

## МЕТОДИ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ БЕЗРОБІТНИМ І ПРОФІЛАКТИКИ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ

*Індивідуальна психологічна допомога має бути спрямована на корекцію пост-стресових розладів, які призводять до пасивної поведінкової стратегії. Означений багаторівневий диференційований підхід до проблеми надання безробітному адекватної психологічної допомоги створює свої вимоги до компетенцій психолога-профконсультанта.*

**Ключові слова:** безробіття, методи корекції, перенавчання.

### Постановка проблеми

*Вступ.* Проблема надання психологічної допомоги безробітним у межах Центру зайнятості пов'язана, насамперед, з наявним протиріччям між функцією служби зайнятості як соціального інституту, яка спрямовує зусилля працівників ЦЗ на підвищення мотивації безробітних до працевлаштування, та спрямуванням психологічної допомоги на самосприйняття та вдоволення власної мотивації безробітного (яка не завжди пов'язана з працевлаштуванням). Також окремим аспектом цієї проблеми стає недостатня узгодженість між реальною ситуацією на ринку праці та зусиллями СЗ — роботодавці неохоче приймають на роботу, наприклад, осіб передпенсійного віку, тоді як існує низка семінарів служби зайнятості, спрямованих саме на підвищення мотивації до працевлаштування в цієї групі безробітних. Це суттєво знижує успішність як психологічної допомоги, так і успішності діяльності служби зайнятості.

*Аналіз попередніх досліджень.* Унаслідок досліджень з вивчення поведінкової активності безробітних, проведених А. Панченко, було виділено три групи, що характеризують безробітних [1, 4]:

- тип поведінки характеризується активністю і усвідомленістю — упродовж спостережуваного періоду безробітний достатньо активно шукає роботу, усвідомлює проблеми, з якими він стикається, і для їх подолання змінює змістовну сторону своєї активності (наприклад: бухгалтер, після невдалих спроб знайти роботу за фахом, яка його задовольняє, розуміє, що для успішного працевлаштування йому необхідно пройти перепідготовку і підвищити свою кваліфікацію, навчається на відповідних курсах);
- тип поведінки характеризується активністю і неусвідомленістю — упродовж спостережуваного періоду безробітний достатньо активно шукає роботу, проте форма і напрям пошуку роботи залишаються незмінні, навіть якщо вони вже не є адекватними умовам, що склалися; (наприклад: геофізик продовжує шукати роботу за фахом, незважаючи на те, що ця професія в певному регіоні не має попиту на ринку праці);
- тип поведінки характеризується пасивністю — упродовж спостережуваного періоду безробітний не докладає активних зусиль до пошуку роботи, хоча відчуває необхідність працевлаштування (наприклад: безробітний після кількох невдалих спроб перестає шукати роботу, оскільки «роботи в місті немає», «влаштуватися на хорошу роботу можна тільки по знайомству» та ін.).

Отже, на думку А. Панченко, можна говорити про наявність особливих передумов ефективною або не ефективною поведінки безробітних. Також дуже перспективним є пошук передумов, передусім в ціннісно-смысловій сфері.

За дослідженнями психологів, чоловіки значно сильніше переживають подібний стан, ніж жінки [2]. Чоловік, за своєю соціальною роллю, є здобувачем, що забезпечує свою сім'ю, самостійним і активним у своєму житті. Знаходячись же у статусі безробітного, він не може реалізувати ці очікування і, переживаючи свою неадекватність, починає її компенсувати, наприклад, алкоголем. Жінка ж більш усвідомлено ставиться до своїх цілей, можливості компенсації в сім'ї у неї набагато ширше.

Глибинні мотиви людини відбиваються в його ціннісних орієнтаціях. У безробітних на перших місцях у системі цінностей: здоров'я, упевненість в собі, любов, тобто для них дуже значущо власний фізичний і психічний стан, внутрішня гармонія, свобода від суперечностей і сумнівів, духовна і фізична близькість з улюбленою людиною (дані наводяться для осіб молодого віку) [3, 21]. На останніх місцях стоять краса природи, творчість і щастя інших, тобто переживання прекрасного в природі і мистецтві, можливість творчої діяльності, добробут, розвиток і вдосконалення інших людей вражаються менш важливими. Слід відмітити, що ступінь реалізації приведених цінностей низький, безробітні прагнуть до повної гармонії, але живуть у стані конфлікту із-за неможливості її досягнення. Показово також те, що цікава робота по важливості займає четверте місце серед приведених цінностей. Для безробітних вірний загальновідомий принцип «було б здоров'я, все інше прикладеться». Поза сумнівом, що все це впливає на їхню активність у пошуку роботи, меншу орієнтацію на творчість в діяльності [18, 23].

*Метою* цієї статті є створення теоретичної моделі — надання психологічної допомоги безробітним у центрі зайнятості з урахуванням їхньої індивідуальної життєвої траєкторії та вже сформованих поведінково-мотиваційних стратегій.

### **Виклад основного матеріалу**

За ознакою потреби у психологічній допомозі безробітних можна поділити на декілька груп:

- Мають реалістичний професійний вибір і свідоме ставлення до навчання або працевлаштування, тому потребують лише спрямування на відповідне перенавчання або робоче місце.
- Мають нереалістичний професійний вибір або професійно невизначені та потребують профконсультаційної допомоги.
- Мають неадекватну стратегію пошуку роботи через брак досвіду працевлаштування, потребують тренування відповідних навичок.
- Неуспішне працевлаштування пов'язано з психологічними проблемами безробітного, які не призводять до стійкого зниження рівня соціальної адаптації (посттравматичні розлади, неадекватна самооцінка тощо). Саме ця категорія безробітних потребує найінтенсивнішого психологічного супроводу, спрямованого на підвищення адаптивних можливостей аплікантів.
- Мають пасивну стратегію працевлаштування та відсутню мотивацію працевлаштування у певний період свого життєвого шляху, завдяки впливу інших обставин (особи передпенсійного віку, багатодітні матері, мешканці села з дефіцитом робочих місць). Потребують лише співбесіди, спрямованої на прояснення наявної мотивації.
- Неуспішне працевлаштування та неадекватна стратегія пошуку роботи пов'язана із суттєвими порушеннями адаптивності аплікантів (нервово-психічні розлади, залежні стани тощо). Ця категорія потребує ретельного психодіагностичного обстеження та спрямування до відповідного спеціаліста.

Третя та четверта категорія безробітних може отримати необхідну психологічну допомогу в умовах групової роботи, тоді як інші категорії можуть потребувати радше індивідуального психологічного консультування. Використання психологічних методик і тестів так само не є обов'язковим щодо усіх безробітних — перша категорія потребує психофізіологічного обстеження лише в разі спрямування на спеціальності обов'язкового професійного відбору (пов'язаних з високим ризиком або відповідальністю), для другої категорії бажано застосування профорієнтаційних методик, а шоста категорія вимагає комплексного ретельного дослідження порушень психічних процесів, функцій, особистісних розладів.

Приналежність кожної окремої особи до тієї або іншої категорії є ситуативною і може змінюватись протягом перебування на обліку у будь-який бік. Діагностика приналежності безробітного до якоїсь з вищеназваних груп має здійснюватися спеціалістом

з працевлаштування через спостереження та співбесіди, що дає змогу виявити успішність стратегії працевлаштування та порушення соціально-психологічної адаптивності. Спрямування на психологічну або профорієнтаційну консультацію має також здійснювати спеціаліст з працевлаштування, дотримуючись при цьому принципу обізнаної згоди.

Зупинимось детальніше на формах і методах психологічної допомоги в тих випадках, коли ця допомога є необхідною. За умови професійної невизначеності апліканта надання профконсультативної допомоги значною мірою залежить від віку та життєвого досвіду безробітного. Випускники загальноосвітньої школи можуть водночас не мати достатніх уявлень про свої здібності й можливості та знань про світ професій. Тому для них найуспішнішим можна вважати поєднання групових ігрових форм профінформації з індивідуальним тестуванням та допомогою у здійсненні професійного вибору. Початком профорієнтаційної роботи є інформування підлітків про сучасний світ професій. Для досягання цієї мети можна використовувати ігрову оболонку.

### **«Конкурс робочих місць»**

Учасники — учні дев'ятого класу, 25–30 осіб.

#### **Етапи гри.**

1 етап — підготовчий. За тиждень до проведення гри всі учні отримують завдання знайти серед своїх знайомих людину, яка працює та якій подобається робота, і взяти інтерв'ю за такими питаннями:

- Як називається посада, на якій людина працює?
- Скільки років людина працює саме тут?
- Яка для цього потрібна освіта?
- Який зміст праці (що саме робить людина протягом робочого часу)?
- Яка заробітна платня і як вона нараховується?
- Чи є перспективи зростання і які саме?
- Чим ця робота подобається?
- Які в ній є недоліки?
- Скільки ще людина планує пропрацювати на цьому робочому місці?

Результати інтерв'ю оформлюються письмово.

2 етап. Учні об'єднуються у 7 підгруп. Кожна підгрупа відразу отримує по 4 листки з інтерв'ю, обмінюється з іншими підгрупами через 5 хвилин. За 35 хвилин усі учні ознайомляться з наявним інформаційним матеріалом. Кожна підгрупа має свою мету. Учні є членами журі, які мають обрати (обговорюючи та записуючи) по одному робочому місцю у таких номінаціях:

- Найоригінальніша робота.
- Найпростіша робота.
- Найбільша оплата.
- Найбільш потрібна робота.
- Справжня жіноча робота.
- Справжня чоловіча робота.
- Гарний старт (робота, що має найбільшу перспективу кар'єрного зростання).

По закінченні кожна підгрупа називає і обґрунтовує свій вибір.

3 етап. Обговорення. Учні звертають увагу на нові для них варіанти працевлаштування, привабливі особисто для кожної професії, ознаки, за якими здійснюється професійний вибір.

### **Гра — акція «Ринок праці»**

Учасники: випускники школи, батьки, вчителі (до 100 осіб).

Обладнання: папір, ручки, бейджи, «гроші» (від гри у «Монополію») або сірники, що виконують функцію валюти.

#### **Етапи гри**

1. Учасники пишуть на своєму бейджі ту професію, яку мають (дорослі), або збираються обрати (підлітки). На аркуші паперу 10 матеріальних потреб, що в них існують: їжа, одяг, ремонт житла, охорона здоров'я, Інтернет тощо.

2. Усі учасники отримують «стартовий капітал» в 10 «сірникогрошей» та опиняються в умовах вільного пересування по приміщенню. Учасники мають вдовольнити свої потреби (і відмітити це на аркуші) та запропонувати свої товари та послуги відповідно до обраної професії. «Спеціаліст» може самостійно визначати ціну свого товару або послуги, а «клієнт» — торгуватися. Процес продовжується близько 30 хвилин.

3. Підсумки гри. Які потреби вдалося вдовольнити, а які ні? Чому? Хто заробив гроші і завдяки чому, а хто витратив все? Що відчували ті, чиї товари та послуги були найбільш затребуваними? Що відчували представники незатребуваних професій?

4. Обговорення. Що корисного для себе дізналися (за підгрупами) діти, батьки, вчителі?

Психологу слід бути готовим до розчарування й емоційних протестних реакцій з боку батьків і вчителів, спрямованих на обов'язкову вищу освіту за престижними професіями, не узгодженими з реальним ринком праці.

Вибір та застосування тестових методик з професійно невизначеними категоріями безробітних складається з двох кроків. На першому кроці використовується методика Голланда, ДДО Клімова, «Тест світу», що дає змогу виявити схильність клієнта до якоїсь групи професій. У поєднанні з профінформацією це призводить до більш свідомого обрання аплікантом декількох варіантів майбутнього навчання або працевлаштування. Тоді необхідним стає більш детальне дослідження окремих психічних процесів або функцій, що допомагає спрогнозувати майбутню успішність в обраних спеціальностях. Результатом проведеної співбесіди стає свідомий професійний вибір і план дій по його реалізації.

Професійно невизначені особи старшого віку мають більшу поінформованість про світ професій та власні уподобання, тому з ними доцільніше використовувати індивідуальне структуроване інтерв'ю, у процесі якого виявляються мотиви профконсультації, всі особливості навчання та попереднього працевлаштування, захоплення, стан здоров'я, соціально-економічна ситуація. Зваживши всю отриману інформацію та узгодивши її з можливостями працевлаштування або перенавчання психолог має повідомити клієнту всі варіанти відповідної саме у цьому випадку стратегії поведінки на ринку праці. Після обрання якоїсь з альтернатив відбувається тестування здатності безробітного до обраного виду діяльності.

Завдяки своєчасній допомозі частина аплікантів визначилася та працевлаштувалася, а частина не в змозі здійснити свій план працевлаштування через брак відповідних навичок. З цією категорією доцільним є проведення семінарів щодо техніки пошуку роботи із застосуванням ігрових технологій.

Під час тренінгів, спрямованих на психологічну допомогу безробітним, важливим завданням стає формування адекватної самооцінки та рівня домагань, а також тренування навичок поведінки в процесі співбесіди з роботодавцем.

На різних етапах тренінгової програми можуть бути використані такі ігри.

### **«Незамінний працівник»**

Учасники — безробітні, кількістю 10–20 осіб.

1 етап. Учасники об'єднуються у пари та по черзі розповідають один одному, що в їхній освіті, поведінці тощо може ускладнювати пошук роботи. Наприклад: «У мене немає досвіду роботи», «Я — мама малої дитини», «Я — звільнений військовослужбовець» тощо. Завданням партнера є перетворити ці недоліки на переваги.

2 етап. Презентація свого партнера з перерахуванням його переваг:

- Це Іван. Він щойно закінчив навчання і ще не встиг забути вивченого, він ніде не працював, тому легко засвоїть вимоги саме вашої фірми...

- Тетяні Петрівні нещодавно виповнилося 46 років, вона точно не піде у декретну відпустку, а її багатий досвід роботи головним бухгалтером дозволить зекономити Ваші гроші.

Слухачі супроводжують оплесками кожен виступ.

Малі ігрові рольові вправи «Співбесіда», «Перший робочий день» спрямовані безпосередньо на тренування навичок проходження співбесіди та професійної адаптації майбутніх працівників. Найважливішим у цих вправах є донесення до учасників переконання, що під час співбесіди слід відповідати та реагувати природним чином, не намагаючись збрехати або виконувати нетактовні вимоги роботодавця. Не існує «правильної поведінки» під час співбесіди, існує відповідність або невідповідність між вміннями й особистісними якостями працівників і вимогами конкретного робочого місця на конкретному підприємстві.

Для безробітних, чиї проблеми з працевлаштуванням пов'язані з порушеннями самооцінки, також корисною є групова робота. Для працівників служби зайнятості у процесі їхньої професійної підготовки або для безробітних з довгим періодом перебування на обліку може виявитись ефективною гра «Складне працевлаштування». Вона допомагає «прожити та зрозуміти» проблеми працевлаштування соціально незахищених верств населення.

### **Складне працевлаштування**

Учасники. Дорослі, здорові, 15–25 осіб.

Обладнання: косинки, шматки мотузки довжиною 50 см, великі повітряні кульки, конструктор Лего, столи.

#### *Етапи гри*

Легенда. На нашому ринку праці є робітники з різними обмеженнями і сьогодні ви зможете відчувати себе на їхньому місці та знайти свої способи подолання цієї проблеми.

1 етап. Тренер просить групу розрахуватися за номерами від одного до п'яти.

Перші — багатодітні матері, тренер вручає їм по дві — три кульки з намальованим личками та пояснює, що вони не можуть їх випустити з рук або пошкодити протягом всієї гри.

Другі — молоді спеціалісти, вони вмюють замало, і протягом всієї гри в них зв'язано обидві руки.

Треті — особи передпенсійного віку, в яких одну руку прив'язано до тулубу.

Четверті — люди з особливими потребами, в яких зав'язані очі протягом всієї гри.

П'яті — здорові люди без ніяких обмежень.

Тренер створює «робочі майданчики» з конструктором Лего, розраховані на 6–7 осіб.

Другий етап. Тренер пояснює, що учасники мають створити будь-які «бригади» де мають бути бригадир і робітники. Завданням кожної бригади є побудувати якнайшвидше та якомога більш креативне «Місто мрії». Тренер ніяк не впливає на процес розподілу учасників по підгрупах, але запам'ятовує, як саме це відбувалося. Час на формування підгруп і будівництво близько 15–20 хвилин.

Третій етап. Презентації. Кожна підгрупа має доручити одному учаснику презентацію свого проекту, а він здійснити її.

Четвертий етап. Обговорення. Тренер звертає увагу те, як відбувався розподіл за підгрупами, розпитує кожну категорію робітників про їхнє відчуття протягом гри, стратегію працевлаштування та внесок у загальну справу. (Найчастіше виявляється, що обмеження не настільки суворі, як здається, і можна знайти свій спосіб стати у пригоді підприємству).

Підсумки гри. Тренер пропонує обговорити, як те, що відбувалося, відображає реальну ситуацію на ринку праці, та що може допомогти у працевлаштуванні.

Індивідуальна психологічна допомога має бути спрямована на корекцію пост-стресових розладів, які створюють неусвідомлену недовіру до навколишнього світу, призводять до пасивної поведінкової стратегії. З цією метою успішно використовується процесуальна та системна психотерапія.

Означений багаторівневий диференційований підхід до проблеми надання безробітному адекватної психологічної допомоги створює свої вимоги до компетенцій психолога-профконсультанта.

Щоб здійснювати відповідний обсяг допомоги, він має вільно орієнтуватись у сучасному світі професій, ситуації на ринку праці, володіти навичками групової та тренінгової роботи із застосуванням ігрових технологій, вільно користуватися різноманітним психодіагностичним інструментарієм, пройти додаткову спеціалізацію в системному, поведінковому або процесуальному напрямі психотерапії.

### **Висновки**

Запропонована нами диференційована стратегія з широким використанням ігрових технологій допоможе знизити навантаження на психолога-профконсультанта Центру зайнятості та сприяти більш успішному використанню робочого часу.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Панченко А. В. Анализ поведенческой активности безработных / А. В. Панченко. — Новосибирск : ЦСА, 1998. — С. 110–116.
2. Хакимова Н. Р. Психологические особенности профессионального само назначения женщин / Н. Р. Хакимова // Сборник научных трудов «Сибирская психология сегодня». — Кемерово : Кузбассвузиздат, 2002. — С. 233–240.
3. Шляхтін Г. С. Вікові особливості тимчасової перспективи особи / Г. С. Шляхтін // Психологія особи і час : тези доповідей. — Чернівці, 1991. — Т. 2. — С. 13–16.

*Милютин К. Л.*

### **МЕТОДЫ ОКАЗАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ БЕЗРАБОТНЫМ И ПРОФИЛАКТИКИ ДЛИТЕЛЬНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ.**

*Индивидуальная психологическая помощь должна быть направлена на коррекцию постстрессовых расстройств, приводящих к пассивной поведенческой стратегии. Указанный многоуровневый дифференцированный подход к проблеме оказания безработному адекватной психологической помощи создает свои требования к компетенциям психолога-профконсультанта.*

**Ключевые слова:** безработица, методы коррекции, переобучение.

*Milutina K. L.*

### **METHODS OF PROVIDING PSYCHOLOGICAL ASSISTANCE TO THE UNEMPLOYED AND PREVENTION LONG-TERM UNEMPLOYMENT**

*Individual psychological assistance should be directed at correcting poststressovih disorders that lead to passive behavioral strategies. Specified multilevel differentiated approach to the provision of adequate counseling unemployed creates its own requirements for competency vocational counselor psychologist.*

**Key words:** unemployment, methods of correction, retraining.