессионального опыта. Длительное нахождение потенциального субъекта труда в периоде ненормативного кризиса занятости ведет к снижению коммуникации и постепенному обрыванию социальных связей, пагубно влияющих на достижение конечного результата в виде получения места дальнейшего трудоустройства.

1.2. Теоретический анализ феномена психологического сопровождения безработных в контексте психологии труда

Начать теоретический анализ феномена психологического сопровождения развития в контексте психологии труда необходимо с конкретизации понятия «психологическое сопровождение». Слово «сопровождение» по словарю С.И. Ожегова имеет следующую трактовку: «следовать вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь» [66]. Форма оказания здоровым лицам психологической помощи, направленная на развитие (в том числе саморазвитие) личности и активизирующая ресурсы самого человека называется психологическим сопровождением [43]. Здесь речь идет о комплексной системе социально-психологической помощи личности.

Концепция психологического сопровождения как коррекционно-образовательной технологии разработана Е. И. Казаковой [35]. В основу концепции автор закладывает системно-ориентированный подход по развитию личности, под сопровождением понимается метод, который формирует создание необходимых условий для осуществления субъектом оптимального выбора в сложившейся жизненной ситуации.

По Е.И. Казаковой психологическое сопровождение как процесс формируется на основании нижеперечисленных принципов:

- рекомендательная форма утверждений психолога;

- акцент на приоритетность интересов сопровождаемого;
- непрерывность процесса сопровождения;
- мультидисциплинарность процесса сопровождения;
- формирование устойчивой автономизации сопровождаемого [35].

В контексте психологии труда данные принципы психологического сопровождения безработных соотносятся с лояльной и рекомендательной формой взаимодействия психолога с безработным, учитывающим как сложность жизненной ситуации обратившегося, так и его возможно неустойчивое психологическое состояние. Процесс сопровождения безработного как субъекта не должен быть обязательно длительным, но должен быть непрерывным и нацеленным на конкретные задачи формирования компетенций, а в конечном итоге на получение предложения о работе.

Н.С. Глуханюк описывает сопровождение как наиболее часто применимый метод в работе психолога, где формируются условия для принятия решений в сложных ситуациях жизненного выбора [20].

По мнению А.А. Майер, процесс психологического сопровождения определяется созданием условий, при которых личность способна к самопомощи. Психолог здесь, как специалист, только создает необходимые условия для реализации потенциала, обратившегося за помощью. А.А. Майер утверждает, что в отличие от исправления и переделки, программа сопровождения предполагает выявление скрытых ресурсов обратившегося за сопровождением и создание на их базе новой адаптационной модели для восстановления взаимосвязей с окружающими людьми. Основой для психологического сопровождения автор называет такие характеристики, как недирективность, процессуальность, погруженность в реальную жизнь человека, пролонгированность, специфику взаимоотношений между участниками самого процесса сопровождения, отношения между участниками процесса [56]. В данной модели психологического сопровождения автором выделяются следующие этапы:

- диагностика ответственности за принятие решения обратившегося.
- формирование целей;

- подбор и использование методических средств;
- анализ результатов.

Возвращаясь к повествованию о психологическом сопровождении безработных, необходимо отметить, что наибольший интерес к проблемам безработицы возник в середине XX века, после событий Великой Депрессии и Второй мировой войны. Одним из первых классических трудов стала книга Эли Гинзберга «Безработный», написанная в 1943 г. В ней автор описывал психологические портреты своих клиентов и пересказывал диалоги с ними в разные отрезки времени их кризисов занятости. Вот так психолог представляет читателям портрет мужчины, потерявшего работу: «в дополнении к финансовой тревожности, человек страдает от глубокого унижения... потому что по его собственной оценке он не выполняет свой основной жизненный долг... кормильца семьи» [106].

Рассмотрим подробнее варианты психологического сопровождения в контексте психологии труда, направленные на взаимодействие психолога и человека, не имеющего места трудоустройства. Б. Басс в 1999 году затронул вопрос мотивационных стратегий поведения и дал им следующую классификацию: транзакционное лидерство, трансформационное лидерство и лидерство невмешательства. Дж. Грандиа и И. Гроун в своей работе рассмотрели эти модели поведения, проецируя их на лиц, сопровождающих нетрудоустроенных в кризисных период. Наибольший интерес для настоящей работы представляют две из этих моделей.

Согласно трансформационной стратегии лидерства, лидер — это тот человек, который задает одному лицу или группе лиц тенденцию к переменам, формирует общее представление о возможности изменений сложившейся ситуации посредством их вдохновения, общего поднятия морального духа и иных методов [108]. Психологи, использующие путь трансформационного лидерства, способны повлиять на безработного и на его готовность к изменениям, а также воздействовать на одну из компетенций профессиональной пригодности по Е.А. Климову – интереса и мотивации к труду.

К основным методам трансформационной стратегии психологического сопровождения относятся: эмоциональный интеллект (в частности проявление эмпатии и сочувствия), передача психологом своего видения текущей ситуации клиента, разрушение вертикальной иерархии между нетрудоустроенным и лицом, ведущим с ним работу, а также создание положительной общей динамики, если практикуется групповая терапия. Авторы также отмечают, что важным аспектом при данной мотивационной стратегии является совместная с клиентом визуализация позитивного образа ближайшего достижимого будущего. Подобное представление также может обрести физическое воплощение – к примеру, на одной из групповых терапий безработным предлагалось нарисовать на бумаге лестницу, разместив желаемый результат на самой вершине. Каждое действие нетрудоустроенного, направленное на достижение им поставленной цели, позволяло ему делать отметку на ступенях, тем самым наглядно отмечая прогресс в проделанной работе [121].

Разрушение вертикальной иерархии (при ее наличии) представляется важным с целью продолжения доверительной и комфортной терапии. Этого возможно достичь посредством обмена опытом между безработным и психотерапевтом. Специалисты, использующие стратегию трансформационного лидерства, должны делиться собственными переживаниями, рассказывать юмористические и серьезные истории, связанные с жизненным опытом для того, чтобы подбодрить клиента и мотивировать его на действия личным положительным примером [121]. Стоит оговориться, что чрезмерная открытость и погружение в собственные личные травмы с последующей сменой ролей «психолог» - «клиент» считается пугающей для безработного и недопустимой в практике.

Применение психологом модели трансформационного лидерства имеет свои недостатки. Мартин Луэнендонд обозначает, что фокус на трансформации и изменениях может привести к «слепоте реальности». Восторженный и одухотворенный подход, с одной стороны, является движущей силой к позитивным изменениям, но с другой стороны может столкнуться с раздражающими внешними

факторами, неспособными привести к желаемым результатам. Также автор отмечает, что подобный подход может привести не к сотрудничеству, а к согласию [134], тем самым психолог, не преследуя такой цели, становится в позицию родителя.

Транзакционная мотивационная стратегия является более серьезным инструментом в работе, но редко применяется в частной практике, а больше подходит для работы штатных психологов или лиц с государственными должностными полномочиями (социальные психологи). При этой модели поведения безработному за каждый положительный шаг в сторону самоидентификации и трудоустройства предлагается вознаграждение, а в противном случае – санкции. К примеру, постоянно опаздывающему на групповые занятия безработному может быть назначено своеобразное наказание – угостить в следующий раз всю группу чем-то сладким [122]. Вознаграждения чаще представляются в финансовом выражении и имеют любую другую осязаемую оболочку, в связи с чем транзакционное лидерство трудно применимо при классических консультациях, однако возможно, если, к примеру, в качестве вознаграждения использовать направление интересного обучающего материала, приглашение на вводные групповые занятия и т.д.

При психологическом сопровождении безработного как субъекта труда, промежуточная диагностика его ответственности к принятию решений, а так же конкретизация целей, таких как смена профессии, смена ожиданий от места трудоустройства, возможное переобучение, играет важнейшую роль для обретения места трудовой деятельности.

Н.С. Пряжников особое внимание в своих трудах уделяет профессиональному самоопределению и роли специалиста, сопровождающего развитие безработного лица. К основным направлениям работы карьерного консультанта или специалиста центра занятости относятся:

- поддержка в адаптации к актуальным условиям рынка труда;
- формирование способности самостоятельной ориентации в условиях ненормативного кризиса и «морально-волевого тыла»;

- объяснение необходимости и развитие готовности к внутренним компромиссам на пути профессионального становления и трудоустройства;
- помощь в построении системы ценностей [72, с. 34-35].

Фактически Н.С. Пряжников предлагает схожую модель, с авторами, описывающими выше психологическое сопровождение, но уже применительно к психологии труда.

М.А. Бендюков описывает программу психологического сопровождения безработных как субъектов труда и выделяет как необходимость «*психологический подход*» [15], который транслирует службе занятости населения. Данный подход представляет применение различных практик психодиагностики и психологического консультирования в форме индивидуальной и групповой работы с нетрудоустроенными гражданами. Особенностью данного психологического сопровождения безработных как субъектов труда является анализ актуального состояния безработного и поиск у него необходимых интеллектуальных, эмоциональных и поведенческих ресурсов для осуществления такой конечной цели, как получение предложения о работе. Диагностика в данной модели психологического сопровождения предстает как оценка способностей нетрудоустроенных граждан, консультационный процесс же рассматривается как необходимая база морально-психологических ресурсов безработного с целью создания крепкого базиса для новых этапов карьерного развития.

Специфическими особенностями предлагаемой М.А. Бендюковым модели психологического сопровождения в контексте психологии труда этого подхода являются:

- создание потенциала к готовности принятия решений безработным;
- поиск и выявление способностей безработного, как ресурсов для достаточной адаптации к тому или иному виду труда;
- коррекция психоэмоционального состояния, а также и ценностно-мотивационной направленности безработного.

Г.С. Никифоров также в своих научных трудах затрагивает вопрос о психологическом сопровождении субъектов труда. Он отмечает, что

непрерывность подобного процесса напрямую влияет на психологическое здоровье личности и играет существенную роль в его профессиональной деятельности [63].

Возвращаясь к вопросу о необходимости психологического сопровождения формирования компетенций безработных, в частности наличия внешнего специалиста, консультанта, ментора, необходимо привести позицию А.В. Брушлинского и описанный им парадокс саморазвития. Согласно данному парадоксу, чем ближе субъект подошел к успешному решению задачи (трудоустроился), тем меньше ему нужна помощь извне и наоборот, чем дальше он от решения проблемной ситуации, тем больше ему необходима квалифицированная помощь, но тем труднее субъекту ее использовать [17, с. 70].

Подводя итог, следует добавить, что психологическое сопровождение безработных в контексте психологии труда имеет разнообразие форм, отличных друг от друга по своей специфике и направленности. Для эффективности процесса психологического сопровождения безработных крайне необходимо учитывать мотивацию нетрудоустроенных для достижения практических целей сопровождения в виде получения предложения о работе. Психологическое сопровождение является значимым фактором коррекционно-образовательной работы, главной целью, которого, является создание условий для самостоятельного, автономного принятия решений и быстрой, успешной адаптации в сложной жизненной ситуации.

1.3. Зарубежный опыт сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости

Мировая история XX века известна своим обилием экономических кризисов, сопровождавшихся увеличением количества безработных граждан. Одним из первых ярких примеров является Великая депрессия, затронувшая экономики США, Канады и ряда европейских стран в 30-е годы прошлого столетия. Экономические качели фондового рынка оставили около 24.9% трудоспособного населения американцев без работы [100].

Дэвид Фреер и Рой Пэйн в 1968 году опубликовали обзор литературы, посвященной психологическому опыту безработных, в том числе основанных на показателях этого мирового кризиса. Поскольку, не имеющие работу трудоспособные лица в 30-е годы рассматривались как жертвы внешних обстоятельств, авторы больший акцент делали на эмоциональной составляющей нетрудоустроенных и на их психологическом портрете. Ими было отмечено, что большинство неработающих лиц было психологически истощено, они испытывали чувство отрезанности от общества и политической жизни, а также глубокую неопределенность по поводу будущего. Второй образ, сложившийся посредством анализа литературы, был более беспокойным – у этих лиц были депрессивные расстройства, иногда сопровождавшиеся членовредительством. Были и такие, кто оценивал безработицу как возможность избавиться от утомительной работы и улучшить качество жизни [132, с. 320-321]. В целом отмечается, что в этот период было недостаточное количество достоверных исследований поведения безработных и мер их психологической поддержки.

В эпоху Великой депрессии большее внимание было уделено не ментальному здоровью граждан, оставшимся без постоянной работы, а мерам финансовой помощи. В частности, в 1935 году в США была запущена программа страхования по безработице, функционирующая и по сей день. Также широкое распространение получила одна общенациональная программа, согласно которой нетрудоустроенные (в основном неквалифицированные) граждане привлекались к общественно-полезным работам за минимальную оплату труда.

Ральф Каталано и Дэвид Дули одними из первых вынесли на широкое общественное обозрение вопросы сопровождения безработных, дифференцируя последних в зависимости от их социального статуса и финансового благосостояния. Они обнаружили, что рост числа обращений к психотерапевтам в периоды кризиса и безработицы возрастал только для представителей среднего класса крупных мегаполисов.

Отдельное внимание было уделено вопросу эмоционального истощения рабочих того периода. Исследователи подчеркивали, что работа с

малообеспеченным классом требовала мер, направленных на недопущение их перехода от стресса до состояния истощения. Но тут же авторы обозначали, что подавляющее количество «синих воротничков» сопротивлялись получению профессиональной психологической помощи, аргументируя это нежеланием выносить проблемы за пределы своей семьи [132, с. 324]. Учитывая резко возросший уровень суицидальных исходов в 30-38 гг. [120], психологическое сопровождение безработных лиц в первой половине XX века кажется необходимой мерой, но, однако, оно требовало предварительной работы с нетрудоустроенными по осознанию ими необходимости терапии.

Следующим значимым экономическим спадом со времен Второй мировой войны является Великая рецессия, следовавшая за финансовым (ипотечным) кризисом США 2007 года, более известная как «мировой экономический кризис». Согласно американскому бюро статистики занятости, в период с 2008 по 2009 год уровень безработного населения в стране колебался в пределах 8-11%, особенно высокие показатели были среди мужчин [112].

М. Форбс и Р. Крюгер провели опрос среди взрослых от 25 до 75 лет и выявили, что у большинства отмечались симптомы депрессии, тревожности, паники, некоторые перешли на употребление наркотиков. Исследователи также пришли к выводу, что у лиц, не имеющих высшего образования, данные последствия проявлялись чаще [118]. В это период также наибольшее внимание было уделено мерам экономической поддержки граждан – программы SNAP (предоставление продуктовых талонов гражданам), EITC (налоговый зачет за заработанный доход), UI (пособие по безработице). Наибольший для нас интерес представляет программа Medicare, также действовавшая в тот период. Программа была направлена на оказание малоимущим или безработным гражданам медицинских услуг, в том числе, связанных перепадами настроения, шизофренией и иными психическими расстройствами [126].

Гвидо Ван Хал в своем труде поднял вопрос истинной цены экономического кризиса на психологическое благополучие граждан. Во-первых, он начал с вопроса взаимосвязи экономического кризиса и состоянием здоровья.

Справедливо отмечается, что уровень здоровья, в том числе психологического, зависит от ряда факторов и важно определить долю, вклад финансового кризиса.

А. Баумбах в работе «Влияние финансового кризиса на отдельные показатели здравоохранения в Европе» уточнил, что ему не удалось подтвердить причинно-следственные связи между финансовым кризисом 2008-2010 г. и уровнем общей смертности, однако он подтверждает тот факт, что уровень самоубийств в этот продолжительный ненормативный кризис занятости действительно возрос: в Словакии на 22,7%, в Польше на 19,3%, в Чехии на 7,6%, в Германии на 5,3%, а в Португалии на 5,2% [85, с. 399]. Гвидо Ван Хал парирует эту мысль А. Баумбаха идеей о том, что на каждую совершенную попытку самоубийства примерно еще 10 человек приходят к размышлениям о суициде [102, с. 18].

Гвидо Ван Хал уточняет, что несмотря на трудные финансовые времена как для личности, так и для государства в целом, сокращение бюджета не должно оказывать влияние на объем рынка психиатрических услуг. Более того, автор приводит позицию, согласно которой работа психологических служб в этот период не должна быть уничтоженной и забытой, а наоборот – она быть запланированной и развернутой. Специалисты службы должны уделять особое внимание последствиям кризиса, раннему распознаванию депрессии и мыслей о суициде [150, с. 18].

Эмбер Дэнс отметила, что в 2011 году безработные американцы стали обращаться к психологам чаще, чем когда-либо, и в доказательство привела данные опроса организаций «Ментальное здоровье Америки» и «Национального альянса по психическим заболеваниям и депрессии», согласно которому не трудоустроенные американцы в четыре раза чаще страдают психическими расстройствами, чем их работающие коллеги [113]. Автор отмечает, что при сопровождении безработного в период кризиса, уполномоченному специалисту необходимо выполнять двойную роль – быть психотерапевтом и карьерным консультантом.

Реалии таковы, что не все практикующие специалисты хорошо разбираются в вопросах безработицы и ее психологических последствиях, поэтому Роберт Чоп, профессор Университета штата Сан-Франциско, призывает практикующих специалистов получать дополнительное образование, так как «проблема безработицы, вероятно, останется с нами навсегда» [113].

Пять стадий горя, выявленных Э. Кюблер-Росс, также могут быть отнесены к высоковероятной модели поведения безработных. Исходя из этого Э. Дэнс приводит позицию, согласно которой задача психотерапевтов заключается в том, чтобы помочь своим клиентам достичь стадии принятия. Терапия должна помочь человеку избавиться от негативных мыслей, научить принимать помощь, поддержку от родственников и друзей и приблизиться к состоянию комфортного существования в текущей непростой рутине.

Карьерное консультирование, о котором было сказано выше, должно включать в себя помощь клиенту в определении своих ключевых компетенций, навыков, в установлении профессиональных контактов в интересующей рабочей сфере, а также в осознании методов и ресурсов поиска работы. Однако Э. Дэнс останавливает свою мысль и приводит мнение коллеги, согласно которому, сопровождение безработного человека и карьерное консультирование – это не один и тот же профессиональный подход общения с клиентом ввиду того, что традиционная карьерная консультация – это изначальная история про возможность, про право самостоятельного решения, не основанного на внешних обстоятельствах, при достижении желаемого результата.

Обратимся к опыту Греции и последствиях затянувшегося экономического кризиса. Анализируя диаграмму самоубийств, совершенных в Греции в 2009 году, стоит отметить, что более 26% мужчин и 50% женщин, покончивших с собой, относились к категории безработных (уволенные, вышедшие на пенсию, студенты, домохозяйки) [127]. Ввиду массовой безработицы, тяжелого финансового положения граждан и с целью уменьшения лавинообразного уровня самоубийств, в 2007 году Департаментом психического здоровья Министерства здравоохранения и социального обеспечения Греции была создана горячая линия

по предотвращению самоубийств. Нуждающимся оказывают консультации практикующие психиатры и психологи, в чьи задачи входит своевременно распознать саморазрушающее поведение, помочь в создании поддерживающей среды и направить в психиатрическую больницу, если есть на то основания [127]. Автор заканчивает мысль статьи на том, что предлагает создать национальную стратегию прекращения самоубийств, созданную с учетом социальных и экономических особенностей Греции.

IWH (некоммерческая организация «Институт труда и здоровья» Канады) обратила особое внимание на то, что при работе с нетрудоустроенными гражданами важно прорабатывать вопрос их незащищенности. Они уточняют, что даже если потеря работы не связана вопросами выживания ввиду значительных материальных лишений (к примеру, есть финансовая подушка безопасности), безработица может породить чувство того, что жизнь находится не под контролем [148]. Неуверенность в завтрашнем дне и низкий моральный дух могут повлечь за собой более серьезные ментальные расстройства.

Не может вызывать сомнений тот факт, что качественное психологическое сопровождение безработных в кризисные периоды требует достаточное количество специалистов. В статье 2010 года «Помощь безработным» Мириам Берг был приведен запрос профессионального сообщества к Конгрессу США по увеличению финансирования программ высшего психологического образования. Данные образовательные программы были направлены прежде всего на подготовку практикующих специалистов, оказывающих услуги безработным и малообеспеченным слоям населения [104]. На момент написания настоящей работы в 2021 году, Американская ассоциация психологов смогла добиться выделения грантов на получение этого высшего образования в 27 штатах, а общая сумма финансирования достигла в 2020 году 18 миллионов долларов.

Последний яркий пример ненормативного кризиса занятости – новая коронавирусная инфекция, оказавшая особенно сильное влияние на экономики стран в 2020-2021 гг. Н. Ачдут и Т. Раефаэли привели данные о том, что в Израиле наблюдался резкий рост безработицы от 3,4% в феврале до 26% в апреле 2020 г.

Они отмечают, что эффективными мерами психологической поддержки являются бесплатные-онлайн консультации, субсидируемые правительством, онлайн-группы поддержки, а также колл-центры, которые смогут вовремя направлять нуждающихся в другие общественные инстанции для последующего оказания необходимой поддержки. Авторы также уточняют, что деятельность специалистов, работающих с нетрудоустроенными гражданами, должна держать в фокусе вопрос облегчения одиночества [97] и отстраненности от общества.

Не прошли стороной ментальные проблемы и у трудящихся в Китайской народной республике мигрантов. Цзы-Хань Лю и коллектив авторов вспоминают, что тотальное временное закрытие большинства предприятий привело к скачкообразной безработице. Для того, чтобы внезапная потеря дохода не стала национальной проблемой, в Китае были разработаны методические рекомендации по экстренным психологическим вмешательствам. В соответствии с этой доктриной, в КНР были созданы кризисные психологические онлайн-центры, а также бесплатные онлайн-курсы по психическому здоровью. Авторы также отмечают, что было бы полезным при помощи онлайн-ресурсов регулярно проводить скрининги психологического здоровья безработных. Сейчас такая практика в Китае уже распространена, но только для посттравматического контроля расстройств у женщин-ветеранов [133].

Популярными в 2020 году в Соединенных штатах Америки являлись курсы по оказанию первой психологической помощи. Американский Красный крест и ряд других организаций разработали несколько онлайн-курсов ранней психологической помощи. Обучение включает в себя разбор таких тем как «распознавание стресса», «связь с социумом», «уход за собой», «поддержка семьи и самоподдержка». Целью курсов является уменьшение первоначального дистресса и оказание поддержки как себе, так и взаимопомощь другим обучающимся [142]. Образовательные материалы Красного креста сфокусированы на проблемах, возникших ввиду мировой пандемии, в том числе безработицы.

Согласно данным Управления статистики Великобритании, количество работающего населения в период с марта по июнь 2020 г. упало почти на 650 тысяч. Саймон Кумбс, практикующий психолог, специализирующийся на консультациях безработных, отмечает, что важной частью его работы является помощь в восстановлении самооценки и позитивного внутреннего диалога. Более того, особое внимание он также уделяет вопросам осознанности и нахождения нетрудоустроенных в состоянии «здесь и сейчас» [123].

Популярная в Америке и Европе социальная сеть по поиску работы и сохранению социальных контактов LinkedIn в 2020 году провела исследование на тему сохранения психического здоровья во время поиска работы. Практикующий психолог Лиза Орбе-Остин рассказала о том, какие основные рекомендации она дает своим клиентам, оказавшимся безработными в пандемию. Прежде всего она обозначила важность стремления к структурированной жизни – введение графиков и распорядков для создания чувства стабильности у соискателя и его семьи. Второй совет – продолжать поиски работы, но не стоит полностью поглощаться этим процессом, так как это может вызвать панику. Также специалист призывает не заикливаться на пандемии и учит как правильно проговорить со своими детьми сложившуюся ситуацию, в частности она отмечает, что чем старше ребенок, тем более откровенным может быть разговор [145].

Подводя итог рассмотренному зарубежному опыту, стоит сделать вывод, как и об определенных положительных изменениях в сопровождении безработных в период ненормативного кризиса занятости, так и недостаточности, на данный момент времени, психологической работы с людьми, которые вынужденно оказались без места трудовой деятельности. Анализ зарубежной литературы, посвященной Великой депрессии и Мировому экономическому кризису, подчеркивает то, что государства и правительства главенствующую роль уделяют мерам экономической поддержки граждан, максимально при этом сокращая расходы на здравоохранение и не обращая должного внимания на долгосрочные последствия ментальных расстройств у безработных граждан.

Однако стоит отметить и позитивные направления в поднятой теме. Кризис, вызванный новой коронавирусной инфекцией, показал некоторый рост государственной и общественной озабоченности вопросами важности эмоционального состояния и психологического здоровья граждан, оставшихся без работы. Так, широкое распространение получили онлайн-курсы, колл-центры, взаимоподдержка при работах в группах. Представляется, что, если человечество столкнется с еще одним экономическим кризисом, правительство и социум должны будут встретить его под эгидой адекватных, как экономических, так и различных психологических мер.

1.4. Компетенции субъекта труда, психологические методы и методики сопровождения формирования компетенций у безработных в период ненормативного кризиса занятости

Считается, что понятие «компетенция» получило широкое распространение с 1958 года, и что акцент на исследованиях компетенций связан с наличием кризисов в различных жизненно-важных сферах, таких как экономика и образование [15]. И на данный момент существует много различных научных взглядов относительно точности определения значения компетенция.

Е.А. Климов характеризует понятие компетенция, как знания, умения, осведомленность и опыт в определенной сфере [42, с. 59]. Компетенции осознанны, то есть теоретически и логически обоснованы и закреплены в сознании, и в отличие от навыков, не автоматизированы, что позволяет человеку действовать не только в привычных условиях, но и реализовывать свои умения (компетенцию) в нестандартных обстоятельствах [50].

В.Д. Шадриков пишет, что компетенция – это совокупность «ЗУМ» - знаний, умений и навыков, а также профессионально-важных качеств субъекта труда, необходимых для выполнения трудовых функций. Научный деятель также поясняет, что компетенции характеризуются динамичностью, ориентацией на

будущее, альтернативностью, деятельностным характером и мотивацией на самообразовательную деятельность [92].

Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк при формулировке понятия «транспрофессионализма» как интегрального качества современного специалиста, характеризуют его как способность изучать и выполнять определенную деятельность из различных групп профессий [31]. По мнению авторов понятия, транспрофессионализм напрямую зависит от развития новых ключевых компетенций, позволяющих осуществлять успешный поиск уникальных решения при использовании трансдисциплинарного синтеза, а также различного рода и межпрофессиональных коммуникаций. [31]. Так, П. А. Малиновский пишет об основных транспрофессиональных компетенциях: навыки работы в команде, способность к коммуникации и синтезу знаний, ориентация на использовании результатов исследований с практикой, самосовершенствование, вхождение в различные транспрофессиональные сети [57].

О.Г. Носкова выделяет понятие «компетенция» как частную составляющую понятия «компетентность», которую, в свою очередь, определяет как целостную характеристику субъекта труда, необходимую для решения профессиональных целей и задач. Причем компетенция, по мнению О.Г. Носковой, не тождественна компетентности, потому что компетенция ориентирована на функциональные обязанности в организации, а компетентность является в целом характеристикой субъекта труда [64].

В.А. Кальней и С.Е. Шишов [62] определяют понятие «компетенция» как обобщенную способность, состоящую из знаний, ценностей, опыта, сформированных благодаря прохождению необходимого обучения. Сама же по себе компетенция, по мнению авторов, совершенно не сводится ни к навыкам, ни к знаниям или умениям. Компетенция, в данном случае, рассматривается как способ формирования связи между ситуацией, в которой оказывается субъект труда и его знаниями, чтобы осуществить реакцию, необходимую для решения проблемы. Быть компетентным, по мнению В.А. Кальней и С.Е. Шишова, означает уметь использовать соответствующие знания и опыт в ситуациях, требующих

необходимости подобного проявления, не проявленная компетенция, оставшаяся в потенциале, по мнению авторов, не может считаться компетенцией, а всего лишь скрытой потенциальной возможностью [62].

В.А. Толочек, погружаясь в многообразие терминов, поясняет, что с начала XXI века понятие «компетенция» все чаще встречается в отечественной научной литературе и тем самым вытесняет понятие «профессионально важные качества» [83, с. 126]. Автор подчеркивает, что ключевыми составляющими компетенции являются знания, умения, навыки, а также интеллектуальные и личностные особенности. Отдельно В.А. Толочек обращает внимание на то, что компетенции формируются закономерно, вследствие целенаправленного обучения и опыта [83, с. 127].

Отдельно выделяется такое понятие как «универсальные компетенции». Отмечается, что основой профессионального развития субъекта труда выступают универсальные компетенции, которые включают в себя аналитические способности, критическое мышление, работу в коллективе и пр. [33]. А.Л. Журавлев, в свою очередь, считает, что о компетентности субъекта труда можно говорить только в том случае, если им на достаточном уровне усвоены универсальные компетенции [29].

Е.И. Казакова отмечает, что универсальные компетенции – это надпрофессиональные способности субъекта труда, создающие условия для успешной профессиональной и социальной деятельности, такие как: системное и критическое мышления, командная работа, лидерство, коммуникабельность, саморазвитие и самоорганизация [34]. А.В. Карпов в своих научных трудах также обращался к характеристикам субъекта труда, выраженным в знаниях, умениях, навыках, но обобщал их понятием не «универсальные компетенции», а «метакомпетенции» [40].

Прежде чем перейти к конкретным психологическим методам сопровождения безработных, важно упомянуть один фундаментальный труд, посвященный обсуждаемой теме. Советский академик Е.А. Климов опубликовал в 1988 году значимое для мировой психологии исследование «Введение в

психологию труда». Заостряя свое внимание на базовых началах трудовой деятельности, он выделил пять основных компонентов пригодности человека к работе. Среди них:

- гражданские качества – общий моральный облик человека как члена социума. Особенно важен этот профессиональный элемент при работе по профессии «человек-человек» – при обучении других лиц, при оказании медицинской помощи или других услуг, а также у тех, кто находится на руководящих позициях и координирует работу других лиц. Лидерство, коммуникативные навыки, аналитические способности, умение слушать собеседника, самоорганизация и умение брать на себя ответственность также входят в категорию «мягких» навыков (soft skills).

- отношение к труду, профессии – человек должен иметь интерес к предмету текущей или будущей работы. Именно заинтересованность в ежедневной рутине приводит к чувству удовольствия и состояния удовлетворенности.

- общая дееспособность – способность и возможность человека корректно осознавать происходящее и влиять на него своим поведением.

- частные способности – стойкие индивидуальные качества, необходимые для осуществления того или иного вида деятельности. К примеру, сомелье необходимо различать тонкие нотки вкуса и остро слышать запах.

- навыки, компетенции – профессиональные элементы, полученные в результате практического опыта [42, с. 32-33]. Ориентируясь на современное обозначение этого определения, возможно назвать эту категорию «жесткими» навыками (hard skills).

Стоит отдельно остановиться на вопросе о том, что навыки, по мнению С.Л. Рубинштейна являются автоматизированными частичными операциями (действия) [76, с. 207], то есть отработанным набором умений, который человек может без дополнительных разъяснений и обучения применять на практике, являются частью компетенций. В свою очередь, компетенции, предусмотренные последним пунктом среди компонентов, описанных Е.А. Климовым, на практике могут относиться не только к графам в должностной инструкции «знания, умения,

навыки», а также выходить из профессионального звена и относиться к описанным выше гражданским качествам, которые также требуют внимания и совершенствования, вне зависимости от наличия или отсутствия работы. Таким образом, все пять перечисленных компонентов представляются важными для оценки потенциального субъекта труда психотерапевтом или психиатром.

Психологическое сопровождение формирования компетенций необходимо проводить не только в индивидуальном, но и в групповом формате, основной целью которого является взаимодействие участников друг с другом. Большинство направлений групповой работы по формированию компетенций взаимодействия можно систематизировать в пять основных моделей: психообразовательные группы, группы развития навыков, когнитивно-поведенческие группы, группы поддержки, а также группы межличностного процесса [96].

Каждая из вышеперечисленных моделей включает в себя несколько форм работы. К примеру, группы по развитию навыков должны содержать методики по управлению гневом и чувствами (в т.ч. посредством тренировки релаксации и медитации), разрешению конфликтных ситуаций, а также по профилактике депрессивных и суицидальных настроений. Психообразовательная группа тоже основана на классических методах по работе с гневом, решению конфликтов. Помимо этого, интересным и многообещающим направлением этой групповой работы является экспрессивная терапия – арт терапия, танцы, психодрама и т.д. Модель «группа поддержки» возможно рассматривать как форму группового взаимодействия безработных, но этой модели может быть недостаточно для решения большинства запросов нетрудоустроенных граждан, так как целью этой группы не является развитие навыков. Предполагается, что эта модель группового консультирования больше подходит для работы с лицами, злоупотребляющими психоактивными веществами [135], или тяжелобольными пациентами.

Результаты группового взаимодействия возможно условно разделить на два направления: работа с группой и работа по осознанию себя. Группа позволяет участникам наиболее эффективно развить навыки взаимодействия с другими – навыки межличностной коммуникации (в т.ч. активного слушания, эмпатии),

лидерства, решения конфликтов, полноценного нахождения в социуме и др. Помимо прочего, работа в группе также помогает участнику разобраться с собственными запросами, обрести уверенность в себе и своих способностях [91].

В. Макдермут и ряд авторов провели анализ порядка 50 исследований, посвященных групповой терапии, и смогли оценить ее эффективность. Авторы подтвердили, что групповая работа в подавляющем количестве случаев (от 90% и выше) значительно снижает симптомы депрессии, тревожности. Однако стоит оговориться, что показатели эффективности групповой и индивидуальной терапии примерно одинаковые [136].

Доктор психологии, директор института когнитивной терапии в Нью-Йорке Роберт Лихи разработал свою методику группового взаимодействия когнитивно-поведенческой терапии для безработных, состоящую из девяти шагов и затрагивающих как эмоциональную работу с клиентом, так и проработку его навыков и компетенций.

Ведущему группе консультанту предлагается начать работу с нетрудоустроенным с установления доверительного контакта и подтверждения его права на гнев, грусть, растерянность и беспомощность. Акцент этого этапа работы должен быть направлен в сторону обратимости жизненной ситуации и возможности дальнейших перемен. Роберт Лихи отмечает, что важно формировать у клиента позитивную поведенческую канву – осмысленность при принятии решения, а также мотивировать его на сохранение и расширение социальных контактов, что не позволит безработному уйти в себя и в свои проблемы [130, с. 5]. Подобная модель поведения поможет соискателю начать или продолжить развивать такой востребованный рыночный навык, как нахождение в социуме. Подтверждается важность этого пункта тем, что социальная осведомленность, по мнению Forbes, входит в список 25 основных навыков 2021 года в условиях фокуса на дистанционность процессов. Помимо прочего в этом перечне также умение выражать свое мнение (в особенности смелое, амбициозное), командная работа, критическое мышление, умение проводить адекватную самооценку и т.д. [141].

Вторым этапом групповой работы в период кризиса занятости является проработка другого «мягкого» навыка, а точнее сосредоточение на проблемах адекватной самооценки. Безработные нередко испытывают чувство тревожности, в связи с чем склонны к позиционированию самих себя в качестве неудачников и обесцениванию происходящих положительных моментов. Также негативным последствием затянувшегося кризиса может стать формирование культа работы, посредством которой идентификация и самооценка происходит исключительно через призму успехов или неудач в соискании работодателя.

Повлиять на установку культа работы Роберт Лихи советует при помощи расширения перечня ценностей клиента. Отойти от идентификации человека через работу возможно посредством большего внимания к ролям супруга, родителя, члена социального клуба и т.д. Доктор психологии также отмечает, что после завершения этого блока работы, у нетрудоустроенного должен нормализоваться опыт безработицы [130, с. 5], таким образом текущая рутина больше не должна казаться клиенту пугающей и неуправляемой.

Следующим шагом автор предлагает сосредоточить внимание клиента на внутреннем голосе. С помощью метакогнитивных техник и приемов внимательности, безработный должен для себя ответить на вопрос о том, являются ли его ежедневные размышления полезными и приводят ли к продуктивным действиям. В данном случае автор рекомендует психотерапевтам обучать клиентов правильной работе с размышлениями – выделять время для внутреннего диалога и не прибегать к навязчивым мыслям вне отведенного времени.

Четвертой ступенью предлагается оценить безработного на предмет его самоощущения в качестве жертвы. Важно проверить, чувствует ли он себя беспомощным, жертвой внешних обстоятельств, как часто и на что он жалуется. Р. Лихи уточняет, что в этом случае необходимо помочь клиенту расширить собственное представление о существующих возможностях посредством четких ежедневных, ежемесячных задач и формирования адекватного восприятия временного дискомфорта. Приобретение привычки ставить задачи и планировать время станет основой развития такого мягкого навыка как «продуктивность».

Далее предлагается направить клиента в сторону проработки финансового вопроса – оценки материальных возможностей и альтернативных способов временного или постоянного заработка. Объективно-аналитический мягкий навык задействуется в этом направлении терапии. Также важным моментом является корректное обсуждение вопроса отсутствия работы с семьей – родственники должны относиться с уважением и пониманием, не вдаваясь в критику и унижения.

Седьмой шаг группового взаимодействия для безработных посвящен тревожности. Автор предлагает оценить с клиентом преимущества и негативные аспекты беспокойства. Основным посылом должна быть идея о том, что тревожность непродуктивна, она не решает проблемы и не приводит к их завершению. Основное внимание должно быть направлено на создание чувства «здесь и сейчас» и на осознание того, что невозможно все контролировать. Роберт Лихи приводит пример наиболее часто встречающихся искажений мышления у клиентов, каждое из которых необходимо прорабатывать:

- «slippery slope thinking» или «мышление по скользкой дорожке» — распространенная форма ошибочных логических размышлений, когда под воздействием эмоций, представляется некорректная причинно-следственная связь между начальным событием и ожидаемым результатом [116]. Так, большинство безработных склонны излишне драматизировать текущую ситуацию и представлять самые радикальные и скверные последствия отсутствия работы.

- «trap-door thinking» или «люковое мышление» — согласно трехдверной модели поведения, «trap-door» или «люк» — это путь, решение, которое может выглядеть подходящим в краткосрочной перспективе, но, вероятно, не является желаемым или лучшим исходом в долгосрочной перспективе [103]. Зачастую клиенты боятся и осознанно блокируют истинные глубинные амбициозные желания и представляют психотерапевту на сеансе более реальные и в какой-то мере «мелкие», незначительные цели. Итогом данного типа мышления может стать, к примеру, возвращение клиента к прежней аналитической профессиональной деятельности при желании и способности для реализации в творческой сфере. Это в свою очередь, с большой долей вероятности, приведет к

дальнейшему внутреннему конфликту и развитию чувства неудовлетворенности как работой, так и в целом жизнью. Уход от «trap-door thinking» позволит клиенту развить навык высказывания смелого, амбициозного мнения.

Завершающими этапами работы с группой, по мнению Роберта Лихи, должны являться проработка состояний изоляции и стыда ввиду отсутствия работы, а также формирование здорового и активного образа жизни с помощью составления расписания ежедневных физических нагрузок, отказ от курения и алкоголя, соблюдения диеты.

Провести диагностику самооценки возможно посредством распространённой методики, разработанной профессором С.В. Ковалевым – проставления баллов от 0 до 10 к ряду обозначенных суждений. Натали Халм, Колетт Хирш и Лусия Стопа в своем исследовании 2012 года подтвердили, что у большинства наблюдаемых ими людей низкая самооценка строилась из-за высокого уровня социальной тревожности, а также ввиду отрицательного представления о себе в прошлом [124]. В связи с этим представляется необходимым разбор ситуаций прошлого и проработка отношения клиента к собственному поведению. Авторы отметили, что изменение негативного представления на позитивное повышает последующую устойчивость человека к периодам временной социальной изоляции.

Важным направлением работы психолога при коммуникации с нетрудоустроенным гражданином является формирование у последнего навыка жизнестойкости. Елена Викторовна Корецкая предложила повышать уровень психологической крепкости также посредством развития некоторых «мягких» качеств. С помощью тренинговой работы, продолжительностью от 12 до 32 часов, она рекомендует делать акцент на развитие таких практических навыков соискателей как самопрезентация, конструктивное взаимодействие в команде, коммуникация и поведение в конфликтных ситуациях [48, с. 28].

Коммуникативные навыки являются одним самых важных компонентов пригодности человека к работе по Е.А. Климову. Данные навыки входят в ряд значимых компетенций, таких как умение работать с командами, группами и отдельными людьми, клиентоориентированность (умение работать с запросами

потребителей). Безработным необходимо обращать на них особое внимание, так как это фундамент навыков самопрезентации, лидерства, конфликтологии и т.д. В классической парадигме формирование коммуникабельности возможно, прежде всего, посредством личного примера психолога-консультанта. А. Одхьяни отмечает, что важно быть образцом для подражания, так как слушатели склонны осознанно или бессознательно копировать поведение наставников [139]. При этом важно периодически прерывать диалог для того, чтобы пояснить клиенту, когда психологом был использован тот или иной прием (к примеру, заострить внимание на недавно проявленном сочувствии или поддержке).

В процессе обучения важно иметь возможность взглянуть на себя со стороны, поэтому предлагается воспользоваться приемом видеозаписи общения безработного. Данный способ позволяет отметить не только сильные и слабые стороны коммуникации, но и обратить особое внимание на логичность собственных выражений, а также проработать вопрос с самооценкой. Таким образом, дальнейший просмотр и анализ записанного интервью представляется высокоэффективным средством для развития обсуждаемого «мягкого» навыка [139]. Если нет возможности осуществить видеозапись клиента или, к примеру, он не готов на это, то возможен совместный просмотр видео с достойными примерами хороших коммуникативных навыков. В данном случае работа клиента будет состоять в имитации услышанных фраз, в частности, интонации, настроения и общего смысла.

Ролевые игры также могут стать важным инструментом при формировании необходимых компетенций у безработных. К примеру, во время частной консультации возможно отрепетировать ожидаемый трудный диалог с родственником или потенциальным работодателем. Большую эффективность ролевые игры показывают при групповой работе, так как это также хорошая возможность развить чувство сопричастности и перенять полезные умения других членов команды [139].

Кортни Акерман предлагает для психологического сопровождения формирования компетенций у безработных, таких как мастерство

самопрезентации, а также для уменьшения тревожности, прибегнуть к нестандартному методу, под названием драматическая терапия. Автор уточняет, что этот подход позволяет участникам рассказать свои истории, выразить эмоции, а также вырваться из жестких, заранее установленных ролей и рамок [98].

В основе психодраматической постановки должен быть один главный герой и его ключевая проблема. Задача клиента – максимально выразительно изобразить свое переживание, тревожащую его проблему. Он может показать или рассказать ее появление, постепенное развитие и катарсис, приветствуется чрезмерное преувеличение эмоций. Задача остальных участников группы – отзеркалить чувства главного героя. Это позволяет ключевому персонажу увидеть себя со стороны, заручиться поддержкой, принять мысль в том, что он не одинок. Автор обращает внимание на то, что подобные мероприятия в целом позволяют достичь личностного роста и самосознания, а также развить и повысить самооценку [98].

Обратим внимание на еще один нетрадиционный метод в консультационной психологии. Музыкальная терапия – это клинически и научно обоснованное использование музыкальных произведений для достижения индивидуальных целей. Музыкальная терапия выражается в прослушивании музыки, сочинении, воспроизведении или в любом другом взаимодействии. К примеру, клиентам можно предложить поиграть на каком-нибудь музыкальном инструменте для того, чтобы они могли расслабиться, почувствовать свободу выбора и тем самым сделать шаг к уверенности в себе. Экспрессивная музыкальная терапия вытесняет агрессивные проявления, высвобождает энергию и улучшает коммуникативные навыки. Также Г. Самсонова утверждает, что в процессе музыкальной импровизации «происходит выявление качеств личности, ранее скрытых в бессознательном» [77]. Отмечается, что клиент при первых взаимодействиях с инструментом передает свои тяготы, тревожность, поэтому получающееся произведение наполнено низкими нотами и резкими звуками. Впоследствии наблюдается положительная динамика и позитивное развитие мелодии, что на подсознательном уровне может восприняться клиентом как надежда и программирование себя на благоприятный исход дальнейших событий.

Обратимся к вопросу оценки необходимости использования нескольких психологических методов сопровождения безработных в период ненормативных кризисов занятости. Мария Халт, Кирси Лаппалайнен и ряд авторов сравнили научные исследования, посвященные психологическим методам сопровождения безработных. Были рассмотрены две группы методов, используемые при сопровождении нетрудоустроенных граждан: терапевтические и комбинированные. К терапевтическим методам отнесены: когнитивно-поведенческая терапия, рационально-эмоциональная поведенческая терапия, физические упражнения, дистанционная (онлайн) когнитивно-поведенческая самотерапия, «экспрессивное письмо». К комбинированным методикам авторы отнесли комбинации классических методик и программ развития карьерно-полезных навыков, мотивационную терапию, воркшопы по самооэффективности, карьерные консультации с акцентом на здоровье (отказ от алкоголя, наркотиков) [125].

Проводя анализ эффективности методов, основанный на результатах контрольных групп безработных, М. Халт и К. Лаппалайнен сделали несколько значимых выводов.

Во-первых, воздействия психолога посредством индивидуальной и групповой работы (когнитивно-поведенческая терапия, самотерапия и т.д.) имеют высокую эффективность при краткосрочных кризисах занятости. Сравнительная характеристика данных по дальнейшему трудоустройству лиц, находящихся в состоянии длительной безработицы, отмечает несущественную разницу между теми, кто участвовал и не участвовал в индивидуальных и групповых консультациях. Таким образом, классические способы показали свою неэффективность при работе с лицами, находящимися в затянувшемся периоде ненормативного кризиса.

Во-вторых, комбинированные методики показывают свою максимальную эффективность при работе с долгосрочными кризисами занятости. Помимо этого, смешанная терапия значительно увеличивает вероятность последующего

трудоустройства. При краткосрочной безработице совмещенная терапия показывает незначительные результаты [125].

Анализируя психологические методы сопровождения нетрудоустроенных граждан в периоды краткосрочного или долгосрочного ненормативного кризиса, стоит сделать вывод о важности сохранения равнозначного баланса между стабилизацией эмоционального фона клиента, в частности переживаний, и формированием востребованных компетенций. Подобная модель психотерапевтической работы позволит безработному достичь не только внутреннего комфорта, спокойствия и самоидентификации, но также и приблизит его к достижению фокусной цели – решению вопроса трудоустройства. В связи с чем обозначенные в данной главе методы психологического сопровождения рекомендуется использовать выборочно, но комплексно, в заранее продуманном логическом порядке, а также осуществлять их коррекцию по итогам прогресса каждого отдельного клиента.

Выводы по главе 1

Теоретико-методологическими основаниями диссертационного исследования являются научные представления о психологических особенностях безработного как потенциального субъекта труда, феноменологии ненормативного кризиса занятости, закономерностях психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости.

Понятийный строй исследования базируется на системе взаимосвязанных дефиниций, разработанных в отечественной и зарубежной психологии труда. К ним относятся: социально-психологический портрет безработного как потенциального субъекта профессиональной деятельности, универсальные характеристики и компетенции современного субъекта труда, специфика и закономерности ненормативного кризиса занятости, сущность и содержание профессионального обучения лиц, находящихся в периоде ненормативного кризиса занятости, психологическое сопровождение, формирование компетенций,

универсальные компетенции субъекта труда и другие, являющиеся актуальными для современной психологии труда.

Исходя из анализа научных данных о психологической специфике личности безработного, при разработке программы эмпирического и экспериментального исследования будем исходить из того, что безработный гражданин – это лицо, не имеющее регулярного заработка, ищущий постоянное место работы и готовый к трудоустройству. Для такого человека в контексте проблемы исследования адекватным является определение его в качестве потенциального субъекта труда.

Ненормативный кризис занятости – это период в жизни гражданина, в который он непреднамеренно и нежеланно потерял работу и не смог трудоустроиться. С позиций психологии труда, ненормативный кризис занятости имеет сложную внутреннюю логику развития и является детерминантом изменения психологического состояния безработного, одним из важнейших факторов которого выступает длительность периода поиска работы потенциальным субъектом профессиональной деятельности.

Определены общие характерные изменения, происходящие с безработным как субъектом труда во время сложной жизненной ситуации – ненормативного кризиса занятости, а именно: подавляющее число безработных граждан имеют повышенный уровень тревожности, что впоследствии приводит к тяжелым формам психологического состояния: апатии, эмоциональному выгоранию, суицидальным мыслям и пр. В связи с этим формирование навыков и компетенций у безработных граждан должно начинаться со стабилизации текущего психологического состояния, проработки базовых эмоций и развития эмоционального интеллекта. Игнорирование кризисного состояния безработного является причиной снижения вероятности его профессиональной самоидентификации и (или) успешного поиска работы и трудоустройства.

В психологии труда и смежных научных дисциплинах показано, что важнейшим средством содействия в трудоустройстве временно безработного является психологическое сопровождение – это форма психологической помощи, направленная на развитие профессионально значимых качеств личности и

восполнение внутреннего ресурса потенциального субъекта труда, включающего универсальные компетенции.

Теоретический анализ научных источников по психологии труда, организационной психологии, психологии обучения взрослых показывает большое количество различных мнений авторитетных ученых относительно сущности феномена компетенции. В рамках данного исследования будем рассматривать компетенции безработного как потенциального субъекта труда в виде знаний, умений, навыков, а также осведомленности и опыта в определенной сфере профессиональной деятельности, базирующиеся на психологических характеристиках личности безработного и имеющих отношение к потенциальному месту трудоустройства.

Теоретическим анализом обосновано, что наиболее важными компетенциями субъекта труда для профессионального самоопределения и поиска работы являются коммуникабельность, работа в команде, критическое мышление и т.д. При этом следует отметить, что для проработки базовых чувств безработному также необходимы компетенции по осознанию и управлению своими эмоциями, эффективному взаимодействию с другими людьми, поддержанию устойчивой положительной самооценки и пр.

На основании теоретического анализа следует заключить, что безработные граждане, находящиеся в периоде ненормативного кризиса занятости, нуждаются в профессиональной поддержке с целью стабилизации психологического состояния и его дальнейшей оптимизации, улучшения для развития компетенций, необходимых для профессионального самоопределения (пересамоопределения) и дальнейшего трудоустройства.

Сопровождение безработного гражданина специалистом центра занятости или карьерным консультантом должно быть психологически обосновано:

— основано на учете текущего психологического состояния нетрудоустроенного как потенциального субъекта труда;

— направлено на стабилизацию психоэмоционального состояния, формирование оптимального устойчивого психологического состояния, в

частности, за счет снижения уровня тревожности и развитие эмоционального интеллекта потенциального субъекта труда;

— должно учитывать текущие потребности безработных в развитии навыков и компетенций, которые субъективно воспринимаются как значимые для последующего трудоустройства и эффективности профессиональной деятельности;

— должно обеспечивать осознание потенциальным субъектом труда необходимости формирования универсальных компетенций, в большей степени гарантирующих трудоустройство, соответствующих запросам рынка труда и востребованных потенциальным работодателем;

— требует особой предварительной подготовки со стороны уполномоченных специалистов, так как в одном лице они должны совмещать функции психотерапевта и карьерного консультанта.

Отечественными и зарубежными психологами в области психологии труда и организационной психологии установлено, что психологическое сопровождение развития навыков и компетенций нетрудоустроенных граждан может проходить в форме индивидуальных консультаций или в виде групповой работы с использованием различных методов и методик работы, в том числе, психодиагностики, профессионально ориентированного обучения и пр.

Практическая профессиональная деятельность психолога осуществляется как в виде личного контакта с безработным, так и в форме дистанционного взаимодействия, в том числе в синхронном (видеоконсультация) и асинхронном виде (задания для самостоятельной проработки с последующей обратной связью). Важно подчеркнуть, что исследователями и практиками в области психологии труда отмечается возрастающая роль ролевых игр, интерактивных форм профессионально ориентированного взаимодействия и иных творческих форм сопровождения развития профессионально значимых качеств и компетенций потенциального субъекта труда при осуществлении групповой работы.

Таким образом, нестабильность психологического состояния безработного, повышенный уровень тревожности и стресса обосновывают необходимость

психологической проработки базовых чувств и развития эмоционального интеллекта как актуальной профессионально важной компетенции у данной категории лиц с целью успешного трудоустройства. Подтверждено, что нетрудоустроенные граждане нуждаются в развитии релевантных требованиям потенциального места работы и востребованных на рынке труда навыков и компетенций, направленных на профессиональное самоопределение (пересаммоопределение), оптимальные стратегии поиска работы и успешное последующее трудоустройство.

ГЛАВА 2. Эмпирическое исследование формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости

2.1. Принципы эмпирического исследования универсальных компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости

Представленная теоретическая часть исследования указывает на недостаточную проработанность проблемы навыков и компетенций у безработных в период ненормативного кризиса занятости, несмотря на актуальность данного вопроса в текущих условиях рынка и пандемии, а также высокую заинтересованность проблемой в профессиональных и ненаучных областях. Более детального обсуждения требуют психологические факторы и их совокупное влияние на личность, психологические методы утверждения жизнестойкости, стабилизация эмоционального состояния и эффективность проведенных психологических мероприятий. Комплексный подход к теоретической и эмпирической базам позволят всесторонне подойти к проблеме развития навыков и компетенций у нетрудоустроенных граждан и приблизиться к цели исследования – определению особенностей психологического сопровождения обозначенной категории граждан.

Обязательными элементами эмпирической части исследования являются принципы и методы. Представляется, что психологическое изучение формирования навыков и компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости должно опираться на ряд методологических установок, задающих общую тенденцию всему теоретическо-практическому исследованию.

1. Необходимо определить перечень и содержание основных методологических принципов и представить их имплементацию на объект исследования. В рамках данной работы особое внимание будет уделено принципам системности, развития, субъектности, психологического детерминизма, единства сознания и деятельности и др.

2. Вопрос формирования навыков и компетенций должен быть изучен и проанализирован в разрезе многогранности характеристик человека, как объекта реального мира и субъекта познания, а точнее рассмотрения его отдельно в категориях «индивид», «субъект деятельности», «личность» и «индивидуальность» [4].

3. Необходимо дифференцировать компетенции в зависимости от способа их формирования – некоторые умения нуждаются в самостоятельной проработке (в том числе при консультационной поддержке безработного лицом, сопровождающим его развитие), а часть возможна только при групповой работе и активном взаимодействии с другими лицами.

4. Целесообразно в рамках комплексного исследования объекта научной работы изучить способы самопомощи человека по улучшению его высших когнитивных функций, определить и оценить механизмы проработки базовых и производных чувств (в особенности самых распространенных у безработных – тревожности и стресса), а также сформировать и апробировать приемы и методы по улучшению навыков коммуникации, выражению эмоций, работе в команде и других навыков жизнестойкости и профессиональной актуализации.

Обозначенные методологические установки являются ориентирами при проведении практического эксперимента и позволяют приблизиться к формированию доказательственной базы положений, выносимых на защиту. Таким образом, методологическая база с проработанными установками, принципами и методами является существенной частью исследования, так как выполняет функцию связующего звена между теоретической и практической частью работы. Разработка методологической базы начнется с характеристики основополагающих принципов работы.

Одним из базовых принципов в психологии является принцип **системности**. Долгое время в центре научного внимания был принцип редукционизма, согласно которому сложные предметы анализировались в разобщенном виде [119]. Составные элементы комплексной единицы обсуждались и оценивались отдельно, вне общей взаимосвязанной системы. С развитием психологической науки,

редукционизм проявил свою недостаточность и поверхностность, так как рассматривал вопросы излишне линейно и затрагивал лишь единичные компоненты исследования (эмоции, поведение). Более того, редукционистский анализ не имел ресурсов для углубленного изучения системы и был беспомощным в выявлении закономерностей, взаимосвязей, идентификации паттернов [122]. В связи с этим, для большей полноты и эффективности исследования, научное психологическое сообщество отдало предпочтение системному подходу.

Согласно данному принципу, изучаемые психические явления должны быть рассмотрены с точки зрения их целостности и единства, в том числе, потому что явления обладают характеристиками, неподдающимися фрагментированию и рассмотрению в отдельности [11, с. 4]. Константинов В.В. дополняет определение и уточняет, что в основе принципа системности также лежит идея о взаимосвязанности внешних и внутренних проявлений психики человека, в связи с чем, одним из условий реализации принципа является многоуровневый подход к рассмотрению психоэмоционального поведения личности [45, с. 106].

Е.Б. Фанталова считает, что в рамках принципа системности и ступенчатого подхода к анализу личности, необходимо составлять целостный психологический портрет, состоящий из характеристики не только уровня «личность», но затрагивающий области «индивид» и «душа». Данный многоуровневый методологический подход предусматривает, что «индивид» отвечает за характер, особенности нервной системы и темперамент, то есть этот уровень является наиболее очевидным и доступным для анализа. В ступени «личность» скрыты мотивы поведения и образуются причинно-следственные связи, затруднительные для моментального однозначного трактования. Сформированный глубинный мир человека, имеющий признаки автономии со сложившейся системой внутренних основ, составляет уровень «души». Отмечается, что системный подход к совокупности обозначенных категорий раскрывает целостную психоэмоциональную реальность человека [87].

В.А. Барабанщиков в одном из трудов сформулировал мысль, имеющую важное значение для настоящего эмпирического эксперимента. Профессор

обозначил, что системность и взаимосвязанность мыслей личности напрямую зависит от сложности и глубины человеческого знания [11, с. 6].

Применяя методологический принцип системности к объекту данной работы, невозможно не отметить его фундаментальность для проведения эмпирического исследования. Компетенции безработных граждан, а также процесс их развития в период ненормативного кризиса занятости, должны рассматриваться в качестве общей и взаимосвязанной системы.

Наиболее значимым анализом будет идентификация объекта исследования, для начала, в виде системы естественных (первичных) элементов жизнестойкости человека, а также в виде системы профессиональной самоактуализации личности. Более того, обсуждаемый принцип найдет большее применение, если процесс развития навыков и компетенции будет оценен через призму личностных особенностей нетрудоустроенных, с учетом их текущего нахождения в обстоятельствах ненормативного кризиса, в том числе с учетом характерного для такого периода повышенного состояния тревожности и стресса.

Анализируя мысль В.А. Барабанщикова представляется, что системность мыслей является также важным звеном для объекта настоящего исследования. В связи с этим, считается необходимым во время разработки тренинга акцентировать внимание на недопущение недостаточного развития навыков и компетенций у безработных в период ненормативного кризиса занятости, а наоборот – идеи и мысли, транслируемые группе или единичным лицам (клиентам), должны быть основательными, глубокими и выстраиваться в логичный процесс совершенствования.

Принцип **развития** лежит в основе идеи о том, что человек поэтапно и непрерывно изменяется в течение всей своей жизни. Психозмоциональные процессы, функционирующие во внешнем и внутреннем мире человека, существуют на перманентной основе, видоизменяясь и отличаясь характеристиками, интенсивностью, временными интервалами. В отечественной и мировой психологии этот методологический принцип был всесторонне проанализирован и ввиду этого получил дополнительное, более расширенное

трактование. Интересным в рамках данной работы является трактование принципа развития не только как поэтапного изменения предмета или состояния, а также как и возможности гибкого, маневренного реагирования на внешние или внутренние обстоятельства, не являющиеся линейными [24, с. 33].

Принцип развития имеет несколько обязательных характеристик.

1. Развитие – это всегда процесс, поэтому он отличается продолжительностью и протяженностью в течение определенного периода времени или всей жизни.

2. Развитие всегда является постепенным и последовательным. Постепенность выражается в поэтапности и систематичности определенных действий и событий, а также в планомерности увеличения или уменьшения воздействия внутренних или внешних элементов. Последовательность заключается в следовании правилам «от общего к частному» и «от простого к сложному», а также в логичности и взаимосвязанности составных частей процесса.

3. Развитие имеет определенную скорость, темп. Стремительность развития навыков, умений и пр. зависит от способностей каждого конкретного человека и не может быть заранее определена и унифицирована под группу лиц.

Выделяют два вида скорости развития – как внешняя сравнительная характеристика и как внутренняя. Иллюстрацией внешней оболочки скорости является то, что две личности, имеющие одинаковую задачу, справляются за разный промежуток времени. Свойство скорости как внутреннего процесса определяется тем, что одни и те же процессы и явления, происходящие в человеке, могут иметь разную продолжительность и темпы. К примеру, человек быстрее справляется с внутренними переживаниями в период высокой личной интенсивности и медленнее, неохотнее – в период дисбаланса.

Взаимосвязанность процесса и последствий – также существенный элемент принципа развития. Составляя и корректируя впоследствии план процесса работы, важно всегда фокусироваться на предполагаемом результате и стремиться к его воплощению, не ставя сам процесс работы как самоцель. Завершает общую картину принципа развития «фактор предсказуемости» согласно которому

психологический потенциал можно предсказать при помощи тестов и наблюдений [144].

Фокус на данном принципе предполагает продолжительность и постепенность тренинга для нетрудоустроенного по развитию его навыков и компетенций посредством разработки методики от общего к частному. Из этого следует, что тренинг потенциального субъекта труда необходимо начать с решения имеющихся задач в области базовых эмоций и их производных – зачастую это стабилизация состояния тревожности, досады, беспомощности и вины. И только после проработки данного фундаментального блока, лицо, консультирующее безработного, может перейти к следующему блоку работы – формированию и расширению профессионального портрета, а точнее к развитию его рыночных навыков и компетенций, таких как коммуникативность, умение работать в группе, адекватная самооценка, продуктивность и т.д. Также в рамках имплементации данного принципа считается необходимым заранее дифференцировать компетенции в зависимости от способа их оптимального развития – индивидуального (самостоятельного) подхода или коллективного (группового) тренировочного процесса.

Акцентом карьерного консультанта, сотрудника центра занятости или другого лица при реализации принципа развития, является необходимость не столько описывать происходящие в ходе тренинга изменения, сколько выстроить управляемый процесс, создать для него канву и необходимые предпосылки. Также необходимо помнить про расширительное трактование принципа развития и быть готовым к незапланированным этапам. Примером реализации гибкого подхода в развитии может являться возвращение к этапу стабилизации эмоционального состояния со стадии проработки рыночных навыков, связанных с коммуникацией и лидерством, ввиду дополнительного неожиданного давления со стороны внутренних или внешних факторов.

Стоит отдельно обратить внимание на то, что при нарушении принципа развития в виде пропуска этапа проработки базовых чувств, нетрудоустроенный с большей долей вероятности не разрешит свою проблему, связанную с

безработицей, или, трудоустроившись, ему потребуются дополнительные консультации, в том числе психотерапевтические, ввиду продолжающегося состояния тревожности или неудовлетворенности происходящим.

Научная школа С.Л. Рубинштейна внесла неоценимый вклад в формирование принципа **субъектности**. Согласно данному принципу, любой человек, как субъект познания, является самостоятельным создателем и двигателем внутренних и внешних событий и процессов. Выделяют несколько характерных черт принципа субъектности.

1. Саморегуляция. Субъект познания самоорганизует свои личностные, в том числе психические возможности. Саморегуляция является жизненно необходимым навыком, зачастую включаясь в процесс развития неосознанно. Отмечается, что у тех, кто обладает хорошей саморегуляцией, более гибкий диапазон эмоциональных и поведенческих реакций, соответствующих требованию окружающей среды и социума [99]. Помимо прочего, характеристикой саморегуляции является то, что личность – это основной деятель и регулятор внутренних процессов и внешних отношений, который также самостоятельно организует этапы своего жизненного развития, координирует решение (или отрицание) проблем и проводит логические связи между причинами событий и их следствиями.

Применение элемента «саморегуляция» принципа субъектности на объект настоящего исследования подразумевает то, что тренинг для потенциального субъекта труда в период ненормативного кризиса занятости должен быть направлен также на формирование таких компетенций, которые позволят ему давать адекватный отчет своим действиям или бездействию, управлять внутренними и внешними жизненными процессами, а также влиять на собственные эмоции и основывать дальнейшие действия с учетом долгосрочных интересов и глубочайших ценностей, а не на основе текущих чувств вины, тревожности, стресса и т.д.

2. Использование опыта и личных возможностей для решения задач. Эта характеристика принципа субъектности подразумевает возможность лица

использовать собственные эмоциональные и профессиональные ресурсы (возможности), а также сложившийся опыт как способ решения текущих жизненных вопросов [1, с. 14]. Отмечается, что субъект познания не только обладает мышлением, памятью, способностью думать, видеть, а более того – собственными глубинными установками неосознанно решает, как ему мыслить, как смотреть на предмет, как думать и пр.

Анализируя эту характеристику в рамках объекта исследования, предполагается, что формирование компетенций у безработных лиц в период ненормативного кризиса занятости должно основываться на первичной дифференциации нетрудоустроенных клиентов по разным группам с учетом общности некоторых составляющих их жизни для того, чтобы при психологическом сопровождении таких лиц максимально приблизиться к их неосознанным установкам и прорабатывать проблемные области в нужном ключе.

3. Противоречивость. Личность, имея собственные установки и конкретные желания, зачастую сталкивается с глобальными противоречиями. Данные расхождения могут быть внешними, то есть идущими вразрез объективным обстоятельствам, и внутренними, то есть порождающими внутриличностные конфликты.

Противоречивость субъекта познания может привести к тому, что он или она проживет неподлинную жизнь – то есть жизнь, не отвечающую собственным индивидуальным представлениям и желаемой стратегии. Достижение подлинной жизни возможно посредством преодоления личностью противоречивости в мыслях, словах и поступках [1, с. 15].

Учитывая третью характеристику принципа субъектности, предполагается, что формирование компетенций у безработных должно учитывать возможные имеющиеся изначальные противоречия между установками, заданными личностью самостоятельно и (или) навязанными ею извне и ожидаемыми результатами с целью стабилизации эмоционального состояния, внутреннего конфликта и приближения к подлинной жизни, отвечающей собственным глубинным интересам.

Принцип **психологического детерминизма** более подробно раскрывает идею взаимосвязанности элементов сложной системы. Данный принцип гласит, что всегда возможно составить цепочку причинно-следственных связей, приведшую к текущему эмоциональному состоянию или жизненной ситуации. Ориентируясь на идею психологического детерминизма, специалисту необходимо фокусировать свое внимание на поиске первичных предпосылок, причин и факторов, которые привели к имеющемуся психологическому портрету потенциального субъекта труда, находящегося в кризисном периоде [45, с. 101].

В зависимости от первопричин возникновения эмоционального состояния выделяют внешний и внутренний детерминизм. В первом виде большая роль уделена обстоятельствам внешнего плана, зависящих от воли и поступков других людей. Во втором случае причины имеют преимущественное обоснование ввиду внутренних устоявшихся убеждений и сложившегося жизненного опыта.

Важную роль в апробации принципа детерминизма играют не только логические связи и результаты, но и также поставленные цели. Л.И. Анцыферова предупреждает, что при построении системы целей, стоит избегать однолинейного детерминизма и ровной цепочки причинно-следственных связей. Профессор уточняет, что система должна выстраиваться из дополняющих друг друга промежуточных целей, которые позволят выстроить адекватные связи [6, с. 28].

Помимо упомянутой, выделяют еще одну классификацию психологического детерминизма, разделяя его на жесткий и мягкий. Согласно теории жесткого детерминизма, у человека, совершившего, к примеру, преступление, нет реального выбора, так как к данному исходу его подталкивали все обстоятельства внешней среды и личная история. Доктор психологических наук С. Маклеод приводит критическую оценку данному уровню детерминизма, представляя, что этот подход значительно недооценивает уникальность человека и его свободу выбора собственной судьбы [137].

Представляется возможным в рамках настоящей работы обратить большее внимание на принцип мягкого психологического детерминизма, который предполагает некоторую ограниченность поведения человека ввиду внешних или

внутренних факторов, но при этом отмечается, что у личности всегда присутствует элемент свободной воли и право самостоятельной организации собственной жизни. Совокупность независимого выбора и обстоятельств внешнего давления кажется более рациональным подходом к раскрытию принципа психологического детерминизма.

Учитывая содержание принципа психологического детерминизма в разрезе объекта настоящего исследования, отмечается его тесная связь с принципом развития. Считается, что тренинг по развитию навыков и компетенций у нетрудоустроенных в период ненормативного кризиса занятости должен иметь выраженную структуру микроцелей, шагов и способов их реализации с четко прослеживаемым логическим следствием от обозначения одной цели до ее реализации и последующего перехода к новой цели. Предполагается также возможная необходимость корректировки и пересмотра программы психологического тренинга в ходе его реализации ввиду возможного расхождения планируемых этапов и итогов с фактическим развитием событий и последствий как у отдельного клиента, так и у всей группы, в связи с наличием элемента свободной воли и неконтролируемых внешних обстоятельств.

Методологический принцип **единства сознания и деятельности** также является важным базовым инструментом дальнейшего эмпирического исследования. Выдающийся отечественных психолог Б.Г. Ананьев, вспоминая основополагающую педагогическую концепцию А.С. Макаренко и научные труды С.Л. Рубинштейна, резюмирует, что общность сознания и деятельности является ключевым звеном развития личности. Профессор подразумевает, что сознание проявляется и формируется в деятельности, а деятельность человека организует его жизненный рост и развитие [5, с. 109-110]. Таким образом прослеживается очевидная логическая связь: сознание – деятельность – развитие. Также отмечается, что данный принцип является двусторонним: с одной стороны сознание порождает деятельность, а с другой – через анализ активности можно исследовать сознание человека.

С.Л. Рубинштейн обращает особое внимание на то, что сознание и поведение (деятельность) человека хоть и едины, но не тождественны друг другу: внутренние и внешние проявления человека не всегда совпадают, в том числе, потому что личности свойственно испытывать противоречивые чувства и по-разному проявлять одни и те же черты характера [76, с. 39].

В процессе развития психологии, в современных исследованиях можно встретить данный принцип в его расширенной формулировке «единство сознания, личности и деятельности». Содержание принципа с обновленным наименованием является идентичным традиционной характеристике принципа, но при этом выносит на передний план связующую роль личности между сознанием и деятельностью. В.В. Константинов отмечает, что сознание является личностным и деятельным, личность – осознанной и деятельной, а деятельность – сознательной и личностной [45, с. 106].

Имплементируя описанный принцип на объект работы предполагается, что формирование компетенций у нетрудоустроенных граждан возможно посредством комбинации мероприятий по воздействию и проработке сознания и непосредственной деятельности безработного по реализации тех или иных социальных функций.

Помимо прочего отмечается, что в рамках проверки реализаций принципов единства сознания и деятельности, развития и психологического детерминизма в эмпирической части исследования, считается важным доказать причинно-следственную связь между проведенным комплексным тренингом по развитию навыков и зафиксированным по итогу результатов рабочих групп.

Методологической базой практической работы также являются и другие немаловажные принципы:

— объективности – беспристрастность в проводимому исследованию, публикация действительных, истинных результатов практической части, в том числе при недостижении поставленной научной задачи и несоответствии ранее обозначенных гипотез фактическим;

— достаточного основания – доказанность гипотез и выводов, обозначенных в ходе работы, достаточность приведенных доводов, очевидность логической связи между аргументацией и умозаключением;

— инвариантности результата – возможность достижения таких же результатов исследования при воспроизведении на практике описанных в эмпирической части принципов, методов работы и программы тренинга;

— активности – независимое и самостоятельное желание групп испытуемых принять деятельное и посильное участие в исследовании;

— гуманизма – внимание к личности, уважение ее прав и достоинства для нравственного и физического благополучия, недопущение умаления значимости человека как субъекта познания, а также недопущение привлечения к участию в действиях, выводящих из зоны безопасности, а также заведомо имеющих элементы цинизма или жестокости, и прочие принципы.

Представленные методологические принципы стали основой составления проекта программы эмпирического исследования, активно применялись в ходе реализации психологического тренинга в группах испытуемых, а также являлись методическим руководством при возникновении в практике затруднительных неординарных случаев.

2.2. Методы эмпирического исследования универсальных компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости

Ключевым элементом методологической базы любого эмпирического исследования, наряду с принципами, являются методы. Метод – это теоретический и (или) практический способ познания предмета и объекта исследования, позволяющий с более всеохватывающего ракурса изучить представленный на изучение вопрос.

Учитывая обозначенные в предыдущей части диссертационной работы принципы (в особенности принцип субъектности), представляется, что формирование компетенций нетрудоустроенных лиц в условиях ненормативного

кризиса занятости, нецелесообразно без предварительной психодиагностики потенциального субъекта труда и оценки его состояния.

В связи с этим, настоящее эмпирическое исследование состоит из следующих инструментов методологической базы:

- Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича.
- Методика диагностики уровня тревожности Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина.
- Методика диагностики направленности личности В. Смекала, М. Кучера.
- Опросник В.Ф. Ряховского по оценке уровня общительности.
- Авторская анкета по определению желаемых навыков и компетенций.
- Дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова.

Начать психодиагностику безработного лица в условиях ненормативного кризиса занятости представляется необходимым с определения уровня его тревожности и, как следствие, готовности перехода к следующим этапам работы, направленным на формирование навыков и компетенций, или потребность остановиться подробнее на этапе проработки базовых чувств. Таким образом, первым методом эмпирической части исследования является **методика оценки уровня тревожности**, разработанная американским психологом Ч.Д. Спилбергом и адаптированная российским доктором психологических наук Ю.Л. Ханиным. Данный инструмент является важным звеном настоящего исследования, так как, на основании проведенного теоретического обзора, предполагается, что безработные лица наиболее подвержены состояниям стресса и тревожности, в связи с чем требуется отдельная динамическая оценка подобных эмоциональных состояний.

Отличительной особенностью данной методики является возможность дифференцировать личностную тревожность от реактивной [74, с. 59]. Личностная тревожность – это базовая, глубинная характеристика человека. Зачастую лицо с врожденным чувством тревожности относится ко всему с негативным предубеждением, чувствуя от всего скрытую угрозу и предопределенную враждебность. Специалист центра занятости или карьерный консультант,

работающий с нетрудоустроенным, в силу своего образования и должностной позиции не может и не должен глубоко прорабатывать с клиентом вопросы врожденной тревожности – это больше относится к компетенции профессиональных психологов и психиатров.

Реактивная тревожность, наоборот, должна быть предметом работы уполномоченного специалиста, так как этот вид тревожности является характеристикой текущего психоэмоционального состояния человека, находящегося в периоде ненормативного кризиса, и сопровождается нервозностью и беспокойством [60, с. 7].

Методика состоит из двух таблиц с 20 утверждениями в каждой, которые необходимо оценить по критериям «нет, это не так», «пожалуй, так», «верно», «совершенно верно». Утверждения в таблицах отдельно описывают реактивную («я испытываю сожаление») и личностную («всякие пустяки волнуют и отвлекают меня») тревожности.

Инструмент **оценки ценностей** американского психолога М. Рокича предназначен для ранжирования в порядке значимости 36 ценностей, среди которых одна половина относится к терминальным, а другая – к инструментальным. Опрашиваемому предлагается в каждой из групп составить список от наиболее значимой ценности к менее важной.

Терминальные ценности – это идеализированные цели существования, к которым стремится субъект тестирования. К этой группе относятся настоящая дружба, счастье, зрелая любовь, равенство, самоуважение и т.д. Терминальные ценности принято обобщать в категорию «ценности-цели», подразумевая, что основной целью человека в жизни является достижение конечного результата, цели [78, с. 136].

Инструментальные ценности – способы поведения и свойства личности, отражающие поведенческие характеристики, которые рассматриваются субъектом тестирования как социально желательные: жизнерадостность, амбиции, храбрость, вежливость, честность и т.д. [114, с. 48, 50]. Инструментальные убеждения

относятся к категории «ценности-средства», предполагая акцент опрашиваемого не на финальной цели, а на эмоциональном состоянии.

Данный метод позволит оценить сформированность системы ценностей нетрудоустроенного и их ориентацию. Специалист, сопровождающий развитие безработного в кризисный период, должен определить индивидуальную закономерность результатов или предположить несформированность ценностей или неискренность ответов [74, с. 641].

Следующим методом, позволяющим дополнить картину мировоззрения опрашиваемого, является методика **диагностики направленностей личности**. Методика Б. Басса, видоизмененная чешскими психологами В. Смекалом, М. Кучером, направлена на выяснение истинных стремлений человека.

Опрашиваемому предлагается ознакомиться с 30 началами утвердительных предложений и выбрать к ним наиболее предпочтительные (близкие по духу) окончания. Так, к примеру, при формулировании предложения о гипотетической игре в футбол, предлагается выбрать, кем лицо хотело бы себя видеть – капитаном, тренером или известным игроком, то есть наиболее предпочтительный вариант, а также кем точно не хотел бы быть – наименее подходящий.

Данное анкетирование ориентировано на определение типа направленности личности – «на себя», «на взаимодействие», «на задачу». Ориентация на себя означает постоянное ожидание похвалы, внимания, т.е. вознаграждения, а также склонность к соперничеству. Направленность на взаимодействие (общение) предполагает стремление к совместной деятельности, коммуникации, самоощущение необходимости нахождения в общности, коллективе. Акцент на задаче (деле) – это заинтересованность в деловых задачах, проблемах, направление собственных ресурсов на достижение общей цели [7, с. 2].

Ценностью данной методики является возможность специалиста определить отношение опрашиваемого к работе – есть ли у него стремление и желание начать или продолжить трудовую карьеру или есть большая заинтересованность в получении пособия по безработице и сопутствующих компенсаций и льгот.

Следующим элементом методологической базы исследования является **опросник В.Ф. Ряховского по оценке уровня общительности**. Данная методика направлена на изучение уровня коммуникативных навыков – существенного навыка жизнеспособности безработных граждан в период ненормативного кризиса занятости. Оценка компетентности в общении возможна посредством выбора оптимального ответа «да», «иногда» и «нет» на 16 обозначенных вопросов. Далее полученные результаты переводятся в балльную систему, где «да» — это 2 балла, «иногда» — 1 балл, «нет» — 0 баллов.

Автором методики определены 7 основных категорий общительности:

- абсолютная некоммуникабельность, приносящая дискомфорт и страдания, как самому человеку, так и окружающим его;
- некоммуникабельность, сопровождающаяся замкнутостью и предпочтением одиночества, необходимость заводить новые контакты пугает и выводит из равновесия;
- нормальная степень общительности, уверенность при нахождении непривычной обстановке, слегка осторожное обращение с незнакомцами, избегание споров и дискуссий;
- оптимальный уровень общительности, терпеливости, любознательности, но при этом нетерпимость к экстравагантному поведению;
- высокий уровень коммуникативных навыков, желание быть в центре внимания, вспыльчивость и быстрая отходчивость;
- чрезмерный уровень общительности, высказывание позиции по всем вопросам, даже если тема известна поверхностно;
- сверхкоммуникабельность болезненного плана – излишняя многословность, привычка вмешиваться в чужие дела [37, с. 290-291].

Примечательно, что во всех выделенных категориях общительности В.Ф. Ряховский отметил негативные аспекты: саркастичные высказывания, трудный характер, раздражительность, недостаточная усидчивость, вспыльчивость и т.д.

Несмотря на кажущуюся небольшой выборку вопросов, научные деятели отмечают эффективность измерительных (оценивающих) свойств данной

методики. Л.И. Очирова провела исследование коммуникативных навыков 30 подростков. По итогу реализации двухэтапной программы оказалось, что зафиксированные входные результаты тестирования, при сравнении их с выходными результатами, изменились у 76,66% респондентов [67, с. 2].

Посредством применения представленных четырех методик научного исследования, а также представленных впоследствии общенаучных фундаментальных методов, карьерный консультант или специалист, сопровождающий безработного в кризисный период, сможет провести первичную психодиагностику клиента, а также наметить последующие шаги работы. Так, к примеру, выявленное состояние тревожности должно стать для специалиста сигналом к необходимости стабилизации психоэмоционального состояния нетрудоустроенного для того, чтобы впоследствии у клиента был внутренний ресурс для перехода к стадии формирования навыков и компетенций.

Умение коммуницировать, определенное посредством четвертой методики, является, несомненно, одним из самых важных навыков, который необходимо развивать безработному. Однако существуют и другие востребованные компетенции, наличие и совершенствование которых требуется при трудоустройстве и карьерном продвижении. С целью определения списка желаемых навыков и компетенций, разработан пятый метод для эмпирического исследования – **анкета по определению желаемых навыков и компетенций**. В рамках данной методики нетрудоустроенному предлагается выполнить два фотозадания.

Элементы фототерапии были внедрены в данную методику по двум основным причинам:

— посредством фотографии участник исследования может выразить свое внутреннее состояние через создание внешнего объекта – то есть это способствует выражению эмоций;

— процесс создания фотографии содействует внутреннему диалогу и нахождению связей между прошлым и настоящим [2].

Первое задание заключается в том, чтобы сделать три фотографии на тему желаемых навыков и компетенций. Опрашиваемый, прогуливаясь по городу или находясь дома, должен найти такую картинку или такой кадр, который ассоциируется у него с желаемым умением. Возможно, нетрудоустроенный сфотографирует уличного циркача, одновременно стоящего на одной ноге на шаре, выполняющего жонглирование и общающегося с публикой. Или, к примеру, он сфотографирует молодую девушку, которая безмятежно сидит в парке с рабочим компьютером и миролюбиво общается с заказчиком.

Специалисту, интерпретирующему фотографии, необходимо внимательно изучить все три полученных кадра и соотнести увиденное с одним из предложенных вариантов навыков и компетенций. Среди них: многозадачность, неконфликтность, умение слушать, ответственность, тайм-менеджмент, исполнительность, самодисциплина, лидерство, самопрезентация и др. Таким образом, в ситуации с фотографией уличного циркача специалист может отметить, что данный кадр соотносится с желанием быть многозадачным, а в случае с девушкой в парке – более спокойным.

Второе задание предполагает сделать три фотографии с тем, что поможет нетрудоустроенному получить необходимый навык или развить компетенцию. Фотография смеющейся компании друзей может стать сигналом к необходимости групповой работы. Автопортрет, наоборот, показывает, что опрашиваемый хочет погрузиться в себя и развить желаемые навыки самостоятельно или в порядке индивидуальной консультации. Или, к примеру, фотография стройных рядов книг из Ленинской библиотеки явно означает стремление самостоятельного изучения неразвитой области умений. Помимо прочего, карьерный консультант может определить фотоответы к категориям «получение навыка во время профессиональной деятельности» или «нет необходимости в получении навыков».

Стоит отдельно отметить, что реализация данной методики требует того, чтобы опрашиваемый был заранее предупрежден, что выполнение заданий требует специального настроения, определенного количества времени или, возможно, не одного дня. Не предполагается, что безработный гражданин сможет сразу же найти

хороший кадр, совпадающий с его желаниями, видением и эмоциональным состоянием. Наоборот, методика анкеты при помощи фотографий – это в том числе способ самопознания, поиска собственных чувств, становления новых идей [46, с. 10]. Более того, безработный вправе осуществить дальнейшее редактирование фотографии. К примеру, он может представить кадр в черно-белой гамме или повысить уровень яркости, контрастности.

Специалист должен осуществить интерпретацию фотоответов посредством инструктивно-эмпирического подхода, направленного на смыслообразование [47, с. 24]. Прежде чем перейти к следующему шагу, необходимо ответить на вопросы: «Что чувствовал клиент, когда делал этот кадр?», «Какие эмоции он хотел передать?», «Почему использованы такие цвета?» и т.д. После единичного и перекрёстного анализа всех полученных фотографий, можно перейти к другому шагу и отнести фотоответы к категориям желаемых навыков и компетенций и способам их обретения.

Завершающей методикой является **дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова**. Данный опросник был включен в эмпирическое исследование с целью профориентационной дифференциации участников. Методика предполагает, что испытуемому необходимо ознакомиться с 20 парами вопросов и выбрать из каждой пары по одному утверждению с более подходящим (близким) видом деятельности. Таким образом, участники исследования должны разделиться на 5 групп:

- «человек-природа» – склонность к профессиям, связанным с животными, растениями, лесным хозяйством;
- «человек-техника» – предрасположенность к техническим профессиям;
- «человек-человек» – склонность к профессиям, связанных с обслуживанием людей, коммуникацией;
- «человек-знак» – склонность к профессиям, связанных с цифрами, знаками, вычислениями;
- «человек-художественный образ» – склонность к творческим профессиям [74, с. 572].

Приведенные в главе методики являются важным инструментом при попытке измерить, представить психоэмоциональное состояние потенциального субъекта труда в виде цифровых, унифицированных обозначений, доступных для простейшей интерпретации, в т.ч. самоанализа. Однако данные результаты не будут иметь должного смысла и не станут основательным, достойным элементом научного исследования без последующего применения более фундаментальных методов. К ним относятся:

- Анализ – совокупность методов и приемов логического мышления, направленная на установление причинно-следственных связей между объектом исследования и определенным состоянием и (или) явлением. Больше внимание в рамках данной работы будет направлено на психологический анализ – процесс построения систематической структуры теорий, направленный на исследование сознательных и бессознательных психических процессов.
- Синтез – универсальный метод, предполагающий объединение полученной в ходе проведения исследования данных в единую логическую структуру [55, с. 45].
- Интерпретация – совокупность общелогических методов познания (анализ, обобщение, абстрагирование и т.д.), направленная на формирование нового знания и его упорядочивание [49, с. 185, 313]. Представляется, что интерпретация является самым затруднительным, но ключевым звеном анализа, позволяя глубже проанализировать полученную вербальную и невербальную информацию и корректно истолковать ее.

В связи с неочевидностью результатов и отсутствием заранее определённых ответов, многостороннего анализа и интерпретации особенно требует фото-анкета, разработанная, в т.ч. как контрольный механизм проверки, полученных другими методами результатов, не позволяющий нетрудоустроенному заранее предугадать гипотетический правильный (социально ожидаемый) ответ или «правильную» эмоцию. В задании представлен закрытый перечень компетенций, что позволяет унифицировать и упростить процесс интерпретации итогов фото-задания лицом, сопровождающим безработного.

- Интервьюирование – сознательный и целенаправленный вербально-коммуникативный способ взаимодействия интервьюера и интервьюируемого с целью индивидуальной оценки, психодиагностики опрашиваемого и дополнительного освещения происходящих внутренних процессов [75, с. 57].

Современные специалисты, осуществляющие психологические, карьерные или другие виды коммуникаций, больше предпочитают называть интервьюирование консультацией, беседой, тренингом и иначе. Вне зависимости от термина, представляется, что данный фундаментальный научный метод познания является одним из самых важных и, в то же время, простых и очевидных. Основным отличием психоаналитической беседы с клиентом от рутинного общения с ним является плановая организация диалога, максимальная индивидуализированность с одновременным акцентом на поставленной задаче [75, с. 58].

Как отмечает В.Н. Дружинин, во время проведения интервью важно помнить, что интервьюер (психолог, консультант, специалист центра занятости и т.д.) является исследователем, и его главная задача не упускать из внимания намеченный план и вести разговор в обозначенном русле [26, с 36].

Помимо прочего, интервьюирование – это возможность существенного воздействия на личность нетрудоустроенного путем озвучивания корректных вопросов, найденных неочевидных противоречий в высказываниях и пр., что, однако, требует определенного мастерства со стороны карьерного консультанта или другого лица, сопровождающего формирование компетенций у безработных.

- Анкетирование – способ получения ответов о ценностных ориентациях, отношении к чему-либо респондента (респондентов) посредством устного или письменного опроса по заранее определенному перечню (фабуле) вопросов [40, с. 21].

С.Л. Рубинштейн критикует данный метод исследования, считая, что он не имеет научной ценности, так как получаемые данные имеют сомнительный характер, а перенос выводов статистической обработки на опрашиваемого неправомерен [75, с. 58-59]. Невозможно не принять во внимание данную позицию.

Однако, специфика психологического и карьерного сопровождения нетрудоустроенных лиц профильными специалистами центров занятости, кадровых агентств и т.д. не позволяет приблизиться к уровню индивидуальных консультаций с психологами и психиатрами, в связи с чем требуются более упрощенные и менее времязатратные методы.

С целью приближения результатов анкетирования к научной области, во-первых, необходима особая подготовка со стороны специалиста. Для начала необходимо выбрать методы практической психодиагностики, которые соответствуют поставленным задачам в отношении каждого конкретного лица в отдельности. Также важным моментом будет показать должное отношение к опросному процессу, не создавая предпосылок к пренебрежительности или наоборот – излишней драматизации (немедленной постановке диагноза).

Во-вторых, нетрудоустроенный должен быть настроен на дачу ответов, клиент должен быть предупрежден о необходимости комфортной, тихой обстановки, специально выделенного времени и отсутствии раздражающих факторов.

В-третьих, анкетирование, как метод эмпирического исследования, может быть применен только в совокупности с методом анализа и синтеза. Все результаты опросов должны быть подвергнуты критическому анализу, исключая возможности технического, рутинного проставления баллов обезличенным субъектам. Также полученные данные должны быть рассмотрены как отдельно, так и в совокупности.

- Систематизация – процесс организации структуры знаний. Наибольшее внимание в рамках эмпирического исследования уделено статистическим (математическим) методам систематизации полученных данных.

Полученные в ходе проведения эмпирической части исследования результаты недостаточно только проанализировать и корректно интерпретировать. Большую практическую применимость будет иметь выстроенная система знаний в отношении каждого из нетрудоустроенных с учетом его индивидуальных ответов, полученных как в ходе анкетирования, так и в процессе личной беседы или работы в группе.

Обозначенные в главах 2.1 и 2.2 принципы и методы являются основой проведенного эмпирического исследования компетенций безработных, находящихся в ненормативном кризисе занятости, и позволят провести всестороннее объективное исследование, претендующее на научную ценность.

2.3. Программа эмпирического исследования формирования универсальных компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости

Обозначив принципы, методы и методологические установки эмпирической части исследования, необходимо обозначить ее программу.

Цель исследования: разработать программу психологического сопровождения формирования компетенций безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости.

Задачи исследования:

1. Разработать программу и провести эмпирическое исследование профессионально значимых качеств и универсальных компетенций безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости с учетом длительности периода ненормативного кризиса занятости.

2. На основании данных эмпирического исследования представить социально-психологический портрет личности безработного, выделить профессионально важные характеристики и компетенции потенциального субъекта труда в качестве основных составляющих содержания психологического сопровождения.

Гипотезы эмпирического исследования:

1. психологическими предикторами последующего трудоустройства безработных, находящихся в периоде ненормативного кризиса занятости, являются: психологическое состояние и универсальные компетенции потенциальных субъектов труда;

2. к универсальным компетенциям безработных как потенциальных субъектов труда относятся: эмоциональный интеллект, коммуникативные

компетенции, способность управлять временем, работать в команде по решению профессиональных задач, компетенция самопрезентации профессионально-важных качеств;

3. стабилизация психологического состояния и формирование профессионально важных компетенций потенциального субъекта труда возможны посредством прохождения безработным программы психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости.

Программа эмпирического исследования:

1. Констатирующий этап – оценить профессионально важные качества и компетенции безработных граждан, находящихся в поиске работы от 1 года до 3 лет и более 3 лет по представленным методикам.

2. Формирующий этап – участие безработных граждан в авторской программе психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости.

3. Сравнительный этап – оценить и сравнить профессионально важные качества и компетенции безработных граждан до и после принятия участия в авторской программе психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости, а также оценить и сравнить профессионально важные качества и компетенции безработных граждан, принявших и не принявших участие в авторской программе психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости.

Участники констатирующего этапа: 186 безработных граждан, получавших консультации в психологической службе Муниципального Образования Одоевского района Тульской области и (или) состоявшие на учете на бирже труда, а именно:

— ***1 группа, 89 человек*** – безработные, находящиеся в поиске работы до одного года (краткосрочная безработица);

— *2 группа, 97 человек* – безработные, находящиеся в поиске работы от одного года до трех лет (долгосрочная безработица).

Дифференциация участников на группы по критерию до одного года поиска работы или больше было создано с целью попарного сравнения результатов описанных методов и определения наличия или отсутствия разницы между эмоциональным состоянием и уровнем релевантных компетенций обеих групп.

Распределение участников на группы по критерию их возраста и пола не поводилось ввиду дискриминационного характера этих данных и прямого запрета в законодательстве Российской Федерации учитывать их и принимать во внимание как при соискании вакансии, так и в любых других сферах, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом [44]. Таким образом, в настоящем диссертационном исследовании приведена информация о возрасте и половой принадлежности участников исключительно в ознакомительных целях. Эти данные не являются существенными и принимаемыми во внимание.

В 1 группу вошли 89 человек, находящихся в поиске работы на момент проведения исследования менее 1 года. Среди данной группы 60% мужчин и 40% женщин (рис. 1). Во 2 группу вошли 97 безработных граждан, находящихся в кризисе занятости от 1 года до 3 лет.

Принять участие в эксперименте предлагалось разновозрастным участникам, в связи с чем лица определены в три группы: от 18 до 30 лет, от 31 до 45 лет и от 46 до 60 лет. К условно «молодой» группе отнесены 27 человек, к «возрастной» - 65 человек. Наибольшее количество лиц отмечено в средневозрастной группе от 31 до 45 лет – 94 человека.

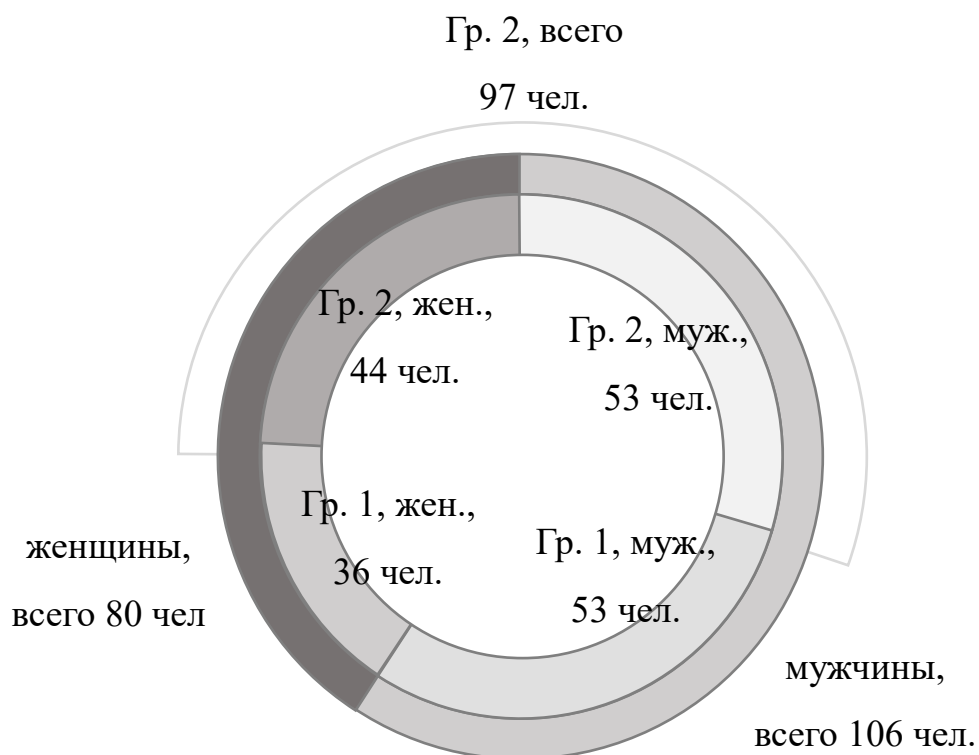


Рис 1. Гендерный состав потенциальных субъектов труда.

Участники формирующего этапа (экспериментальная группа): 50 безработных граждан, принявших участие в констатирующем этапе эмпирического исследования.

50 участников из 186 были отобраны в случайном порядке, согласно результатам дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова – по 10 человек от каждого вида профессиональной предрасположенности (человек-человек, человек-техника, человек-природа, человек-знаковая система, человек-художественный образ). Данные участники приняли участие в авторской программе психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости.

Участники сравнительного этапа:

— экспериментальная группа – 50 человек, принявших участие в формирующем этапе (авторской программе психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости)

— контрольная группа – 136 человек, не принявших участие в формирующем этапе, то есть не получавших психологических и карьерных консультаций.

2.4. Результаты эмпирического исследования формирования универсальных компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости

Эмпирическое исследование целесообразно начать с констатирующего этапа, то есть с оценки психологического состояния безработных, уровня развития их эмоционального интеллекта, профессионально важных универсальных компетенций, учитывая разницу в длительности периода ненормативного кризиса занятости.

Начнем констатирующий этап с определения уровня ситуативной и личностной тревожности по методике Ч.Д. Спилберга и Ю.Л. Ханина. Гипотезами, выдвинутыми для подтверждения или опровержения посредством данного метода, являлись идеи о:

— высоком уровне тревожности у безработных граждан, находящихся в период ненормативного кризиса занятости от 1 года до 3 лет;

— нормальном или умеренно завышенном уровне тревожности у безработных, не имеющих работы до 1 года.

Данная методика предусматривает возможность определения уровня каждого из вида тревожности (реактивная и личностная) – до 30 набранных баллов относятся к низкому уровню тревожности, от 31 до 45 к умеренной тревожности, а далее – к высокой тревожности. Результаты оценки уровня ситуативной тревожности показали существенное различие в показателях двух групп. Низкий уровень тревожности наблюдается у 31 участника первой группы против 10 участников второй группы.

Отмечается, что у длительно безработных наиболее повышенный уровень тревожности: средний уровень у 75 участников 2 группы против 55 участников 1 группы и высокий – 12 человек против 3 (табл. 1). Примечательно, что средний

уровень ситуативной тревожности у безработных женщин несколько ниже, чем у мужчин – 36,13 баллов против 37,69.

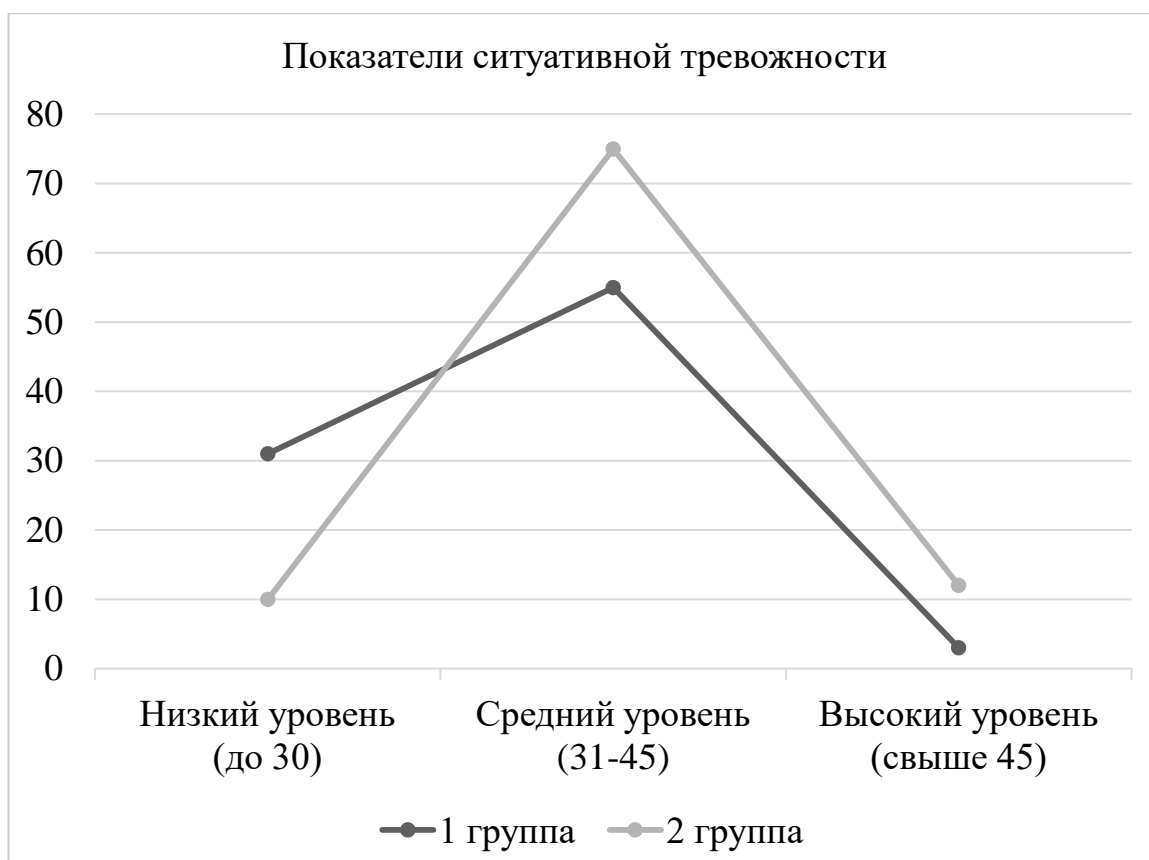


Табл. 1. Показатели ситуативной тревожности.

Проводя оценку показателей ситуативной тревожности, можно отметить существенное различие в результатах двух групп, что подтверждает выдвинутые гипотезы о высоком уровне тревожности у длительно безработных и умеренном уровне стресса у тех, кто находится в краткосрочном кризисе занятости.

Более полный анализ уровня тревожности невозможен без дифференциации уровней ситуативной и личностной тревожностей. Так, к примеру, высокие показатели ситуативной тревожности не могут представить для исследования подлинной информации без последующей оценки предустановленной (врожденной) предрасположенности к тревожности – ее условной «норме».

Последующий анализ итоговых значений уровня личностной тревожности показал схожую картину у двух исследуемых групп. Низкий уровень

предустановленной тревожности отмечается у 47 краткосрочно нетрудоустроенных и 43 длительно безработных. Умеренный уровень у 42 и 49 граждан соответственно. Высокий уровень тревожности не был отмечен ни у одного участника 1 группы, однако сразу 5 безработных участников 2 группы показали завышенные результаты

Соизмеряя представленные в таблице 2 показатели, можно сделать вывод о том, что уровни личностной тревожности у обеих групп примерно одинаковые, в связи с чем полученные в ходе исследования результаты реактивной тревожности не могут являться следствием личностной тревожности и аргументироваться врожденной тревожностью и нервозностью испытуемых.

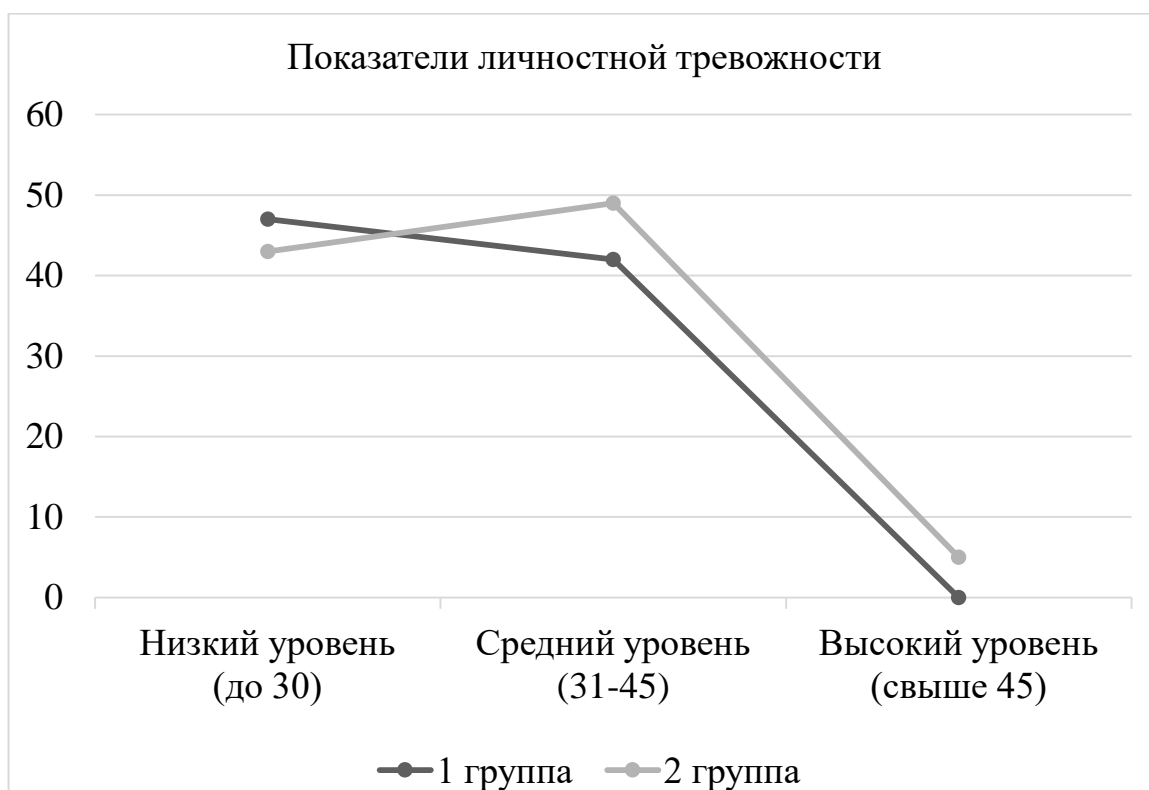


Табл. 2. Показатели личностной тревожности.

Предполагается, что при обычных обстоятельствах, уровень ситуативной тревожности должен быть соразмерен личностному. Проводя перекрестный анализ показателей разных видов тревожностей у нетрудоустроенных граждан, находящихся в длительном периоде ненормативного кризиса занятости, можно сделать вывод о высоком уровне нервозности, тревожности и стресса (табл. 3).

Учитывая полученные результаты, большая часть испытуемых, вследствие кризисного периода, перешла от низкого уровня тревожности к умеренной, а завышенный уровень тревожности вместо 5 лиц (личностная тревожность) был отмечен у 12 (ситуативная).

Индивидуальный анализ анкет безработных граждан из 2 группы показал, что в кризисный период участники перемещались в верхние границы каждого из уровней реактивной тревожности (по сравнению с базовой личностью) или переходили в нижние или средние границы следующего уровня. Так, к примеру, многие участники были отмечены в нижней границе умеренного уровня личностной тревожности (34 балла), а ввиду ненормативного кризиса занятости оказались в верхней границе среднего уровня реактивной тревожности (44 балла).



Табл. 3. Сравнение ситуативной и личностной тревожностей у безработных граждан 2 группы.

Примечательно, что одна из участниц эксперимента с уровнем личностной тревожности в 31 балл (нижняя граница среднего уровня), ввиду сильной тревожности и стресса, показала очень высокий уровень ситуативной тревожности, переместившись сразу через всю умеренную группу (62 балла). Безусловно, такие результаты должны индивидуально оцениваться карьерными консультантами и специалистами центров занятости.

Сравнительная характеристика ситуативной и личностной тревожностей у безработных 1 группы показывает, то, что, несмотря на большое количество участников с низким уровнем тревожности, отрицательная динамика (увеличение уровня тревожности) присутствует, а значит нахождение в кризисном периоде оказывает свое эмоциональное воздействие (табл. 4).

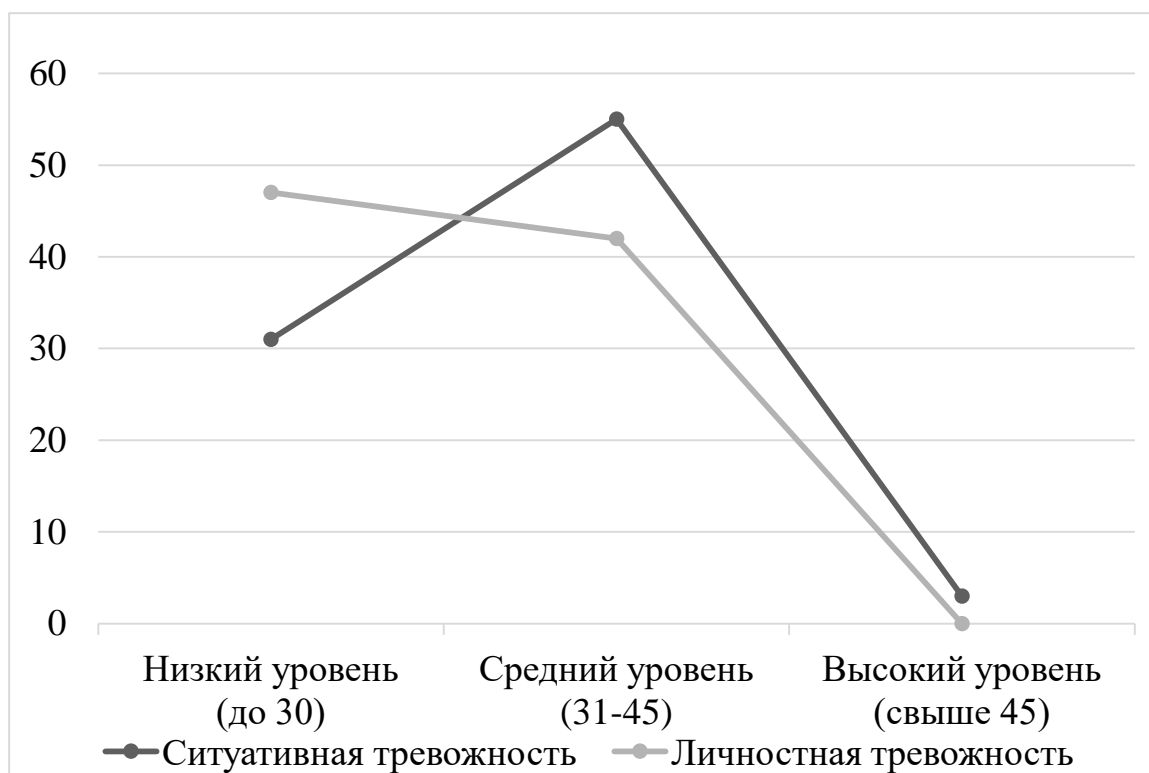


Табл. 4. Сравнение ситуативной и личностной тревожностей у безработных граждан 1 группы.

Результаты определения уровня ситуативной и личностной тревожности по методике Ч.Д. Спилберга и Ю.Л. Ханина также рассчитаны посредством среднего

значения и статистических критериев (табл. 5, 6). Здесь и далее по тексту «statistic» – статистика, «df» – количество участников, «p» – отклонение.

	Среднее значение	
	Группа 1	Группа 2
Личностная тревожность	28,49	31,81
Ситуативная тревожность	32,03	37,57

Табл. 5. Различия в среднем уровне выраженности личностной и ситуативной тревожности в обеих группах.

		statistic	df	p
Группа 1	Ситуативная и личностная тревожность	2.17	89.0	0.033
Группа 2	Ситуативная и личностная тревожность	0.752	97.0	0.470

Табл. 6. Различия в уровне выраженности личностной и ситуативной тревожности в группах по критерию t-Стьюдента.

Таким образом, существенная разница в показателях личностной и реактивной тревожности участников 2 группы свидетельствует о необходимости комплексной предварительной проработки базовых чувств прежде, чем перейти на дальнейший этап формирования компетенций и навыков и профессионального самоопределения. Динамика роста уровня тревожности у участников 1 группы говорит о необходимости освещения вопросов борьбы тревожности, но не требует детальной проработки.

Учитывая данные показателей тревожности обеих групп, можно сделать вывод о том, что эмоциональное состояние потенциального субъекта труда, в

частности уровень его тревожности напрямую влияет на длительность кризиса занятости – более высокий уровень тревожности наблюдается у тех граждан, кто длительное время находится в поиске работы.

После выявления уровня тревожности, участникам констатирующего этапа предлагалось перейти к тесту М. Рокича с целью определения системы жизненных ценностей и мотивации.

Сравнительная характеристика терминальных ценностей участников обеих групп (табл. 7) показала, что наиболее значимыми ценностями-целями являются здоровье, материальная обеспеченность и семейное счастье. Идентичность данных результатов в первой и во второй группах не удивительна и подтверждает наличие общепризнанных человеческих ценностей вне зависимости от длительности кризисного периода.

На 4 место в список ценностей-целей краткосрочно неработающие отнесли активную деятельную жизнь, а длительно неработающие – интересную работу. Данное ранжирование, возможно, связано с тем, что безработные участники, находясь в стрессовых условиях ненормативной занятости от 1 года до 3 лет, настолько озадачены трудоустройством, что большую часть своих мыслей обращают к вопросам работы и ее поиску, в то время как неработающие менее года участники еще не успели глубоко погрузиться в свою тревожность и отдают предпочтение более одухотворенным (эмоциональным) составляющим жизни – активному досугу и отдыху.

Свободу обе группы проранжировали на пятое место терминальных ценностей, отдавая тем самым важную роль самостоятельности и независимости в действиях, принятии решений и т.д. К 6 месту участники второй группы определили активную деятельную жизнь, подтвердив схожесть с системой ценностей 1 группы, которые, в свою очередь, на это место отнесли жизненную мудрость. Возможно, их выбор пал именно на такую терминальную ценность ввиду некоторого желания придерживаться философского подхода к отсутствию работы.

Примечательно, что на 7 месте у длительно нетрудоустроенных лиц находится творчество, а у краткосрочно неработающих – развлечение. Обе этих

ценности-цели весьма схожи и имеют общую досуговую природу, однако творчество подразумевает наличие элемента работы, труда в сфере развлечения, удовольствия. При сравнительной характеристике этих двух элементов прослеживается желание обеих групп приятного времяпрепровождения, но у участников 2 группы — это стремление с акцентом на необходимости быть занятым, «быть при деле», что еще раз подчеркивает их сверхфокус на трудоустройстве.

Группы имеют разные показатели относительно наименее важных терминальных ценностей. Участники, находящиеся без работы от 1 года до 3 лет, на три последних места поставили продуктивную жизнь, развлечения и общественное признание, в то время как участники, неработающие до 1 года, выбрали счастье других, развитие и познание.

Предпоследнее место у ценности-цели «развлечение» во второй группе может быть связано с сильным стрессом у нетрудоустроенного и внутренним требованием лишить себя удовольствий пока не разрешится вопрос с работой.

Первая группа отнесла ценности «развитие» и «познание» на последние места, в то время как вторая перечислила их 12 и 10 соответственно. Эти данные могут свидетельствовать о наличии у них большей мотивации к изменениям, духовному и физическому совершенствованию, интеллектуальному развитию.

Терминальная ценность	Порядковый номер у группы 1	Порядковый номер у группы 2
Активная деятельная жизнь	4	6
Жизненная мудрость	6	9
Здоровье	1	1
Интересная работа	8	4

Табл. 7 (начало). Сравнение терминальных ценностей.

Терминальная ценность	Порядковый номер у группы 1	Порядковый номер у группы 2
Красота природы и искусства	11	11
Любовь	10	8
Материально обеспеченная жизнь	3	2
Наличие хороших и верных друзей	15	15
Общественное признание	9	18
Познание	18	10
Продуктивная жизнь	12	16
Развитие	17	12
Развлечения	7	17
Свобода	5	5
Счастливая семейная жизнь	2	3
Счастье других	16	14
Творчество	14	7
Уверенность в себе	13	13

Табл. 7 (продолжение). Сравнение терминальных ценностей.

Немаловажную роль при анализе результатов теста М. Рокича играет соотнесение терминальных и инструментальных ценностей, а точнее ценностей-целей и ценностей-способов их достижения.

Обе группы относят к наиболее важным инструментальным ценностям эффективность в делах, независимость, образованность и честность (табл. 8). При

этом длительно нетрудоустроенные участники делают больший акцент на исполнительность и твердую волю, а краткосрочно неработающие – на рационализм и ответственность.

Исполнительность и ответственность кажутся схожими ценностями-средствами и подтверждают согласие обеих групп с тем, что достичь желаемого можно при помощи дисциплинированности и умения держать слово, выполнять поставленные задачи, что говорит о высоких задатках к будущей профессиональной деятельности.

Наибольшее внимание при оценке шести максимально важных инструментальных ценностей, выделенных второй группой, стоит уделить твердой воле. Столь высокое место данной ценности выглядит многообещающим и доказывает желание лиц, долго находящихся без работы, настоять на своем, не отступить перед трудностями и двигаться дальше.

Индивидуальный анализ анкет участников, находящихся в длительном периоде ненормативного кризиса занятости, показал, что одна четвертая участников определила ценность «твердая воля» как самую важную, поставив ее на 1 место. Учитывая данные результаты, можно было бы уверенно спрогнозировать положительную динамику при реализации этапа формирования навыков и компетенций, однако подавляющее количество безработных из 2 группы выделило такую ценность как смелость в отстаивании своего мнения лишь на 16 место. Твердая воля без отваги и внутренних стимулов в отстаивании своей позиции не представляется сильным инструментом для достижения поставленных целей, в связи с чем требуется уделить особое внимание данному качеству при индивидуальной и групповой работе.

Дополнительного обсуждения также требует ценность «самоконтроль», поставленная обеими группами на одно из последних мест. Представляется, что самодисциплина и сдержанность являются важными навыками любого работника, позволяющие представлять конкуренцию на рынке труда и самоактуализироваться, как в рабочей жизни, так и в личной. Безусловно, данная инструментальная

ценность требует проработки и повышения значимости среди участников обеих групп.

Инструментальная ценность	Порядковый номер у группы 1	Порядковый номер у группы 2
Аккуратность	7	7
Воспитанность	9	12
Высокие запросы	11	10
Жизнерадостность	10	11
Исполнительность	8	4
Независимость	3	2
Нетерпимость к недостаткам	18	8
Образованность	1	3
Ответственность	2	9
Рационализм	5	13
Самоконтроль	13	15
Смелость	15	16
Твердая воля	12	6
Терпимость	16	17
Честность	6	5
Чуткость	17	18
Широта взглядов	14	14
Эффективность в делах	4	1

Табл. 8. Сравнение инструментальных ценностей.

Проводя перекрестный анализ ценностей-целей и ценностей-средств (табл. 9), можно сделать вывод, что участники первой группы предполагают решить вопрос трудоустройства посредством образованности, ответственности и независимости, а участники второй группы – посредством эффективности,

исполнительности и твердой воли, что предполагает со стороны карьерного консультанта или специалиста центра занятости обращения внимания на соответствующие компетенции.

Терминальные ценности	Порядковый номер	Инструментальные ценности
Группа 1		
Здоровье	1	Образованность
Счастливая семейная жизнь	2	Ответственность
Материально обеспеченная жизнь	3	Независимость
Активная деятельная жизнь	4	Эффективность в делах
Свобода	5	Рационализм
Жизненная мудрость	6	Честность
Группа 2		
Здоровье	1	Эффективность в делах
Материально обеспеченная жизнь	2	Независимость
Счастливая семейная жизнь	3	Образованность
Интересная работа	4	Исполнительность
Свобода	5	Честность
Активная деятельная жизнь	6	Твердая воля

Табл. 9. Наиболее важные терминальные и инструментальные ценности, выбранные обеими группами.

Результаты, полученные в ходе определения жизненных ценностей по методу М. Рокича, были рассчитаны посредством U критерия Манна-Уитни (табл. 10).

Вид ценности	Ценность	Средний ранг, группа 1	Средний ранг, группа 2	U Манна-Уитни	Значимость
Терминальная ценность	Активная деятельная жизнь	118.75	65.98	1867.00	0.000
	Жизненная мудрость	104.04	82.01	3294.00	0.005
	Здоровье	68.62	120.61	1903.50	0.000
	Интересная работа	69.42	119.75	1980.50	0.000
	Красота природы и искусства	111.90	73.44	2531.50	0.000
	Любовь	89.37	98.00	3916.00	0.269
	Материально обеспеченная жизнь	75.51	113.11	2571.50	0.000
	Наличие хороших и верных друзей	104.62	81.38	3238.00	0.003
	Общественное признание	129.09	54.71	864.00	0.000
	Познание	70.16	118.94	2052.50	0.000
	Продуктивная жизнь	105.45	80.48	3157.50	0.001
	Развитие	87.35	100.21	3719.50	0.098
	Развлечения	125.36	58.78	1226.00	0.000
	Свобода	74.97	113.70	2519.00	0.000
	Счастливая семейная жизнь	65.70	123.80	1620.00	0.000
	Счастье других	90.44	96.84	4019.50	0.408
	Творчество	60.69	129.26	1134.00	0.000
	Уверенность в себе	103.25	82.87	3370.50	0.009

Табл. 10 (начало). Различия терминальных и инструментальных ценностей в обеих группах по U-критерию Манна-Уитни.

Инструментальная ценность	Аккуратность	88.04	99.46	3786.50	0.144
	Воспитанность	104.20	81.84	3279.00	0.004
	Высокие запросы	91.49	95.69	4122.00	0.589
	Жизнерадостность	107.38	78.37	2970.00	0.000
	Исполнительность	67.49	121.84	1794.00	0.000
	Независимость	89.78	97.55	3956.00	0.312
	Нетерпимость к недостаткам	49.40	141.56	39.00	0.000
	Образованность	114.71	70.38	2259.00	0.000
	Ответственность	117.47	67.37	1991.00	0.000
	Рационализм	135.68	47.53	225.00	0.000
	Самоконтроль	84.37	103.45	3431.00	0.014
	Смелость	95.41	91.42	4131.50	0.599
	Твердая воля	70.53	118.54	2088.00	0.000
	Терпимость	86.02	101.66	3590.50	0.043
	Честность	83.87	104.00	3382.00	0.008
	Чуткость	91.48	95.70	4120.50	0.580
	Широта взглядов	97.76	88.85	3903.00	0.247
Эффективность в делах	57.75	132.47	848.50	0.000	

Табл. 10 (продолжение). Различия терминальных и инструментальных ценностей в обеих группах по U-критерию Манна-Уитни.

Оценке также были подвергнуты результаты диагностики направленности личности В. Смекала и М. Кучера. В ходе тестирования участники читали 30 представленных утверждений и оценивали уровень своего согласия с тремя, данными к утверждениям, ответами, проставляя вариантам баллы -1, 0, 1. Полученные значения суммировались и группировались в зависимости от типа направленности, после чего, для упрощения подсчетов, к ним прибавлялось 30.

Полученные в ходе диагностики результаты показали, что участники, ищущие работу менее 1 года, в большей степени ориентированы на дело. Они стремятся к решению задач, управлению рабочими процессами и деловому сотрудничеству. Данный результат не удивителен ввиду того, что недавний опыт осуществления трудовых функций все еще движет человеком, и, вероятно, из-за того, что эмоциональный задор найти, продолжить работу, быть частью коллектива, еще не угас.

В это же время вторая группа показала довольно высокие результаты направленности на себя – средний результат по группе 31,4 балла. Предполагается, что длительно безработные участники ориентированы на удовлетворение, получение оценки вне зависимости от их присутствия в коллективе или успехов в решении поставленных задач. Возможно, данные значения связаны не с врожденной, предрасположенной направленностью личности, а в конкретной ситуации зависимы от значительного уровня тревожности и стресса, которые участники испытывают. Не исключается, что также этот результат может быть следствием доли эгоцентричности, концентрации на собственных проблемах ввиду кризисного периода. Следовательно, специалистам, сопровождающим развитие безработных, имеет смысл обратить внимание на внедрение механизмов, направленных на проработку внутренних конфликтов и последующее смещение акцентов с себя на задачи или коммуникации.

Средние у второй группы значения показателей направленности на дело и на коммуникацию довольно низкие – 27,7 и 27,1 соответственно. У первой группы отмечаются показатели 31,3 на занятость и 28,3 на общение (табл. 11). Невысокий интерес участников, длительно находящихся в кризисе занятости, к работе может

свидетельствовать об отсутствии у них мотивации в целом к институту занятости и (или) эмоциональном выгорании.

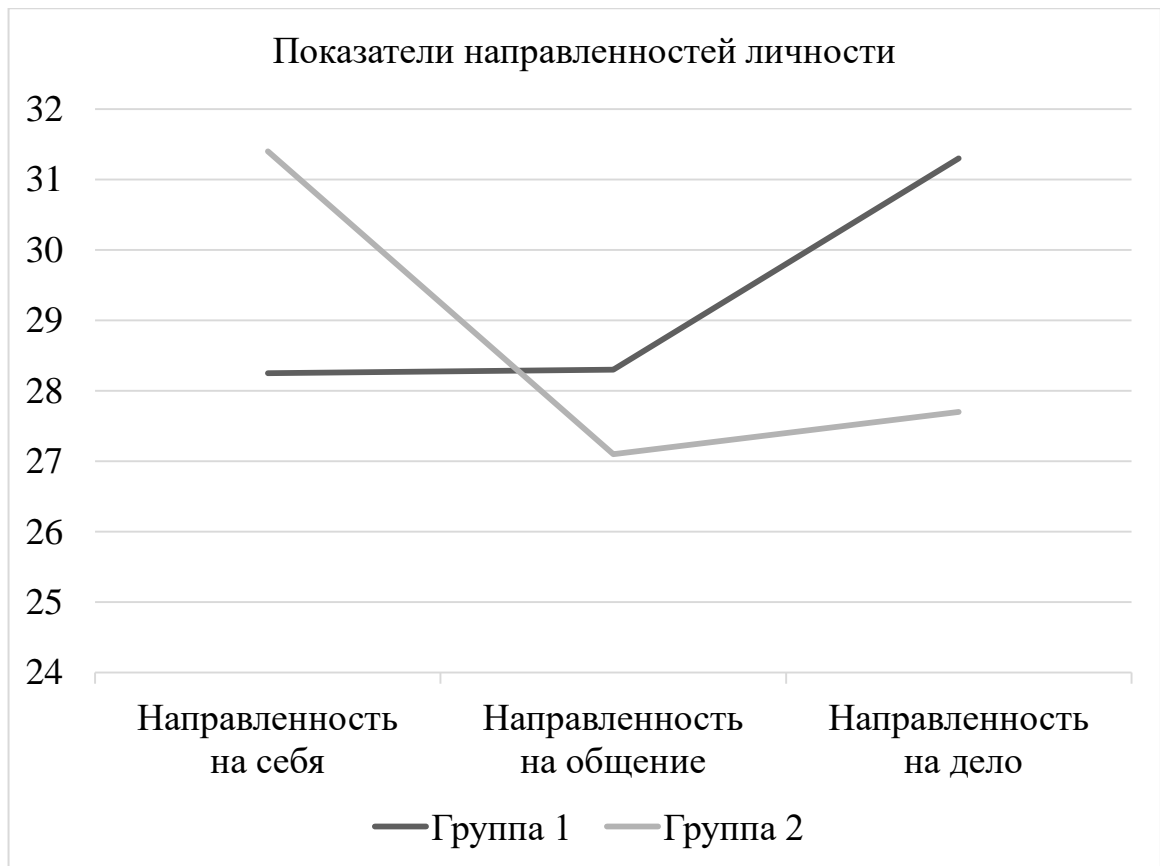


Табл. 11. Сравнительная характеристика результатов по методике направленностей личности В. Смекала и М. Кучера.

Индивидуальный анализ опросников всех участников показал, что 50 из них имеют отрицательные суммарные значения в блоке «НЗ» (если рассматривать личные результаты до прибавления 30), что подтверждает мысль об отсутствии желания осуществлять трудовую деятельность. Специалистам центров занятости, безусловно, знакома ситуация, когда в государственные учреждения обращаются граждане не для решения проблемы с трудоустройством, а для получения статуса безработного и соответствующих пособий, и в рамках настоящего исследования будет также анализироваться и составляться оптимальная модель работы с этой категорией граждан.

Отмечается, что обе группы отнесли коммуникабельность на последнее место: средний балл 28,3 у работающих и 27,1 у безработных. Навык общения является важным элементом жизнеспособности и конкурентоспособности любого человека, в связи с чем он заслуживает внимания и постоянного развития.

В таблице 12 представлены статистические результаты теста по определению направленности личности.

	Среднее значение		Стандартное отклонение		U-Манна-Уитни	p
	Группа 1	Группа 2	Группа 1	Группа 2		
Направленность на себя	27	30	7.52	6.77	3411	0.022
Направленность на общение	28	28	4.72	4.59	3851	0.292
Направленность на дело	34	26	6.82	6.26	3413	0.023

Табл. 12. Сравнение показателей направленности по U-критерию Манна-Уитни.

Ввиду фундаментальной роли навыка общения при трудоустройстве, следующим этапом исследования стало определение его уровня по методике В.Ф. Ряховского. В представленной таблице 13 под цифирными обозначениями от 1 до 7 имеется ввиду степень проработанности навыка, где 1 – абсолютная необщительность, а 7 – болезненная коммуникабельность.

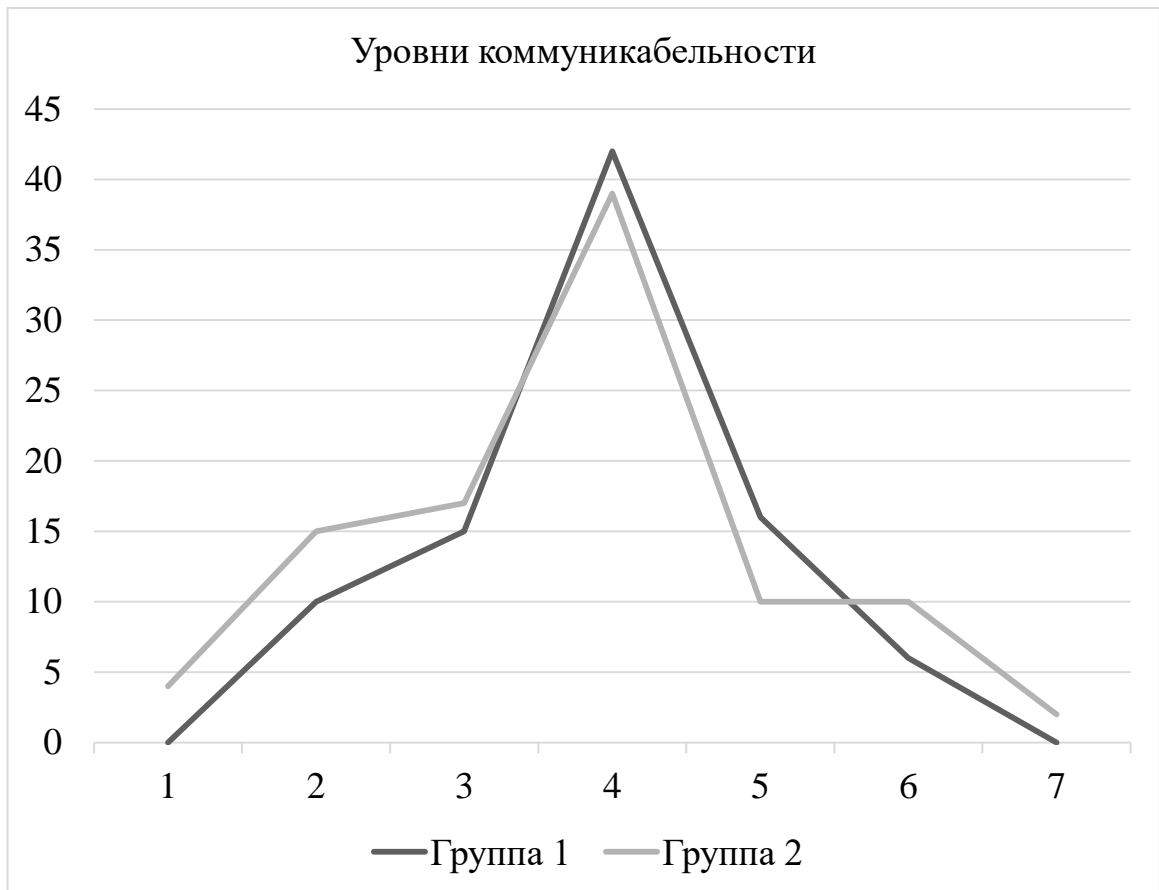


Табл. 13. Уровни коммуникабельности у безработных и работающих.

Проводя оценку результатов первой группы, отмечается, что никто из участников не был отмечен с полярными показателями 1 и 7 уровня коммуникабельности, а общая тенденция диаграммы более плавная по сравнению с данными второй группы.

42% участников, находящихся в краткосрочном кризисе занятости, относятся к группе с условной «нормальной» коммуникацией, 35 % нуждаются в определенных небольших корректировках поведения (3 и 5 уровень), а оставшимся 23% требуется более серьезная работа с навыком коммуникации.

Оптимальный уровень коммуникации отмечен у 40% участников, длительно не имеющих работу, что предполагает их готовность к заведению новых контактов, любознательность и терпеливость в общении. Оставшимся 60% участникам из данной группы требуется скорректировать парадигму коммуникабельности.

Четыре длительно безработных участника имеют самый низкий уровень коммуникабельности и два – самый высокий, что требует отдельного внимания со стороны сопровождающего специалиста с целью помощи в исправлении сложившейся личностной характеристики.

При индивидуальном анализе ранее описанных результатов четырех тестирований оказалось, что большинство участников с низким уровнем коммуникабельности ориентированы на задачу и имеют средний уровень личностной тревожности. В это время оба участника с болезненным уровнем общительности имеют средний уровень ситуативной тревожности, а также высокие результаты направленности на себя и на общение.

10 безработных из первой группы и 15 из второй, попавшие в результате теста во вторую категорию общительности, отнесены к замкнутым и неразговорчивым. Это значит, что им будет трудно выстроить диалог с другими членами группы, выйти на доверительный контакт с сопровождающим специалистом, а к происходящим тренинговым мероприятиям они вероятнее будут относиться с долей недоверия и стеснительности.

Легко и уверенно на тренингах будут чувствовать себя 15 человек из первой группы и 17 из второй. Однако также предполагается изначальная осторожность при первых контактах с другими участниками и неохотное желание участвовать в общих дискуссиях и спорах. Данная ситуация не требует дополнительных усилий со стороны карьерного специалиста, а предполагает только поддержание доброжелательной и здоровой обстановки во время групповых занятий.

К весьма общительным были отнесены 26 безработных граждан (10 в первой группе и 16 во второй), что показывает их желание и стремление к коммуникации, групповой работе. Однако это также предупреждает об их возможном желании быть в центре внимания, возможном перехвате инициативы и скованности высказываниях менее общительных групп. В связи с этим групповые мероприятия требуют регулирования со стороны сопровождающего специалиста как по времени высказывания своих мыслей, так и по их субъекту.

Предполагается, что лица, набравшие от 14 до 18 баллов (4 уровень коммуникабельности), не нуждаются в специальных длительных тренингах, направленных на развитие коммуникативных навыков – им будет достаточно общей информации о методах эффективной коммуникации и немного практики. 43,5% от общего числа участников отнесены к данной категории.

Большого внимания со стороны специалистов, сопровождающих развитие безработных в период ненормативного кризиса занятости, требуют лица, набравшие до 14 баллов или более 18. В таблице 14 представлена информация по общему количеству безработных, отнесенных в группы повышенного внимания относительно коммуникативных навыков.

Количество баллов и группа	Количество безработных лиц	Общее количество безработных лиц
0 – 3 б.: сверхкоммуникабельность (7 уровень)	2	44 – излишне общительная группа
4 – 13 б.: чрезмерный уровень (6 уровень) и высокий уровень коммуникабельности (5 уровень)	42	
19 – 29 б.: некоммуникабельность (2 уровень) и нормальная степень общительности (3 уровень)	57	61 – необщительная группа
30 – 31 б.: абсолютная некоммуникабельность (1 уровень)	4	

Табл. 14 Количество излишне общительных и необщительных безработных.

Согласно результатам анкетирования отмечается, что 44 безработных лица имеют очень высокий уровень коммуникабельности, в связи с чем им требуется особая программа дальнейшего тренинга. Задачей специалиста, сопровождающего развитие нетрудоустроенных граждан в период ненормативного кризиса занятости,

в данном случае является не столько формирование навыка, сколько корректировка уже заложенного – введение правил предметного общения, «некоммуникативных» часов, когда лицо должно исключать контакты с другими людьми, сдерживании порывов, обозначение правил хорошего слушателя и т.д.

61 безработный участник, посредством теста В.Ф. Ряховского, отнесен к малокоммуникабельным. Безусловно, формирование навыков и компетенций этой группы лиц должна проходить иначе, чем у людей с 5, 6 или 7 уровнем общительности. Карьерному консультанту или иному лицу имеет смысл направить своё внимание на вопросы уверенности, минимизации замкнутости, большей жестикуляции, использовании языка тела, развитии речи. Формирование группы из лиц с разным уровнем коммуникации (в т.ч. с полярным различием) возможно при особой подготовке со стороны уполномоченного специалиста – организовать групповую работу так, чтобы общее внимание было равномерно распределено среди всех участников, не позволяя при этом отмалчиваться менее коммуникабельным лицам и, с другой стороны, перетягивать на себя весь акцент работы группы сверхобщительным безработным.

Таким образом, 53% участников из первой группы и 60% участников из второй группы имеют отклонения в навыке коммуникации. Учитывая высокий уровень данных показателей, представляется важным участникам обеих групп развивать коммуникабельность и осваивать навыки эффективного общения и взаимодействия. Результаты проведенного тестирования также подтверждены статистическим анализом (табл. 15).

	Среднее значение		Стандартное отклонение		U-Манна-Уитни	p
	Группа 1	Группа 2	Группа 1	Группа 2		
Коммуникабельность	15	15	5.22	6.53	4030	0.433

Табл. 15. Сравнение выраженности коммуникабельности в обеих группах по U-критерию Манна-Уитни.

Подводя итог обработанным результатам четырех методик эмпирического исследования возможно составить психологический портрет обеих групп (табл. 16).

		Группа 1	Группа 2
Средний уровень тревожности	Личностная тревожность	28,49	31,81
	Ситуативная тревожность	32,03	37,57
Наиболее значимая ценность в рамках данного исследования	Терминальная ценность	Активная деятельная жизнь	Интересная работа
	Инструментальная ценность	Ответственность	Твердая воля
Направленность личности		На дело	На себя
Уровень общительности	Низкий	28%	37%
	Нормальный	47%	40%
	Высокий	25%	23%

Табл. 16. Сводные результаты четырех тестирований обеих групп.

Безработные, находящиеся в кризисе занятости менее 1 года, имеют более низкий уровень ситуативной тревожности и менее подвержены стрессу ввиду отсутствия работы. Однако, так как негативная тенденция между показателями личностной и ситуативной тревожностями присутствует, вопрос необходимости проработки стрессового состояния остается актуальным. Основная ценность данной группы – активная деятельная жизнь, что подтверждает отсутствие чрезмерного фокуса на вопросе трудоустройства.

Адекватно воспринимая действующий рынок занятости, а также имея недавний опыт трудоустройства, основной направленностью первой группы

является дело, задачи. Недостаточный уровень коммуникативных навыков у большей половины группы говорит о необходимости его развития или корректировки.

Участники группы безработных, находящихся к кризисе занятости от 1 года до 3 лет, в общем имеют средний уровень тревожности – показатели личностной тревожности находятся в нижней границе этого уровня, а ситуативной – в срединной, что свидетельствует о возросшем уровне тревожности и стресса. Постоянная концентрация на мыслях о работе определяет одну из важнейших терминальных ценностей – интересная работа. Достигать данного результата безработные планируют при помощи характера и твердой воли. Учитывая кризисный период и погружение в собственные мысли, частый самоанализ, личность нетрудоустроенного направлена на себя, что подразумевает его стремление к удовлетворению собственных желаний при некотором игнорировании окружающих и высоком уровне раздражительности и тревожности.

Было также отмечено, что длительно безработным участникам требуется формирование или корректировка навыка коммуникации в связи с тем, что 60% участников показали результаты, отличавшиеся от оптимальных. Предполагается, что данный психологический портрет безработных участников является лишь собирательной характеристикой группы и может быть скорректирован в ходе проведения групповых тренингов.

Определив уровень тревожности, жизненные ценности, направленности личности и уровень общительности, участники переходили к анкетированию по определению желаемых навыков и компетенции.

Безработным участникам обеих групп предлагалось сделать несколько фотографий и отобразить в них профессионально важные качества и компетенции, которые они хотели бы развить в себе для достижения поставленных целей, а точнее:

— целеполагание – формулировка или выбор цели и ее конкретизация на подцели [39];

— уверенность – состояние преодоления барьера непринужденности, смелости, возможность говорить спокойно и ясно, вера в свою способность чего-то добиться [38, с. 14, 122, 128];

— обучаемость – возможность оставаться открытым к новым (нестандартным) методам мышления и анализа и постоянно приобретать новые навыки, как личностного, так и профессионального планов [59, с. 4];

— автономность – умение быть независимым от внешних обстоятельств, способность к целеполаганию и инициативности [51, с. 44], навык самостоятельного принятия решений в непредвиденные или нелинейные развития событий;

— работа в команде – способность осуществлять деятельность в группе эффективно взаимодействуя с другими участниками, следовать распределенным ролям, решать возникшие конфликтные ситуации, приходить к согласию;

— самопрезентация – умение произвести хорошее, благоприятное впечатление о себе и добиться необходимых результатов от взаимодействия с другими [79, с. 3];

— лидерство – навык оптимальной организации межличностных отношений в группе для решения общих поставленных задач [28, с. 16], умение эффективно распределять роли в зависимости от личностных и профессиональных качеств участников;

— аналитические способности – умение анализировать большой объем тематически разноплановой информации, составлять причинно-следственные связи, выявлять ключевые аспекты и предвидеть дальнейшее развитие событий;

— эмоциональный интеллект – умение осознавать и понимать механизм собственных и чужих эмоциональных реакций [23, с. 24]. Эмоциональный интеллект принято рассматривать несколько шире – как совокупность нескольких навыков, в т.ч. самоконтроля, настойчивости и инициативности, способности к самомотивации [23, с. 8], а также умения слушать, не конфликтности;

— внимательность – способность, предполагающая направленность, сосредоточенность сознания к чему-либо;

— работа с большим объемом данных – умение проводить первичное изучение, дальнейшую обработку и анализ значительного объема вербальной и невербальной информации;

— самодисциплина – способность начать или продолжить осуществлять действия вне зависимости от внешних факторов и эмоционального состояния;

— тайм-менеджмент – способность управлять своим временем, организовывать и контролировать главные события и их последовательность таким образом, чтобы в заданный момент времени осуществлять именно ту задачу, которая была запланирована [85, с. 6, 12];

— аккуратность – навык четко, тщательно и упорядоченным образом выполнять задачи или действия;

— ответственность – способность брать на себя обязанности, отвечать за собственные и чужие действия и (или) бездействие и выявленные в дальнейшем последствия;

— исполнительность – умение подчиняться требованиям и командам иных лиц, реализовывать поставленные ими цели и задачи [71, с. 19];

— коммуникабельность – способность продуктивно взаимодействовать в процессе общения и воздействовать на оппонентов [61, с. 35], общительность;

— многозадачность – умение концентрировать в сознании ряд разносортной информации и параллельно выполнять несколько задач.

Полученные в ходе проведения анкетирования результаты отображены в таблице 17. Проводя визуальный анализ результатов, представленных в таблице, отмечается разнообразность желаемых компетенций – ни одно из предложенных умений не было не сфотографировано.

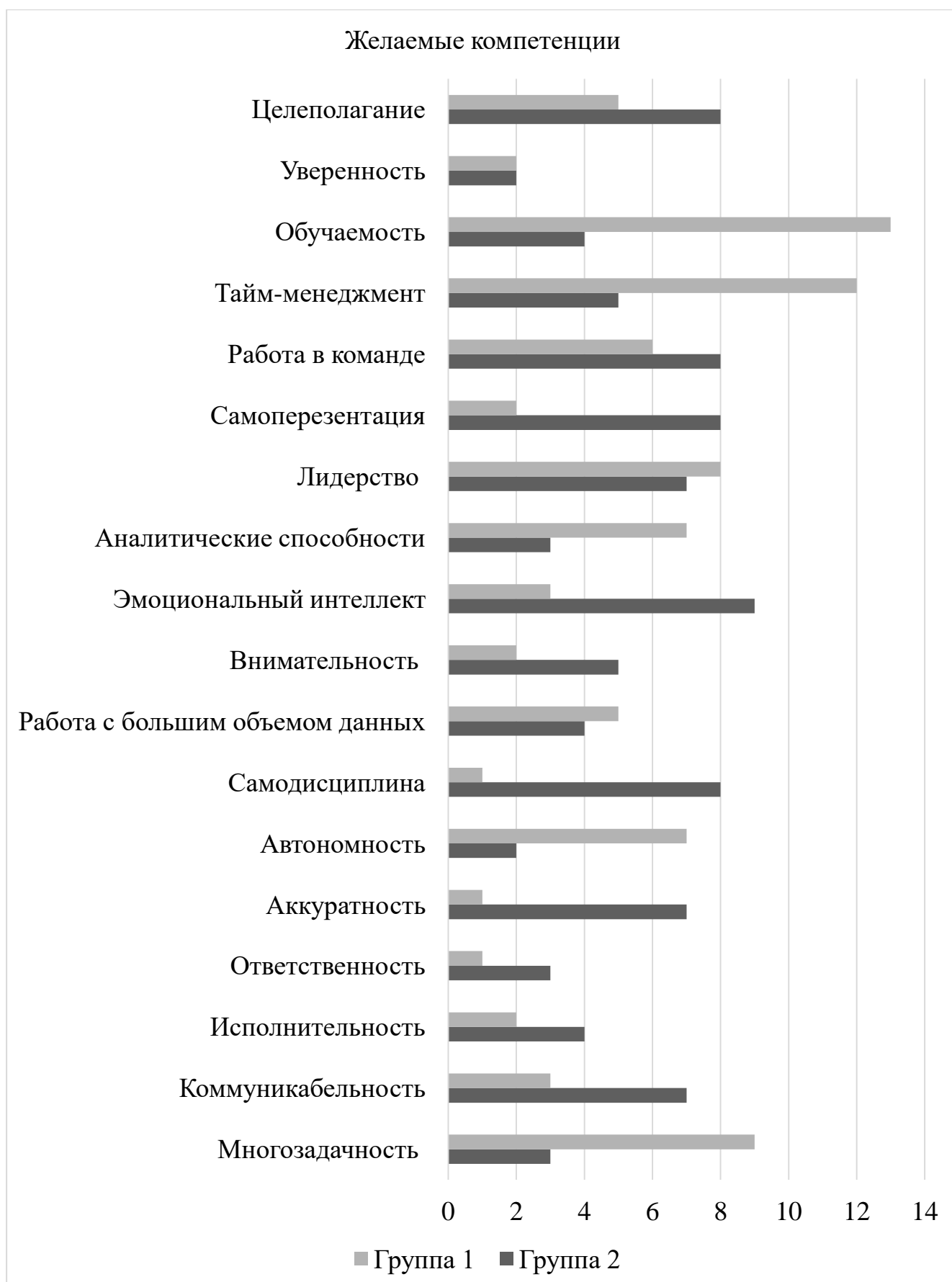


Табл. 17. Желаемые компетенции, выбранные потенциальными субъектами труда.

Участники группы краткосрочно нетрудоустроенных выбрали обучаемость как важный навык. Способность быстро овладевать знаниями, усваивать полученный материал, безусловно, является высококостребованным профессиональным навыком, позволяющим представить хороший уровень конкуренции на рынке труда. Представлялось, что первая группа должна была уделить пристальное внимание данному навыку, но только 4 человека его выбрали в качестве важного.

Первые ассоциации, приходящие в голову при анализе рисунка 2 (приложение 1) – движение вперед, вверх, близость финала, счастливый (светлый) конец, тяжесть и крутость подъема, размеренность и спокойствие из-за отсутствия людей и посторонних предметов. Потенциальный субъект труда из первой группы представил навык «обучаемость» в виде винтовой лестницы. Вероятно, он предполагал, что путь по ней сравним с путем самосовершенствования: в процессе приобретения новых навыков и компетенций тебе необходимо либо постоянно двигаться вперед, чтобы достичь вершины (мастерства), либо признать тяжесть или невыполнимость задуманного, сдаться и вернуться к старту.

Наиболее распространенным желаемым навыком среди длительно безработных является эмоциональный интеллект – 9 участников отметили умение понимать собственные и чужие эмоции. Подобный высокий результат говорит о погруженности участников второй группы в вопросы чувств, эмоций и взаимодействия с другими людьми. Акцент на эмоциональную составляющую жизни, вероятно, является следствием повышенного уровня тревожности и желанием научиться овладевать собственными чувствами и лучше понимать других. Участники первой группы не уделили навыку эмоционального интеллекта должного значения – только 3 человека сделали по нему фотоснимки.

Нетрудоустроенные участники, находящиеся в поиске работы менее 1 года, выделили в качестве одного из самого желаемого навыка умение управлять временем (тайм-менеджмент). Представляется, что данный навык является фундаментальным в развитии иных немаловажных личностных характеристик и рабочих компетенций.

Участники первой группы также обратили пристальное внимание на навыки многозадачность, лидерство и автономность, что еще раз подтверждает их высокую ориентацию на работу, так как все эти навыки прямо направлены на трудовой процесс.

Второе, третье, четвертое и пятое по предпочтительности места у второй группы поделили поровну самодисциплина, самопрезентация, работа в команде и целеполагание – по 8 голосов у каждого навыка.

Самодисциплина представляет из себя умение самостоятельно управлять собой и своими действиями в пользу долгосрочных результатов, вопреки сиюминутным желаниям. Несомненно, данный навык крайне важен для обширного спектра жизненных сфер, начиная от домашней рутины и стабилизации эмоционального состояния, заканчивая собеседованием и дальнейшим выполнением трудовых функций. Несмотря на родственность понятий «самодисциплина» и «ответственность», первому навыку вторая группа уделила главенствующую роль, а второму – одно из завершающих мест. Предполагается, что самодисциплина возможна без ответственности, а ответственность без самодисциплины нет, в связи с чем умение самоконтроля – это более широкое понятие и участники второй группы абсолютно обоснованно выделили ему ключевую роль.

На рисунке 3 приложения 1 представлен фотоответ одного из участников второй группы. Женщина охарактеризовала данное изображение как «самодисциплина», вероятно подразумевая, что ежедневное чтение или регулярные фотопрогулки по окрестностям – это первый шаг к формированию данного навыка. Примечательно, что участники, ищущие работу менее 1 года, поставили самодисциплину и ответственность на последнее место – фотографии данных умений сделали только два участника. Вероятно, это связано с высоким или достаточным уровнем ответственности и самоконтроля данных лиц и акцентом на иные личностные и профессиональные компетенции.

Высокий уровень самопрезентации может стать кульминационным инструментом при поиске работы, в связи с чем 8 длительно безработных

потенциальных субъектов труда отметили этот навык как один из самых важных. Действительно, одной из основных задач специалиста, проводящего карьерную консультацию, является, как минимум, проработка и репетиция с клиентом сторителлинга по резюме. Развитие или корректировка коммуникативных навыков напрямую влияет на самопрезентацию. Участники первой группы не отметили самопрезентацию как желаемый для развития навык, вероятно потому, что этот навык у них развит в достаточной степени.

Аналитические способности отмечены участниками группы краткосрочно нетрудоустроенных в качестве одного из самых желаемых навыков. Действительно, сильные способности к анализу и аналитике являются «пропуском» к трудоустройству в ведущие компании и необходимым инструментом для дальнейшего карьерного роста.

Работа в команде была отмечена обеими группами как желаемый для развития навык. Направленность участников на взаимодействие, на коллективную работу и желание развиваться в этих сферах, свидетельствуют о серьезности их желания начать или продолжить профессиональную карьеру.

На рисунке 4 приложения 1 представлен фрагмент фотографии данного навыка от участника исследования. На цветной копии изображения видно скалу и горную реку, по которой пытается подняться человек справа, а участник слева подает руку, чтобы подъем был проще.

5 участников первой группы и 8 участников второй сделали фотографии, посвященные навыку целеполагание. Данное умение является важным для любого современного человека, так как является элементом осознанности жизни, умения управлять своим временем, быть ответственным и исполнительным.

Единичное количество длительно безработных потенциальных субъектов труда хотели бы развить в себе многозадачность, ответственность, аналитические способности, автономность и уверенность. Примечательно, что последний навык отметили для себя только два участника, учитывая то, что 37% участников из второй группы имеют низкий уровень общительности, в т.ч. из-за замкнутости и нерешительности.

Навыками с самыми полярными результатами стали самодисциплина и многозадачность. Самодисциплина является для участников второй группы второй по предпочтительности, а в первой группе отмечена лишь на 16-18 месте. Многозадачность у длительно безработных на 14-16 месте, а у краткосрочно неработающих, наоборот, на 3 месте.

	χ^2 с поправкой на непрерывность		Точный тест Фишера
	Значение	p	p
Многозадачность	2.72	0.099	0.072
Конфликтность	0.699	0.403	0.335
Исполнительность	0.0950	0.758	0.684
Ответственность	0.175	0.675	0.622
Аккуратность	2.84	0.092	0.066
Автономность	2.25	0.133	0.089
Самодисциплина	3.69	0.055	0.036
Работа с большим объемом данных	0.0175	0.895	0.739
Внимательность	0.429	0.512	0.447
Быстрая адаптация	1.79	0.180	0.137
Аналитические способности	1.25	0.264	0.198
Лидерство	0.0302	0.862	0.789
Самопрезентация	2.21	0.137	0.103
Работа в команде	0.0122	0.912	0.785

Табл. 18 (начало). Расчеты результатов анкеты по критерию хи-квадрат и точному тесту Фишера.

	χ^2 с поправкой на непрерывность		Точный тест Фишера
	Значение	p	p
Тайм-менеджмент	2.94	0.086	0.073
Обучаемость	4.94	0.026	0.020
Уверенность	1.11-e-30	1.000	1.000
Целеполагание	0.172	0.678	0.572

Табл. 18 (продолжение). Расчеты результатов анкеты по критерию хи-квадрат и точному тесту Фишера.

Завершающей методикой констатирующего этапа эмпирического исследования является **дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова (ДДО)**, позволяющий определить профессиональную предрасположенность безработных граждан.

По итогам прохождения ДДО определилось, что наименьшее число потенциальных субъектов труда имеют склонность к творческим профессиям и профессиям, связанных с цифрами и вычислениями – эти категории отметили для себя 80 и 10 человек соответственно. В свою очередь, 20% участников 1 группы (16 человек) имеют склонность к профессиям, связанным с коммуникацией и обслуживанием людей («человек-человек»). 24 участника отметили свою склонность к техническим видам работ. Наибольшее число человек (31) указало на свою предрасположенность к профессии типа «человек-природа», что неудивительно ввиду преимущественно аграрного образа жизни граждан Муниципального Образования Одоевского района Тульской области (табл. 19).

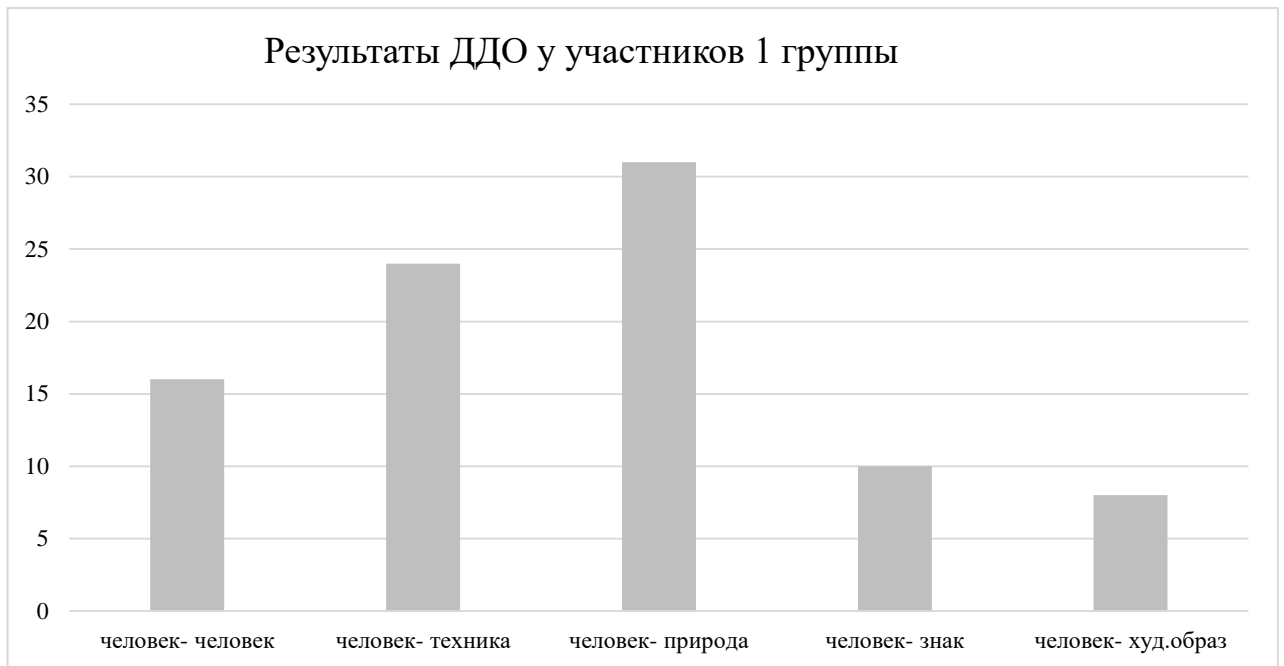


Табл. 19. Результаты дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова у участников 1 группы.

Участники 2 группы показали схожие результаты по итогам прохождения опросника Е.А. Климова. Наименьшее число безработных граждан отнесли себя к группам «человек-знак» и «человек-художественный образ» (11 и 6 человек). К виду «человек-техника» себя отнесли 17,5% участников, а к категории «человек-человек» 20,6%. В этой группе также наибольшее число участников имеют склонность к профессии типа «человек-природа» (табл. 20).

Таким образом, подавляющее количество безработных участников эмпирического исследования предрасположены к земледелию, растениеводству и животноводству, а наименьшее число – к творческим профессиям (табл. 21).

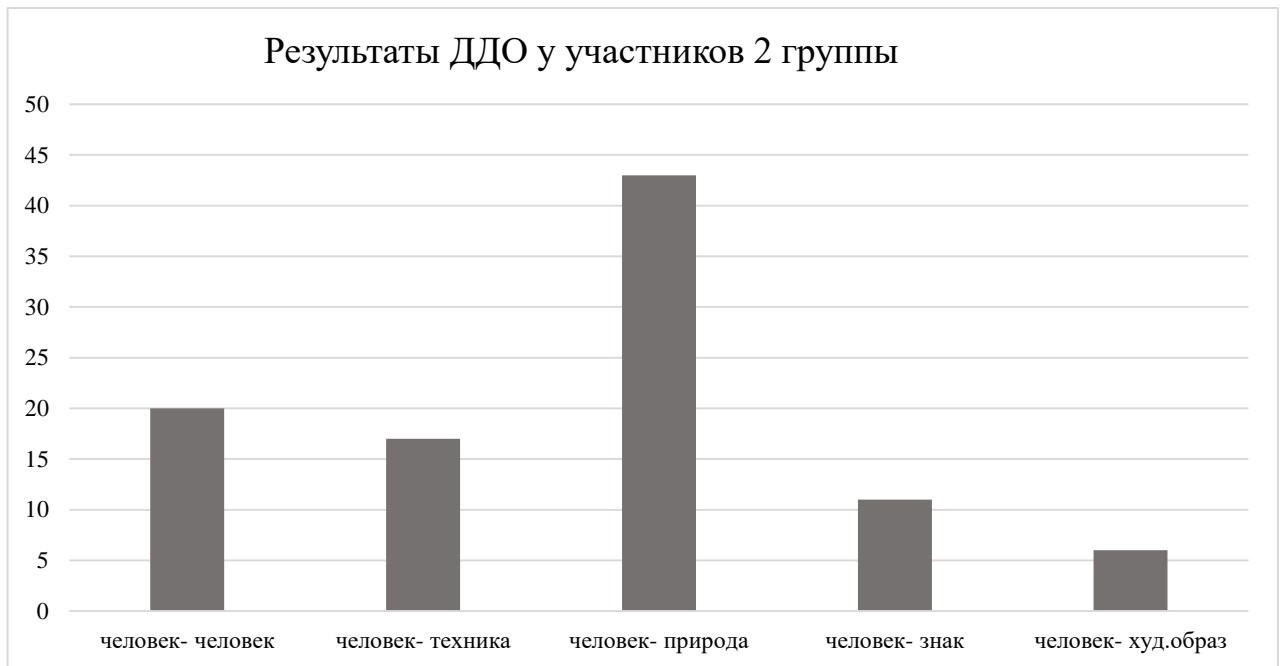


Табл. 20. Результаты дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова у участников 2 группы.

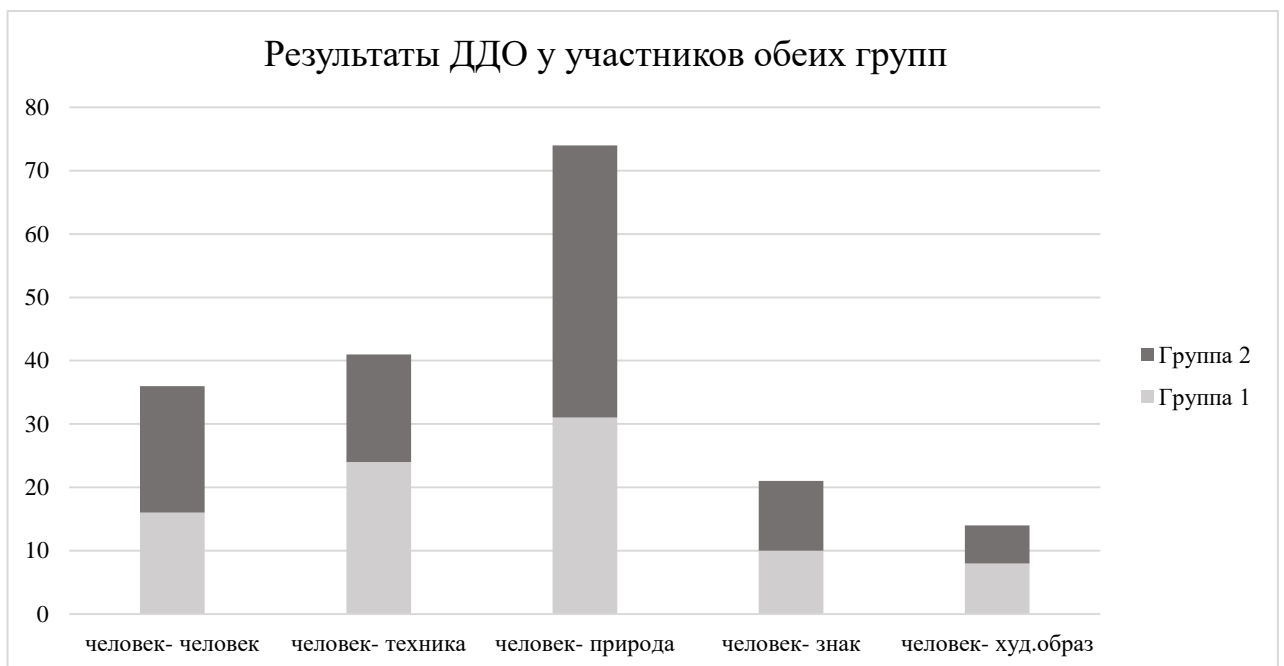


Табл. 21. Результаты дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова у участников обеих групп.

Таким образом, обработка результатов данной анкеты показала, что все безработные участники работоориентированы, так как стремятся к развитию навыков и компетенций, необходимых для поиска работы и выполнения трудовых

функций – обучаемость, тайм-менеджмент, самодисциплина, работа в команде, самопрезентация, целеполагание и пр. При этом явно прослеживается разница между двумя данными группами – первая группа показала большую ориентацию на типично рабочие навыки (обучаемость и тайм-менеджмент), а вторая – на чувства и взаимодействие (эмоциональный интеллект, работа в команде, коммуникабельность).

2.5. Сравнительный анализ экспериментальных данных по формированию компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости

Посредством констатирующего этапа эксперимента были оценены профессионально важные качества и компетенции безработных как потенциальных субъектов труда.

Случайным образом из 186 участников было отобрано 50 человек для участия в следующем этапе эмпирического исследования – формирующем эксперименте. Единственным критерием в случайной выборке участников стали результаты прохождения дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова по определению профессиональной предрасположенности. Из каждого из 5 типов профессии «человек-человек», «человек-техника», «человек-природа», «человек-художественный образ», «человек-знак» было случайно отобрано по 10 участников. Таким образом, 50 безработных участников вошли в состав экспериментальной группы.

Состав участников экспериментальной группы:

- 28 человек – безработные граждане, находящиеся в ненормативном кризисе занятости от 1 года до 3 лет;
- 22 человека – безработные граждане, находящиеся в ненормативном кризисе занятости от 3 лет.

Выбранным участникам экспериментальной группы предлагалось принять участие в одной из авторских программ психологического сопровождения

формирования компетенций, учитывая длительность нахождения в ненормативном кризисе занятости. Формат и описание программ подробно представлены в 3 главе настоящего диссертационного исследования. То есть, группы поделены по следующему принципу (табл. 22):

Тип программы	Номер экспериментальной группы	Количество участников в группе
Программа №1 (Равновесие 1) <i>Базовая программа психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработного в период ненормативного кризиса занятости, длящегося менее 1 года</i>	№1	10 чел.
	№2	10 чел.
	№3	8 чел.
Программа №2 (Равновесие 2) <i>Расширенная программа психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработного в период длительного (от 1 года до 3 лет) ненормативного кризиса занятости.</i>	№4	12 чел.
	№5	10 чел.

Табл. 22. Распределение участников экспериментальной группы на группы в зависимости от длительности нахождения в периоде ненормативного кризиса занятости и программы психологического сопровождения.

Таким образом, все участники экспериментальной группы прошли в полном объеме авторскую программу психологического сопровождения формирования компетенций в зависимости от длительности ненормативного кризиса занятости. Никто из участников не отказался от участия в программе или в одном из дней, то есть программы были в полной мере апробированы на участниках, в связи с чем

делаем вывод о проведенном формирующем эксперименте и необходимости провести сравнительный (контрольный) этап с целью оценки полученных результатов.

Начнем сравнительный этап эмпирического исследования с результатов повторного тестирования по методике **ценностных ориентаций М. Рокича**. Анализируя общую тенденцию ответов участников (табл. 23, 24) стоит отметить, что инструментальные и терминальные ценности остались прежними. Важным будет отметить, что при повторном тестировании терминальные ценности «уверенность» и «познание» получили более значимый вес в отличие от первичного тестирования. Так, к примеру, до участия в программе «уверенность» была на 11 по значимости месту, познание на предпоследнем, 17 месте, а после участия в программе эти две ценности поднялись на 5 и 12 места соответственно. Это может свидетельствовать о росте осознанности участников по итогам прошедших дней программы психологического сопровождения, а также о формировании базы компетенции самопрезентации.

	До участия в программе	После участия в программе
1 место	Здоровье	
2 место	Счастливая семейная жизнь	
3 место	Материально обеспеченная жизнь	
4 место	Активная деятельная жизнь	
5 место	Жизненная мудрость	Уверенность

Табл. 23. Сравнение терминальных ценностей у участников экспериментальной группы до и после участия в авторском тренинге.

Среди инструментальных ценностей твердая воля выбиралась наиболее часто как одна из значимых – до участия в программе твердой воли было уделено 8 место,

а после – 5. Акцент на данной ценности может свидетельствовать о формировании базы для компетенции целеполагания и твердом следовании поставленным целям и задачам.

	До участия в программе	После участия в программе
1 место	Образованность	
2 место	Эффективность в делах	
3 место	Независимость	
4 место	Ответственность	
5 место	Честность	Твердая воля

Табл. 24. Сравнение инструментальных ценностей у участников экспериментальной группы до и после участия в авторском тренинге.

Сравнивая результаты экспериментальной группы после участия в программе и повторные результаты контрольной группы во время продолжающегося кризиса занятости стоит отметить значимую разницу.

Участники контрольной группы выделили ценность «материально обеспеченную жизнь» на первое место, что может свидетельствовать о тревожности участников о своем финансовом благополучии и о некоторой заикленности на вопросах трудоустройства и заработка (табл. 25). Предполагается, что финансовая обременённость и зависимость стали причиной выбора этой группы участников свободы как одной из значимых терминальных ценностей.

	Экспериментальная группа после программы	Контрольная группа, повторное тестирование
1 место	Здоровье	Материально обеспеченная жизнь
2 место	Счастливая семейная жизнь	Здоровье
3 место	Материально обеспеченная жизнь	Счастливая семейная жизнь
4 место	Активная деятельная жизнь	Свобода
5 место	Уверенность	Активная деятельная жизнь

Табл. 25. Сравнение терминальных ценностей у участников экспериментальной группы после участия в авторской программе и у контрольной группы.

Сравнивая инструментальные ценности экспериментальной группы после участия в авторской программе и повторные результаты контрольной группы стоит отметить схожее мнение участников обеих групп. Безработные участники из контрольной группы на первое место определили независимость. Учитывая, что значимыми терминальными ценностями они выбрали свободу и материально обеспеченную жизнь, можно сделать вывод об остром желании участников выйти из периода ненормативного кризиса занятости, финансово реализоваться и обособиться от лиц, помогающих финансово (табл. 26).

Важным будет отметить, что участники экспериментальной группы при повторном тестировании чаще выбирали терпимость в качестве важной инструментальной ценности, что может говорить о растущем напряжении в коммуникации с окружающими и желанием быть более спокойным, покладистым.

	Экспериментальная группа после программы	Контрольная группа, повторное тестирование
1 место	Образованность	Независимость
2 место	Эффективность в делах	Образованность
3 место	Независимость	Эффективность в делах
4 место	Ответственность	Исполнительность
5 место	Твердая воля	Ответственность

Табл. 26. Сравнение инструментальных ценностей у участников экспериментальной группы после участия в авторской программе и у контрольной группы.

Результаты проведенного тестирования также подтверждены статистическим анализом: в таблице 27 представлена оценка результатов экспериментальной группы после прохождения программы и контрольной группы посредством U-критерия Манна-Уитни.

	Медиана		Mann-Whitney U	
	Контрольная группа, повторное тестирование	Экспериментальная группа после программы	Statistic	p
Активная деятельная жизнь	6	4	2746	0.042
Жизненная мудрость	10	7	2172	< .001
Здоровье	2	2	3301	0.748
Интересная работа	5	5	2826	0.067
Красота природы и искусства	14	14	2741	0.039
Любовь	9	12	2585	0.011

Табл. 27 (начало). Различия ценностей в экспериментальной и контрольной группах по U-критерию Манна-Уитни.

	Медиана		Mann-Whitney U	
	Контрольная группа, повторное тестирование	Экспериментальная группа после программы	Statistic	p
Материально обеспеченная жизнь	2	3	2425	0.002
Наличие хороших и верных друзей	14	14	3371	0.928
Общественное признание	12	11	2813	0.068
Познание	13	15	3391	0.979
Продуктивная жизнь	12	13	3307	0.773
Развитие	12	12	3210	0.553
Развлечения	14	14	3201	0.536
Свобода	5	8.5	1484	< .001
Счастливая семейная жизнь	3	3	3161	0.439
Счастье других	13	13	3348	0.87
Творчество	8	8	2652	0.017
Уверенность в себе	15	6	1238	< .001
Аккуратность	8	7.5	3250	0.643
Воспитанность	13	11	3107	0.364
Высокие запросы	9	9	3263	0.669
Жизнерадостность	11	9	2980	0.191
Исполнительность	6	10	2808	0.067
Независимость	4	4	2649	0.018
Нетерпимость к недостаткам	14	16	3008	0.225
Образованность	3	3	2522	0.005
Ответственность	7	5	2668	0.022
Рационализм	12	7	2338	< .001
Самоконтроль	13	15	2554	0.008
Смелость	13	13	3341	0.851
Твердая воля	8	7.5	2928	0.143
Терпимость	7	17	691	< .001
Честность	9	7	2971	0.18
Чуткость	16	15	3236	0.604
Широта взглядов	14	12	2643	0.017
Эффективность в делах	4	4	3047	0.27

Табл. 27 (продолжение). Различия ценностей в экспериментальной и контрольной группах по U-критерию Манна-Уитни.

Подводя итоги вторичного тестирования по методике ценностных ориентаций М. Рокича, можно отметить, что участники экспериментальной группы после участия в авторской программе психологического сопровождения стали больше внимания уделять ценностям «уверенность» и «твердая воля» ввиду акцента на этих профессионально важных качествах.

Таким образом, можно сделать вывод о формировании у участников экспериментальной группы базы для развития компетенций «самопрезентация» и «целеполагание». В свою очередь участники контрольной группы, которые не получали психологических и карьерных консультаций, наибольшее внимание уделяют свободе, материальной обеспеченности и независимости.

Вторая методика, по которой будет проведен сравнительный анализ – **методика диагностики уровня тревожности Ч.Д. Спилберга и Ю.Л. Ханина**. Изначально представлялось, что важным этапом психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости является снижение тревожности, стабилизация эмоционального состояния.

Учитывая результаты диагностики (табл. 28) отмечается, что у участников экспериментальной группы значительно снизился уровень ситуативной тревожности с 33,12 до 29,72.

У участников контрольной группы, наоборот, при повторном тестировании уровень ситуативной тревожности возрос до 36,54, что говорит о ухудшении психологического состояния и о необходимости применения мер по его стабилизации.

	Экспериментальная группа до участия в программе	Экспериментальная группа после участия в программе	Контрольная группа, повторное тестирование
Ситуативная тревожность	33,12	29,72	36,54
Личностная тревожность	32	31,26	35,13

Табл. 28. Сравнение личностной и ситуативной тревожностей у участников экспериментальной и контрольной групп.

Результаты тестирования были рассмотрены через призму статистического анализа (табл. 29). Представляется, что результаты участников контрольной группы ухудшились спустя время «простоя» – периода, когда экспериментальная группа принимала участие в авторских программах, а оставшиеся 136 человек продолжали искать работу и самостоятельно справляться со своим эмоциональным состоянием. Здесь и далее по тексту «mean» – значение, «median» – среднее значение, «SD» – среднеквадратическое отклонение, «SE» – стандартная ошибка.

		Mean	Median	SD	SE
Контрольная группа, первичное тестирование	Ситуативная тревожность	34.2	34.0	8.61	0.738
	Личностная тревожность	35.1	34.0	7.15	0.613

Табл. 29 (начало). Различия в уровне выраженности личностной и ситуативной тревожности группах посредством статистического анализа.

		Mean	Median	SD	SE
Контрольная группа, повторное тестирование	Ситуативная тревожность	35.1	36.0	8.26	0.708
	Личностная тревожность	36.5	36.0	7.10	0.608
Экспериментальная группа до участия в программе	Ситуативная тревожность	33.1	32.5	5.78	0.817
	Личностная тревожность	32.0	31.0	6.37	0.901
Экспериментальная группа после участия в программе	Ситуативная тревожность	29.7	29.5	3.37	0.477
	Личностная тревожность	31.3	30.0	5.55	0.785

Табл. 29 (продолжение). Различия в уровне выраженности личностной и ситуативной тревожности группах посредством статистического анализа.

Методика диагностики направленности личности В. Смекала, М. Кучера направлена на определение реакции личности на предполагаемые ситуации – на себя (на собственное благополучие, престиж), на общение (на взаимные действия, на хорошие отношения с товарищами), на дело (на работу, приобретение навыков, стремление к познанию). До участия в программе участники экспериментальной группы имели направленность на себя, после авторской программы направленность личности изменилась на дело и на общение (табл. 30). Предполагается, что рабочая обстановка, групповой формат работы и направленность на поиск работы и трудоустройство оказали подобное влияние на участников экспериментальной группы.

Контрольная группа во время повторного тестирования показала такие же результаты – акцент на себя, далее на дело и минимально на коммуникацию. Таким образом, участники экспериментальной группы посредством участия в авторской программе психологического сопровождения были переориентированы на дело, что является базой для поиска работы и прекращения кризисного периода.

	Эксперим. группа до участия в программе	Эксперим. группа после участия в программе	Контрольная группа, повторное тестирование
Направленность на себя	30,44 (№1)	24,73 (№3)	31,55 (№1)
Направленность на общение	27,98 (№3)	26 (№2)	27,94 (№3)
Направленность на дело	29,98 (№2)	28,12 (№1)	29,4 (№2)

Табл. 30. Сравнение направленностей личности у участников экспериментальной и контрольной групп.

Результаты проведенного тестирования также подтверждены статистическим анализом, в таблице 31 представлена оценка результатов обеих групп при первичном тестировании, а в таблице 32 – при повторном.

ДО		Mean	Median	SD	SE
Направленность на себя	Контрольная группа	30.6	27.5	6.94	0.595
	Эксперимент. группа	30.4	28.5	8.61	1.218

Табл. 31 (начало). Результаты контрольной и экспериментальной группы при первичном тестировании посредством статистического анализа.

ДО		Mean	Median	SD	SE
Направленность на общение	Контрольная группа	28.1	28.0	4.49	0.385
	Эксперимент. группа	28.0	29.0	5.11	0.723
Направленность на дело	Контрольная группа	30.4	30.0	6.62	0.568
	Эксперимент. группа	30.0	28.0	6.71	0.950

Табл. 31 (продолжение). Результаты контрольной и экспериментальной группы при первичном тестировании посредством статистического анализа.

ПОСЛЕ		Mean	Median	SD	SE
Направленность на себя	Контрольная группа	31.6	30.0	7.37	0.632
	Эксперимент. группа	27.7	26.0	7.79	1.102
Направленность на общение	Контрольная группа	27.9	28.0	4.75	0.407
	Эксперимент. группа	29.1	30.0	4.55	0.643
Направленность на дело	Контрольная группа	29.4	26.0	6.29	0.540
	Эксперимент. группа	31.5	30.0	6.94	0.982

Табл. 32. Результаты контрольной и экспериментальной группы при повторном тестировании посредством статистического анализа.

Немаловажной методикой для сравнительного этапа эмпирического исследования является **опросник В.Ф. Ряховского по оценке уровня общительности**. Коммуникабельность – элемент эмоционального интеллекта и важный навык как при трудоустройстве, так и при дальнейшем осуществлении профессиональной деятельности.

В таблице 33 представлена наглядная сравнительная характеристика уровня общительности участников экспериментальной группы до и после участия в авторской программе психологического сопровождения, где 1 – абсолютная необщительность, 4 – оптимальный уровень, а 7 – болезненная коммуникабельность. Анализируя представленный график, отмечается положительная центровая тенденция, то есть стремление кривых графика к срединному (нормальному) показателю, что свидетельствует об улучшении навыков коммуникабельности у малообщительных участников и нормализация коммуникабельности у сверхобщительных участников. Таким образом отмечается, что участники, принявшие участие в программе психологического сопровождения, смогли развить эмоциональный интеллект, эмпатию, отработали навык активного слушания и пр.

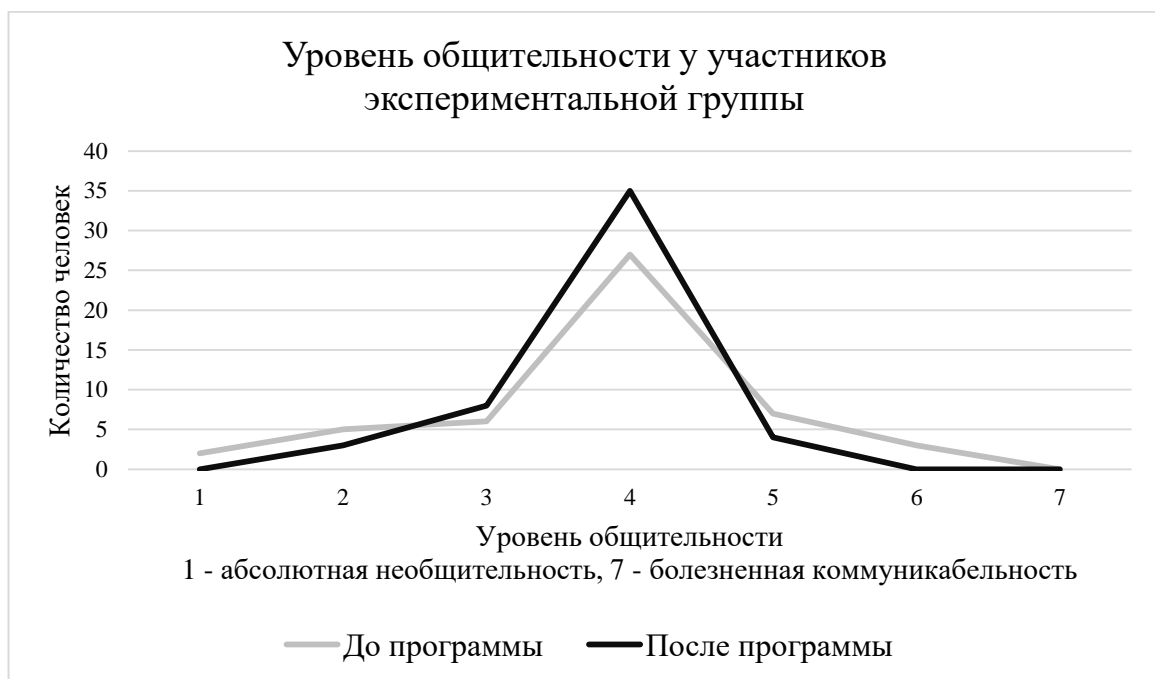


Табл. 33. Сравнение уровня общительности у участников экспериментальной группы до и после участия в авторской программе.

С другой стороны, анализируя результаты повторной оценки уровня общительности участников контрольной группы, можно отметить ухудшение навыка коммуникабельности (табл. 34). Так, только треть участников этой группы показали оптимальный уровень общительности против 70% участников экспериментальной группы. Более 20% участников контрольной группы малообщительны и замкнуты и 13% – болезненно общительны.

Таким образом, участники экспериментальной группы показали значительное улучшение навыков коммуникации после прохождения программы психологического сопровождения.

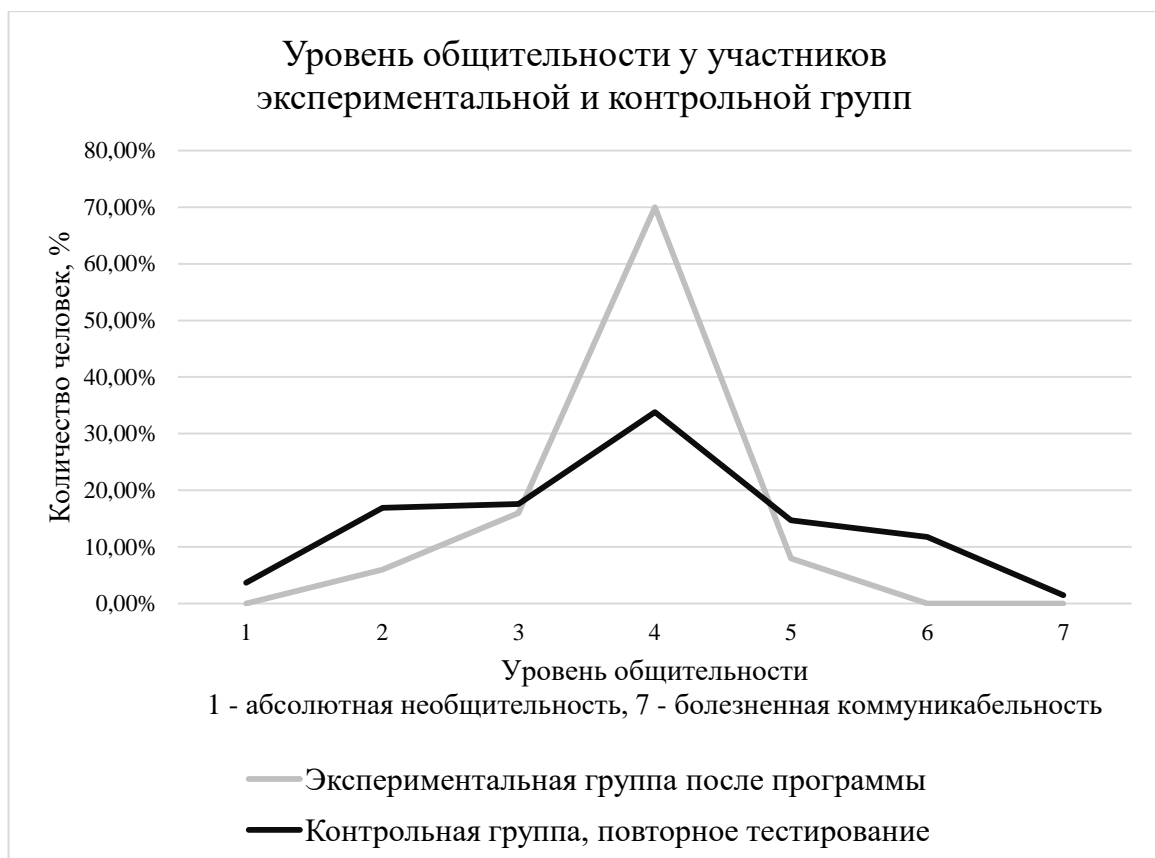


Табл. 34. Сравнение уровня общительности у участников экспериментальной и контрольной групп.

Результаты участников обеих групп во время первичного и повторного тестирования посредством статистического анализа представлены в табл. 35:

	Mean	Median	SD	SE
Контрольная группа, первичное тестирование	16.8	15.0	6.53	0.560
Контрольная группа, повторное тестирование	16.5	15.0	6.21	0.533
Экспериментальная группа до участия в программе	16.7	15.0	3.86	0.786
Экспериментальная группа после участия в программе	16.7	15.0	5.56	0.546

Табл. 35. Результаты контрольной и экспериментальной группы при первичном и повторном тестировании посредством статистического анализа.

Завершающей методикой сравнительного этапа эмпирического исследования является авторская анкета по определению желаемых компетенций. В таблицах 36 и 37 представлены результаты данной анкеты. Отмечается, что после прохождения программы психологического сопровождения формирования компетенций безработных, участники экспериментальной группы проявили большую заинтересованность в продолжении развития навыка коммуникабельности, эмоционального интеллекта, лидерских качеств и самопрезентации. При этом, никто из участников повторно не отметил для себя самодисциплину, аккуратность, работу с большим объёмом информации и внимательности. Подобную тенденцию можно связать с интересом участников продолжать совершенствовать профессионально важные качества и компетенции, приобретенные или отработанные в ходе участия в программе психологического сопровождения.

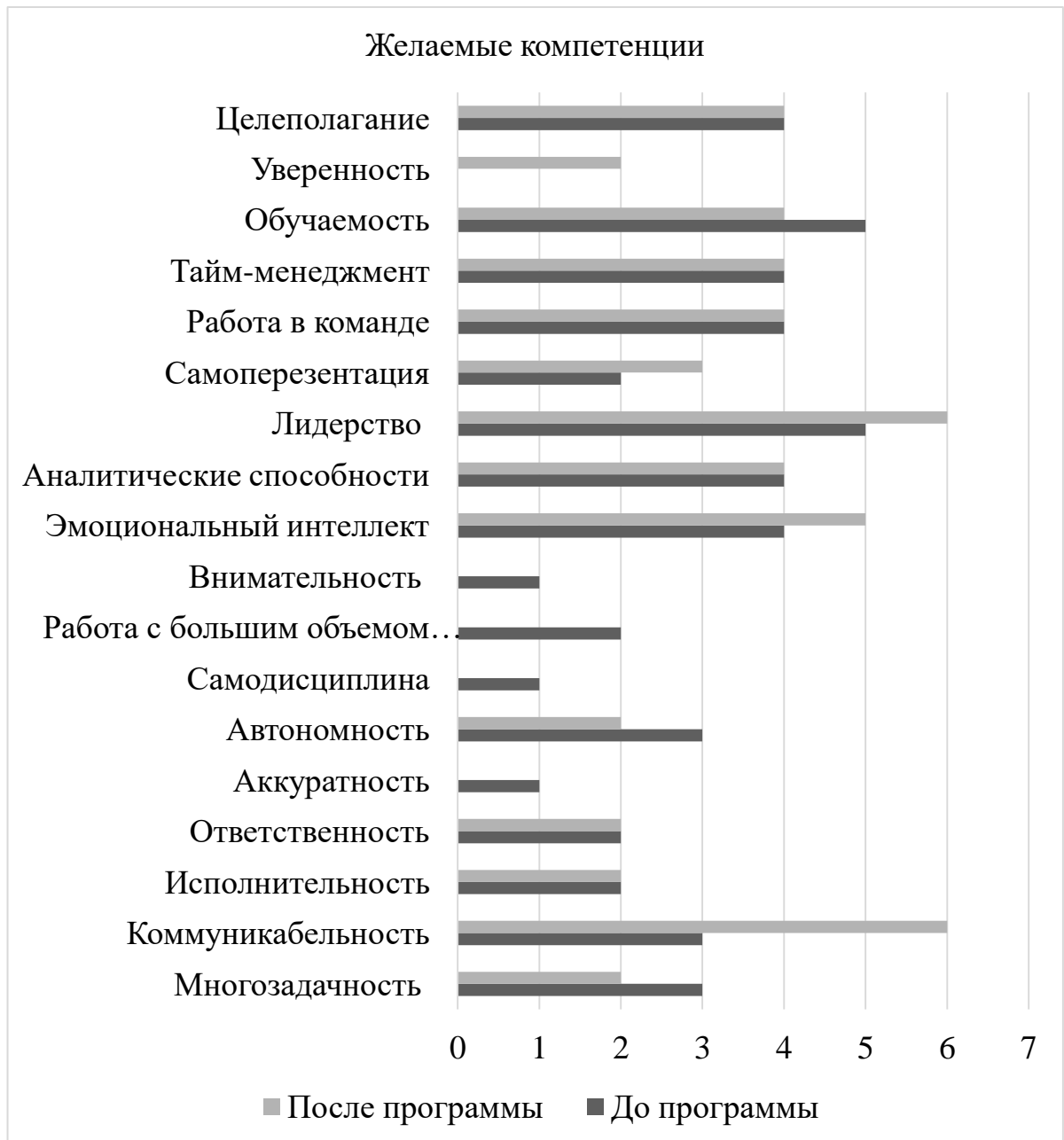


Табл. 36. Сравнение результатов авторской анкеты у участников экспериментальной группы до и после участия в авторской программе.

Участники контрольной группы также большое значение уделили навыку коммуникации, эмоциональному интеллекту. Однако, в отличие от участников экспериментальной группы, они отметили уверенность, внимательность и автономность.



Табл. 37. Сравнение результатов авторской анкеты у участников экспериментальной и контрольной групп.

По завершении реализации настоящего эмпирического исследования, с участниками экспериментальной группы, прошедшими программу психологического сопровождения формирования компетенций безработных граждан в период ненормативного кризиса занятости, периодически поддерживалась коммуникация с целью отслеживания их текущего эмоционального состояния и профессионального статуса.

Согласно полученной информации, из 50 участников программы в течение первого месяца после реализации программы обучения трудоустроилось 50%, то есть 25 человек. Смогли найти работу в течение второго или третьего месяца 20% участников, не трудоустроились в течение трех месяцев 5 человек (табл. 38). Анализируя полученные результаты, стоит отметить, что несмотря на участие в специализированной программе по формированию компетенций, участники, находившиеся в длительном кризисе занятости, не смогли добиться таких же результатов, как безработные участники, участвующие в программе №1 – 41% длительно безработных участников трудоустроился в течение 1 месяца (против 57% в программе №1).

Номер группы	Кол-во участников	Тип программы	Итог реализации программы		
			Трудоустроились в течение 1 мес. после программы	Трудоустроились в течение 2-3 мес. после программы	Не трудоустроились в течение 3 мес.
1	10	№1	50% (5 чел.)	40% (4 чел.)	10% (1 чел.)
2	10	№1	60% (6 чел.)	20% (4 чел.)	0%
3	8	№1	62,5% (5 чел.)	37,5% (3 чел.)	0%
4	12	№2	50% (6 чел.)	33% (4 чел.)	17% (2 чел.)
5	10	№2	30% (3 чел.)	50% (5 чел.)	20% (2 чел.)
Итого:	50	-	50% (25 чел.)	20% (20 чел.)	10% (5 чел.)

Табл. 38. Итог реализации программы психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработных

Принимая во внимание полученные результаты по итогам проведения эмпирического исследования, можно сделать вывод об эффективности программ психологического сопровождения формирования безработных в периоде ненормативного кризиса занятости.

Таким образом, подводя итог сравнительному этапу эмпирического эксперимента можно отметить положительную тенденцию развития профессионально важных качеств и компетенций участников экспериментальной группы, принявших участие в программе.

Выводы по главе 2

Программа эмпирического исследования универсальных компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости разрабатывалась на основе общепринятых в психологии труда методологических оснований, теоретическом анализе научных данных, представленном в главе 1 работы, и предполагала проведение формирующего эксперимента, осуществленного в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

По итогам эмпирического исследования на констатирующем этапе эксперимента по методикам: определения ценностных ориентаций М. Рокича, диагностики уровня тревожности Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина, диагностики направленности личности В. Смекала, М. Кучера, оценки уровня общительности В.Ф. Ряховского, анкете по определению желаемых компетенций и дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова были составлены социально-психологические портреты безработных как потенциальных субъектов труда с учетом длительности ненормативного кризиса занятости, в котором находились респонденты:

— безработные, находящиеся в длительном периоде ненормативного кризиса занятости, имеют повышенный уровень тревожности и стресса по сравнению с краткосрочно нетрудоустроенными гражданами, что подтверждает необходимость психологического сопровождения безработных, с акцентом на

стабилизацию их психологического состояния, существенно влияющего на эффективность профессионально ориентированного обучения и формирование требуемых для трудоустройства компетенций. Состояние нервозности и тревожности нуждается в первоочередном внимании со стороны специалиста и включении в индивидуальную и (или) групповую работу механизмов стабилизации этого эмоционального состояния безработных, находящихся в поиске работы менее одного года. У этой группы респондентов также выявлен выше среднего уровень ситуативной тревожности против среднего значения в отношении личностной тревожности, что говорит о наличии определенных переживаний и о необходимости их проработки, в том числе, в превентивных целях;

— 56,4% нетрудоустроенных участников имеют сложности с межличностной коммуникацией, при этом 32,8% от общего числа участников эксперимента имеют низкий уровень общительности, а 23,6% участников — излишне коммуникабельны. В связи с этим представляется логичным вывод, что участникам обеих групп необходимо развивать коммуникативную компетентность как обеспечивающую возможность более успешной самопрезентации требуемых потенциальным работодателем профессионально значимых качеств и компетенций;

— безработные как потенциальные субъекты труда имеют некоторые особенности мотивационной, ценностно-смысловой сферы. Так, общими основными мотивациями безработных являются здоровье, счастливая семейная жизнь и финансовое благополучие. Участники обеих групп определили первые рейтинговые места этим общепризнанным человеческим ценностям, что свидетельствует о сохранении, устойчивости у безработных базовых ценностно-смысловых ориентиров жизни трудящегося человека, несмотря на краткосрочный или долгосрочный кризисный период отсутствия профессиональной деятельности. Вместе с тем, после базовых ценностей безработные участники второй группы выбрали в качестве желаемой цели «интересную работу», что подтверждает их ориентацию на труд, в то время как участники первой группы выбрали активную деятельную жизнь. Это является следствием невысокого уровня тревожности из-

за отсутствия работы и возможным желанием устроить перерыв в трудовой карьере и провести более тщательную подготовку к поиску работы и достойного потенциального работодателя;

— методы достижения ценности-цели у безработных обеих групп в целом одинаковые – образованность, независимость, эффективность в делах, честность. Отличными являются ценности-средства: у длительно безработных – это исполнительность и твердая воля, в то время как у не имеющих работу менее одного года – ответственность и рационализм. Два из качеств (эффективность и исполнительность), выбранных второй группой, напрямую связаны с осуществлением трудовых функций, а другие три – могут быть поняты как зона профессионально-личностного развития безработного в качестве потенциального субъекта труда;

— длительно находящиеся без работы участники исследования имеют выраженную направленность личности на себя – средний результат 31,4 против 28,5 у участников первой группы. Эти данные согласуются с полученными результатами по тесту тревожности, так как представляется, что человек, имеющий высокий уровень тревожности и стресса, будет, прежде всего, ориентирован на себя и актуальные личные вопросы. Важной характеристикой мотивационно-ценностной сферы потенциального субъекта труда является направленность личности безработных на дело – средний результат составил 27,7 у второй группы против 31,3 – у первой группы. В связи с этими данными можно прогнозировать, что после улучшения эмоционального состояния безработного акцент длительно нетрудоустроенных участников эксперимента сместится на труд (профессионально ориентированные задачи), а у краткосрочно нетрудоустроенных участников останется неизменным;

— профессионально значимые навыки обучаемости и тайм-менеджмента выделены безработными – участниками первой группы как самые желаемые для развития. Участники второй группы сделали акцент на навык «эмоциональный интеллект». Таким образом, длительное нахождение в ситуации ненормативного кризиса занятости внесло свои корректировки в когнитивные и эмоциональные

характеристики нетрудоустроенных, именно этим объясняется, что они уделяют большее значение своему эмоциональному состоянию и желают научиться понимать свои чувства, выражать их и т.д., что следует оценить положительно в контексте решения задач трудоустройства и последующей успешной профессиональной адаптации;

— исследование предрасположенности субъекта к определенной профессии показало, что наибольшее число участников исследования из числа безработных граждан Муниципального Образования Одоевского района Тульской области имеют предрасположенность к профессии типа «человек-природа», что объясняется традиционным местом проживания респондентов в зоне развития активного выращивания сельскохозяйственных культур.

На формирующем этапе экспериментального исследования пятидесяти участникам, прошедшим констатирующий этап психодиагностической работы, было предложено принять участие в одной из авторских программ психологического сопровождения формирования компетенций безработных с учетом продолжительности отсутствия работы. В результате 28 человек безработных полностью прошли программу «Равновесие 1» (для краткосрочно безработных), а 22 человек – «Равновесие 2» (для длительно безработных). В соответствии с программой психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости на участников экспериментальной группы оказывалось психологическое воздействие посредством технологии тренинга, применялись методы: решение кейсов, групповое обсуждение профессионально ориентированных задач, рефлексия личного опыта профессиональной деятельности, визуализации, применялись техники активного слушания, обратной связи и др.

На контрольном этапе исследования был осуществлен сравнительный анализ результатов формирования компетенций потенциальных субъектов труда – участников экспериментальной группы до и после участия в авторской программе, а также были сопоставлены результаты экспериментальной группы после работы в рамках программы с результатами повторного тестирования контрольной группы

спустя определенное время с учетом отсутствия у них психологических и карьерных консультаций.

Результаты сравнительного анализа данных формирующего эксперимента свидетельствуют об эффективности авторских программ психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости, что подтверждается следующими фактами:

— у безработных, принявших участие в авторской программе формирования компетенций, стабилизировалось и улучшилось психоэмоциональное состояние, так как снизился уровень ситуативной тревожности с повышенного до низкого (33,12 против 29,72), уровень личностной тревожности изменился незначительно (32 против 31,26), что с научной точки зрения объяснимо, ведь этот показатель является достаточно устойчивым и трудно поддается корректировке. Важно отметить, что участники контрольной группы при повторном тестировании показали ухудшение результатов по этим показателям – их уровень ситуативной тревожности поднялся до 36,54, а личностной – до 35,13;

— после участия в авторской программе безработные – потенциальные субъекты труда продемонстрировали определенную положительную динамику в развитии профессионально значимых коммуникативных навыков и компетенций: по результатам тестирования у 70% участников был отмечен оптимальный уровень общительности против 54% до участия в программе. При этом, количество малообщительных и болезненно общительных участников сократилось до 3 человек против 10, выявленных при первичном тестировании. Участники контрольной группы показали отрицательную динамику при анализе повторных результатов. Так, количество безработных граждан с оптимальной коммуникабельностью снизилось до 33,8%, в то время как участников с проблемами в коммуникации увеличилось до 34%, что очевидно указывает на важный ресурс психологического сопровождения в части формирования универсальных компетенций безработных как потенциальных субъектов труда;

— по итогам участия в программе безработные, находящиеся в ситуации ненормативного кризиса занятости, относящиеся к экспериментальной группе,

продемонстрировали направленность на дело и на коммуникацию, в то время как до программы они были ориентированы на себя и собственную выгоду. Участники контрольной группы показали ориентацию на свое благополучие, а наименьшее значение отдали коммуникации;

— важной составляющей личности безработного являются параметры ценностных ориентаций, характеризующие его как потенциального субъекта труда: терминальные и инструментальные ценности у экспериментальной группы остались неизменными, за исключением уверенности, познания и твердой воли – эти три качества стали для временно нетрудоустроенных наиболее значимыми после участия в авторской программе. Контрольная группа может быть охарактеризована как ориентирующаяся на финансовое благополучие, свободу, независимость и терпимость, что свидетельствует о нарастающем напряжении в плане поиска работы, заработка и материальной самостоятельности;

— с учетом смысловой составляющей авторских программ и осознания важности для эффективного последующего трудоустройства безработных проработанных тем, участники экспериментальной группы отметили, что хотят продолжить развивать такие универсальные компетенции как эмоциональный интеллект, коммуникабельность, лидерские качества. Безработные, входящие в контрольную группу, предпочли развить коммуникабельность, внимательность и уверенность.

Таким образом, по результатам эмпирического исследования и формирующего эксперимента доказано следующее:

— психологическими предикторами последующего трудоустройства безработных, находящихся в периоде ненормативного кризиса занятости, являются: оптимальное психологическое состояние и развитые универсальные компетенции потенциальных субъектов труда;

— к универсальным компетенциям безработных как потенциальных субъектов труда относятся: эмоциональный интеллект, коммуникативные компетенции, способность управлять временем;

— при осуществлении практики психологического сопровождения формирования компетенций безработных как потенциальных субъектов труда важным компонентом работы является психодиагностика, базирующаяся на использовании профессиональных инструментов, адекватных задачам определения актуальных проблем потенциального трудящегося, находящегося в ситуации ненормативного кризиса занятости;

— эффективным инструментом диагностики можно считать авторскую анкету по определению желаемых навыков и компетенций, которая была апробирована и показала существенный прогностический ресурс с точки зрения организации психологической работы с актуальными профессионально ориентированными потребностями, а также по формированию компетенций безработных с целью повышения возможностей их успешного трудоустройства;

— опыт представления участниками экспериментальной работы отчетов по заданию психолога в виде фотоматериалов показал свою действенность как метод работы по психологическому сопровождению безработных, так как позволяет отразить менее осознаваемые потребности и состояния человека, находящегося в ситуации ненормативного кризиса занятости, но очень значимые с точки зрения достижения положительного результата деятельности сопровождения потенциального субъекта труда;

— мишенями профессиональной работы психолога по сопровождению формирования универсальных компетенций безработных как потенциальных субъектов труда являются: уровень ситуативной и личностной тревожности, ценностно-смысловые ориентации, актуальные потребности, мотивации и направленность личности, коммуникативность;

— выбор форм, методов и методик психологического сопровождения формирования компетенций безработных определяется целями положительного преодоления ненормативного кризиса занятости и задачами формирования объективно требуемых универсальных компетенций, выступающих предикторами последующего трудоустройства.

В целом, полученные результаты эмпирической части исследования и непосредственно формирующего эксперимента свидетельствуют об эффективности программ психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости. Содержательная и методическая составляющие программы являются адекватными и имеют ресурс творческого развития, так как позволяют разнообразить формы, методы, методики, техники профессиональной работы специалиста с безработными в изменяющихся условиях рынка труда в соответствии с ключевыми идеями психологического сопровождения безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости.

ГЛАВА 3. Программа психологического сопровождения формирования компетенций у безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости

3.1. Цели, задачи, структура, принципы программы психологического сопровождения формирования компетенций у безработных в период ненормативного кризиса занятости

Государственные программы содействия развитию безработных граждан представляют из себя ярмарки вакансий (организация встреч безработных и потенциальных работодателей), содействие во временном трудоустройстве, информирование о вакантных местах, а также направление на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование [58]. Также желающие могут получить психологическую помощь, карьерное консультирование, пройти профориентационное тестирование, оценку личных качеств и профессиональных компетенций [70].

Научными деятелями созданы методы и приемы психологического сопровождения безработных. В них входят: лекции по созданию резюме, лекции о психологическом здоровье, игры-собеседования, тренинги по самооценке [49], по ведению телефонных переговоров, по методам поиска работы, по формированию жизненной перспективы [54] и пр.

Представляется необходимым создание модели психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости, включающей в себя как подготовки и прохождения собеседования, так и эмоциональные аспекты и приемы, способствующие развитию актуальных рыночных навыков и компетенций. При этом, учитывая разницу в результатах эмпирического исследования, безработным лицам, находящимся в поиске работы менее 1 года, и безработным лицам, не имеющим работу от 1 года до 3 лет, требуются разные по продолжительности и тематическим акцентам программы

развития. Таким образом, необходимо две разные программы психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработных, находящихся в период ненормативного кризисе занятости.

Согласно полученным в ходе эмпирической части исследования результатам, нетрудоустроенным гражданам помимо привычной подготовки к собеседованию, составлению резюме и пр. требуется психологическая поддержка и помощь в развитии актуальных навыков для последующего осуществления трудовых функций, в связи с чем эти элементы были включены в разработанную программу. При этом, для участников, находящихся в кризисе занятости от 1 года до 3 лет, необходим больший акцент на стабилизацию эмоционального состояния, тревожности и формирование компетенций.

Учитывая результаты исследования, было создано два уровня программы психологического сопровождения:

— **Уровень 1: Программа «Равновесие 1»** – базовая программа психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработного в период ненормативного кризиса занятости, *длящегося менее 1 года.*

— **Уровень 2: Программа «Равновесие 2»** – *расширенная* программа психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработного в период *длительного (от 1 года до 3 лет)* ненормативного кризиса занятости.

Цели, задачи и методы обеих уровней программы идентичны:

Цель программы: профессиональное самоопределение потенциального субъекта труда и трудоустройство посредством развития навыков и компетенций.

Задачи программы:

1. Провести диагностику уровня текущего эмоционального состояния и имеющихся навыков.
2. Стабилизировать психологическое состояние путем частичного или полного снятия тревожности.
3. Познакомить с элементами эмоционального интеллекта и оказать содействие в его развитии.

4. Оказать содействие в развитии навыков и компетенций, необходимых для получения предложения о работе и профессиональной деятельности.

Общая структура программы:

1. блок 1 «индивидуальное тестирование и консультирование безработных»;

2. блок 2 «психологическое сопровождение безработных по преодолению тревожности посредством групповой работы»;

3. блок 3 «психологическое сопровождение безработных по развитию эмоционального интеллекта посредством групповой работы»;

4. блок 4 «психологическое сопровождение безработных по формированию компетенций, необходимых для получения предложения о работе посредством групповой работы».

Общая ***модель программы*** психологического сопровождения формирования компетенций безработных, находящихся в ненормативном кризисе занятости, представлена следующим образом (рис. 5):

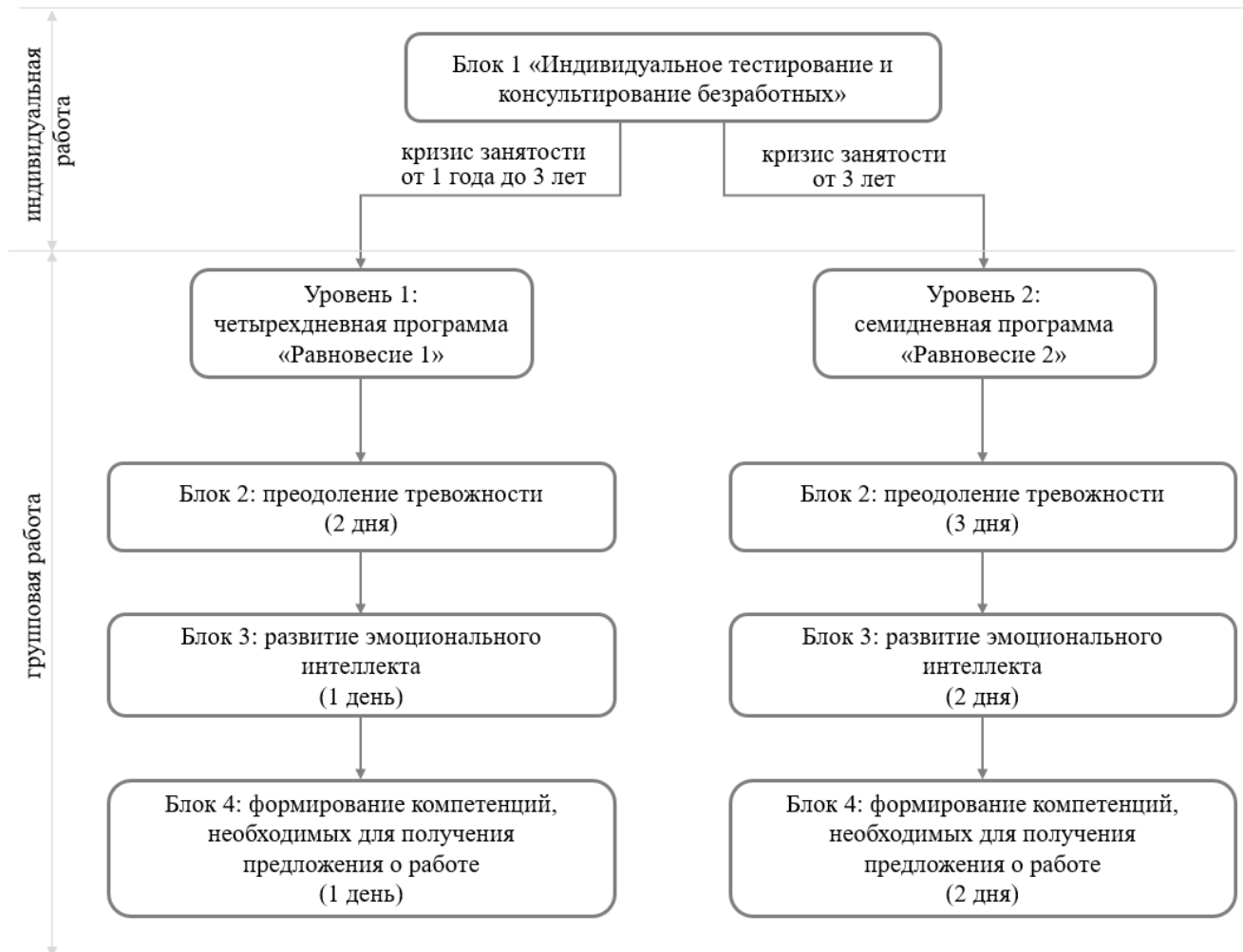


Рис. 5. Модель программы психологического сопровождения.

Методы программ:

- интервью (индивидуальная консультация);
- тестирования, в т.ч. на мышление, память, внимание
- групповая работа и групповой анализ;
- арт-терапия, музыкальная терапия;
- ролевые игры в группе и парах;
- методика целеполагания, управления эмоциями, временем и т.д.;

Требования к лицам, участвующим в реализации программы:

- **участники:** участниками программы должны являться безработные граждане, находящиеся в поиске работы, пол и возраст не имеют значения.

Для участия в базовой программе, необходимо быть безработным и находиться в поиске работы менее 1 года.

Для участия в расширенной программе, необходимо быть безработным и находиться в поиске работы от 1 года до 3 лет.

У участника должна быть возможность очного прохождения всех дней программы, возможность дистанционного формата предусмотрена только для некоторых дней программы.

Принять участие в программах могут любые безработные граждане вне зависимости от уровня их образования, личностных и профессиональных качеств, единственное важное условие – наличие телефона с камерой или иной фотографирующей техники, в случае реализации некоторых дней из программы в дистанционном формате – наличие компьютера или телефона с установленной программой видеосвязи.

— ***ответственный специалист, реализующий программу:*** специалист центра занятости, карьерный консультант или иное лицо, заранее ознакомившееся с представленной программой и ее методами, владеющее основами психологического консультирования, в т.ч. принципами индивидуальной и групповой работы, имеющее минимальный опыт работы с нетрудоустроенными и владеющее теоретическими основами навыков и компетенций, предусмотренных в программах.

При условии реализации некоторых дней из программ в дистанционном формате – владение методами организации онлайн-собраний, в т.ч. умение распределять участников по виртуальным комнатам, с целью реализации работы в парах.

Разработанные программы основаны на групповой работе участников в связи с тем, что взаимодействие в команде – наиболее эффективный и быстрый способ развития необходимых навыков. Оптимальным количеством участников является от 8 до 12: менее 8 участников на программе является недостаточным количеством,

более 12 – превышающим допустимый порог, так как снижается качество анализа представленной участниками информации и время представления каждого.

Апробирование настоящих программ проходило среди 56 безработных граждан Муниципального Образования Одоевского района Тульской области. Участники были поделены на пять групп, возрастная или гендерная дифференциация не проводилась.

Перед началом первого занятия участникам предлагалось написать на бейдже свое имя и повесить на шею. До начала групповой работы участникам были перечислены основные правила, следование которым позволяло создать благоприятную, комфортную психологическую атмосферу. К таким правилам относятся:

1. Высказываться о себе и быть открытым – говорить о своих чувствах и о своих эмоциях от услышанного или сказанного, не бояться высказывать свое мнение.

2. Безопасность – в связи с тем, что нужно говорить о себе и своих чувствах, необходимо воздерживаться от советов, интерпретаций слов другого участника (только в рамках собственных чувств после его слов), оскорблений, наставлений и пр. Каждый участник терапии должен чувствовать себя комфортно и не бояться высказаться.

3. Нахождение «здесь и сейчас» – участникам рекомендовано выключать мобильные телефоны и оставлять их вне области группового круга. Отвлекающие предметы (или животные) должны быть убраны, громкие и неприятные звуки – приглушены или остановлены.

4. Конфиденциальность – участникам стоит воздержаться от обсуждения других членов группы вне групповой работы.

5. Посещаемость – безработные участники должны взять на себя обязательство по посещению всех дней программы.

Данные правила являются обязательным базовым минимумом, при необходимости и желании, сопровождающий ответственный специалист вправе установить дополнительные правила, заранее обозначив их группе.

В рамках групповых занятий была предусмотрена работа в парах, на которую в том числе распространялись обозначенные ранее правила. Участники распределялись на пары по принципу «ранее не общался, не взаимодействовал», то есть каждый раз практическая отработка происходила в компании с новым человеком.

В ходе осуществления программ несколько раз вручную регулировался ход внутригруппового обсуждения, стимулируя менее коммуникабельных участников высказать свои чувства по услышанному. Также несколько раз делались предупреждения с целью предостережения перехода к оценке и осуждения высказывающейся личности.

Полученная статистика трудоустройства (представлена в главе 2) после реализации настоящей программы показала ее эффективность и актуальность в условиях текущего рынка труда и занятости, так как были достигнуты следующие результаты:

1. С каждым участником проведено индивидуальное интервью и оценочное тестирование. Согласно результатам диагностики, было выявлено, что все безработные участники имеют оптимальный или допустимо повышенный уровень тревожности, проработка которого возможна в рамках групповой терапии и не требует привлечения психотерапевта. У каждого участника определен уровень коммуникативных навыков, личной агрессии и эмпатии. Также зафиксированы результаты тестов на внимательность и память.

2. Выявлено тревожное состояние или подтверждено его отсутствие. Участникам представлены методики борьбы со стрессом. Согласно обратной связи по итогам дня, посвященного тревожности, участникам удалось стабилизировать психологическое состояние путем частичного или полного снятия тревожности, поделиться своими переживаниями и испытать облегчение, осознав, что

окружающие их участники испытывают те же эмоции и чувства, связанные с нахождением в ненормативном кризисе занятости.

3. Представлены основы эмоционального интеллекта, проработаны распространенные приемы эмпатии. По итогам развития навыка EI, участники стали больше внимания обращать на собственные чувства и чувства говорящего, проговаривать их, отражать и т.д. Более того, участникам также представлены приемы коммуникации и решения конфликтов. Безработные граждане отработали способы управления конфликтом и корректного выхода из него.

4. Оказано содействие в развитии навыков и компетенций для профессионального самоопределения, трудоустройства и профессиональной деятельности – участники отработали метод постановки целей и самопрезентацию, приняли участие в ролевой игре-собеседованию, научились работать с основными возражениями и провокациями и т.д.

Таким образом, по итогам реализации настоящих программ представляется, что программа психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости должна основываться на следующих условиях:

— основой программы должны являться результаты проведенного эмпирического исследования, а также результаты диагностики, проведенной в 1 блоке реализации программы;

— длительность периода нахождения в кризисе ненормативной занятости является основой разделения групп, так как участники, находящиеся в состоянии длительной безработицы, нуждаются в большей проработке вопросов эмоций и профессиональных навыков;

— до перехода к профессионально-ориентированной части программы необходимо проработать психологические аспекты: тревожность, эмоциональный интеллект и пр.;

— программа не предусмотрена для безработных граждан, имеющих тяжелые психологические расстройства;

— элементы программы должны быть ориентированы на актуальный рынок труда и акцентироваться на востребованных работодателями навыках и компетенциях.

Представляется, что соблюдение данных условий при формировании и реализации программ сопровождения безработных позволит повысить эффективность результатов и привести к конечному запланированному итогу – трудоустройству безработных лиц.

1 блок структуры программы направлен на выявление проблемы – индивидуальную работу уполномоченного специалиста и безработного гражданина по идентификации причин нахождения последнего в ненормативном кризисе занятости:

Блок 1 «Индивидуальное тестирование и консультирование безработных»:

— индивидуальное интервью – знакомство с потенциальным участником программы, получение ответов на ряд вопросов, касающихся возраста, причин отсутствия работы, хобби, увлечений, представлений и о будущей деятельности и пр.

— оценочное тестирование:

- методика диагностики уровня тревожности Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина (Приложение 2);
- опросник В.Ф. Ряховского по оценке уровня общительности (Приложение 3);
- методика диагностики личностной агрессивности и конфликтности Е.П. Ильина, П.А. Ковалева (Приложение 4);
- методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко (Приложение 5);
- таблицы Шульте на определение внимательности (Приложение 6);
- методика запоминания 10 слов А.Р. Лурия (Приложение 7).

Основное содержание программы – блоки 2, 3, 4

Номер дня	Тема дня	
	Уровень 1: Программа Равновесие 1	Уровень 2: Программа Равновесие 2
1	Блок 2: Знакомство с группой. Тревожность	
2	Блок 2: Тревожность	
3	Блок 3: Эмоциональный интеллект	Блок 2: Тревожность (продолжение), границы
4	Блок 4: Получение предложения о работе	Блок 3: Эмоциональный интеллект
5	-	Блок 3: Эмоциональный интеллект (продолжение)
6	-	Блок 4: Получение предложения о работе
7	-	Блок 4: Получение предложения о работе (продолжение)

Длительность основного блока реализации программ различна – для безработных, находящихся в поиске работы менее 1 года, рекомендуется принять участие в базовой четырехдневной программе, а длительно безработным лицам – в расширенной семидневной программе.

Краткая характеристика дней и их задачи представлены следующим образом:

День 1: «Знакомство с группой. Тревожность».

По итогам реализации данного дня, безработные участники должны познакомиться с группой и правилами ее работы, составить рассказ о себе и посредством техники проекции начать работу по стабилизации психологического состояния.

День 2: «Тревожность».

По итогам реализации данного дня, безработный должен *знать* характерные черты и мысли при тревожности, ее компоненты, *уметь* проводить анализ состояния тревожности, находить причины, *владеть* навыками самостоятельного снижения уровня тревожности.

День 3: «Тревожность (продолжение), границы».

По итогам реализации данного дня, безработный должен *знать* теоретические основы границ, свои сильные стороны, таланты и достижения, *уметь* определять и выстраивать границы, *владеть* навыками взаимодействия с лицами, нарушающими границы.

День 3 или 4: «Эмоциональный интеллект».

По итогам реализации данного дня, безработный должен *знать* базовые эмоции, способы их выражения, элементы эмоционального интеллекта, способы их развития, *уметь* распознавать чувства других людей и поддерживать взаимоотношения, *владеть* навыками активного слушания, управления эмоциями и самомотивации.

День 5: «Эмоциональный интеллект (продолжение)».

По итогам реализации данного дня, безработный должен *знать* причины появления конфликтов и стадии развития, *уметь* анализировать конфликтную ситуацию и позицию собеседника, *владеть* навыками управления конфликтами.

День 4 или 6: «Получение предложения о работе».

По итогам реализации данного дня, безработный должен *знать* правила по постановке целей, *уметь* ставить цели, планировать время осуществлять самопрезентацию, проходить интервью, *владеть* навыками коммуникации, работать с возражениями и провокациями.

День 7: «Получение предложения о работе (продолжение)».

По итогам реализации данного дня, безработный должен *знать* способы поиска работы, *уметь* находить релевантную информацию о работодателе, *владеть* навыками составления резюме.

Обозначенные знания, умения и навыки обязательны к изучению, освоению и отработке со стороны безработных граждан, в связи с чем ответственному специалисту рекомендуется сохранять тематическую направленность дней программы и стремиться к обозначенным результатам. По своему желанию и исходя из общего настроения группы, специалист центра занятости или карьерный консультант вправе видоизменять или заменять обозначенные методики на равноценные и схожие по смыслу и целевой направленности.

Представив краткую характеристику программ, цели и задачи, тематическую направленность и возможность видоизменять, возможно перейти к полноценному описанию каждого из блоков.

3.2. Содержание программы психологического сопровождения формирования компетенций у безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости

3.2.1. Блок 1 «Индивидуальное тестирование и консультирование безработных»

Формат: индивидуальная консультация с безработным гражданином – потенциальным участником программы, оценочное тестирование.

Продолжительность: 1,5-2 часа.

Необходимый инструментарий: распечатанные опросник, тесты (в т.ч. таблицы Шульте), оценочный бланк.

Подготовительный этап программы введен с целью знакомства, первичной диагностики и оценки личностных характеристик, имеющихся навыков и профессиональных ожиданий безработного гражданина.

Интервью с безработным начинается со знакомства и установления доверительного контакта. В рамках общения предлагается задать вопросы,

затрагивающие разные сферы жизни клиента. Примеры вопросов и их смысловые группы приведены в таблице 40:

Область	Пример вопроса
Базовые личные	Как Вас зовут? Сколько Вам лет? Какое у Вас образование, профессия? Какое у Вас семейное положение?
Интересы	Чем Вы любите заниматься? Почему? Что Вам не нравится делать? Почему? Какие у Вас хобби и увлечения? Как Вы расслабляетесь? Как часто Вам удается уделять время хобби и увлечениям? О чем Вы мечтаете?
Эмоции и чувства	Что Вы себя чувствуете, находясь в статусе нетрудоустроенного? С какой мыслью Вы просыпаетесь по утрам и засыпаете? Как менялись Ваши эмоции с начала периода отсутствия работы? Как относятся родные и близкие к тому, что Вы не трудоустроены? Что Вы чувствуете, когда окружающие спрашивают Вас о работе? Что Вы чувствуете, когда ищите подходящую вакансию? Готовитесь к собеседованию? Общаетесь с потенциальным работодателем? Получаете отказ? Не договариваетесь об условиях?

Табл. 40 (начало). Список возможных вопросов для интервью безработного.

Область	Пример вопроса
Навыки	<p>Что Вы умеете делать?</p> <p>Что у Вас хорошо получается?</p> <p>Что у Вас плохо получается?</p> <p>Чему бы Вы хотели бы научиться?</p> <p>Что мешает Вам этому научиться?</p> <p>Если представлять Вас через 5 лет, какие компетенции у Вас появились?</p>
Прежняя работа и статус безработного	<p>Сколько Вы находитесь в поиске работы?</p> <p>Какой у Вас опыт работы?</p> <p>Почему Вы ушли с прежнего места работы?</p> <p>Было ли что-то на предыдущем месте работы, что Вам не нравилось и не устраивало?</p>
Поиск работы, профессия	<p>Какие вакансии Вы сейчас рассматриваете?</p> <p>Какие профессии соответствуют Вашим текущим навыкам?</p> <p>Если не учитывать текущие навыки и умения, какую работу/профессию Вы хотели бы иметь?</p> <p>Что Вы делали, чтобы найти работу?</p> <p>Что мешает Вам найти работу? Что могло бы Вам помочь?</p> <p>Какие компетенции Вы хотели бы в себе развить, чтобы получить предложение о работе?</p> <p>Хотели бы Вы радикально изменить профессию и переобучиться на новую специальность? Почему? Что для этого можно сделать?</p>
Иное	Опишите свое состояние одним словом.

Табл. 40 (продолжение). Список возможных вопросов для интервью безработного.

Ориентировочное время интервью – от 45 минут до 1 часа. В ходе интервью ответственному специалисту предлагается делать небольшие заметки по каждому из участников с целью определения психологического портрета и анализа актуальности настоящей программы для безработного и вносить данную информацию в соответствующий бланк (Приложение 8). Также важным элементом интервью является определение эмоционального состояния безработного, в особенности уровень тревожности и стресса. На данном этапе также предлагается оценить мотивацию лица к занятости, работе, профессиональному определению. После интервью возможно перейти к оценочному тестированию потенциального субъекта труда.

Блок 1. Оценочное тестирование

Тест №1: запоминание 10 слов по А.Р. Лурия

Формат: совместная работа клиента и ответственного специалиста.

Цель тестирования: определение кривой забывания и ресурсов памяти потенциального субъекта труда.

Описание: специалист зачитывает безработному 10 слов. Задача клиента повторить все эти слова в любом удобном порядке. Консультант и безработный повторяют алгоритм действий, но не более 5 раз, пока клиент не назовет все слова, которые помнит (в т.ч. те, которые уже называл). Таким образом, специалист 5 раз читает 10 слов, клиент 5 раз старается воспроизвести их все. Специалист ведет специальный бланк и отмечает крестиками, сколько слов вспомнил клиент в каждую из попыток и пишет дополнительные комментарии, если, к примеру, безработный придумал новое слово и повторяет его при каждой из попыток т.д.

Время на выполнение: 6-7 мин.

Тест №2: тест на уровень тревожности Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина.

Формат: самостоятельное тестирование, заполнение двух бланков ответов.

Цель тестирования: оценка уровня тревожности; определение необходимости дополнительного обращения потенциального субъекта труда к психологу или психотерапевту.

Описание: безработный обозначает свое отношение (согласие, вероятность, сомнение, отрицание) к 40 высказываниям в двух таблицах. 20 высказываний характеризуют личностную тревожность (природный, врожденный уровень), а другие 20 – реактивную (ситуационную, имеющуюся в настоящий момент). Посредством ключа к тесту, необходимо посчитать уровень каждой из тревожностей и сравнить их. Высокий уровень реактивной тревожности при низкой личностной говорит о том, что безработный испытывает стресс. Если оба типа тревожности имеют высокие показатели, значит безработный склонен к такому состоянию.

Время на выполнение: 7-10 мин.

Тест №3: опросник В.Ф. Ряховского по оценке уровня общительности.

Формат: самостоятельное тестирование, заполнение бланка ответов.

Цель тестирования: оценка уровня общительности потенциального субъекта труда.

Описание: безработный изучает 16 вопросов опросника и отвечает на них. Положительный ответ дает 2 балла, ответ «иногда» - 1 балл, отрицание – 0 баллов. Полученные значения суммируются и трактуются согласно ключу. Полученные результаты тестирования необходимы ответственному специалисту с целью организации хода групповой работы и обсуждения, а также при даче индивидуальных рекомендаций.

Время на выполнение: 5 мин.

Тест №4: диагностики личностной агрессивности и конфликтности Е.П. Ильина, П.А. Ковалева.

Формат: самостоятельное тестирование, заполнение бланка ответов.

Цель тестирования: выявление личностной конфликтности и агрессивности, определение их уровня у потенциального субъекта труда.

Описание: безработному предлагается ознакомиться с 80 предложениями и поставить «+» при согласии и «-» при несогласии. Ответы суммируются по группам «вспыльчивость», «подозрительность», «компромиссность» и т.д. Результаты тестирования позволят определить, какая модель поведения при взаимодействии (конфликтах) преобладает.

Время на выполнение: 12-15 мин.

Тест №5: опросник на определение уровня эмпатических способностей В.В. Бойко.

Формат: самостоятельное тестирование, заполнение бланка ответов.

Цель тестирования: определение уровня эмпатии, задатков эмоционального интеллекта потенциального субъекта труда.

Описание: безработный знакомится с 36 предложениями и оценивает свое согласие или несогласие с представленным в них утверждениями. Количество положительных ответов суммируется и трактуется согласно ключу.

Время на выполнение: 8-10 мин.

Тест №6: таблицы Шульте.

Формат: совместная работа клиента и ответственного специалиста.

Цель тестирования: определение уровня внимательности потенциального субъекта труда.

Описание: имеется 5 таблиц размером 60*60 с написанными в хаотичном порядке цифрами от 1 до 25. На всех таблицах очередность цифр разная. Безработному мельком показывают таблицу, убирают и объясняют правила тестирования. Нетрудоустроенному нужно будет в порядке возрастания найти и показать карандашом/ручкой/указкой все 25 цифр. Далее специалист одновременно открывает таблицу, дает старт работе и включает секундомер. Когда

безработный правильно найдет все цифры и остановится на последней, специалист останавливает секундомер. Далее подобный алгоритм повторяется на 4 других таблицах. Специалист вносит в бланк продолжительность поиска цифр в каждой из таблиц, а также, по желанию, свои комментарии (например: очень нервничал, потерянно мотал головой, после 3 таблицы начал злиться и т.д.)

Время на выполнение: 10 мин.

Тест №1 (продолжение): запоминание 10 слов по А.Р. Лурия.

Описание: специалист просит безработного перечислить 10 слов, которые он озвучивал вначале тестирования. В эту попытку специалист не повторяет слова, клиент должен вспомнить их самостоятельно. Результаты вносятся в бланк.

Время на выполнение: 1-2 мин.

Во время самостоятельного прохождения тестирований, карьерный консультант или специалист центра занятости может знакомиться с результатами уже завершеного тестирования, считать получившиеся значения, согласно ключам и вносить результаты в бланк (Приложение 8). После завершения всех 6 тестирований, консультанту понадобится 2-3 минуты, чтобы посчитать результаты 5 тестирования и сообщить общие показатели безработному, дав ему индивидуальные рекомендации по развитию того или иного навыка. Если по результатам интервью и тестирования у потенциального субъекта труда выявлен высокий уровень тревожности и агрессии, то его необходимо направить на психотерапию и не допускать к участию в настоящей программе, пока данные эмоциональные показатели не снизятся. Таким образом, блок 1 программ «Равновесие» позволит оценить текущее эмоциональное состояние безработных участников, уровень развитости навыков коммуникабельности, внимательности, памяти, выявить проблему нахождения в ненормативном кризисе занятости и определить необходимость участия в настоящей программе.

1.2.2. Блок 2 «Психологическое сопровождение безработных по преодолению тревожности посредством групповой работы»

Основная часть обеих программ содержит в себе три основных блока – преодоление тревожности, развитие эмоционального интеллекта и формирование универсальных компетенций, необходимых для получения предложения о работе.

Теоретическим и эмпирическим исследованиями было установлено, что психологическое сопровождение навыков и компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости должно быть обязательно направлено на стабилизацию психологического состояния путем частичного или полного снятия тревожности. Внедрение в программу последовательного и качественного алгоритма работы со стрессом и тревогой безработных поможет в последствии не только улучшить психологическое состояние людей оказавшихся в такой сложной жизненной ситуации как безработица, а так же даст возможность к перераспределению трудовых ресурсов, улучшению финансового состояния людей по средством обретения новых сфер профессиональной деятельности, увеличению новых рабочих мест и так далее.

Блок 2

День «Знакомство с группой. Тревожность»

В каких программах присутствует тема: Равновесие 1, Равновесие 2.

Формат: групповая работа, только очное участие.

Продолжительность: 3 часа

Необходимый инструментарий: не предусмотрен; по желанию можно подготовить таблицу с базовыми эмоциями и распечатать план вопросов для работы в парах.

Краткий план:

— вводная информация о группе (15 мин.);

- знакомство, представление себя (1,5 часа);
- перерыв (15 мин.);
- техника на проекции (45 мин.);
- завершение работы дня (15 мин.).

Описание: начало групповой работы начинается с круговой рассадки и представления карьерного консультанта или представителя центра занятости. Вначале должна быть обозначена общая информация о программе: цель, продолжительность, поставленные задачи. Далее специалист объясняет правила групповой работы – безопасность, высказывание о себе, посещаемость и т.д.

Специалист предлагает приступить к общему знакомству, следуя следующим шагам: рассказать общую информацию о себе (имя, возраст, профессия, увлечения), что ожидает от тренинга, какие вопросы хотел бы проработать. Первым начинает представление любой желающий, если таковых нет – справа или слева сидящий от консультанта. По итогам общего представления, все участники должны высказаться. Приветствуются дополнительные вопросы говорящему как со стороны специалиста, так и со стороны группы.

Так как это первое занятие, консультанту предлагается быть особенно внимательным и следить за тем, чтобы участники не давали друг другу оценку, не предлагали свои решения, советы, не критиковали и т.д. К примеру, учитывая психологическую неграмотность и грубую прямолинейность некоторых участников пилотной группы настоящей программы, специалисту приходилось несколько раз в мягкой форме предупреждать о необходимости воздерживаться от комментариев: «Прошу делиться с нами своими чувствами и эмоциями от услышанного. Прошу не давать оценку, только чувства». После вводной информации и группового представления предлагается сделать перерыв 15 минут.

Вторая часть первого дня посвящена тревожности и является отправной точкой в процессе стабилизации эмоционального состояния. С этой целью предлагается дать упражнение на технику проекции. Участникам необходимо выбрать в комнате проведения тренинга предмет, который ему больше всего

нравится и не нравится. Необходимо дать характеристику выбранным предметам и описать причину того или иного отношения к предмету.

В конце дня консультант сообщает, что следующий день будет посвящен тревожности и просит сделать к следующему занятию несколько фотографий. На данных фотографиях участники должны запечатлеть место, ситуацию, человека или пр., что или кто вызывает у него наибольшую тревожность. Полученные фотоснимки, если нет возможности, распечатывать не нужно, можно их принести на устройстве-носителе (телефон, планшет или usb-накопитель).

День «Тревожность»

В каких программах присутствует тема: Равновесие 1, Равновесие 2.

Формат: групповая работа, возможен дистанционный формат.

Продолжительность: 4 часа

Необходимый инструментарий: композиция в стиле «Хоомей», ноутбук для показа фотографий, таблицы Шульте (6 разных экземпляров на каждую пару, всего у специалиста должно быть от 24 до 36 таблиц), списки 10 слов (2 списка на каждую пару, всего должно быть от 8 до 12 списков);

Краткий план:

- старт работы группы (20 мин.);
- объяснение темы дня, прослушивание «Хоомей» (5 мин.);
- работа в парах с таблицами Шульте и 10 словами для запоминания (25 мин.);
- теоретические основы тревожности и стресса, способы борьбы с состоянием (30 мин.);
- групповое обсуждение снимков (1 ч. 20 мин);
- перерыв (20 мин.)
- работа в парах, отработка методов борьбы со стрессом (40 мин.)
- завершение дня (20 мин.).

Описание: этот день программы начинается с рассказа каждого участника о том, как у него дела, какое настроение, что нового произошло, какие эмоции он испытывает. Далее специалист говорит, что тема этого занятия – это тревожность и стресс и в двух предложениях рассказывает то, что все подвержены этому состоянию и важно научиться прорабатывать его, в т.ч. самостоятельно.

Для выхода из будничной, повседневной рутины и погружения в свои чувства и эмоции предлагается совместно прослушать композицию в стиле «Хоомей» – горлового пения. Считается, что музыкальная терапия позволяет «открыть окно» для самовыражения и эмоциональной осознанности [111], а конкретно «Хоомей» должен способствовать нормализации эмоционального состояния участников обеих групп [52].

После настроя на занятие, участники переходят к отработке навыков внимания и памяти посредством таблиц Шульте и методики запоминания 10 слов А.Р. Лурия. Работа с таблицами и словами проходит в парах – каждой паре дается 6 таблиц Шульте и 2 списка из 10 слов. С целью сокращения общей продолжительности данной отработки, предлагается каждому из участников использовать 3 таблицы Шульте, а не 5, как было при предварительном тестировании. Далее проходит работа по запоминанию и озвучиванию 10 произнесенных другим участником слов. Таким образом, на каждого человека отводится по 12 минут.

Далее карьерному консультанту или специалисту центра занятости предлагается перейти к освещению теоретических основ тревожности и стресса – определения, характеристики, элементов, степени. Также специалист разъясняет и демонстрирует распространенные способы борьбы со стрессом. К примеру, можно рассказать про метод настроя, регуляции мышечного тонуса, дыхательную гимнастику, позитивного самовнушения и визуализацию.

Участникам в конце предыдущего дня было дано задание по фотографированию места, ситуации, человека, вводящее его в состояние

тревожности. Участники один за другим должны представить свои фотографии и описать по следующему плану:

- рассказать историю про данную фотографию, почему она была сделана;
- описать фотографию одним словом;
- где на фотографии центр тревожности и почему;
- есть ли на фотографии что-то, что нравится и почему;
- как это может быть связано с текущим эмоциональным состоянием и безработицей;
- какое будет развитие событий на данном снимке.

Каждому участнику, слушающему рассказ, предлагается рассказать о своих эмоциях от данной фотографии и представить свое видение, как разовьется ситуация на кадре. Далее предлагается совместно подискутировать на тему ресурсов, которые помогут говорящему участнику избавиться от тревожности и стресса. Таким образом, итогом совместного обсуждения должно стать изменение отношения к фотографии и отмеченной тревожности, осознание других способов трактования фотографии (ситуации), а также нахождение внутренних ресурсов борьбы со стрессом.

Отработка методов борьбы со стрессом в парах начинается с рассказа участника о ситуации, которая в настоящий момент его тревожит, и описания чувств, которые он испытывает. Второй участник выступает в качестве ментора и предлагает начать борьбу со стрессом с правильного настроя. К примеру, участника в паре может беспокоить то, что сегодня к ним с супругой приедет теща и после завершения занятия ему нужно будет ее встретить и привезти домой. Моделирование в голове упреков, обвинений и жалоб со стороны матери жены очень беспокоит участника и приводит к гамме негативных эмоций – начиная от гнева, заканчивая страхом.

Используя **метод настроя**, второй участник предлагает первому настроиться к серьезному разговору посредством проговаривания следующих установок:

«Сейчас у меня будет трудный разговор. От него зависит мое эмоциональное состояние и благополучие моей семьи. Я знаю, что на меня будут давить и обвинять. Но я буду спокоен, потому что знаю, что делаю все от себя возможное, чтобы найти работу. Я верю, что этот разговор не сможет сбить меня с правильного и позитивного настроения. Я попрошу у тещи и жены поддержки и понимания» и пр. [16, с. 36].

Предлагается также в парах отработать другой способ борьбы с тревожностью, посредством **регуляции мышечного тонуса**. Порой люди, испытывающие стресс, не обращают внимание на собственную мышечную замкнутость. Участникам в парах предлагается визуально осмотреть собеседника и обратить его или ее внимание на очевидные мышечные зажимы – поднятые плечи, собранные «в кучу» брови, поджимание губ, скованная нижняя челюсть, скрещенные руки и ноги, напряженный пресс и т.д. После обозначения зажимов, участникам необходимо попробовать их устранить и прийти к состоянию физического расслабления. Также возможно попробовать проверить прием попеременного напряжения и расслабления всех мышечных групп, акцентируя особенное внимание на мышцах лица и шеи. Не возбраняется выполнение упражнения стоя.

В качестве еще одного метода борьбы со стрессом участникам может быть предложена отработка в парах **дыхательной гимнастики** – осуществление глубокого вдоха и спокойного, размеренного выдоха. Упражнение рекомендовано выполнять с закрытыми глазами, акцентируя мысли на себе, своем ощущении «здесь и сейчас». Количество повторений – от 5 раз.

Главная мысль, которую должен понять участник, выполняющий подобные активные техники – это то, что, порой физическое состояние тела предопределяет эмоциональное состояние или оказывает на него воздействие. Таким образом, расслабив свое тело, безработный может прийти к наиболее комфортному и спокойному эмоциональному состоянию.

Помимо дыхательной гимнастики, релаксации тела и успокоению способствуют тренировочные комплексы. Под ними подразумеваются не только знакомые двигательные упражнения, но и в целом тренировка «навыка отдыха» – расслабление посредством чтения, письма и др. [54].

В этом блоке парной стабилизации состояния тревожности также рекомендуется прибегнуть к методу **позитивного самовнушения и визуализации**. Участникам предлагается сделать что-то, что улучшит их настроение – нарисовать пляж, солнце или что-то иное, напоминающее ему об отпуске, попробовать найти в своем состоянии позитивные моменты, сказать своему отражению подбадривающие слова и подкрепить веру в свой успех и т.д.

Завершается день шерингом – высказыванием своих эмоций от пройденного дня программы, удалось или не удалось снизить уровень тревожности, а также иной информации, которую участник хотел бы сообщить группе.

День «Тревожность (продолжение), границы»

В каких программах присутствует тема: Равновесие 2.

Формат: групповая работа, только очное участие.

Продолжительность: 3 часа 30 мин.

Необходимый инструментарий: композиция в стиле «Хоомей», таблицы Шульте (6 разных экземпляров на каждую пару, всего у специалиста должно быть от 24 до 36 таблиц), списки 10 слов (2 списка на каждую пару, всего должно быть от 8 до 12 списков), чистые листы, ручки, цветные карандаши, маркеры, краски;

Краткий план:

- старт работы группы (20 мин.);
- объяснение темы дня, прослушивание «Хоомей» (5 мин.);
- работа в парах с таблицами Шульте и 10 словами для запоминания (25 мин.);
- теоретические основы выстраивания границ (15 мин.);

- самостоятельная работа, определение нарушенных границ (10 мин.);
- работа в парах (30 мин.);
- групповое обсуждение способов отстаивания границ (20 мин.);
- перерыв (20 мин.);
- арт-терапия, башня самооценки (15 мин.);
- групповое обсуждение рисунков (40 мин.);
- завершение дня (20 мин.).

Описание: данный день программы начинается по стандартному алгоритму: приветствие, общий шеринг, объяснение темы дня, прослушивание композиции и работа на внимательность и память.

В рамках теоретических основ выстраивания границ рекомендуется рассказать о личных психологических границах – дать определение, краткую характеристику, способы их установления и защиты.

Безработные участники должны понять следующие основные правила:

- границы бывают физическими и эмоциональными и необходимо оберегать оба этих типа;
- для установления собственных границ необходимо, сосредоточиться на себе, понять, какие вопросы и от какой категории лиц неприемлемы и приносят психологический дискомфорт, зафиксировать их для себя;
- не бояться вежливо отказывать; при выставлении границ проявлять приемы эмпатии, но быть настойчивым в своей позиции и т.д.

Специалисту центра занятости или карьерному консультанту рекомендуется на примере продемонстрировать установление и защиту личных границ. К приему, можно взять случай, в котором мама ругает своего взрослого сына из-за отсутствия работы. При демонстрации данного разговора, специалисту необходимо заострить внимание безработных на важные элементы:

- проявление эмпатии по отношению к матери «я чувствую, как ты беспокоишься...», «я ощущаю твое беспокойство...», «мне отзывается твоя злость...» и т.д. Использовать «понимаю», «не нервничай», «не переживай», и т.п.

не рекомендуется, данные выражения могут усилить переживания человека и (или) разозлить его;

— проговаривание четких установок, границ, к примеру «я сам беспокоюсь из-за отсутствия работы и начинаю нервничать очень сильно, когда целый день посвящаю поиску подходящих вакансий. Мне необходимы перерывы, поэтому я...» и т.д.

Тема «тревожность» сохраняет свою актуальность и при определении границ. Безработным участникам рекомендуется пояснить, что первое время при отстаивании личных границ будет увеличиваться тревожность, появляться желания по оправданию, согласию, отказа от собственных интересов, но необходимо соблюдать последовательность при проработке границ и бороться с повышенным стрессом.

После вводной теоретической части участники приступают к самостоятельной работе по определению собственных границ. В течение 10 минут безработным необходимо вспомнить не менее 5 случаев за прошедшее время, когда окружающие нарушали их границы. В качестве примера можно провести ситуацию, когда участника бранили за игры на компьютере, длительные прогулки в парке вместо поиска работы, настоятельно высказывали мысли о перспективных и «денежных» профессиях, приводили в пример сына подруги, успешного во всех сферах, и т.д. После определения списка, необходимо вспомнить обстоятельства данного нарушения: обстановка, что делал безработный, как была нарушена граница, какая была реакция обеих сторон, что они чувствовали, чем все закончилось. При желании, участники могут записать на листах имеющиеся истории.

Далее участники разбиваются на пары, рассказывают истории нарушенных границ и обсуждают возможные ошибки в коммуникации с человеком, нарушившим границы. После парам предлагается воспроизвести самый сложный диалог, где задача второго участника – повторять реплики «обидчика и

нарушителя», а задача первого участника – отработать способы убедительного и вежливого отстаивания собственных границ.

Потом длительно безработным участникам предлагается вернуться в круг, поделиться своими случаями нарушения личных границ и проговорить свою речь по установлению личных границ, если подобная история повторится снова.

Завершить серию дней блока 2, посвященных тревожности, предлагается при помощи арт-терапии. Участникам выдаются листы для рисования, карандаши, фломастеры, краски. Арт-терапия заключается в создании башни самооценки – нарисованного многоэтажного здания, где один на другом стоят положительные качества, таланты, достижения и сильные стороны участников. Представляется, что данный способ арт-терапии позволит безработным гражданам лучше сконцентрироваться на позитивном самовосприятии и задать темп для прекращения обесценивания самого себя. По истечении 15 минут участники возвращаются в круг и представляют группе нарисованные башни, поясняя этаж за этажом. День завершается общим шерингом и обсуждением эмоций от пройденного дня.

Таким образом, 2 блок программы психологического сопровождения направлен на стабилизацию психологического состояния безработного путем полного или частичного снятия тревожности, что позволит найти внутренний ресурс для развития эмоционального интеллекта и иных компетенций, необходимых для трудоустройства.

3.2.3. Блок 3 «Психологическое сопровождение безработных по развитию эмоционального интеллекта посредством групповой работы»

Наличие необходимых знаний и умение применять сформированные навыки на практике являются главным конкурентным преимуществом при трудоустройстве и последующей ежегодной оценке компетенций. Работодатели и соискатели в общих чертах единодушны во мнении относительно портрета

идеального кандидата, предполагая наличие у последнего ряда положительных качеств, личных и профессиональных умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять трудовые функции, взаимодействовать в коллективе и соответствовать общему настрою внутрикорпоративной культуры.

Одним из важнейших навыков, отмеченных длительно безработными участниками в результате эмпирического исследования, является **эмоциональный интеллект**. Согласно опросу, проведенному экспертами Школы Бизнеса Университета Мэрилэнд, 71% специалистов по подбору персонала отмечают, что эмоциональный интеллект (EI) гораздо важнее, чем умственный интеллект (IQ), а 59% специалистов указали, что с большей долей вероятности не наняли бы сотрудника с высоким IQ, но низким EQ [147]. Значимость данного навыка также подтверждается тем, что 12 участников по итогам эмпирического исследования отметили эмоциональный интеллект как самый необходимый навык для дальнейшего трудоустройства.

Эмоциональный интеллект — это комплексное понятие, основанное на знаниях о чувствовании, то есть умение чувствовать и понимать собственные и чужие эмоции. Представляется, что EI состоит из 5 базовых элементов (умений):

1. знать свои эмоции – осознавать момент появления эмоций, распознавать их вид и природу, отслеживать их развитие и динамику (самосознание);

2. управлять эмоциями – способность справляться с эмоциями, быстрее приходиться к благоприятному эмоциональному состоянию после пережитого стресса, умение предотвращать эмоциональные взрывы или минимизировать их последствия и т.д.;

3. мотивировать самого себя – элемент, позволяющий грамотным образом управлять эмоциями, в том числе посредством их контроля путем погружения в состояние покоя, активизации внутренних ресурсов;

4. распознавать чувства других людей – умение понимать чужие эмоции, сопереживать (эмпатия), видеть незначительные социальные сигналы, которые

подает собеседник, а также осознавать, что скрывается за теми или иными чувствами;

5. поддерживать взаимоотношения – вершина умения распознавать и чувствовать эмоции других. Эта часть эмоционального интеллекта также заключается в способности правильно задавать вопросы, уважать разницу позиций разных людей, разграничивать слова и действия собеседников, а также умение разрешать конфликты и находить компромиссы [22, с. 75-76, 401].

В Европейском союзе с 2019 года реализуется программа, которая дословно переводится как «Эмоциональная занятость» (emotional employment). Данная программа создана как для безработных, впервые вышедших на рынок труда, так и для тех, кто длительный период не имеет работы, с целью получения и улучшения навыка эмоционального интеллекта, направленного, в том числе, на повышение производительности и укрепление стабильности при последующем трудоустройстве [117]. Примечательно, что экспертами по вопросам занятости Европейского союза подобная программа для безработных была создана именно по навыку EI.

С целью реализации программы «Эмоциональная занятость», специалисты разместили в свободном доступе на сайте обучающие наглядные материалы по эмоциональному интеллекту для безработных граждан. Данные материалы включают в себя, как темы по эмпатии, тревожности, решению конфликтов, коммуникабельности, так и вопросы личной ответственности, доверия самому себе, гибкости, решения проблем, принятия решений, мотивации и тайм-менеджмента [117].

Интересным будет привести результаты исследования, проведенного российским сервисом вакансий HeadHunter в 2019 году. Согласно полученным данным, элементы EI, а точнее умение работать с людьми и неконфликтность реально встречались только у 33% соискателей, хотя требовались в 60% случаев – представленная разница в 28% между ожиданием и реальностью является одной из самых существенных среди сравнительных характеристик 17 навыков [36]. Таким

образом, российский сервис по трудоустройству подтверждает, что EI является дефицитным навыком на рынке труда, но необходимым и релевантным для работодателей.

Отдельно отмечается, что участники первой группы эмпирического исследования не обратили должное внимание на навык эмоционального интеллекта – только 3 человека из 89 прислали по нему свои фотоответы, в то время как безработные участники второй группы определили навык в категорию самых желаемых. Подобная ситуация, вероятно, основывается на более глубоком уровне погружения длительно нетрудоустроенных в собственные мысли и осознании фундаментальности эмоций и чувств при разрешении вопросов, конфликтных ситуаций, а также при взаимодействии с другими людьми, расширении социальных контактов и т.д.

Безработные лица, находящиеся в поиске работы менее 1 года, в условиях невысокого уровня тревожности и погруженности в житейские вопросы (значимая для них ценность – активная деятельная жизнь), вероятно, не задумываются о роли понимания чувств и эмоций, в связи с чем, предполагается, что они находятся на недостаточном уровне осознанности и им требуется дополнительное обучение по EI и обоснование его фундаментальности. Учитывая проведенные теоретическое и эмпирическое исследования, было принято решение о выделении этапа развития эмоционального интеллекта в отдельный блок программы психологического сопровождения безработных.

Блок 3

День «Эмоциональный интеллект»

В каких программах присутствует тема: Равновесие 1, Равновесие 2.

Формат: групповая работа, только очное участие.

Продолжительность: 4 часа

Необходимый инструментарий: композиция в стиле «Хоомей», таблицы Шульте (6 разных экземпляров на каждую пару, всего у специалиста должно быть от 24 до 36 таблиц), списки 10 слов (2 списка на каждую пару, всего должно быть от 8 до 12 списков);

Краткий план:

- приветствие специалиста, объяснение темы дня, прослушивание «Хоомей» (10 мин.);
- игра «эмоциональное приветствие» (20 мин.);
- обсуждение новостей, у кого что произошло, итоги игры (20 мин.);
- работа в парах с таблицами Шульте и 10 словами для запоминания (25 мин.);
- теоретические основы эмоционального интеллекта (25 мин.);
- работа в парах, «я – эмоция» (20 мин.);
- перерыв (20 мин.);
- объяснение работы в группе (5 мин.);
- работа в тройках, обсуждение сложного случая (40 мин.);
- групповое обсуждение успехов (30 мин.);
- завершение дня (25 мин.).

Описание: этот день программы начинается с приветствия карьерного консультанта, объяснения темы дня, напоминания базовых эмоций и прослушивания записей композиций в стиле тувинского горлового пения «Хоомей».

Далее специалист начинает объяснение правил игры «эмоциональное приветствие». Участники группы становятся в две шеренги напротив друг друга. Задача левой шеренги представиться таким образом, чтобы отобразить какую-либо базовую эмоцию. Помимо представления, участникам левой шеренги необходимо провести небольшую беседу, в том числе активно используя жестикуляцию, подходящую под данную эмоцию. Задача участников правой шеренги сначала понять показываемую эмоцию, отразить ее, а потом продолжить разговор в другой

эмоции, чтобы собеседник смог прочувствовать изменение эмоционального фона диалога и проявить эмпатию в схожих чувствах. После проигрывания данного 2-3 минутного диалога, левая часть шеренги смещается на одного человека влево, первый участник встает вконец, чтобы повторить данное упражнение с другим участником. Эмоции должны меняться так, чтобы каждый участник воспроизвел свое настроение во всех 6 базовых эмоциях. Не возбраняется гиперболизация эмоций, их чрезмерное утрирование.

После завершения данного упражнения, специалист просит участников вернуться в круг. Начинается привычный обмен информацией, новостями о прошедшем дне. Также участникам предлагается кратко поделиться обратной связью по поводу проведенной игры – какую эмоцию было легче всего показывать, отражать, а что давалось тяжело, какие приветствия и диалоги запомнились больше всего и почему. Далее участники переходят к тренировкам на внимательность и память по привычному сценарию.

Далее предлагается перейти к теоретической части – к рассказу о базовых эмоциях. С целью более наглядного представления материала и улучшения его усвояемости, специалист может положить в центр лист со словами «радость», «удивление», «грусть» («печаль»), «страх», «гнев» («злость»), «отвращение» («презрение»), «печаль». Далее начинается рассказ о базовых эмоциях и производных от них. Специалисту предлагается также рассказать об эмоциональных особенностях личности – о том, что существует разница в содержании чувств (каждый вкладывает в эмоции что-то свое), в том, на какие объекты они направляются (к примеру, у кого-то пассивное отношение к бездомным, а у кого-то активное), про разность в устойчивости, силе, глубине эмоций и т.д. [76, с. 555].

Рассказ о базовых эмоциях и их характеристике должен перейти к основам эмоционального интеллекта и эмпатии. Специалисту предлагается дать определение эмоциональному интеллекту, перечислить его составляющие и перейти к более подробному обсуждению эмпатии. Важно донести до группы

важность проявления эмпатии при взаимодействии с другими людьми и установлении прочных контактов, а также способы проявления эмпатии. К таковым можно отнести: кивание, удивление или иное проявление эмоций во время рассказа, задавание уточняющих вопросов, перефразирование некоторых высказываний, высказывание чувств и т.д.

Карьерному консультанту или специалисту центра занятости предлагается рассказать подробнее о следующих способах развития и поддержания эмоционального интеллекта:

— ведение внутреннего диалога: отслеживать возникновение эмоций, отслеживать их динамику, мотивировать себя на уменьшение влияния негативных эмоций;

— анализировать и понимать точки зрения других людей, к примеру, один день можно посвятить тому, чтобы придумывать подтверждающие аргументы к точке зрения, противоположной собственной;

— следования правилу «win-win» (от англ. победа-победа): при любой коммуникации, взаимодействии оба собеседника должны в итоге быть в выигрышной позиции, получить что-то позитивное или полезное от взаимодействия;

— обсуждение сокровенных чувств – выстроить доверительные отношения, чтобы иметь возможность искренне делиться своими мыслями и эмоциями [23, с. 437] и т.д.

Также в рамках теоретических основ рекомендуется рассказать участникам о типах личностей и темпераментах.

Далее участникам предлагается разбиться на пары (выбрать себе собеседника, с которым они ранее не работали) и выполнить упражнение «я – эмоция». Цель данного задания заключается в том, чтобы лучше понять собственные эмоции и понять чувства окружающих. Первому участнику необходимо начать выполнение упражнения с рассказа о том, как он себя ощущает,

какие эмоции в нем преобладают и почему. То есть предлагается ответить на вопросы:

- Какие эмоции во мне есть?
- Какая эмоция самая сильная?
- Нравится ли мне ее доминирование?
- Что я могу сделать, чтобы сохранить (изменить) ее доминирование?

Далее участнику необходимо оценить себя с позиции эмоций со стороны других людей – супруга, родителей, детей, друзей и (или) бывшего работодателя. Необходимо ответить на вопросы:

- Каким меня видит этот человек?
- Какие эмоции я чаще всего ему показываю?
- Какие реже всего?
- Как изменились бы наши отношения, если бы я показывал другие эмоции?
- Хочу ли я, чтобы эти отношения изменились?

Участнику, слушающему рассказ, необходимо отмечать, как меняются чувства собеседника, какие эмоции ему более близки и привычны (личный эмоциональный характер – появляется жестикуляция, чувствуется, что человек «на своем месте» и пр.), а по завершении рассказа поделиться своими чувствами от услышанного и увиденного. По завершении 10 минут участники меняются и рассказ начинает второй собеседник.

После перерыва карьерный консультант объясняет правила дальнейшей работы. Группы делятся на тройки (или пары, если недостаточно участников). Первый участник будет рассказывать историю, второй поддерживать диалог в рамках EI, а третий – вести протокол (если участников недостаточно, второй участник ведет протокол самостоятельно).

Первому участнику предлагается рассказать о наиболее трудной, эмоционально тяжелой ситуации, которая до сих пор его тревожит и которую он не может отпустить. Второй участник должен с использованием приемов

эмоционального интеллекта, поддержать собеседника, отразить его чувства и т.д. Второй участник, находясь в диалоге с первым, должен принять позицию «нормализация услышанного», воздержаться от негативного оценочного суждения и пр.

Протокол необходим для фиксации методов эмпатии, активного слушания и т.д., которые применил второй участник при общении с первым. К примеру, в протокол может быть записано следующее: «кивнул, повторил конец фразы, подбодрил, задал открытый вопрос; не был замкнут, плечами подавался к собеседнику» и т.д. Если участники работают не в тройке, а в паре, второму участнику предлагается быть максимально сосредоточенным при общении с первым участником и лишней раз не отвлекаться на запись в протокол – это можно сделать «по горячим следам» после диалога, тем самым не смущать первого участника, когда тот делится своей самой тяжелой эмоциональной историей.

Время диалога первого и второго участника – 10 минут, потом 3-4 минуты отводится третьему (второму) участнику для зачитывания протокола и представления своих чувств и эмоций по итогам услышанного (проведенного) диалога. Подобный алгоритм повторяется с двумя оставшимися участниками. Время работы в тройках – 40 минут.

После работы в тройках безработным участникам предлагается вернуться в круг и перейти к обсуждению успехов друг друга. Цель данного задания – получить поддержку окружающих, повысить самооценку, а также потренироваться в навыке поддержки собеседника. Участникам, одному за другим, предлагается кратко рассказать историю какого-либо своего успеха, заострив особенное внимание на описании эмоционального состояния, сопровождающего его с этим успехом.

Успех – это очень обширное понятие, которое не всегда подразумевает что-то глобальное, в корне меняющее жизнь и т.д. В связи с этим, участники могут поделиться историями даже самых небольших успехов, самое главное, чтобы при вспоминании этой истории у них была очевидна эмоция радости. Другим участникам предлагается похвалить высказывающегося, поддержать в том, что

данное обстоятельство действительно можно назвать успехом, рассказать о схожих историях и эмоциях. После завершения данного упражнения, начинается шеринг по итогам дня.

День «Эмоциональный интеллект (продолжение)»

В каких программах присутствует тема: Равновесие 2.

Формат: групповая работа, только очное участие.

Продолжительность: 4 часа

Необходимый инструментарий: композиция в стиле «Хоомей», таблицы Шульте (6 разных экземпляров на каждую пару, всего у специалиста должно быть от 24 до 36 таблиц), списки 10 слов (2 списка на каждую пару, всего должно быть от 8 до 12 списков), при желании можно на каждого участника распечатать правила ведения переговоров;

Краткий план:

- старт работы группы (20 мин.);
- объяснение темы дня, прослушивание «Хоомей» (5 мин.);
- работа в парах с таблицами Шульте и 10 словами для запоминания (25 мин.);
- игра «капризный ребенок» (15 мин.);
- шеринг по итогам упражнения (15 мин.);
- теоретические основы конфликтов и методов управления ими (30 мин.);
- перерыв (20 мин.)
- игра «разговор с прежним работодателем» (40 мин.);
- шеринг по итогам игры (20 мин.);
- работа в парах, «бережная конфронтация и возврат ответственности» (25 мин.)
- завершение дня (25 мин.).

Описание: этот день программы начинается по привычному алгоритму – приветствие, обмен новостями, объяснение темы дня, прослушивание композиции, тренировка на память и внимательность.

Начать практическую часть занятия предлагается с игры «капризный ребенок»: участникам необходимо разбиться на пары и сесть лицом друг к другу. Один из участников занимает позицию ребенка, а второй участник – родителя. Задача ребенка – капризничать и просить у взрослого конфету, игрушку или что-то иное. Задача родителя – не позволить ребенку съесть сладкое, не купить ему игрушку и т.д. В течение 7-8 минут участники общаются каждый со своей позиции и стараются разрешить конфликт. По завершении отведенного времени они меняются, и игра продолжается, тему спора и возраст ребенка возможно поменять.

По истечении 15 минут участники рассаживаются в круг и делятся эмоциями от проведенной игры. Им необходимо ответить на вопросы:

- Что я чувствовал, находясь в конфликте.
- Какая позиция (ребенок или взрослый) давалась труднее всего и почему.
- Чего мне не хватило, чтобы разрешить конфликт / что стало решающим в решении конфликта.

После игры и обсуждения ее итогов карьерному специалисту предлагается похвалить участников за погружение в тему конфликтов и озвучить основы конфликтологии – понятие, виды и механизмы (предпосылки) возникновения. Особенное внимание предлагается уделить стратегиям предупреждения конфликтов и поведения в них. Участникам рекомендуется объяснить, что работа с конфликтами включает в себя ответы на 4 основных вопроса:

- Что делать?
- Где находятся истинные причины конфликта?
- Когда приступать к необходимым для разрешения конфликта действиям?
- Как себя правильно вести? [94, с. 179]

Безработные участники должны понять, что основной успех в разрешении конфликтов – это понять его истинную причину, чувства и эмоции собеседника и то, что он скрывает за ними или хочет в них вложить. Предлагается объяснить участникам, что в конфликте необходимо проявлять выдержку, внимательно выслушивать все стороны (дать «выплакаться»), не делать раньше времени выводов, а также не переоценивать собственные силы и имеющуюся информацию о предмете конфликта [94, с. 185-186]. В рамках данного блока 4 дня работы также рекомендуется рассказать то, что любой конфликт – это, прежде всего, возможность для дальнейших переговоров, которые необходимо провести по следующим правилам:

- сформулировать (желательно записать) конкретные цели переговоров;
- составить план (точные формулировки, очередность аргументов – от самого весомого доказательства к наименее важному, состав участников, материалы и т.д.);
- выбрать оптимальное время (удобное обеим сторонам и достаточное для разговора);
- найти подходящее место (чтобы соответствовало целям разговора, не было отвлекающих факторов);
- создать атмосферу взаимного доверия – проявлять эмпатию, быть хорошим слушателем, начинать предложения не с того, что вас разделяет, а с того, что у вас общее, проверять мимику, жесты, позы, уточнять, все ли правильно вы поняли;
- вести тему переговоров к поставленной цели, а также обозначить выгоду собеседника от вашей цели;
- давать собеседнику говорить больше, чем говорите вы;
- избегать критики, если конфликт «вертикальный» (с вышестоящим или нижестоящим лицом), никого из собеседников нельзя принижать, умалять статус;
- фиксировать информацию, полученную в ходе переговоров (если уместно);

— прекратить переговоры сразу после достижения цели [94].

Отмечается, что обсуждение может стать более активным и продуктивным, если использовать прием гипотетического обсуждения (предположим, что эта точка зрения правильная, в этом случае...) или условного принятия довода оппонента (предположим, что вы правы, в этом случае...) [73, с. 265].

При желании и необходимости, перечисленные правила ведения переговоров, можно распечатать для каждого из участников. После перерыва участникам объясняются правила ролевой игры «разговор с прежним работодателем». Участники делятся на пары, задача первого участника оставаться собой, а второго – принять позицию прежнего работодателя первого участника. Цель переговоров – обсудить причину увольнения первого участника (по желанию самого участника или по желанию работодателя) и разрешить имеющийся конфликт так, чтобы каждая из сторон не была эмоционально подавлена после этого.

Первый участник должен сам себе ответить на вопрос: «Что бы я мог изменить в той ситуации? Как я мог по-другому себя повести?». Второй участник должен следовать плану: обозначить свое недовольство первым (заранее уточнить у собеседника причины увольнения) или наоборот, обозначить его заслуги (если увольнение было по собственному желанию), и вести диалог в сторону увольнения по статье или попросить остаться на работе. Первый участник должен пользоваться правилами ведения переговоров, а второй вести диалог любым привычным способом. Если тема увольнения не может быть поднята каким-нибудь участником или не подходит ему, можно прежнего работодателя заменить на жену, мужа, близкого человека с которым есть конфликт. Предварительно обе стороны за 5 минут должны кратко рассказать суть конфликта и аргументы обеих сторон. Сама ролевая игра длится 15 минут, далее участники меняются.

Карьерный консультант или специалист центра занятости должен осознавать всю сложность данного упражнения, в связи с чем рекомендуется следить за эмоциональным фоном каждой из пар и, при необходимости, подходить к

уволенному или уволившемуся участнику и помогать ему выстраивать корректный диалог с руководством. После завершения ролевой игры, участники возвращаются в круг и делятся своими эмоциями от проведенных переговоров.

Далее предлагается перейти к завершающему упражнению этого дня. Консультанту необходимо кратко рассказать о методах бережной конфронтации и возврата ответственности. Задача участников после этого рассказа отработать в парах один или оба метода управления конфликтами. Участники разбиваются на пары. Первый участник занимает позицию коллеги, который не хочет делать какое-то задание из совместного проекта и заставляет первого участника взяться за этот блок работы. Второй участник методом возврата ответственности управляет конфликтом и пытается найти реальную причину того, почему первый участник не хочет реализовывать данную работу. Возможно, он не любит общаться, совершать «холодные» звонки, поэтому старается уйти от ответственности, в этом случае второй участник методом бережной конфронтации может мягко подвести его к этой идее и необходимости работы над этой стороной его профессиональной компетентности – прежде всего это нужно самому первому участнику. Завершается этот день общим шерингом.

Таким образом, блок 3 программы психологического сопровождения безработных направлен на развитие у них эмоционального интеллекта – одного из фундаментальных навыков, лежащих в основе коммуникабельности и разрешения конфликтов.

3.2.4. Блок 4 «Психологическое сопровождение безработных по формированию компетенций, необходимых для получения предложения о работе посредством групповой работы»

Завершающим этапом программы психологического сопровождения является блок по развитию навыков и компетенций, способствующих успешному

прохождению собеседованию, трудоустройству и повышения конкурентоспособности участников на рынке труда.

В ходе проведения эмпирического исследования безработные участники первой группы также отметили **тайм-менеджмент** в качестве навыка, необходимого им для профессионального самоопределения и трудоустройства. Одной из основополагающих компетенций современного специалиста является умение эффективно планировать время как собственное, так и командное, корпоративное [10, с. 7].

В 2016 году было проведено исследование, подтвердившее прямую взаимосвязь между показателями навыка тайм-менеджмент и профессионального самоопределения [131, с. 10-11].

Тайм-менеджмент принято рассматривать как систему четырех взаимосвязанных элементов:

- **эффективность** – элемент, отвечающий за ранжирование и обоснованность тех или иных поставленных задач, определении их роли в решении более глобальных целей. Иными словами – расстановка приоритетов.

Значительное количество безработных участников в ходе тестирования на определение инструментальных ценностей отметили «эффективность в делах», как самую важную ценность, что подтверждает их нужду и заинтересованность в развитии навыка «тайм-менеджмент».

С целью продуктивного начала развития обсуждаемого навыка, безработному придется столкнуться с задачей оптимального проранжирования целей и определения из них самых существенных. Наиболее известным способом диверсификации имеющихся задач является анализ каждой и отнесение к одной из категорий: «важная и срочная», «неважная и срочная», «важная и несрочная», «неважная и несрочная».

- **технология** – элемент внедрения системы управления временем и личной продуктивности в повседневную жизнь.

Предлагается в рамках реализации данного элемента тайм-менеджмента осуществлять фиксацию учета времени и его расхода посредством ведения таблиц, ежедневника, онлайн планировщика и т.д. На первых этапах внедрения учета необходимо следить за тратой времени каждые 15 минут, а когда возрастет внимательность к собственным минутам и часам – каждые 30 или 60 минут [9, с. 43].

Участникам из обеих групп безработных, решивших развить в себе данный навык, вероятно придется столкнуться со следующими трудностями: забывчивость при ведении планинга, необходимость уделять время для анализа своего дня и прокрастинация, объемы которой с момента ведения дневника будут точно известны.

- стратегия – часть тайм-менеджмента, отвечающая за целеполагание.
- философия – элемент-обоснование необходимости внедрения тайм-менеджмента, а также следования выбранной стратегии [10, с. 14,15].

Ключевой идеей двух последних элементов является то, что тайм-менеджмент должен быть внедрен на постоянной основе в повседневную жизнь безработного ради каких-то более глобальных целей – к примеру, борьбы с состоянием тревожности, прокрастинацией, для поиска работы, развития профессиональных навыков и пр. Сам по себе данный навык не должен являться самоцелью, он лишь вспомогательный инструмент в достижении других целей.

Эксперты американского сервиса по поиску работы посвятили отдельную статью, посвященную тайм-менеджменту соискателей. В ней они рассматривают данный навык через призму состояния безработных граждан. Специалистами CareerLink представлено, что тайм-менеджмент нетрудоустроенных состоит из следующих важных шагов: составление и достижение ежедневных, ежемесячных и годовых целей, определение промежутка времени для поиска подходящих вакансий, анализа потенциальных работодателей и составления уникальных (индивидуальных) ответов на распространенные вопросы на интервью, а также включение в распорядок дня перерывов. Отдельно специалистами обращается

внимание на то, что тайм-менеджмент предполагает ответственное отношение к каждому запланированному в планинге мероприятию, будто эти задачи являются работой [146].

Журналисты американского онлайн-ресурса для HR-специалистов проводили исследование, посвященное навыкам, которые хотели бы развить в себе работающие сотрудники. Многие из них отметили, что у них определенно есть желание и стремление улучшить свою профессиональную компетентность, но им для этого не хватает времени, ресурсов и четкого осознания того, что именно они хотели бы в себе развить [109]. Исходя из этого, возможно проследить их потребность в адекватном управлении собственным временем с целью достижения поставленных целей и развития необходимых навыков. Важность тайм-менеджмента в жизни безработных граждан также подкрепляется результатами эмпирического исследования – 17 участников представили фото ответы по данному навыку.

Таким образом, тайм-менеджмент является одним из основополагающих навыков для безработных граждан, так как способствует развитию иных существенных умений и компетенций, которые отметили для себя как важные участники обеих групп: исполнительность, ответственность, самоконтроль, рационализм, самодисциплина, аккуратность.

Безработные участники также уделили особенное внимание навыку **целеполагание**. Целеполагание – это процесс постановки, построения и достижения поставленной цели [19, с. 11]. Считается, что выстроенная система целей играет существенную роль при определении стратегий профессионального самоопределения и развития [88, с. 1, 3].

Известный американский бизнес-тренер Б. Трейси отмечает несколько существенных элементов эффективного целеполагания и достижения целей:

- определить и конкретизировать желаемое, представить цели наиболее ясным и конкретным образом. Отдельно отмечается, что цели «стать счастливым»,

«стать богатым», «больше путешествовать», на самом деле не являются таковыми, а относятся к категориям «фантазии», «надежды и мечты» [84, с. 13-14].

Представляется, что большинство людей не знают, чего хотят и испытывают трудности при определении желаний. Для разрешения данной проблемы необходимо провести дополнительную работу по самоанализу. Ключевой идеей понимания себя и установки целей является четкое осознание своего текущего статуса в жизни, выявления сильных и слабых сторон, имеющихся умений и навыков, любимых и нелюбимых вещей, явлений, поступков [129, с. 88, 122].

Г. Архангельский также предлагает начать процесс осознания себя с ведения мемуарника и записи главного события дня, недели, месяца и формулирования рядом с событием ценности. Такая методика осознания себя позволит перестроить мысль с повседневной модели и ценностно-ориентированной [10, с. 25].

- зафиксировать цель, то есть законспектировать желаемый результат. Составить упорядоченный список необходимых действий для достижения поставленной цели, данный список должен быть максимально исчерпывающим и включать в себя кажущиеся очевидными действия;

- перейти к реализации составленного списка действий. Особенным образом Б. Трейси акцентирует внимание на необходимости ежедневного выполнения действий в пользу поставленной цели [86, с. 17].

Способность правильным образом составить и зафиксировать цель является ключевым элементом целеполагания. Самым распространенным методом определения и фиксации цели является метод «SMART», получивший свое название по первым буквам пяти важных элементов при составлении цели:

S – specific или конкретность цели. К примеру, «стать менеджером по продажам» является конкретным вариантом, а «найти работу» - нет;

M – measurable или измеримость цели. В цели должны быть представлены точные показатели: конкретная сумма заработка, количество тренировок в неделю и т.д.;

A – attainable или достижимость цели. Несмотря на то, что предпочтительно ставить перед собой амбициозные цели, они должны быть очевидно достижимыми при адекватно возможных усилиях – купить яхту до конца года в условиях долгосрочного отсутствия работы, вероятно, можно расценить как недостижимую цель;

R – relevant или значимость, уместность цели. Любая цель должна быть проверена на ее релевантность посредством вопроса: «Приведет ли меня выполнение этой цели к общим задачам, глобальным жизненным стремлениям?». Поставленная цель «выучить английский язык», на самом деле может и не являться желанной и необходимой для трудоустройства и дальнейшей работы, а остается в списке только из-за давления со стороны социума и общественных стремлений;

T – time-bounded или цель, ограниченная во времени. Поставленная цель не имеет значения и не является таковой, если в ней не указаны сроки ее исполнения. Предпочтительно делить глобальные цели, рассчитанные на 5, 10 или больше лет вперед на более маленькие цели, достичь которых можно в ближайший месяц, полгода, год [140].

Формирование целеполагание позволит безработным улучшить свою продуктивность в действиях, а также станет основой для развития в себе других немаловажных навыков, в т.ч. тайм-менеджмента.

Следующим немаловажным элементом профессионального самоопределения безработных, находящихся в краткосрочном или долгосрочном периоде ненормативного кризиса занятости, являются **аналитические способности**. По итогам эмпирического исследования, 10 безработных участников отметили данную компетенцию в качестве самой необходимой при решении вопроса трудоустройства. Действительно, все большее количество работодателей приглашают на первичное интервью только тех кандидатов, которые успешно прошли тестирование, а точнее правильно решили в ограниченный период времени логические, вербальные, числовые задачи и (или) бизнес-кейсы.

Аналитические способности – это совокупность компетенций по теоретическому, сравнительному и ситуационному анализу и синтезу, выявлению причинно-следственных связей, а также определению перечня эффективных действий [18, с. 61-62].

Способность к анализу является основополагающим элементом аналитики. Безработным гражданам с целью профессионального самоопределения и успешного процесса трудоустройства, необходимо развить в себе умение внимательно знакомиться с данными, проводить их единичный и перекрестный анализ, давать оценку посредством в т.ч. абстрактного мышления. Синтез информации предполагает объединение родственной информации в общую структуру.

Специалисты бизнес-школы Гарварда предложили более модернизированный и конкретизированный список ключевых элементов аналитических навыков. К ним относятся: визуализация данных, определение взаимосвязи между данными, формирование и проверка гипотез, выполнение расчетов посредством статистических программ, а также представление полезных (действенных) выводов [110].

Вариативность методов развития навыков позволит безработным гражданам улучшить свои аналитические способности любым удобным образом, начиная от прорешивания задач в тестовых тренажерах, заканчивая симуляторами реальности (игры, VR). Помимо прочего, предлагается обратить особое внимание на несколько доступных для самостоятельной реализации методов развития аналитического мышления. Среди них: анализ противоположных точек зрения (критическое мышление), разгадывание кроссвордов, загадок, sudoku, настольных игр, прохождение онлайн-курсов по бизнес-аналитике данных [110].

Существует позиция, согласно которой к аналитическим способностям также относят креативность, потому что это умение требует сосредоточенности, серьезной мыслительной деятельности [128], умения моделировать ситуации и

воссоздавать мыслительные образы, в т.ч. несуществующих предметов, обстоятельств, явлений.

Возвращаясь к обсуждению ценности данного навыка, хотелось бы отметить, что согласно исследованию экспертов Международного экономического форума, аналитическое мышление и инновационность входят в топ-10 навыков 2025 г., то есть необходимы будут соискателям и работникам в ближайшем будущем [152].

Помимо прочего, аналитические способности являются не только компетенцией, необходимой для профессиональной самоидентификации и поиска работы, наоборот – наибольшую ценность она приобретает уже в процессе осуществления трудовых функций. Участники из первой группы подтвердили актуальность данного навыка на рынке занятости и то, что трудоустроенным лицам необходимо иметь и постоянно совершенствовать в себе аналитические способности с целью поддержания собственного уровня конкурентоспособности на рынке труда, а также продвижения по карьерной лестнице.

Командоориентированность, умение взаимодействовать с коллегами, то есть **работа в команде**, на протяжении нескольких десятилетий остается одной из важнейших компетенций, предъявляемой работодателями к потенциальным работникам. Научные деятели отмечают навыки и умения, которые определяют эффективность командной работы. К ним относятся:

- командное лидерство – наличие лица, способного координировать и синхронизировать во времени действия других участников команды, планировать действия и их последовательность, ставить задачи, проводить промежуточную и итоговую оценку, а также создавать позитивную атмосферу. При условии нескольких равноценных лидеров – их согласованное и эффективное взаимодействие;
- взаимный мониторинг – наличие общего ситуационного видения и понимания, выявление ошибок в действиях других участников команды с целью достижения наилучшего результата;

- поддерживающее (прикрывающее) поведение – способность предугадывать потребности и нужды членов команды, благодаря знанию их обязанностей и стадий совместной работы, а также возможность распределять нагрузку для сохранения баланса занятости;
- адаптивность – возможность корректировать стратегии общих и индивидуальных действий на основе новых полученных вводных (данных). Учитывая всеобщий переход от традиционного ведения совместной проектной работы к agile-подходу, элемент адаптивности в командной работе становится одним из ключевых;
- общность направления мыслей – единое представление о структуре команды, задачах, обязанностях и ролях ее участников, формата и сроков взаимодействия, итоговой цели и поэтапного плана достижения поставленных задач;
- коммуникация – внутрикомандное «живое» и дистанционное общение, эффективная взаимосвязь между участниками;
- ориентация на команду – способность быть «командным игроком», ставить интересы коллектива выше индивидуальных стремлений и желаний, акцент на достижении общих результатов;
- взаимное доверие – общая вера в идею, в опыт, знания и навыки участников команды, а также в то, что каждый будет добросовестно выполнять поставленные перед ним задачи и защищать общие интересы [101].

Участники эмпирического исследования высоко оценили необходимость компетенции работы в команде – 8 длительно безработных и 6 участников, не имеющих работы менее 1 года, сделали свои фотоснимки. Это доказывает, что в современную эпоху цифровизации, индивидуализации и росту уважения к личным границам, умение взаимодействовать, выполнять общие задачи и стремиться к одним и тем же результатам, остается актуальным и, в тоже время, проблемным с точки зрения развития данной компетенции.

Компетенция «работа в команде» в условиях массового перехода на дистанционный формат работы требует отдельного обсуждения. Два участника в ходе проведения эмпирической части исследования представили фотоответы, содержащие скриншот приложения с групповым видеозвонком. Вероятно, они испытывают чувство страха и неопределенности ввиду возможной необходимости проходить собеседования и в дальнейшем работать вне стандартного офисного помещения работодателя. На самом деле, как отмечают наблюдатели Forbes и Harvard Business Review, последствия мировой эпидемии перенесли командную работу на новый уровень – она стала более прозрачной, сфокусированной, производительность существенно выросла [151], и, вопреки всеобщему представлению, взаимодействие между командами увеличилось – то есть дистанционный режим работы увеличил объем коммуникации между командами [143]. Учитывая данную информацию, можно сделать вывод, что особенная методика в развитии навыка «работа в команде» со спецификой на онлайн-формат не требуется.

Несколько из навыков и компетенций, представленных в настоящей главе, основаны на эффективном взаимодействии между людьми, в связи с чем отдельного внимания заслуживает такой фундаментальный навык, как **коммуникабельность**. По итогам эмпирического исследования было выявлено, что большая часть всех участников испытывает трудности при общении, в связи с чем, для достижения поставленных целей, им требуется обратить внимание на развитие или улучшение в себе этого навыка.

Коммуникативные навыки – это навыки эффективного взаимодействия человека с другими индивидами. Выделяют следующие основные виды коммуникации:

- Вербальная и невербальная коммуникация.

Вербальная коммуникация заключается в словесном (речевом) взаимодействии лиц и анализа высказанных смысловых позиций, а невербальная – в осознанном или неосознанном использовании определенной мимики, жестов, поз

и т.д. Представляется, что невербальные средства коммуникации больше отражают эмоции, чувства и оценочное отношение собеседника [86 с. 115]. Понимание невербальных элементов коммуникации будет более эффективным, если безработные участники разовьют в себе навык эмоционального интеллекта.

- Непосредственная и опосредованная коммуникация.

Непосредственная коммуникация – это прямое общение между индивидами посредством вербальных и невербальных средств с установлением визуального контакта. Опосредованная коммуникация – это словесное или письменное взаимодействие индивидов посредством дистанционных средств общения [93, с. 114].

Учитывая всеобщий переход к онлайн формату работы, больше нельзя недооценивать опосредованные методы коммуникации, в связи с чем безработным гражданам стоит также обратить внимание на развитие e-mail этики, делового виртуального общения и пр.

Навык коммуникации состоит из таких элементов, как: формирование информации, ее передача, прием и расшифровка. Таким образом, безработным гражданам, желающим развить в себе способности к эффективному общению, предстоит научиться корректным образом анализировать и компоновать информацию в зависимости от личностных качеств ожидаемого слушателя (слушателей), потренироваться в разных способах донесения информации до адресата и сравнить их действенность, анализировать полученную информацию, как посредством смысла слов, так и при помощи сопутствующих невербальных элементов.

Отличные коммуникативные навыки являются ключом к прохождению собеседования и трудоустройству – в условиях настоящего рынка труда представляется трудным или невозможным получить приглашение на работу без оптимального навыка общения.

Данный навык отметили для себя в качестве желаемого 10 участников из обеих групп. Вероятно, если бы была представлена возможность выбрать не один

навыки или не одну компетенцию, а несколько, количество желающих улучшить навык коммуникации было бы значительно больше. Но, так как можно было выбрать только один навык, большинство остановилось на тайм-менеджменте и эмоциональном интеллекте. Несмотря на результаты фото анкеты, результаты теста В.Ф. Ряховского говорят о необходимости обратить особое внимание на коммуникабельность участников.

Помимо прочего, отмечается, что профессиональному самоопределению способствует развитие таких навыков, как: обучаемость, инициативность, комплексность при решении проблем, лидерство и социальное влияние [95].

Д. Уйсал, проводя исследование на тему роли личностных качеств безработных и их корреляции в успешном трудоустройстве и последующем сохранении работы отметила, что персональные качества являются основными определяющими факторами при поиске работы. В научном труде упоминаются качества большой пятерки, выделенные У. Норманом в 1963 году – экстраверсия, доброжелательность, сознательность, невротизм и открытость к новому опыту. Отмечается, что трудоустройство безработного происходило быстрее при высоком уровне сознательности и низком уровне тревожности, в то время как экстраверсия и доброжелательность особого значения не играли [149, с. 988].

Подводя итог необходимо отметить, что безработные граждане, участвовавшие в эмпирической части исследования, знакомы с последними тенденциями рынка труда, в связи с чем правильно определяют умения, необходимые им для выхода из ненормативного кризиса занятости.

Таким образом, профессиональная самоориентация, процесс трудоустройства и дальнейшая работа требуют от безработных развития ряда профессиональных навыков и компетенций, начиная от базового умения общаться, заканчивая комплексными способностями к пониманию чувств других, аналитике, тайм-менеджменту и целеполаганию.

День «Получение предложения о работе»

В каких программах присутствует тема: Равновесие 1, Равновесие 2.

Формат: групповая работа, только очное участие.

Продолжительность: 4 часа

Необходимый инструментарий: композиция в стиле «Хоомей», чистые листы, ручки, также необходимо распечатать план постановки целей и план достижения цели на каждого из участников, по желанию можно распечатать план самопрезентации;

Краткий план:

- старт работы группы (20 мин.);
- объяснение темы дня, прослушивание «Хоомей» (5 мин.);
- теоретические основы целеполагания и тайм-менеджмента (15 мин.);
- самостоятельная работа (15 мин.);
- шеринг, цели, время и способы их достижения (35 мин);
- перерыв (20 мин.);
- теоретические основы самопрезентации и мотивации (10 мин.);
- самостоятельная работа (15 мин.);
- шеринг, самопрезентация (45 мин.);
- теоретические основы работы с возражениями, провокацией (10 мин.);
- игра «собеседование с потенциальным работодателем (20 мин.);
- завершение дня (30 мин.).

Описание: работа группы начинается по привычному сценарию. В последний день реализации программы не включены таблицы Шульте и 10 слов для запоминания из-за насыщенного плана дня.

Теоретические основы целеполагания и тайм-менеджмента включают в себя рассказ о методике построения целей по SMART и способах эффективного управления временем. Карьерный консультант раздает участникам план

эффективного построения целей (Приложение 9), достижения цели (Приложение 10) и комментирует включенные в них элементы.

Далее участникам предлагается в течение 15 минут расписать цель, которую они хотели бы достичь и расписать шаги и время ее достижения. По итогам данной работы проводится общий круговой шеринг, где участники представляют свои цели и время их достижения, а также делятся своими чувствами и эмоциями от услышанного.

После карьерному консультанту необходимо перейти к объяснению основ эффективной самопрезентации и объяснения мотивации. Самопрезентация включает в себя следующие элементы:

- приветствие;
- представление, личная информация о себе;
- имеющееся образование и опыт работы;
- профессиональные достижения и успехи;
- сформированные компетенции;
- профессиональные цели;
- личностная характеристика, хобби и увлечения;
- завершение.

Участникам необходимо понять, что немаловажную роль в самопрезентации играет внешний вид, и иные визуальные компоненты: движение тела, контакт глаз, мимика, дружелюбный настрой и т.д. Не лишним будет упомянуть про необходимость ухоженно выглядеть – это касается как прически, лица, так и одежды, обуви. Рукопожатие должно быть уверенным, но не излишне крепким, долгим или быстрым. Отмечается, что улыбка – это профессиональный элемент в бизнес-практике [3, с. 23], поэтому не стоит ею пренебрегать.

Карьерному консультанту или специалисту центра занятости рекомендуется на своем примере показать самопрезентацию, включая ее визуальные элементы. Далее участникам предлагается в течение 10 минут составить 3-минутную самопрезентацию, включив в нее все обозначенные ранее пункты. Рассказ

небольшой информации о себе проходит в кругу, для упрощения визуального контакта, самопрезентацию можно рассказывать одному выбранному участнику. После завершения рассказа, участники делятся своими чувствами от услышанного – возможно, во время презентации говорящий недооценил свои способности и навыки, в связи с чем ему предлагается уделить на этот пункт больше внимания.

После самопрезентаций участников ответственному специалисту предлагается рассказать о том, как работать с возражениями и провокациями. Особое внимание необходимо уделить ответам на возможные вопросы от работодателя: «Почему вы так долго находитесь без работы? По какой причине вы уволились?». Основные моменты, которые должны понять для себя участники – в любой ситуации быть в позиции выше конфликта, оправданий и ответного негатива. Необходимо соблюдать спокойствие, «чистую голову», выдерживать паузы, не переходить на личности и взаимные оскорбления.

Далее участники разбиваются на пары и начинают игру «разговор с потенциальным работодателем». Задача соискателя – кратко рассказать о себе, мотивации трудоустройства в данную компанию, профессиональном опыте и т.д. Задача условного HR-специалиста или работодателя – задавать каверзные, провокационные вопросы, выводить на эмоции. Первый участник должен отработать навык сохранения спокойствия и гармоничного душевного состояния даже в подобных условиях. После 10 минут участники меняются ролями. День завершается общим шерингом. Для участников первой группы данный день является завершающим, поэтому специалисту рекомендуется начать шеринг с похвалы и подведения итогов. При желании, участники могут заполнить анкету обратной связи (Приложение 11). Участникам говорятся напутственные слова и озвучивается просьба быть на связи и сообщать об успехах в трудоустройстве.

День «Получение предложения о работе (продолжение)».

В каких программах присутствует тема: Равновесие 2.

Формат: групповая работа, только очное участие.

Продолжительность: 4 часа

Необходимый инструментарий: композиция в стиле «Хоомей», таблицы Шульте (6 разных экземпляров на каждую пару, всего у специалиста должно быть от 24 до 36 таблиц), списки 10 слов (2 списка на каждую пару, всего должно быть от 8 до 12 списков), телефон с доступом в интернет (при наличии), чистые листы, ручки;

Краткий план:

- старт работы группы (20 мин.);
- объяснение темы дня, прослушивание «Хоомей» (5 мин.);
- работа в парах с таблицами Шульте и 10 словами для запоминания (25 мин.);
- теоретические основы способов поиска работы (20 мин.);
- теоретические основы поиска релевантной информации о работодателе (15 мин.);
- самостоятельная работа, «почему именно эта компания?» (10 мин.);
- групповое обсуждение (20 мин.);
- перерыв (20 мин.);
- теоретические основы составления резюме (20 мин.);
- самостоятельная работа, составление резюме (15 мин.);
- групповое обсуждение (40 мин.);
- завершение дня (30 мин.).

Описание: завершающий день расширенной версии программы начинается по стандартному плану – приветствие, обсуждение темы дня, прослушивание композиций, проработка внимания и памяти. Далее специалисту предлагается перейти к объяснению способов поиска работы, начиная от социальных сетей и специализированных информационных ресурсов с базами вакансий, заканчивая кадровыми агентствами. Важно обратить внимание на необходимость быть

проактивным в вопросе поиска подходящей вакансии, оперативно откликаться на понравившиеся предложения.

После рекомендуется рассказать участникам, что излюбленные вопросы работодателей на собеседовании: «почему именно мы?», «что вы о нас знаете?», в связи с чем, при подготовке к первичному общению со специалистами по подбору персонала, необходимо провести предварительное расследование о потенциальном работодателе. Поиск информации начинается с сайта самой компании, просмотра одного-двух роликов, знакомства с миссией компании, ее историей, основными лицами. Также предлагается ознакомиться с более конкретной информацией, в т.ч. финансовой – в открытых интернет-ресурсах выкладывают данные о выручке, прибыли компании за последние несколько лет, среднесписочную численность сотрудников, имеются ли административные взыскания и прочие санкции. Рекомендуется также проверить информацию на сайтах, публикующих отзывы о работодателе от имеющих и бывших сотрудников.

Узнав теоретические основы, участникам предлагается найти в интернете какую-нибудь компанию и составить про нее рассказ по следующим пунктам:

- наименование, сколько существует;
- является ли компания российской или ее головной офис находится за границей;
- миссии компании (если представлены на сайте, если их нет, можно сделать собственное предположение – указать то, что больше всего откликается при изучении информации о компании);
- дать общее описание деятельности, какое основное направление бизнеса;
- ответить на вопрос: «Почему именно эта компания?» (можно указать о богатой истории компании, финансовой стабильности, хороших отзывах от сотрудников, не только коммерческие, но и социально-ориентированные ценности и т.д.);
- подвести итог.

Составив рассказ, участники делятся информацией о компании в рамках группового круга. Для упрощения работы участников, можно заранее им перечислить список компаний-гигантов бизнеса, про которых они могут составить рассказ (Лукойл, Газпром, РЖД, Coca cola, Mars и пр.)

Финальный блок работы данного дня начинается с рассказа карьерного консультанта или специалиста центра занятости о том, как правильно составлять резюме – перечислить элементы структуры, стиль подачи информации, подходящие фотографии и пр. Рекомендуются сообщить участникам, что при перечислении должностных обязанностей в местах предыдущей работы на первые три позиции необходимо ставить самые существенные должностные обязанности, релевантные тому запросу, которые ищет участник от нового места работы. Если участником рассматривается несколько сфер (направлений) работы, необходимо составить несколько резюме и перечислить в них те прежние профессиональные функции, которые максимально близки к содержанию вакансии. Далее участникам раздаются чистые листы и ручки и озвучивается задание по составлению шаблона собственного резюме. Основные моменты, которые должен предусмотреть участник в документе:

- один или два места работы с выделенными в соответствии с релевантностью три-пять должностных обязанностей;
- информация о себе, о хобби, увлечениях;
- два-три предложения с мотивацией работать по представляемому направлению, которые можно было бы включить в сопроводительное письмо к резюме.

Участникам дается 15 минут на составление резюме и 40 минут для обсуждения резюме в группе – в течении обсуждения приветствуется делиться идеями по обновлению резюме и представлению обязанностей в наиболее маркетинговом стиле.

Завершается день программы с похвалы участников и подведения итогов работы программы. Проходит завершающий шеринг, где участники делятся

своими эмоциями от пройденной программы и рассказом о том, что было полезно или не полезно, что удалось развить, а что нет, соответствовала ли программа обучения первичным ожиданиям. Участникам предлагается заполнить анкету обратной связи (Приложение 11). Карьерный консультант или специалист центра занятости может озвучить участникам просьбу вернуться с информацией о трудоустройстве.

Выводы по главе 3

Разработанная программа психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости базируется на анализе опыта реализации государственных программ содействия развитию безработных граждан, работы центров занятости, непосредственно практики психологической помощи безработным, а также на результатах эмпирического исследования и непосредственно формирующего эксперимента.

Представленная программа психологического сопровождения развития навыков и компетенций безработных лиц, находящихся в ненормативном кризисе занятости, имеет определенные характеристики, отличающие ее от других подобных программ: 1) позволяет оказывать оперативную психологическую помощь потенциальному субъекту труда; 2) в первую очередь ориентирована на работу с текущим психологическим состоянием человека, направлена на его стабилизацию и последующую оптимизацию; 3) она краткосрочная и интенсивная; 4) в ней учитывается важный фактор, определяющий психоэмоциональное состояние безработного как потенциального субъекта труда – продолжительность кризисного периода; 5) имеет различия в содержании в зависимости от длительности нахождения безработного в ситуации ненормативного кризиса занятости: до 1 года или от 1 года до 3 лет. Поэтому ее можно охарактеризовать как двухуровневую: первый уровень – программа «Равновесие 1» для краткосрочно безработных (продолжительность составляет четыре дня) и второй уровень –

программа «Равновесие 2» для длительно безработных (продолжительность семь дней); 6) имеет выраженный субъектно-деятельностный характер, так как включает безработного в процесс выявления собственных актуальных потребностей и профессионально важных представлений безработного о потенциальных местах трудоустройства, профессиональной деятельности и о востребованных на рынке труда навыках и компетенциях; 7) базируется на применении индивидуальных и групповых форм психологического сопровождения и формирования универсальных компетенций потенциальных субъектов труда.

Программа психологического сопровождения формирования компетенций безработных позволила сфокусировать внимание психолога на том, что у безработных лиц, находящихся в поиске работы до 1 года и от 1 года до 3 лет, наблюдаются существенные различия в профессионально важных личных качествах и наборе и уровне развития профессиональных компетенций. Именно этим обоснована необходимость различных программ психологического сопровождения, которые мы рассматриваем как уровни психологической работы с безработными в качестве потенциальных субъектов профессиональной деятельности, так как в процессе психологической работы формируются объективно значимые для трудоустройства безработного универсальные компетенции.

На основании данных исследования, можно сказать, что безработные граждане, находящиеся в периоде кризиса занятости до 1 года, отличаются незначительно повышенным уровнем тревожности, их универсальные профессиональные компетенции с точки зрения их набора и уровня развития в основном соответствуют требованиям рынка труда. Этим объясняется тот факт, что для краткосрочно нетрудоустроенных была разработана четырехдневная программа психологического сопровождения. Ее основной задачей является минимальная проработка эмоционального состояния безработного, в особенности состояния тревожности, а после его стабилизации и улучшения – психологическая работа по формированию универсальных компетенций – развитие эмоционального

интеллекта, управление конфликтными ситуациями и актуализация знаний по профессионально значимым навыкам: тайм-менеджмент, целеполагание, самопрезентации, подготовка к прохождению собеседования для трудоустройства.

Интенсивность программы психологического сопровождения безработных в условиях ненормативного кризиса занятости оправдана психологическим статусом участников. Каждый день программы включает в себя психологическую работу для развития и контроля динамики уровня внимательности и памяти. Групповой формат работы участников направлен на развитие и отработку навыков коммуникации и работы в команде.

В соответствии с данными исследования, безработные граждане, находящиеся в периоде кризиса занятости от 1 года до 3 лет, отличаются высоким уровнем тревожности, их профессиональные компетенции недостаточны и не актуальны для требований современного рынка труда. Поэтому для длительно нетрудоустроенных лиц была разработана расширенная семидневная программа психологического сопровождения формирования универсальных компетенций потенциальных субъектов труда. Содержание программы включает в себя все составляющие четырехдневной программы психологической работы, но имеет три дополнительных темы. В ней сделан больший акцент на развитие эмоционального интеллекта и проработки состояния тревожности, что позволяет стабилизировать эмоциональное состояние безработного и восполнить ресурсы для дальнейшей работы по выработке стратегий поиска работы и самопрезентации профессионально значимых качеств и компетенций. Профессионально-ориентированный блок программы, помимо развития навыков целеполагания, тайм-менеджмента и пр. включает также работу психолога по обучению способам поиска работы и информации о потенциальном работодателе, составлении резюме, в плане формирования компетенций самопрезентации субъекта труда и навыкам активного слушания – работу с возражениями.

Отмечена эффективность групповой работы, которая позволяет улучшить эмоциональный климат взаимодействия участников – безработных, находящихся в

ситуации ненормативного кризиса занятости от 1 года до 3 лет, проработать отрицательные эмоциональные состояния, в особенности тревожность, развить коммуникабельность, проявить лидерские качества, эмпатию и конгруэнтность как компоненты эмоционального интеллекта за счет технологий интерактивной работы в парах и микро-группах.

Следует подчеркнуть, что безработные участники программы психологического сопровождения формирования компетенций, вне зависимости от продолжительности нахождения в кризисе занятости, подтвердили свою заинтересованность в совместной работе и указали на необходимость в развитии востребованных рынком труда универсальных навыков и компетенций.

Отмечена большая значимость развитого эмоционального интеллекта, компетенций, связанных с умением управлять своим временем, правильно ставить цели и строить пути по их достижению, важны компетенции, обеспечивающие эффективную работу в команде по решению трудовых задач, коммуникабельность, пр. Данные компетенции объективно являются важными факторами для адекватного профессионального самоопределения (пересамоопределения) и последующего трудоустройства временно безработных.

Итак, представленные факты подтверждают имеющийся в программе психологического сопровождения формирования компетенций безработных, находящихся в ненормативном кризисе занятости, ресурс дальнейшего развития. Имеется возможность трансформировать содержание программы под актуальные запросы работодателей, рынка труда и профессионально ориентированные потребности потенциальных субъектов труда с целью их дальнейшего трудоустройства, успешной профессиональной адаптации и профессионального развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Психологическое сопровождение развития навыков и компетенций у безработных в период ненормативного кризиса занятости, учитывая мировые и локальные кризисы, в особенности длящуюся пандемию, будет оставаться актуальной темой для научных исследований в области психологии труда, когнитивных наук и научных дискуссий в контексте содержания и эффективности программ психологической помощи потенциальным субъектам труда.

По результатам проведенного теоретического анализа и экспериментального исследования безработных граждан в контексте формирования профессионально значимых компетенций потенциальных субъектов труда, можно сделать следующий общий вывод о том, что гипотезы подтвердились, цель исследования достигнута, задачи решены в полном объеме.

Разработаны теоретико-методологические основы психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости с целью повышения продуктивности поиска работы и дальнейшей профессиональной адаптации субъекта труда на новом рабочем месте.

На основе анализа существенного объема научных данных представлена феноменология ненормативного кризиса занятости, выделены его важные с точки зрения психологии труда характеристики и закономерности, которые следует учитывать при разработке программ психологического сопровождения временно нетрудоустроенных лиц. Научные отечественные и зарубежные исследователи особенно отмечают важность развития следующих личных и профессиональных умений и навыков, которые в современных исследованиях в сочетании с профессионально значимыми качествами определяются как универсальные компетенции трудящегося – это эмоциональный интеллект, способность работать в команде, адекватная самооценка, коммуникабельность, самопрезентация.

На основе методологии психологического исследования и результатов теоретического анализа проведено эмпирическое исследование безработных как

потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости с учетом его длительности. Показано, что основополагающим качеством является психологическое состояние безработных как потенциальных субъектов труда: временно безработный человек характеризуется тревожностью, уровень которой повышается в зависимости от увеличения длительности периода ненормативного кризиса занятости.

Психодиагностический инструментарий исследования включал профессионально зарекомендовавшие себя в исследованиях по психологии труда методики. Вместе с тем, в качестве дополнительного инструмента психологического исследования личности безработного была создана и апробирована авторская анкета, которая позволяет выявить актуальные потребности и субъективно воспринимаемые как профессионально значимые навыки и компетенции. Специфика ее, в частности, заключается в том, что она включает отчет испытуемых в форме фотоматериалов, что позволяет осуществлять проработку мало осознаваемых компонентов психики субъекта труда с целью дальнейшей работы по развитию значимых для трудоустройства качеств и компетенций потенциального субъекта профессиональной деятельности.

На основании данных эмпирического исследования составлен социально-психологический портрет личности безработного, в котором выделены профессионально важные характеристики и актуальные универсальные компетенции потенциального субъекта труда, выступающие в качестве основных блоков, раскрывающих содержание профессиональной деятельности психолога по психологическому сопровождению.

С учетом специфики субъективного переживания безработными ненормативного кризиса занятости выявлено, что эмоциональное состояние безработных граждан имеет отличия по сравнению с состоянием трудоустроенных лиц. Показано, что безработные могут иметь высокий уровень тревожности, который способен перейти в депрессивное расстройство, в том числе в суицидальные наклонности и саморазрушающее поведение, что становится существенным препятствием для успешности реализации программ

профессионально ориентированного обучения и формирования требуемых современному трудящемуся универсальных компетенций.

Установлено, что временно нетрудоустроенные лица как потенциальные субъекты труда отличаются неустойчивой самооценкой, повышенной конфликтностью, а также снижением уровня коммуникабельности и минимизацией или прекращением социальных контактов, в том числе с референтными лицами или группами. Вместе с тем, наряду с выявленными негативными проявлениями ненормативного кризиса занятости, отмечается, что некоторые безработные относятся к потере работы относительно спокойно, считая данное состояние временным и вполне естественным. Таким образом, нетрудоустроенные граждане имеют разную степень кризисности, разное отношение к данному кризису и т.д. Эти данные говорят о необходимости организовывать психологическое сопровождение безработных, основываясь на данных первичного психодиагностического обследования и определения специфики переживания конкретным временно нетрудоустроенным человеком ненормативного кризиса занятости.

В рамках разработки программы психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости проведен формирующий эксперимент с целью развития универсальных компетенций потенциальных субъектов труда для их последующего трудоустройства.

Определены предикторы последующего трудоустройства безработных в период ненормативного кризиса занятости. Психологическими предикторами последующего трудоустройства безработных в период ненормативного кризиса занятости являются: оптимальное психологическое состояние и достаточный уровень развития универсальных компетенций потенциальных субъектов труда.

Универсальные компетенции, требующиеся в настоящее время на рынке труда, – это способность к самопрезентации своих профессионально значимых качеств и компетенций, способность работать в команде по решению профессиональных задач, коммуникативная компетентность, развитый эмоциональный интеллект. Успешность их развития подтверждена в условиях

формирующего эксперимента.

Опыт экспериментальной работы послужил основой для создания программы тренинга формирования универсальных компетенций безработных как потенциальных субъектов труда в качестве составляющей общей программы психологического сопровождения безработных. Включение тренинга в программу психологического сопровождения временно нетрудоспособных лиц в сочетании с профессионально ориентированным обучением повышает успешность их трудоустройства и последующей профессиональной адаптации, что подтверждено данными центра трудоустройства безработных граждан Муниципального Образования Одоевского района Тульской области, экспертами и самими участниками программы.

Мишенями работы с потенциальными субъектами труда в рамках программы психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости выступают универсальные компетенции, являющиеся предикторами успешного трудоустройства безработных.

Формы психологической работы по формированию компетенций с потенциальными субъектами труда различны. К ним относятся: индивидуальные консультации по проблемам развития профессионально важных качеств и коррекции эмоционального состояния безработных; групповые формы работы психолога – это тренинги, деловые игры, решение кейсов, рефлексия личного профессионального опыта и др. Установлено, что с точки зрения организации профессионального взаимодействия психолога и безработных, работа по психологическому сопровождению может осуществляться как в дистанционном, так и в очном режиме, синхронным и асинхронным способами.

Доказано, что с целью повышения результативности трудоустройства лиц, находящихся в ненормативном кризисе занятости, эффективно сочетание традиционных методов психологического сопровождения безработных граждан (интервью, профессионально ориентированное консультирование, групповая работа по решению профессионально ориентированных кейсов, обсуждение

случаев из практики работы с безработными) с современными способами психологического взаимодействия – фототерапия, музыкальная терапия, психодраматическая терапия.

Разработанная программа психологического сопровождения отличается от уже имеющихся рядом особенностей. К ним следует отнести: краткосрочность и интенсивность; двухуровневость (четыре и семь дней) в зависимости от продолжительности кризисного периода, в котором находится безработный как потенциальный субъект труда («Равновесие 1», «Равновесие 2»); центрированность на решении первоочередной задачи – стабилизации и последующей оптимизации психоэмоционального состояния безработного; субъектно-деятельностный характер деятельности психологического сопровождения; сочетание индивидуальных и групповых форм психологической работы при формировании универсальных компетенций потенциальных субъектов труда.

Представленная в диссертационном исследовании программа психологического сопровождения формирования компетенций безработных как потенциальных субъектов труда в период ненормативного кризиса занятости эффективна и содействует успешному трудоустройству, так как учитывает потребности, личностно детерминированные и профессионально-ориентированные запросы безработных с точки зрения поиска возможных мест профессиональной деятельности, а также требования потенциальных работодателей. Эффективность ее подтверждена фактами последующего трудоустройства безработных, мнением экспертов и участников программы психологического сопровождения формирования компетенций безработных в период ненормативного кризиса занятости.

Перспективами дальнейших научных исследований заявленной проблемы являются следующие направления:

- разработка концепции психологического сопровождения временно нетрудоустроенных лиц в период ненормативного кризиса занятости;
- создание банка психодиагностических методик по выявлению уровня развития профессионально важных для потенциального субъекта труда,

находящегося в ситуации ненормативного кризиса занятости, универсальных компетенций;

— разработка новых и адаптация имеющихся техник по снижению уровня тревожности и стресса у безработных граждан с целью развития в них психологических основ восприятия себя как потенциального субъекта труда;

— разработка профессионально ориентированных тренингов с целью развития компетенций самопрезентации профессионально важных характеристик потенциального субъекта труда – коммуникативных навыков, рефлексии собственной деятельности, мышления и лидерского потенциала безработных;

— разработка технологии саморазвития универсальных компетенций безработных как потенциальных субъектов труда.

Представляется, что указанные направления являются актуальными задачами в области психологии труда, учитывающие современные реалии рыночной экономики, способствующие качественному и эффективному психологическому сопровождению безработных в период ненормативного кризиса занятости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова, К.А. Принцип субъекта в отечественной психологии [Электронный ресурс] / К.А. Абульханова. – Психология. Журнал ВШЭ №4, 2005 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsip-subekta-v-otechestvennoy-psihologii/viewer>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Акимова, М.К. Самосознание и психологическое коррекционное воздействие [Электронный ресурс] / М.К. Акимова. – Психологические проблемы смысла жизни и акме – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/samosoznani-e-i-psihologicheskoe-korreksionnoe-vozdeystvie>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Альтшуллер, А. Суперменеджер: имидж и самопрезентация / А. Альтшуллер. – Изд-во Феникс, 2003 г. – 160 с.
4. Ананьев, Б.Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б.Г. Ананьев. – М.: Директ-Медиа, 2008. – 134 с.
5. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
6. Анцыферова, Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л.И. Анцыферова. – М.: Институт психологии РАН, Москва, 2006. – 740 с.
7. Артемова, С.Ф. К вопросу об исследовании направленности личности сотрудников МЧС России [Электронный ресурс] / С.Ф. Артемова. – International scientific review, №6 (37), 2017 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-issledovanii-napravlenosti-lichnosti-sotrudnikov-mchs-rossii>, свободный. – Загл. с экрана.
8. Арутюнян, Э. А. Микросреда и трансформация общественных ценностей в ценностную ориентацию личности / Э.А. Арутюнян. – Ереван, 1979. – 218 с.
9. Архангельский, Г. Время. Большая книга тайм-менеджмента / Г. Архангельский. – М.: Изд-во «АСТ», 2019. – 416 с.
10. Архангельский, Г. Тайм -менеджмент. Полный курс: учебное пособие [Электронный ресурс] / Г. Архангельский, М. Лукашенко, С. Бехретев, Т. Телегина.

– Альпина Паблишер, 2012 – Режим доступа: https://books.google.ru/books?hl=ru&lr=&id=c8kaYUmGdNgC&oi=fnd&pg=PA7&dq=%D1%82%D0%B0%D0%B9%D0%BC-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82&ots=8jQmKdfmMp&sig=Zsn_VoAL7pEZ4RWicSjAPSNr9iQ&redir_esc=y#v=onepage&q=%D1%82%D0%B0%D0%B9%D0%BC-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82&f=false, свободный. – Загл. с экрана.

11. Барабанщиков, В.А. Принцип системности в современной психологии [Электронный ресурс] / В.А. Барабанщиков. – Психология. Журнал Высшей школы экономики, т. 1, № 3, 2004 – Режим доступа: <https://psy-journal.hse.ru/data/2011/04/28/1210639569/3-17.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

12. Бендюков М.А. Стадиальная модель ненормативного профессионально-обусловленного кризиса занятости [Электронный ресурс] / М.А. Бендюков. – Известия РГПУ им. А.И. Герцена, №47, 2007 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/stadialnaya-model-nenormativnogo-professionalno-obuslovlennogo-krizisa-zanyatosti>, свободный. – Загл. с экрана.

13. Бендюков, М. А. Личностные особенности безработных индивидов [Электронный ресурс] / М.А. Бендюков. – Вестник Томского государственного университета, №316, 2008 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-osobennosti-bezrabortnyh-individov>, свободный. – Загл. с экрана.

14. Бендюков, М. А. Психология профессионального кризиса у безработных / М.А. Бендюков. – диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук, СПб., 2009.

15. Бендюков, М. А. Интеграция подходов к профориентации безработных граждан: новые возможности для Службы занятости / М.А. Бендюков. – Человеческие ресурсы, 1998, № 2. – с. 21-26.

16. Бильданова, В.Р. Психология стресса и методы его профилактики: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / В.Р. Бильданова, Г.К. Бисерова, Г.Р. Шагивалеева. – Елабуга, издательство ЕИ КФУ, 2015 – Режим

доступа: https://kpfu.ru/staff_files/F928476394/Psihologiya_stressa_i_metody_ego_pro_filaktiki.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

17. Брушлинский, А.В. Психология субъекта / А.В. Брушлинский. – Спб.: Алетейя, 2003. – 272 с.

18. Брянская, Н.В. Развитие аналитических способностей как средство формирования метапрофессиональных компетенций [Электронный ресурс] / Н.В. Брянская. – Актуальные вопросы современной педагогической науки, материалы III международной заочной научно-практической конференции, 2010 – Режим доступа: https://nii21.ucoz.ru/aktual_III.pdf#page=60, свободный. – Загл. с экрана.

19. Воробьева, И.Н. Эффективность развития способности к целеполаганию у менеджеров [Электронный ресурс] / И.Н. Воробьева. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук, Москва, 2009. – Режим доступа: <https://static.freereferats.ru/avtoreferats/01004568354.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

20. Глуханюк, Н.С. Психологические основы развития педагога как субъекта профессионализации / автореф. дис. д-ра психол. наук / Н.С. Глуханюк; Урал. гос. проф. пед. ун-т. – СПб., 2001. – 40 с.

21. Голенкова, З.Г. Безработные: их положение и саморефлексии [Электронный ресурс] / З.Г. Голенкова, Е.Д. Игитханян. – Россия реформирующаяся, №1, 2001 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/bezrabotnye-ih-polozhenie-i-samorefleksii>, свободный. – Загл. с экрана.

22. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман. – МИФ Саморазвитие, 1998. – 570 с.

23. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман. – МИФ Саморазвитие, 1995. – 560 с.

24. Гусельцева, М.С. Принцип развития в современной психологии: вызовы и полипарадигмальности и трансдисциплинарности [Электронный ресурс] / М.С. Гусельцева. – Принцип развития в современной психологии, Москва: Институт психологии РАН, 2016 – Режим доступа: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/27yrhx6noz/direct/191055788.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

25. Дановский, С.Л. Социологическая и психологическая характеристика безработных [Электронный ресурс] / С.Л. Дановский. – Социс, №5, 1994 – Режим доступа: https://ecsocman.hse.ru/data/648/600/1216/012_o_bezraotnyh.pdf, свободный. – Загл. с экрана.
26. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2000. – 320 с.
27. Желудкова, Г.Ю. Социальные типы и положение безработных / Г.Ю. Желудкова. – Диссертация на соискание ученой степени кандидата соц.наук. СПб, 1997. – 190с.
28. Живица, О. Лидерство / О. Живица. – Издательский дом Университет Синергия, 2019. – 192 с.
29. Журавлев, А.Л. Отечественная социальная психология труда: некоторые тенденции развития / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко. – Психологический журнал, 2010, Т. 31, № 6. – С. 18-19.
30. Занковский, А. Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648 с.
31. Зеер, Э. Ф., Сыманюк, Э. Э. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования / Э.Ф. Зеер, Э.С. Сыманюк. – Образование и наука, 2017, Т. 19, № 8.
32. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов [Электронный ресурс] / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – Режим доступа: http://2019.kirovipk.ru/sites/default/files/dokumenty/zeer_e.f._psihologiya_professiy.pdf, свободный. – Загл. с экрана.
33. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Электронный ресурс] / И.А. Зимняя. - Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120325214132.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

34. Казакова, Е.И. Оценка универсальных компетенций студентов при освоении образовательных программ [Электронный ресурс] / Е.И. Казакова, И.Ю. Тарханова. – Ярославский педагогический вестник, 2018, №5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-universalnyh-kompetentsiy-studentov-pri-osvoenii-obrazovatelnyh-programm>, свободный. – Загл. с экрана.
35. Казакова, Е.И. Теоретические основы развития общеобразовательной школы (системно-ориентационный подход) / автореф. дис. кан.пед. наук / Е.И. Казакова. – СПб., 1995. – 32 с.
36. Какие навыки соискателей самые дефицитные [Электронный ресурс] / HeadHunter, 2019 – Режим доступа: <https://hh.ru/article/25225>, свободный. – Загл. с экрана.
37. Карелин, А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. Карелин. – М.: Эксмо, 2007. – 411 с.
38. Карнеги, Д. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично / Д. Карнеги. – Digest Media, Попурри, 2016. – 416 с.
39. Карпов, А.В. Психология менеджмента: Учебное пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
40. Карпов, А.В. Психология труда: учебник для студентов вуза, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология» / А.В. Карпов. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 350 с.
41. Касьянова, Г.И. Педагогические условия обучения безработных граждан приемам рефлексии профессионального опыта / Г.И. Касьянова. – Дис.канд.психол. наук: 19.00.13, Екатеринбург, 1999.
42. Климов, Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – Культура и спорт, издательское объединение «ЮНИТИ», 1988. – 350 с.
43. Кобзарева, И.И. Психологическое сопровождение как направление деятельности психологической службы в системе профильного обучения [Электронный ресурс] / И.И. Кобзарева. – Наука. Инновации. Технологии, №69, 2010 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe->

[soprovozhdenie-kak-napravlenie-deyatelnosti-psihologicheskoy-sluzhby-v-sisteme-profilnogo-obucheniya](#), свободный. – Загл. с экрана.

44. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] /Федеральный закон №195-ФЗ от 20.12.2001 – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/9774665d4f55ce4c5ce09fcdcc66c820ba9f8e40/, свободный. – Загл. с экрана.

45. Константинов, В.В. Методологические основы психологии / В.В. Константинов В.В. – Серия «Завтра экзамен», Спб.: Питер, 2010. – 240 с.

46. Копытин, А.И. Практикум по арт-терапии / А.И. Копытин. – Практикум по психологии, Спб.: Питер, 2001. – 448 с.

47. Копытин, А.И. Фототерапия: Использование фотографий в психологической практике / А.И. Копытин. – М.: Когито-Центр, 2006. – 192 с.

48. Корецкая, Е.В. Социально-психологическое сопровождение формирования жизнестойкости личности в ситуации потери работы [Электронный ресурс] / Е.В. Корецкая. – Российская наука и образование сегодня, № 3(10), 2016 – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26094324>, свободный. – Загл. с экрана.

49. Косарева, О.В. Модель психологического сопровождения безработных граждан, состоящих на учете в центре занятости [Электронный ресурс] / О.В. Косарева. – Выпускная квалификационная работа по магистерской программе, 2018 – Режим доступа: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/10580/2/Kosareva2.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

50. Кот, Т.В. Особенности и содержание диагностической компетенции психолога [Электронный ресурс] / Т.В. Кот – Вестник ТГУ, №12, 2010 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-i-soderzhanie-diagnosticheskoy-kompetentsii-psihologa>, свободный. – Загл. с экрана.

51. Кришталюк, А.Н. Сущностные характеристики автономности личности [Электронный ресурс] / А.Н. Кришталюк. – Автономия личности, №1, 2010 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnostnye-harakteristiki-avtonomnosti-lichnosti/viewer>, свободный. – Загл. с экрана.

52. Кыргыз, З.К. Обучение тувинскому горловому пению «Хоомей»: учебное пособие / З.К. Кыргыз. – Кызыл: ОАО «Тываполиграф», 2014. – 144 с.

53. Леонтьев, А.Н. Безработица: социально-философский аспект исследований / А.Н. Леонтьев. – Волгоград, 1996. – 135с.

54. Лукина, А.К. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности работников службы занятости [Электронный ресурс] / А.К. Лукина. – Методические рекомендации, Красноярский государственный университет, 2004 – Режим доступа: http://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/1400/m_psychacomp.pdf?sequence=1, свободный. – Загл. с экрана.

55. Мазиллов, В.А. Теория и метод в психологии: период становления психологии как самостоятельной науки [Электронный ресурс] / В.А. Мазиллов. – Монография, Ярославль, 1998 – Режим доступа: [http://mhp-journal.ru/upload/Library/Mazilov_VA_\(1998\)_Theory_and_Method_in_Psychology.pdf](http://mhp-journal.ru/upload/Library/Mazilov_VA_(1998)_Theory_and_Method_in_Psychology.pdf), свободный. – Загл. с экрана.

56. Майер, А.А. Социально-педагогическая деятельность дошкольного образовательного учреждения как открытой и развивающейся системы / А.А. Майер. – Сборник научных трудов. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. – С. 65-76.

57. Малиновский, П. Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий / П. Малиновский. – Российское экспертное обозрение, 2007, № 3.

58. Мероприятия по активной политике занятости» [Электронный ресурс] / Портал Правительства Кабардино-Болгарской Республики, 2017 – Режим доступа: https://pravitelstvo.kbr.ru/kbr/sotsialno_obshchestvennaya_sfera/zanyatost_na_seleniya/aktivnye_programmy_zanyatosti.php, свободный. – Загл. с экрана.

59. Митчинсон, А. Что такое быстрая обучаемость и как ее развить [Электронный ресурс] / А. Митчинсон, Р. Моррис. – Экспертный доклад, 2016 – Режим доступа: <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2016/09/LearningAgilityRussian.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

60. Мищенко, В.И. Изучение тревожности старшеклассников в период подготовки к итоговым экзаменам [Электронный ресурс] / В.И. Мищенко. – Педагогика и психология образования, 2020 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-trevozhnosti-starsheklassnikov-v-period-podgotovki-k-itogovym-ekzamenam>, свободный. – Загл. с экрана.

61. Морозов, А.В. Коммуникабельность в структуре личностных детерминант управленческой деятельности [Электронный ресурс] / А.В. Морозов. – Личность: ресурсы и потенциал, №4, 2020 – Режим доступа: https://science.potentiales.ru/content/issues/2020.12/issue2020.12_art28052898.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

62. Нечаев, Н.Н., Резницкая, Г.И. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста / Н.Н. Нечаев, Г.И. Резницкая. – Вестник УРАО, 2002, № 1.

63. Никифоров, Г.С. Надежность профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – 176 с.

64. Носкова, О.Г. О соотношении понятий «Профессионально-важные качества», «компетенции» и «компетентность» / О.Г. Носкова. – Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. М.: Ин-т психол. РАН, 2009. Вып.1. – с. 141-152.

65. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/e8db22bb3d2f8269f06f80a9749a8ff61bcf8bf5/, свободный. – Загл. с экрана.

66. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка. Около 100000 слов, терминов и фразеологических выражений / под.ред. проф. Л.И. Скворцова. –27-е изд., испр. – М.: ООО «Изд-во Мир и образование», 2011. –1360 с.

67. Очирова, Л.И. Формирование коммуникативных навыков подростков в условиях совместной деятельности [Электронный ресурс] / Л.И. Очирова. – Общество: социология, психология, педагогика, №5, 2017 – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kommunikativnyh-navykov-podrostkov-v-usloviyah-sovmestnoy-deyatelnosti/viewer>, свободный. – Загл. с экрана.

68. Пельцман, А. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу / А. Пельцман, Л. В. Куликова. – Психические состояния, 1992. – С. 469-473.

69. Пригожин, И. Р. Перспективы исследования сложности / И.Р. Пригожин. – Системные исследования: Методологические проблемы. Ежегодник. М.: Наука, 1986, 1987. – С. 45-58.

70. Профессиональная ориентация и профтестирование [Электронный ресурс] / Моя работа, Центр занятости населения города Москвы – Режим доступа: <https://czn.mos.ru/services/description/cd032326-0d99-4f59-9757-998d6317545e/>, свободный. – Загл. с экрана.

71. Прядеин, В.А. Факторная структура воли, ответственности и исполнительности [Электронный ресурс] / В.А. Прядеин. – Вестник Сургутского государственного педагогического университета, №1 (22), 2013 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/faktornaya-struktura-voli-otvetstvennosti-i-ispolnitelnosti/viewer>, свободный. – Загл. с экрана.

72. Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика / Н.С. Пряжников. – М.: «Академия», 2007. – 275 с.

73. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – Издательство: Академия, 2005. – 480 с.

74. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2001. – с. 672.

75. Рубинштейн, С. Л. Принципы и пути развития психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Акад. паук СССР, 1959. – 354 с.

76. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – Спб.: Питер, 2002. – с. 720.

77. Самсонова, Г.О. Музыкальная психотерапия в комплексе реабилитационных технологий: опыт применения в отечественной и зарубежной практике [Электронный ресурс] / Г.О. Самсонова. – Вестник восстановительной

медицины, № 1, 2013 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/muzykalnaya-psihoterapiya-v-komplekse-reabilitatsionnyh-tehnologiy-opyt-primeneniya-v-otechestvennoy-i-zarubezhnoy-praktike/viewer> , свободный. – Загл. с экрана.

78. Смирнова, М.В. Методика диагностики терминальных ценностей личности [Электронный ресурс] / М.В. Смирнова. – Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология, 2011 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-diaagnostiki-terminalnyh-tsennostey-lichnosti>, свободный. – Загл. с экрана.

79. Соколова-Бауш, Е.А. Самопрезентация как фактор формирования впечатления о коммуникаторе и реципиенте [Электронный ресурс] / Е.А. Соколова-Бауш. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук, 1999 – Режим доступа: http://irbis.gnpbu.ru/Aref_1999/Sokolova_Baush_E_A_1999.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

80. Сорока, М.В. Современные российские безработные: проблемы адаптации / М.В. Сорока. – Ростов, 1997. – 176с.

81. Сыманюк, Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э.Э. Сыманюк. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 320 с.

82. Тихонова, Н.Е. Российские безработные: штрихи к портрету [Электронный ресурс] / Н.Е. Тихонова. – Мир России. Социология. Этнология, №1-2, 1998 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskie-bezrabortnye-shtrihi-k-portretu>, свободный. – Загл. с экрана.

83. Толочек, В.А. Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения [Электронный ресурс] / В.А. Толочек. – Вестник Санкт-Петербургского университета, 2019, т. 9, вып. 2. – С. 123-137 – Режим доступа: <https://psyjournal.spbu.ru/article/download/5315/4581/> , свободный. – Загл. с экрана.

84. Трейси, Б. «Мастер времени» / Б. Трейси. – М.: Попурри, 2019 г. –144 с.

85. Трейси, Б. «Тайм-менеджмент» / Б. Трейси. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 144 с.

86. Трейси, Б. Делегирование и управление / Б. Трейси. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 144 с.

87. Фанталова, Е.Б. Многоуровневый методологический подход в клинико-психологической практике [Электронный ресурс] / Е.Б. Фанталова. – Философские проблемы биологии и медицины. Выпуск 3: Традиции и позиции Сборник материалов 3-ей ежегодной научно-практической конференции, 2009, стр. 417-432 – Режим доступа: https://psyjournals.ru/medpsytrad/issue/61109_full.shtml, свободный. – Загл. с экрана.

88. Фейзовой, Э.Г. Профессиональное самоопределение и целеполагание студентов-бакалавров как стратегий профессионального развития [Электронный ресурс] / Э.Г. Фейзовой, М.А. Коношенок. – Современное состояние, проблемы и перспективы развития отраслевой науки: Материалы Всероссийской научной конференции с международным участием, Москва, 10–25 ноября 2016 года, Москва: Издательство «Перо», 2016. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_29839452_90414101.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

89. Формирование мотивации к труду у безработных граждан, длительно стоящих на учете: Метод, пособие для специалистов службы занятости / ред. А. И. Ляшенко. – М.: Военный парад, 2003. – 120 с.

90. Франкл, В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 367с.

91. Фурманов, И.А. Основы групповой психотерапии [Электронный ресурс] / И.А. Фурманов, Н.В. Фурманова. – Тесей, 2004. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/206613/1/%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%20%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D0%B8.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

92. Шадриков, В.Д. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников: методика оценки уровня квалификации педагогических работников: монография [Электронный ресурс] /

В.Д. Шадриков. – М.: Логос, 2011. – 168 с. – Режим доступа: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/xztuvh7rhp/64472889.pdf>, свободный. –

Загл. с экрана.

93. Шарков, Ф.И. Коммуникология. Основы теории коммуникации / Ф.И. Шарков. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 592 с.

94. Шейнов, В. Управление конфликтами / В. Шейнов. – Спб.: Издательство Питер, 2014 г. – 576 с.

95. 10 Emerging skills for professionals [Электронный ресурс] / Professional Development, Harvard Division of Continuing Education, 2020 – Режим доступа: <https://professional.dce.harvard.edu/blog/10-emerging-skills-for-professionals/#content>, свободный. – Загл. с экрана.

96. 2 Types of Groups Commonly Used in Substance Abuse Treatment [Электронный ресурс] / Center for Substance Abuse Treatment, Substance Abuse Treatment: Group Therapy, No 41, 2005 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK64214/>, свободный. – Загл. с экрана.

97. Achdut, N. Unemployment and Psychological Distress among Young People during the COVID-19 Pandemic: Psychological Resources and Risk Factors [Электронный ресурс] / N. Achdut, T. Refaeli. – International journal of environmental research and public health vol. 17 (19), 2020 – Режим доступа: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7579061/>, свободный. – Загл. с экрана.

98. Ackerman, C. 17 Best Drama Therapy Techniques, Activities & Exercises [Электронный ресурс] / C. Ackerman. – Positive Psychology, 2020 – Режим доступа: <https://positivepsychology.com/drama-therapy/>, свободный. – Загл. с экрана.

99. Ackerman, C. What in Self-regulation? [Электронный ресурс] / C. Ackerman. – Positive Psychology, 2021 – Режим доступа: <https://positivepsychology.com/self-regulation/>, свободный. – Загл. с экрана.

100. Amadeo, K. Unemployment Rate by Year Since 1929 Compared to inflation and GDP [Электронный ресурс] / К. Amadeo. – The Balance, 2021 – Режим доступа: <https://www.thebalance.com/unemployment-rate-by-year-3305506>, свободный. – Загл. с экрана.

101. Baker, D.P. Teamwork as an essential component of high-reliability organizations [Электронный ресурс] / D.P. Baker, R. Day, E. Salas. – Health services research, 41 (4 pt 2), 2006 – Режим доступа <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1955345/>, свободный. – Загл. с экрана.

102. Vaumbach, A. Impact of financial crisis on selected health outcomes in Europe [Электронный ресурс] / A. Vaumbach. – European Journal of Public Health, 2014 – Режим доступа: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24709510/>, свободный. – Загл. с экрана.

103. Bell, J. Trapdoors in the Shadow of Doubt [Электронный ресурс] / J. Bell. – Psychology Today, 2009 – Режим доступа: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/beyond-the-doubt/200909/trapdoors-in-the-shadow-doubt>, свободный. – Загл. с экрана.

104. Berg, M. Help for the unemployed [Электронный ресурс] / M. Berg. – Monitor on Psychology, 41 (6), 2010 – Режим доступа: <https://www.apa.org/monitor/2010/06/unemployed>, свободный. – Загл. с экрана.

105. Blustein, D. Unemployment and underemployment: A narrative analysis about loss [Электронный ресурс] / D. Blustein. – Journal of vocational behaviour, vol. 82, 2013. – Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187911300050X?via=ihub>, свободный. – Загл. с экрана.

106. Borrero, M. Psychological and Emotional Impact of Unemployment [Электронный ресурс] / M. Borrero. – The Journal of sociology & social welfare, Vol. 7, 1980, pp. 916-934 – Режим доступа: <https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1490&context=jssw>, свободный. – Загл. с экрана.

107. Brinkmann, C. Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit - Ergebnisse einer repraesentativitaet. Laengsschnittung ersuchun [Электронный ресурс] / C. Brinkmann. – Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt — und Berufsforschung, 1984. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/5102383_Die_indivi

[duellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung](#), свободный. – Загл. с экрана.

108. Cherry, K. Transformational Leadership [Электронный ресурс] / К. Cherry. – Very well mind, 2020 – Режим доступа: <https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313>, свободный. – Загл. с экрана.

109. Colletta, J. Employees are craving support for skills growth; here's how to help [Электронный ресурс] / J. Colletta. – Human Resource Executive, 2021 – Режим доступа: <https://hrexecutive.com/employees-are-craving-support-for-skills-growth-heres-how-to-help/>, свободный. – Загл. с экрана.

110. Cote, C. 4 ways to improve your analytical skills [Электронный ресурс] / C. Cote. – Harvard Business School online, 2021 – Режим доступа: <https://online.hbs.edu/blog/post/how-to-improve-analytical-skills>, свободный. – Загл. с экрана.

111. Craig, H. What is music therapy and how does it work? [Электронный ресурс] / H. Craig. – Positive Psychology, 2021 – Режим доступа: <https://positivepsychology.com/music-therapy/>, свободный. – Загл. с экрана.

112. Cunningham, E. Great Recession, great recovery? Trends from the Current Population [Электронный ресурс] / E. Cunningham. – Survey Monthly Labor Review, April 2018 – Режим доступа: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2018/article/pdf/great-recession-great-recovery.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

113. Dance, A. The unemployment crisis [Электронный ресурс] / A. Dance. – Monitor on Psychology, 42 (3), 2011 – Режим доступа: <https://www.apa.org/monitor/2011/03/unemployment>, свободный. – Загл. с экрана.

114. Debats, D.L.H.M. Meaning in life: psychometric, clinical and phenomenological aspects [Электронный ресурс] / D.L.H.M. Debats. – University of Groningen, 1996 – Режим доступа: <https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/10223324/c5.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

115. Dolan, E. New research uncovers the psychological burden of being unemployed [Электронный ресурс] / E. Dolan. – PsyPost, Mental Health, 2019. – Режим доступа: <https://www.psypost.org/2019/05/new-research-uncovers-the-psychology-burden-of-being-unemployed-53609>, свободный. – Загл. с экрана.

116. Dwyer C. Critically thinking about the slippery slope “Fallacy” [Электронный ресурс] / C. Dwyer. – Psychology Today, 2019 – Режим доступа: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/thoughts-thinking/201909/critically-thinking-about-the-slippery-slope-fallacy>, свободный. – Загл. с экрана.

117. Erasmus. Emotional employment [Электронный ресурс] / Erasmus. – European Union, 2019 – Режим доступа: https://emotional-employment.eu/wp-content/uploads/2020/09/Emotional-Employment_English_All-training-pills.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

118. Forbes, M. The Great Recession and Mental Health in the United States [Электронный ресурс] / M. Forbes, R. Krueger. – Clinical Psychological Science, 2019 – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/334584470_The_Great_Recession_and_Mental_Health_in_the_United_States, свободный. – Загл. с экрана.

119. Goertzel, B. Faces of psychological complexity [Электронный ресурс] / B. Goertzel. – Retrieved January, No 8, 2004 – Режим доступа: <https://goertzel.org/papers/intro.html>, свободный. – Загл. с экрана.

120. Granados, J. Life and death during the Great Depression [Электронный ресурс] / J. Granados, A. Roux. – National Academy of Sciences Vol 106 (41), 2009 – Режим доступа: <https://www.pnas.org/content/106/41/17290>, свободный. – Загл. с экрана.

121. Grandia, J. Motivating the unemployed: A full-range model of motivational strategies that caseworkers use to activate clients [Электронный ресурс] / J. Grandia, Y. Groun, P. Kruyyen. – Social Policy & Administration, vol 54, 2019, pp. 375-389 – Режим доступа: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12540>, свободный. – Загл. с экрана.

122. Hayes A., Complex systems approach to the study of change in psychotherapy [Электронный ресурс] / A. Hayes, L.A. Andrews. – BMC Med, Vol. 18, No. 197, 2020 – Режим доступа: <https://bmcmedicine.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12916-020-01662-2#citeas>, свободный. – Загл. с экрана.

123. How to cope with the mental health impact of unemployment [Электронный ресурс] / British Association for Counselling and Psychotherapy, 2020 – Режим

доступа: <https://www.bacp.co.uk/news/news-from-bacp/2020/16-july-how-to-cope-with-the-mental-health-impact-of-unemployment/>, свободный. – Загл. с экрана.

124. Hulme, N. Images of the Self and Self-Esteem: Do Positive Self-Images Improve Self-Esteem in Social Anxiety? [Электронный ресурс] / N. Hulme, C. Hirsh, L. Stopa L. – Cognitive behaviour therapy, vol 41(2), 2012, pp. 163–173 – Режим доступа: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3898634/>, свободный. – Загл. с экрана.

125. Hult, M. Health-improving interventions for obtaining employment in unemployed job seekers [Электронный ресурс] / M. Hult, K. Lappalainen, T. Saaranen. – Cochrane Library, 2020 – Режим доступа: <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD013152.pub2/full?contentLanguage=en>, свободный. – Загл. с экрана.

126. Jiang, J. Characteristics of Hospital Stays for Nonelderly Medicaid Super-Utilizers, 2012 [Электронный ресурс] / J. Jiang, M. Barrett, M. Sheng. – HCUP Statistical Brief No 184. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality, 2014 – Режим доступа: <https://www.hcup-us.ahrq.gov/reports/statbriefs/sb184-Hospital-Stays-Medicaid-Super-Utilizers-2012.jsp>, свободный. – Загл. с экрана.

127. Katsadoros, K. Klimaka-Suicide Prevention helpline 1018 [Электронный ресурс] / K. Katsadoros. – Encephalos, 2011– Режим доступа: <http://www.encephalos.gr/48-4-04e.htm>, свободный. – Загл. с экрана.

128. Kolmar, C. The most important analytical skills [Электронный ресурс] / C. Kolmar. – Zipra, the career expert, 2021 – Режим доступа: <https://www.zippia.com/advice/analytical-skills/>, свободный. – Загл. с экрана.

129. Layder, D. Social and personal identity: Understanding yourself [Электронный ресурс] / D. Layder. – Sage, 2004 – Режим доступа: https://books.google.ru/books?hl=ru&lr=&id=kICp5PZGGAIC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Understanding+Yourself&ots=AY3Bfi8Zpb&sig=WcHyJ94UHMIgy1W3xJ5LwqBuXVs&redir_esc=y#v=onepage&q=Understanding%20Yourself&f=false, свободный. – Загл. с экрана.

130. Leahy, R. Cognitive behavior therapy for the unemployed [Электронный ресурс] / R. Leahy. – American Institute for Cognitive Therapy, 2014, pp. 5-7 – Режим доступа: <https://www.cognitivetherapynyc.com/wp-content/uploads/2021/02/CBTUnemployed.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

131. Lebedeva, E.V. Time Management and Professional Identify of Students of Pedagogical Universities [Электронный ресурс] / E.V Lebedeva, D.Ye. Shchipanova, M.E. Konovalova, A.O. Kutuin. – International Journal of Environmental & Science Education, Vol. 11, No. 14, 2016 – Режим доступа: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1115785.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

132. Liam, R. The Psychological Costs of Unemployment: A Comparison of Findings and Definitions [Электронный ресурс] / R. Liam. – Social Research Vol 54, No 2, 1987, pp. 319-353 – Режим доступа: <https://www.jstor.org/stable/40970460?seq=1>, свободный. – Загл. с экрана.

133. Liu, ZH. Migrant workers in China need emergency psychological interventions during the COVID-19 outbreak [Электронный ресурс] / ZH. Liu, YJ. Zhao, Y. Feng. – Global Health 16, 2020 – Режим доступа: <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12992-020-00608-w#citeas>, свободный. – Загл. с экрана.

134. Luenendonk, M. Transformational Leadership Guide: Definition, Qualities, Pros & Cons, Examples [Электронный ресурс] / M. Luenendonk. – Cleverism, 2020 – Режим доступа: <https://www.cleverism.com/transformational-leadership-guide/>, свободный. – Загл. с экрана.

135. Malhotra, A. Group Therapy [Электронный ресурс] / A. Malhotra, J. Baker– StatPearls, 2020 – Режим доступа: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK549812/>, свободный. – Загл. с экрана.

136. McDermut, A. The efficacy of group psychotherapy for depression: a meta-analysis and review of the empirical research [Электронный ресурс] / W. McDermut, I. Miller, R. Brown. – Database of Abstracts of Reviews of Effects (DARE), 2001 – Режим доступа: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK68475/>, свободный. – Загл. с экрана.

137. McLeod, S. Freewill vs Determinism [Электронный ресурс] / S. McLeod. – Simply psychology, 2019 – Режим доступа: <https://www.simplypsychology.org/free-will-determinism.html>, свободный. – Загл. с экрана.
138. Mills, K. Basic Personality changes linked to unemployment, study finds [Электронный ресурс] / K. Mills. – American psychological association, 2015 – Режим доступа: <https://www.apa.org/news/press/releases/2015/02/personality-unemployment>, свободный. – Загл. с экрана.
139. Odhayani, A. Teaching communication skills [Электронный ресурс] / A. Odhayani. – Can Fam Physician, vol. 57 (10), 2011, pp. 1216-1218 – Режим доступа: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3192093/>, свободный. – Загл. с экрана.
140. Ogbeiwi, O. Why written objectives need to be really SMART [Электронный ресурс] / O. Ogbeiwi. – British Journal of Health Care Management, №23 (7), 2017 – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/318390296_Why_written_objectives_need_to_be_really_SMART, свободный. – Загл. с экрана.
141. Perna, M. The top 25 soft skills remote workers need in 2021 – and 3 ways to get them [Электронный ресурс] / M. Perna. – Forbes 2021 – Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/markcperna/2021/01/12/the-top-25-soft-skills-remote-workers-need-in-2021-and-3-ways-to-get-them/?sh=6a9b48aad78b>, свободный. – Загл. с экрана.
142. Psychological First Aid: Supporting Yourself and Others During COVID-19 Online Course [Электронный ресурс] / American Red Cross, 2020 – Режим доступа: <https://www.redcross.org/take-a-class/coronavirus-information/psychological-first-aid-online-course>, свободный. – Загл. с экрана.
143. Rizkallah, J. Lessons learned about teamwork from COVID-19 [Электронный ресурс] / J. Rizkallah. – Forbes, 2020 – Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/07/22/lessons-learned-about-teamwork-from-covid-19/?sh=393819529314>, свободный. – Загл. с экрана.
144. Ruffin, N. Human Growth and Development - A Matter of Principles [Электронный ресурс] / N. Ruffin. – Virginia cooperative extension, Virginia Tech,

2018 – Режим доступа: [https://www.pubs.ext.vt.edu/content/dam/pubs_ext_vt_edu/350/350-053/350-053\(FCE-134P\).pdf](https://www.pubs.ext.vt.edu/content/dam/pubs_ext_vt_edu/350/350-053/350-053(FCE-134P).pdf), свободный. – Загл. с экрана.

145. Seaman, A. Protecting your mental health while job seeking during this difficult time [Электронный ресурс] / A. Seaman. – Newsletter Get Hire, LinkedIn, 2020 – Режим доступа: <https://www.linkedin.com/pulse/protecting-your-mental-health-while-job-seeking-during-andrew-seaman>, свободный. – Загл. с экрана.

146. Time management tips for job seekers [Электронный ресурс] / CareerLink, 2019 – Режим доступа: <https://careerlink.com/careerhub/time-management-tips-job-seekers/>, свободный. – Загл. с экрана.

147. Udoagwu, K. Why Emotional Intelligence Matters in the Workplace [Электронный ресурс] / K. Udoagwu. – Wrike, 2021 – Режим доступа: <https://www.wrike.com/blog/emotional-intelligence-infographic/>, свободный. – Загл. с экрана.

148. Unemployment and mental health [Электронный ресурс] / Institute for Work & Health, August 2009 – Режим доступа: https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/reports/iwh_issue_briefing_mental_health_2009.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

149. Uysal, D. Unemployment duration and personality [Электронный ресурс] / D. Uysal, W. Pohlmeier. – Journal of economic psychology, 32 (6), 2011– Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/251516649_Unemployment_duration_and_personality, свободный. – Загл. с экрана.

150. Van Hal, G. The true cost of the economic crisis on psychological well-being: a review [Электронный ресурс] / G. Van Hal. – Psychology Research Behavior Management, 2015 – Режим доступа: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4295900/>, свободный. – Загл. с экрана.

151. Walsh, M. The key to building a successful remote organization? [Электронный ресурс] / M. Walsh. – Harvard Business Review, 2020. – Режим доступа: <https://hbr.org/2020/05/the-key-to-building-a-successful-remote-organization-data>, свободный. – Загл. с экрана.

152. Whiting, K. These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them [Электронный ресурс] / K. Whiting. – World economic forum, 2020.

– Режим доступа: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>, свободный. – Загл. с экрана.



Рис. 2. Фотоответ потенциального субъекта труда, навык «обучаемость».

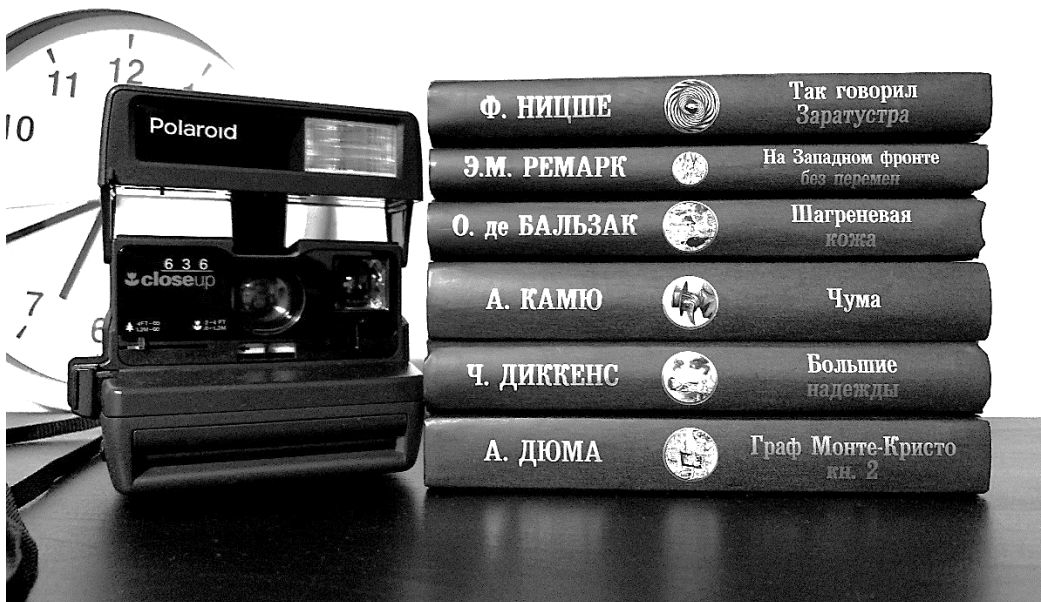


Рис. 3. Фотоответ потенциального субъекта труда, навык «самодисциплина».



Рис. 4. Фрагмент фотоответа потенциального субъекта труда, навык «работа в команде».

ТЕСТ Ч.Д. СПИЛБЕРГЕРА В РЕДАКЦИИ Ю.Л. ХАНИНА**Ф.И.О.** _____**Дата заполнения:** _____

Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

Опросник №1

КАК ВЫ СЕБЯ ЧУВСТВУЕТЕ В ДАННЫЙ МОМЕНТ		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Опросник №2

КАК ВЫ СЕБЯ ЧУВСТВУЕТЕ ОБЫЧНО		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
21	Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
22	Я обычно быстро устаю	1	2	3	4
23	Я легко могу заплакать	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие	1	2	3	4
25	Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решения	1	2	3	4
26	Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Ожидаемые трудности обычно очень тревожат меня	1	2	3	4
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я принимаю все слишком близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу о них забыть	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Интерпретация результатов

Ситуативная тревожность (опросник №1)					Личностная тревожность (опросник №2)				
	Ответы					Ответы			
№	1	2	3	4	№	1	2	3	4
1	4	3	2	1	21	4	3	2	1
2	4	3	2	1	22	1	2	3	4
3	1	2	3	4	23	1	2	3	4
4	1	2	3	4	24	1	2	3	4
5	4	3	2	1	25	1	2	3	4
6	1	2	3	4	26	4	3	2	1
7	1	2	3	4	27	4	3	2	1
8	4	3	2	1	28	1	2	3	4
9	1	2	3	4	29	1	2	3	4
10	4	3	2	1	30	4	3	2	1
11	4	3	2	1	31	1	2	3	4
12	1	2	3	4	32	1	2	3	4
13	1	2	3	4	33	1	2	3	4
14	1	2	3	4	34	1	2	3	4
15	4	3	2	1	35	1	2	3	4
16	4	3	2	1	36	4	3	2	1
17	1	2	3	4	37	1	2	3	4
18	1	2	3	4	38	1	2	3	4
19	4	3	2	1	39	4	3	2	1
20	4	3	2	1	40	1	2	3	4

При анализе результатов надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом, чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной).

При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности:

- до 30 баллов – низкая,
- 31 – 44 балла – умеренная;
- 45 и более - высокая.

ОПРОСНИК ПО ОЦЕНКЕ УРОВНЯ ОБЩИТЕЛЬНОСТИ В.Ф. РЯХОВСКОГО

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

Вашему вниманию предлагается несколько простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно: «да», «нет», «иногда».

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Вызывает ли у Вас смятение и неудовольствие поручение выступить со докладом; сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?
7. Верите ли Вы, что существует проблема "отцов и детей" и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком. Вы, не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы, отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будете томиться в ожидании?
12. Бойтесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. У Вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?
14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в разговор?
15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Интерпретация результатов

Оценка ответов:

«да» (+) — 2 балла,
 «иногда» (=) — 1 балл,
 «нет» (-) — 0 баллов.

Полученные баллы суммируются, и по классификатору определяется, к какой категории относится испытуемый.

30-31 очко. Вы явно некоммуникабельны, и это Ваша беда, так как больше всего, страдаете от этого Вы сами. Но и близким Вам людям нелегко. На Вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя.

25-29 очков. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете, одиночество, поэтому у Вас мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают Вас в панику, то надолго выводят из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством — в Вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности Вы приобретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19-24 очков. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы Вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В Ваших высказываниях порой слишком много сарказма, без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14-18 очков. У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у Вас раздражение.

9-13 очков. Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего Вам недостает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, Вы можете себя заставить не отступать.

4-8 очков. Вы, должно быть, "рубаха-парень". Общительность бьет из Вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Вы любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у Вас мигрень или даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к Вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами.

3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Берётесь судить о проблемах, в которых совершенно не компетентны. Вольно или невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в Вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете; необъективны. Серьезная работа не для Вас. Людям — и на работе, и дома, и вообще повсюду — трудно с Вами. Да, Вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего, воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь к людям, наконец, подумайте о своем здоровье — такой стиль жизни не проходит бесследно.

**ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОЙ АГРЕССИВНОСТИ И КОНФЛИКТНОСТИ
(Е.П. ИЛЬИН, П.А. КОВАЛЕВ)**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в бланке ответов в соответствующем квадратице поставьте знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).

Бланк ответов

№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1			21			41			61		
2			22			42			62		
3			23			43			63		
4			24			44			64		
5			25			45			65		
6			26			46			66		
7			27			47			67		
8			28			48			68		
9			29			49			69		
10			30			50			70		
11			31			51			71		
12			32			52			72		
13			33			53			73		
14			34			54			74		
15			35			55			75		
15			36			56			76		
17			37			57			77		
18			38			58			78		
19			39			59			79		
20			40			60			80		

Опросник

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь перехватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что «нападение – лучшая защита», правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеваются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему свою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то изображает из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что утверждение (из мультфильма) «Зуб за зуб, хвост за хвост» справедливо.
23. Если я все обдумал, то не нуждаюсь в советах других.
24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог бы ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, то я не обращаю на это внимания.
26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
28. Я не люблю поддаваться в игре, даже с детьми.
29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
31. Утверждение «Ум – хорошо, а два – лучше» справедливо.
32. Утверждение «Не обманешь – не проживешь» справедливо.
33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной.
35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, меня нет.
36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
37. Я стараюсь избегать обострения отношений.
38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
40. Я осуждаю недоверчивых людей.
41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.

43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если эти шутки злые.
44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себе ответственность за решение важного для всех вопроса.
45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
46. Я верю, что на зло можно ответить добром, и действую в соответствии с этим.
47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им рта не даю открыть.
51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
53. В решении любой проблемы я предпочитаю «золотую середину».
54. У меня отрицательное отношение к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, потому что отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают знакомство со мной из корысти.
65. Я не умею сдерживаться, когда меня несправедливо упрекают.
66. При игре в шахматы или в настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре кажется правильной – моя или чужая.
69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
73. Обычно меня трудно вывести из себя.
74. Если я вижу недостатки у других, я не стесняюсь их критиковать.
75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
76. Будь я продавцом на базаре, я не стал бы уступать в цене за свой товар.
77. Пойти на компромисс – значит показать свою слабость.
78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить другую?
79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.
80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Интерпретация результатов

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: «вспыльчивость», «наступательность», «обидчивость», «неуступчивость», «компромиссность», «мстительность», «нетерпимость к мнению других», «подозрительность». За каждый ответ «да» или «нет» начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

Ответы «да» по позициям 1, 9, 17, 65 и ответы «нет» по позициям 25, 33, 41, 49, 57, 73 свидетельствуют о склонности к вспыльчивости.

Ответы «да» по позициям 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы «нет» по позициям 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательности, напористости.

Ответы «да» по позициям 3, 11, 19, 27, 35, 59 и ответы «нет» по позициям 43, 51, 67, 75 свидетельствуют о склонности к обидчивости.

Ответы «да» по позициям 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы «нет» по позициям 44, 52, 68 свидетельствуют о склонности к неуступчивости.

Ответы «да» по позициям 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы «нет» по позициям 61, 69, 77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

Ответы «да» по позициям 6, 22, 38, 62, 70 и «нет» по позициям 14, 30, 46, 54, 78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

Ответы «да» по позициям 7, 23, 39, 55, 63 и ответы «нет» по позициям 15, 31, 47, 71, 79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости ко мнению других.

Ответы «да» по позициям 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы «нет» по позициям 16, 40, 80 свидетельствуют о склонности к нетерпимости, подозрительности.

Сумма баллов по шкалам «наступательность, напористость», «неуступчивость» дает суммарный показатель позитивной агрессивности субъекта. Сумма баллов, набранная по шкалам «нетерпимость к мнению других», «мстительность» дает показатель негативной агрессивности субъекта. Сумма баллов по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность» дает общий показатель конфликтности.

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ ЭМПАТИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ БОЙКО В.В.**Ф.И.О.** _____**Дата заполнения:** _____

Отвечая на вопросы данной методики Вам необходимо в бланке для ответов напротив номера вопроса проставлять свой ответ на него: знаком (+) согласие, или (-) не согласие.

1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12	
13		14		15		16		17		18		19		20		21		22		23		24	
25		26		27		28		29		30		31		32		33		34		35		36	

1. У меня есть привычка внимательно изучать лица и поведение людей, чтобы понять их характер, наклонности, способности.
2. Если окружающие проявляют признаки нервозности, я обычно остаюсь спокойным.
3. Я больше верю доводам своего рассудка, чем интуиции.
4. Я считаю вполне уместным для себя интересоваться домашними проблемами сослуживцев, товарищей по учебе.
5. Я могу легко войти в доверие к человеку, если потребуется.
6. Обычно я с первой же встречи угадываю «родственную душу» в новом человеке.
7. Я из любопытства обычно завожу разговор о жизни, работе, политике со случайными попутчиками в поезде, самолете.
8. Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем-то угнетены.
9. Моя интуиция – более надежное средство понимания окружающих, чем знания или опыт.
10. Проявлять любопытство к внутреннему миру другой личности –бестактно.
11. Часто своими словами я обижаю близких мне людей, не замечая этого.
12. Я легко могу представить себя каким-либо животным, ощутить его повадки и состояния.
13. Я редко рассуждаю о причинах поступков людей, которые имеют ко мне непосредственное отношение.
14. Я редко принимаю близко к сердцу проблемы своих друзей.
15. Обычно за несколько дней я чувствую: что-то должно случиться с близким мне человеком, и ожидания часто оправдываются.
16. В общении с деловыми партнерами обычно я стараюсь избегать разговоров о личном.
17. Иногда близкие упрекают меня в черствости, в невнимании к ним.
18. Мне легко удается копировать интонацию, мимику других людей, подражая им.
19. Мой любопытный взгляд часто смущает новых партнеров.
20. Чужой смех обычно заражает меня.
21. Часто, действуя наугад, я, тем не менее, нахожу правильный подход к человеку.
22. Плакать от счастья глупо.
23. Я способен полностью слиться с любимым человеком, как бы растворившись в нем.
24. Мне редко встречались люди, которых я понимал без лишних слов.

25. Я невольно или из любопытства часто подслушиваю разговоры посторонних людей.
26. Я могу оставаться спокойным, даже если все вокруг меня волнуются.
27. Мне проще подсознательно почувствовать сущность человека, чем понять его, «разложив по полочкам».
28. Я спокойно отношусь к мелким неприятностям, которые случаются у кого-либо из членов семьи.
29. Мне было бы трудно задушевно, доверительно беседовать с настороженным, замкнутым человеком.
30. У меня творческая натура – поэтическая, художественная, артистичная.
31. Я без особого любопытства выслушиваю исповеди своих новых знакомых.
32. Я расстраиваюсь, если вижу плачущего человека.
33. Мое мышление больше отличается конкретностью, строгостью, последовательностью, чем интуицией.
34. Когда друзья начинают говорить о своих неприятностях, я предпочитаю перевести разговор на другую тему.
35. Если я вижу, что у кого-то из близких плохо на душе, то обычно воздерживаюсь от расспросов.
36. Мне трудно понять, почему пустяки могут так сильно огорчать людей.

Интерпретация результатов

Оценки по шкалам № 1-6 могут варьировать от 0 до 6 баллов и указывают на значимость конкретного параметра в структуре эмпатии. Шкальные оценки выполняют вспомогательную роль в интерпретации основного показателя – уровня эмпатии.

Суммарный показатель теоретически может изменяться в пределах от 0 до 36 баллов. При этом: 30-36 баллов – очень высокий уровень эмпатии; 22-29 баллов – средний уровень эмпатии; 15-21 баллов – заниженный уровень эмпатии; 0-14 баллов – очень низкий уровень эмпатии.

ТАБЛИЦЫ ШУЛЬТЕ

23	6	11	18	2
16	7	17	3	14
10	1	5	13	22
24	9	20	19	8
25	15	4	12	21

15	1	11	6	17
7	21	4	22	23
24	13	3	10	16
20	12	9	18	5
19	2	14	25	8

5	18	13	21	25
22	4	20	14	3
12	8	17	9	15
23	10	11	7	2
6	24	1	16	19

9	2	11	6	17
13	25	15	18	24
4	12	20	10	19
5	16	7	21	3
1	14	23	8	22

9	3	22	21	17
24	16	14	5	8
12	25	18	1	13
7	2	4	19	20
15	10	23	6	11

Для работы по методике нужно иметь пять таблиц размером 60х60 см с написанными на них в беспорядке числами от 1 до 25. На каждой из пяти таблиц числа расположены по-разному. Кроме того, нужен секундомер и небольшая, примерно в 30 см, указка.

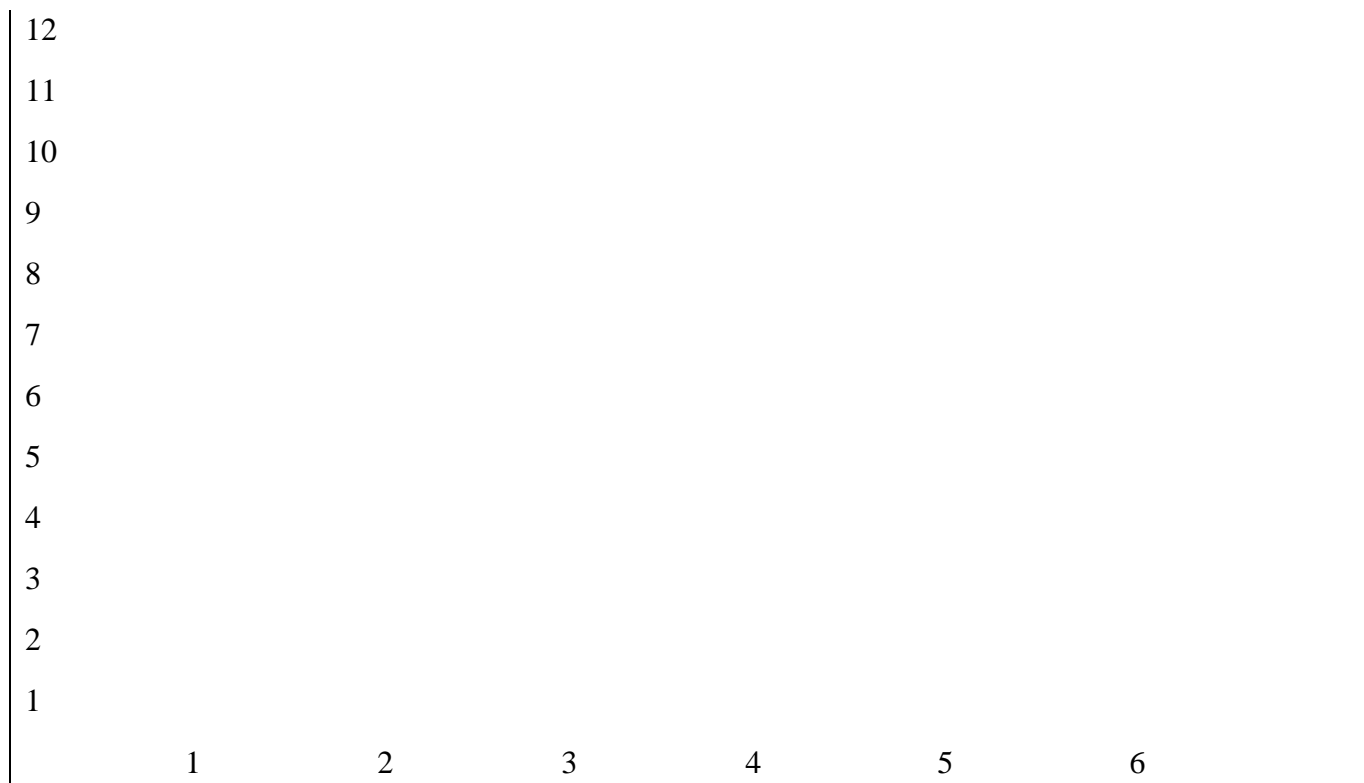
Клиенту мельком показывают таблицу, сопровождая этот показ словами: «Вот на этой таблице числа от 1 до 25 расположены не по порядку». Далее таблицу прикрывают, т. е. кладут на стол числами вниз и продолжают инструкцию: «Вы должны будете вот этой указкой показывать и называть вслух все числа по порядку от 1 до 25. Постарайтесь делать это как можно скорее, но не ошибаться, понятно?». Затем специалист одновременно ставит таблицу прямо перед лицом клиента вертикально на расстоянии 70-75 см от него, и, включая секундомер, говорит: «Начинайте!»

Пока безработный показывает и называет числа, специалист следит за правильностью его действий, а когда называется число «25», секундомер останавливается.

После первой таблицы предлагается таким же образом отыскивать числа на 2-й, 3-й, 4-й и 5-й таблице.

При оценке результатов, прежде всего, становятся заметны различия в количестве времени, которые человек тратит на отыскивание чисел одной таблицы. Психически здоровые молодые люди тратят на таблицу от 30 до 50 секунд, чаще всего 40-42 секунды.

Кривая забывания



**Бланк итогов интервью и оценочного тестирования
потенциального субъекта труда**

Интервью											
Показатель	Комментарий										
ФИО											
Возраст											
Образование											
Семейное положение											
Время поиска работы											
Предыдущее место работы, причины увольнения											
Профессия (текущая)											
Профессия (желаемая)											
Хобби и увлечения											
Уровень тревожности	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Субъективное мнение специалиста. Обвести необходимое значение, где 0 – симптомы тревожности не выражены, 10 – высокий уровень тревожности, необходимость работы с психотерапевтом										
Уровень коммуникабельности	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Субъективное мнение специалиста. Обвести необходимое значение, где 0 – человек некоммуникабелен, 10 – сверхкоммуникабельность.										
Уровень мотивации к работе и ее поиску	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Субъективное мнение специалиста. Обвести необходимое значение, где 0 – мотивация отсутствует, желания найти работу и работать нет, 10 – высокий уровень мотивации.										
Иные комментарии:											
Оценочное тестирование:											
Тест №1. 10 слов по А.Р. Лурия											
Номер попытки	1	2	3	4	5	6 (в конце)					
Количество воспроизведенных слов											
Затраченное время											
Комментарии											

Тест №2. Уровень тревожности					
	Ситуативная тревожность		Личностная тревожность		
Значение					
Тест №3. Общительность					
Значение					
Тест №4. Агрессия и конфликтность					
Показатель	Значение		Показатель	Значение	
Вспыльчивость			Компромиссность		
Наступательность			Мстительность		
Обидчивость			Нетерпимость к мнению других		
Неуступчивость			Подозрительность		
Тест №5. Эмпатия					
Значение					
Тест №6. Внимательность					
Номер попытки	1	2	3	4	5
Затраченное время					
Комментарии					
Итог диагностики, рекомендации безработному					

План постановки целей

ФИО: _____
 Дата постановки цели: _____

ЦЕЛЬ:

Элемент	Описание
S (конкретность)	
M (измеримость)	
A (достижимость)	
R (релевантность, значимость)	
T (ограниченность во времени)	
Моя цель:	

ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛИ

Вопрос	Ответ
Что даст мне достижение этой цели? Что я буду чувствовать, видеть, слышать, когда ее достигну?	
Зависит ли достижение этой цели только от меня?	

Как я пойму, что цель достигнута?	
Что поможет мне достигнуть этой цели? Какие ресурсы мне нужны? Знания, умения, навыки, деньги и т.д.?	
Что мне мешает достигнуть этой цели сейчас?	
Какова цена достижения цели?	
Готов ли я заплатить эту цену?	
Какие есть способы достижения этой цели?	
Можно ли разбить мою цель на более маленькие шаги? Если да, то какие?	

Временной план по достижению цели

ФИО: _____

Дата постановки цели: _____

Номер этапа	Дата выполнения шага	Конкретные шаги
1	Завтра, «__» _____ 20__ г.	
2	«__» _____ 20__ г.	
3	«__» _____ 20__ г.	
4	«__» _____ 20__ г.	
5	«__» _____ 20__ г.	
6	«__» _____ 20__ г.	
7	«__» _____ 20__ г.	
8	«__» _____ 20__ г.	
9	«__» _____ 20__ г.	
10	«__» _____ 20__ г.	<p>Моя цель _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">достигнута.</p>

Анкета обратной связи по итогам прохождения программы психологического сопровождения формирования компетенций безработного в период ненормативного кризиса занятости

ФИО: _____

Дата заполнения анкеты: _____

Даты участия в программе: _____

На сколько программа была полезной для Вас?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	0 – программа не была полезной для меня, я не доволен участием в ней 10 – программа мне понравилась, участие в ней было полезным										
Удалось ли Вам развить необходимые навыки?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	0 – нет, мне не удалось развить навыки 10 – да, я развил и улучшил навыки										
Как Вы оцениваете уровень своей памяти и внимательности после завершения программы?	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
	-5 – навыки памяти и внимательности ухудшились 0 – память и внимательность никак не изменились 5 – память и внимательность стали лучше										
Как Вы оцениваете уровень своего эмоционального состояния после завершения программы?	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
	-5 – мне хуже, я испытываю сильную тревожность и стресс 0 – эмоциональное состояние до и после программы никак не изменилось 5 – я стал спокойнее, сейчас меня ничего не тревожит										
Как Вы оцениваете уровень своей подготовленности к собеседованию?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	0 – я не готов к собеседованию 10 – я готов к собеседованию, у меня есть план речи и действий										

Благодарим за участие в программе и заполнение анкеты!