

**Слабнина Е.В., Береговая Д.А., Алонова Е.А.,
Наумова Е.Л.**

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ХРОНИЧЕСКИХ БЕЗРАБОТНЫХ

ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Хроническая безработица является объектом повышенного внимания в политике занятости. Во-первых, это связано с ее разрушительными последствиями как для качества рабочей силы, так и для личности безработных, а следовательно, с угрозой нарушения социальной стабильности. Во-вторых, первоочередная ориентация на предупреждение застойной безработицы или смягчение ее последствий определяется особой структурой безработицы, которая сформировалась в промышленно развитых странах за последние два десятилетия. Речь идет о преобладании среди безработных социально уязвимых групп: молодежи, пожилых людей, женщин (в первую очередь молодых матерей), мигрантов, инвалидов и лиц с ограниченной трудоспособностью, длительных безработных.

По продолжительности безработица условно подразделяется на три вида: **краткосрочная** (до четырех месяцев), **застойная** (до одного года) и **хроническая, или длительная** (более года).

Политику занятости нельзя сводить лишь к помощи безработным, как это наблюдается сегодня в России, где все сводится только к адаптации к рынку традиционных контингентов риска, испытывающих трудности в процессе поиска работы или находящихся под прямой угрозой

высвобождения. Теоретической базой для столь упрощенного взгляда является, видимо, вульгарная трактовка пространства рынка труда как сферы, охватывающей исключительно безработных и вакансии, а не всю совокупность отношений в области занятости.

В мировой науке и практике уже давно сформировалось и нашло практическое воплощение понимание политики занятости как инструмента наиболее полной реализации и развития трудового потенциала населения. Меры, направленные на помощь безработным, составляют органическую часть политики занятости. Так, документ, подготовленный Международным центром экономического роста, ставит в один ряд с сокращением безработицы следующие стратегические цели политики занятости:

- более полное использование рабочей силы;
- создание возможностей продуктивной и хорошо оплачиваемой работы;
- инвестирование в человеческий капитал в целях увеличения индивидуальной производительности в сочетании с адаптированием технологических процессов к возможностям работников;
- стимулирование механизмов адаптации к требованиям рынка (прежде всего – содействие развитию производственной и социальной инфраструктур).

К общим (экономическим, социальным, социокультурным, социально-психологическим) характеристикам ситуации добавляются личностные проблемы незанятых граждан [42]. Если раньше «работа искала человека», то теперь он должен искать ее сам. Но далеко не все готовы к этому. Неопределенность, нестабильность социально-экономической ситуации в стране приводит к появлению внутреннего дискомфорта, эмоциональной неустойчивости, разочарования, усиливающегося равнодушия и утрате самоуважения, возникновению неуверенности в завтрашнем дне, ощущения несостоятельности своих запросов, элементарной зависимости и неспособности самостоятельно и

осознанно принимать решения. Ориентация на жизнь «как все» только способствует различным стрессам, соматическим болезням, растерянности и аффективным состояниям. Сегодня некоторые специалисты отмечают, что у безработных все чаще проявляются признаки психологических и психиатрических нарушений, синдром «преждевременного беспокойства», многие находятся в затяжной депрессии. Очень часто это связано именно с потерей работы. Указанные состояния могут плохо отражаться на семейных отношениях, что, в свою очередь, приводит к обострению патологических состояний. Особенно уязвимо молодое поколение. Трудности, связанные с получением первого места работы, способствуют тому, что молодежь ожесточается и отдаляется от близких, друзей, общества.

Многочисленную категорию незарегистрированных длительных безработных образуют беженцы и вынужденные мигранты. Особая группа – не имеющие легальной работы незарегистрированные мигранты, которые не предъявляют спроса на рабочие места. Вместе с тем эта группа незанятых создает острейшие проблемы для общества, образуя криминогенную среду.

По мнению некоторых специалистов, значительная часть людей страдает сегодня от распространения стереотипов мышления и поведения, характерных для «проигравших» и очень сильно отличающихся от мышления и поведения «победителей». Последние даже в затруднительных ситуациях не теряют веру в себя, глубоко верят в свои способности. Побеждает тот, кто не теряет времени, сознательно живет в настоящем, не чувствует себя связанным ни грузом прошлого, ни неопределенностью будущего. Важнейшим качеством, необходимым для успеха, в том числе для успешного трудоустройства в критической социально-экономической ситуации, является *мотивация к достижению*. Именно это качество оказывается утерянным лицами, долгое время находящимися без работы.

Таким образом, **основными проблемами в сфере занятости** в настоящее время являются следующие противоречия:

- между развивающейся рыночной структурой хозяйственных отношений и узкой функционализацией, отсутствием технологической и кадровой гибкости наиболее емких в кадровом отношении предприятий, что приводит к свертыванию деятельности этих предприятий и массовому высвобождению кадров;
- между требованиями работодателей, успешно «вписавшихся» в рыночные отношения, к наемным работникам и теми личностными и профессиональными качествами значительной части граждан, сформировавшимися под влиянием общей социально-экономической и социокультурной ситуации в стране;
- между необходимостью для каждого гражданина активно участвовать в обеспечении собственной занятости и личностными особенностями граждан, занимающих позицию социального иждивенчества.

Прогноз экономического развития России на ближайшие годы не отмечает снижения уровня безработицы, хотя замедление темпов ее роста вполне реально. В то же время проблема хронической безработицы остается одной из самых актуальных на современном рынке труда нашей страны.

ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ ЗА РУБЕЖОМ

Безработица в 6–7 % (по оценке МОТ) в России, где на протяжении 70 лет господствовала идеология полной занятости, воспринимается болезненно. Ситуация усугубляется неотработанностью механизмов помощи безработным и скудостью ресурсов, которые государство может выделить на эти цели. Однако по международным стандартам подобная норма безработицы не является катастрофической. Кроме того, вопрос

заключается не в уровне безработицы как таковой, а в том, какие процессы и тенденции он отражает [40]. За одинаковыми синтетическими показателями может скрываться принципиально различная ситуация в сфере занятости.

Существуют разные типы рынков труда. Австралия, Канада, США – страны с относительно высоким уровнем безработицы, но рынок труда очень динамичен, идет постоянная ротация безработных, период их безработицы в основном короткий, и потому она не создает социальной напряженности. А есть страны с относительно невысоким по мировым меркам уровнем безработицы, но рынок труда достаточно вялый, и длительная безработица создает ощущение безнадежности, особенно в депрессивных регионах. Российский рынок труда принадлежит именно к этому типу.

Проблема длительной безработицы характерна не только для России, имеется опыт борьбы с такой ситуацией и за рубежом. В России, Швеции, Германии, Франции безработных не разделяют по срокам безработицы. В Австралии, Великобритании и США эти сроки учитывают и с каждой группой работают отдельно. В Великобритании есть стандартный набор мер вмешательства государства на ранних этапах. Некоторым людям, оставшимся без работы, достаточно предоставить информацию о рабочих местах, дать необходимую консультацию. Других надо перепрофилировать, поскольку по своей специальности они вряд ли устроятся. Есть, наконец, люди, склонные к длительной безработице. Пособие в этих странах выдается не просто потому, что человек потерял работу, а только как результат определенного соглашения, которое предусматривает, что человек будет как-то действовать, чтобы выйти из этого положения. Не выполняешь соглашения – лишаешься пособия. Через полгода – новый старт, начинается новая программа борьбы с безработицей. Вообще считается, что в период безработицы от 6 до 12 месяцев вмешательство общества и государства еще может быть эффективным, дальше – вряд ли.

В условиях активного рынка труда сравнительно большое число лиц по тем или иным причинам попадает в ряды безработных в течение года, однако продолжительность периода безработицы у них невелика. Примером являются США, удерживающие первое место в мире по числу ежегодно создаваемых рабочих мест. Динамизм американского рынка труда способствовал формированию нового взгляда на безработицу как на распространенное, но кратковременное явление. При этом, однако, американцы всерьез обеспокоены низким качеством новых рабочих мест. Проблема их «обогащения» является сегодня одной из ключевых в американской политике занятости.

Иная ситуация сложилась в Европе и Австралии, для которых характерны концентрация безработицы в определенных сегментах рынка и возрастание численности и удельного веса длительных безработных, постепенно теряющих связь с рынком и утрачивающих свои знания и навыки. Угроза формирования у этих слоев «культуры безработицы» побуждает правительства повысить внимание к их реабилитации.

Однако во всех случаях политика занятости подчинена ключевой стратегической задаче – **предоставлению каждому трудоспособному члену общества не просто любой работы, а возможности в наибольшей степени развить и реализовать свой потенциал, соответственно получая достойное вознаграждение за свой труд.** Политика помощи безработным является частью общей стратегии, что и определяет ее основные направления. Особое внимание уделяется, во-первых, длительным безработным, поскольку речь идет о возможной утрате накопленного человеческого капитала (ведущей составляющей национального богатства любой страны), во-вторых, молодежи, так как здесь потенциал приобретения и эффективного использования человеческого капитала может быть не реализован, в-третьих, специалистам-профессионалам как наиболее дорогостоящей и ценной категории работников.

Что касается России, то для нее реальную опасность представляет деградация структуры рабочих мест и человеческого потенциала в результате сокращения занятости в отраслях, требующих высококвалифицированных специалистов, и роста занятости в торговле и посреднической деятельности преимущественно в рамках неформального сектора. Кроме того, происходит нарастание длительной застойной безработицы.

На данных проблемах и должна, на наш взгляд, сосредоточиться политика занятости. Представляется, что можно заимствовать отдельные меры и программы, используемые в странах с развитой рыночной экономикой. Многие из них (за исключением Швеции) большую часть средств, отпущенных на политику занятости, расходуют на меры пассивного характера – выплату пособий по безработице. Вместе с тем отчетливо просматривается тенденция к увеличению значимости **активных мер**. Однако далеко не все из них могут быть широко использованы в России.

Так, **активные меры, направленные на регулирование спроса на труд**, требуют значительных финансовых затрат, поэтому их применение в российских условиях возможно лишь в очень ограниченных масштабах в районах очаговой безработицы.

Речь идет в частности о выплате предприятиям, предоставляющим работу определенным контингентам рабочей силы, в течение ограниченного периода времени *субсидий*, покрывающих часть заработной платы этих работников. Как правило, подобная мера применяется для стимулирования найма длительных безработных и молодежи. Субсидирование занятости обычно не ведет к созданию на предприятиях дополнительных рабочих мест, но содействует занятости тех контингентов, перспективы которых наименее благоприятны. В результате улучшается соответствие структур спроса и предложения труда, что понижает естественную норму безработицы.

Привлекательной, но дорогостоящей мерой являются *прямые государственные вложения в создание новых рабочих мест*. Безусловное ее преимущество – адресный характер. При наличии хотя бы минимальных средств такие программы наиболее рационально можно использовать на финансирование инфраструктурных проектов (дорог, мостов), в том числе в сельской местности. Это не только позволяет предоставить людям работу, но дает импульс развитию хозяйственной деятельности региона, что в свою очередь может создать дополнительные рабочие места. Прямые государственные вложения в создание рабочих мест целесообразно направлять также на целевые программы содействия занятости инвалидов и лиц с ограниченной трудоспособностью.

На наш взгляд, **активные меры, направленные на комплексное регулирование спроса и предложения труда**, наиболее перспективны в российских условиях. Ключевое место среди них занимает рациональное использование *гибких форм занятости*. На Западе в последнее десятилетие гибкая занятость развивается очень быстро. Появились новые категории работников, традиционно работающих в определенной фирме, но занятых неполное рабочее время или работающих временно по гибкому графику на разных работодателей. Этот процесс, однако, неоднозначен и нередко протекает достаточно болезненно. Поэтому необходимо проанализировать последствия распространения гибких форм занятости в России и выработать адекватные методы ее регулирования.

Представляется очень важным содействовать рациональному распространению частичной занятости на основе *гибких графиков*. Хрестоматийным примером такой политики стал опыт концерна «Фольксваген». В условиях вынужденного сокращения объема производства и соответственно спроса на труд персоналу было предложено 150 вариантов сокращенной рабочей недели. В результате компании удалось сохранить квалифицированную рабочую силу, а работники получили

возможность выбрать наиболее удобный для себя режим труда. Такое решение проблемы, не требующее к тому же дополнительных финансовых ресурсов, кажется более предпочтительным, чем принудительные отпуска для части занятых или введение единых для всех одного-двух нерабочих дней в неделю.

Распространение гибких форм занятости в российских условиях имеет большое значение еще и потому, что появляется возможность совмещать работу по специальности, требующую соответствующей профессиональной подготовки, знаний и опыта, с работой в рамках неформального сектора, не требующей особой квалификации, но приносящей какой-либо доход. Это, на наш взгляд, позволило бы, притормозить деградацию совокупной рабочей силы.

Еще одной мерой содействия гибкой занятости является развитие *системы отпусков*. Интересен опыт Дании, где с 1994 года действует программа, в рамках которой работники имеют право на получение полностью или частично оплачиваемого отпуска сроком до одного года для пополнения образования, по уходу за ребенком (до восьмилетнего возраста), по личным обстоятельствам. Особо поощряются отпуска в целях пополнения образования. Освобождающиеся рабочие места должны быть предоставлены безработным на условиях временной занятости. Программа имеет целью улучшение структуры занятости в результате добровольной ротации.

В ряде латиноамериканских стран разработаны программы стимулирования добровольных долгосрочных отпусков государственных служащих. Задача таких программ – обеспечить государственным служащим возможность временно оставить работу и заняться частным бизнесом. За ушедшими в долгосрочный отпуск сохраняется стаж и право на пенсию, выплачивается единовременное пособие в размере нескольких месячных заработных плат. Как показал опыт, это не ведет к снижению дееспособности госаппарата.

Важнейшим направлением политики занятости является **поддержка и формирование структуры малого бизнеса**. В большинстве стран основная часть новых рабочих мест создается сегодня не на крупных, а на мелких и средних предприятиях. Это направление представляется перспективным и для России, хотя потребует не только финансовых затрат, но и квалифицированных кадров для различных консультационных служб, бизнес-инкубаторов и т. д. Принципиальным моментом является *избирательный характер поддержки*. Объектом программ должны стать в первую очередь те потенциальные предприниматели и микропредприятия, которые ориентированы на производство необходимой продукции и услуг, требующее высококачественного труда.

В странах с развитой рыночной экономикой наблюдается усиление и **пассивной политики занятости**. Для России представляют интерес два вида такой политики:

- получение пособия параллельно с профессиональной подготовкой, переподготовкой или получением дополнительного образования;
- использование вынужденных отпусков в целях получения дополнительного образования и переподготовки.

Сегодня в России более 60 % средств выделяются на пассивные реакции государства: человек регистрируется как безработный – ему выплачивается пособие, вот и все. Средства на активную политику в этой сфере сокращаются.

В то же время опыт других стран показывает, что активная политика в сфере занятости себя окупает. Хронические безработные составляют группу высокого риска во всех отношениях. Способность к самоорганизации в приемлемых для общества формах – ресурс не безграничный; судя по всему, он часто исчерпывается за год. После двух-трех лет безработицы люди уже будут нуждаться в длительной реабилитации, а на это уйдет гораздо больше средств, чем

на осуществление осмысленной активной программы с самого начала.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ДИНАМИКУ ДЛИТЕЛЬНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ

Основными факторами социального риска при проведении неоконсервативной экономической политики стали *массовая безработица* с ее особой структурой (высоким удельным весом социально уязвимых категорий, включая хронических безработных) и связанная с ней *тенденция к маргинализации общества*. Факторы, влияющие на динамику длительной безработицы, можно распределить по трем группам.

К **первой группе** относятся процессы, связанные со структурными сдвигами в экономике, развитием новых хозяйственных форм, приватизацией; на общий уровень и динамику безработицы влияют и социальные факторы, например утверждение принципа добровольности труда.

Во **вторую группу** можно включить факторы, замедляющие вовлечение рабочей силы в производство и сферу услуг и затрагивающие различные ее категории, прежде всего вступающих в трудовую жизнь (входящих в группы риска юношей и девушек; женщин, желающих вернуться к трудовой деятельности после рождения и воспитания детей или отказаться от положения домохозяйки из-за материальных трудностей).

Дополнительным источником напряженности является дифференциация спада производства по отраслям и регионам. Наиболее сложное положение с хронической безработицей складывается в тяжелой промышленности, добывающих отраслях, ориентированных на внутренний рынок. К наиболее проблемным районам, связанным с этими отраслями, относятся Урал и Восточная Сибирь, часть регионов Западной Сибири и

Дальнего Востока, отдельные регионы европейской части (Карелия, Удмуртия, Тульская, Ростовская области и др.).

Хроническая безработица проявилась также в малых и средних городах, ориентированных на одно-два крупных предприятия оборонного комплекса, подлежащих конверсии, а также на предприятия текстильной и легкой промышленности.

Третью группу факторов составляют демографические факторы, увеличение продолжительности образования, социально-психологические и политические факторы. Например, частое явление на рынке труда – дискриминация при найме на работу по возрасту, полу и состоянию здоровья.

В последние годы происходит увеличение доли длительных безработных среди женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, граждан предпенсионного возраста, инвалидов, граждан, освобожденных из исправительно-трудовых учреждений.

Основной целью социальной адаптации вышеперечисленных групп населения является **восстановление мотивации к труду**.

Женщины – это социально-демографическая группа, на которой наиболее сильно отразились негативные последствия реформ, произошедших за эти годы, так как система регулирования и поддержки женщин долгие годы гарантировалась государством. Женщины зачастую не хотят считаться с изменившимися социально-экономическими обстоятельствами. Многие женщины психологически не готовы к конкуренции за рабочие места, в то же время социальная ситуация диктует необходимость мобильности, изменения ценностей, критериев жизненного успеха и личного роста [48].

Исследования на рынке труда показывают, что среди безработных женщин больше всего специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в возрасте 35–45 лет [47]. Для этой категории характерен высокий профессиональный уровень и соответствующий социально-

профессиональный статус. Стрессовое состояние женщины, потерявшей работу, усугубляется не востребованностью обществом имеющегося профессионального опыта и образования и выражается стремлением поддержать свой социальный и профессиональный статус. В то же время конъюнктура рынка труда сейчас такова, что подавляющее большинство вакансий – это рабочие профессии, поэтому трудоустройство часто связано с понижением профессионального статуса.

Одним из главных факторов, влияющих на профессиональный выбор и социальное поведение, является система ценностных ориентаций человека. Социальные ориентации длительно неработающей женщины можно выяснить путем подробного изучения ее представлений об идеальной жизненной ситуации, форме занятий, условиях труда. Зачастую женщины не всегда могут четко представить чего же они хотят, гораздо чаще они могут сформулировать то, чего они не хотят, поэтому в ходе профессиональных консультаций вопросы необходимо строить так, чтобы у нее было несколько альтернативных вариантов ответа. Исследования показывают, что длительно неработающие женщины в основном ориентированы на семью, значит, главными критериями при выборе места работ, наряду с заработной платой, будут следующие: удобный режим работы, близость к дому, наличие социальных гарантий и льгот.

Основными направлениями в области содействия занятости длительно неработающих женщин являются:

- 1) профориентация и переподготовка, повышение квалификации с учетом изменения конъюнктуры рынка труда;
- 2) поддержка и дальнейшее развитие женского предпринимательства;
- 3) развитие общественных работ достаточной продолжительности для женщин, особенно в сфере социальной инфраструктуры;

- 4) взаимодействие государственной службы занятости населения с общественными женскими организациями с целью согласования действий, направленных на улучшение положения женщин в сфере занятости;
- 5) усиление социальной поддержки семей, в основном многодетных, по причине низкого уровня их дохода.

Лица, освобожденные из мест лишения свободы, сталкиваются с повышенными трудностями при подборе нового рабочего места. Негативное влияние на их трудоустройство оказывает тот факт, что из-за отсутствия работы в исправительно-трудовых учреждениях утрачиваются не только социально-трудовые связи, но и квалификация. Эти люди оказываются невостребованными обществом, таким образом, на первый план выходит их реабилитация. Взаимодействие администраций исправительно-трудовых учреждений с центрами занятости населения будет способствовать решению вопросов информационного обеспечения о спросе на рабочую силу на рынке труда, организации профессиональной подготовки осужденных, освобождающихся из мест лишения свободы, их профессионально-трудовой реабилитации, адаптации и трудоустройства [30].

Процесс социально-профессиональной реабилитации предполагает, как правило, проведение процедуры профотбора, профконсультации и профориентации, которая сводится к поиску соответствия между личными профессиональными качествами кандидата и требованиями профессии. В то же время необходимо учитывать, что безработный не только профессионально, но и социально дезориентирован. Смена профессии сопровождается переменой места жительства и условий проживания, материального положения, привычной среды общения и в целом образа жизни. Поэтому возникает необходимость совмещать процесс профориентации и переподготовки с профилактической психокоррекционной работой. Эффект от реабилитационных мероприятий наступит лишь тогда, когда новое

профессиональное поприще окажется социально значимым и обеспечит большую успешность деятельности, нежели прежнее.

Профориентация и переподготовка специалистов в процессе реабилитации предоставляют возможность интенсивного формирования социально значимых качеств личности. Процесс реабилитации дает возможность людям определить свою судьбу заново и потенциально подготовиться к внутренней психологической и духовной работе.

СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНЫХ БЕЗРАБОТНЫХ

Ситуацию безработицы можно рассматривать как стрессовую ситуацию, вызывающую угрозу биологическому, социальному и личностному существованию человека. Пребывание в таком состоянии приводит к формированию у человека чувства тревоги, апатии и страха, связанных с неуверенностью в будущем, резкому снижению жизненного потенциала.

Попытка изучения индивидуально-психологических особенностей различных категорий безработных граждан была проведена в 1997 году О. М. Дудиной и М. А. Ратниковой через призму локус-контроля [12].

В ходе предварительных интервью с обратившимися в службу занятости было выявлено, что иногда увольнение или смену профессии индивид воспринимал как совершенно самостоятельный поступок. В связи с чем выбираемая им стратегия поведения характеризовалась как собственная деятельность по устранению возникших противоречий (**интерналы**) и диалог велся от первого лица: «Я решил...», «Я долго думал, прежде чем сменить место работы».

Иначе вели себя те, кто не хотел менять судьбу. Они в большей степени ориентированы на помощь со стороны сотрудников службы занятости. В беседе с ними ощущается определенное отчуждение (**экстерналы**), что проявляется в

таких высказываниях: «Нам обязаны найти работу, потому что с нами поступили неправильно...»

Различие в выборе стратегии поведения выражается в том, что одни считают себя ответственными, а другие бездействуют, ожидая помощи со стороны. В первом случае человек является победителем, если не обстоятельств, то, по крайней мере, себя, показывая уверенность в своих силах, определенный уровень социальной зрелости, способность адекватно реагировать на изменение социума и брать ответственность за принятие жизненно важных решений. Во втором случае – стратегия избегания ответственности, что проявляется в нежелании быть субъектом собственной деятельности, в возложении обязанностей по принятию решения на других.

По данным социологических исследований, с увеличением срока безработицы психическое состояние человека ухудшается. В случае потери работы человек испытывает беспокойство и тревогу – эти эмоции указывают на наличие первой фазы стрессового состояния. При увеличении периода безработицы состояние стресса переходит из фазы тревоги (смутные неопределенные ощущения угрозы физической и психологической целостности человека) в фазу напряжения защитных сил организма (личность активно борется за повышение уровня своей социально-психологической адаптации, мобилизуя для этого все свои возможности). При дальнейшем воздействии стрессовых факторов наступает фаза истощения, сопровождающаяся снижением адаптационных возможностей человека. Специалистами-психологами отмечается, что в динамике психического состояния, в зависимости от времени безработицы, прослеживается увеличение раздражительности, усиление равнодушия, снижение активности, особенно у безработных, состоящих на учете свыше 6-12 месяцев.

Результаты проводимых социологических исследований среди хронических безработных позволяют сказать, что основными

причинами, затрудняющими трудоустройство этих людей, являются **ограниченное количество предлагаемых вакансий** и **их несоответствие пожеланиям и возможностям безработных** [6, с. 40]. В связи с увеличением срока безработицы наблюдается усиление психологического дискомфорта людей, пропадает желание поиска работы. В то же время специалистами службы занятости отмечается, что появляется категория хронических безработных, которых устраивает сложившееся положение вещей. Их устраивает отсутствие вакансий: они используют службу занятости как способ накопления общего трудового стажа, получения пособия по безработице и бесплатного медицинского обслуживания.

Технология работы с клиентами службы занятости предусматривает обязательную перерегистрацию в течение двух недель. В это время ведется выдача направлений для трудоустройства. Клиент имеет право отказаться от предложенного ему потенциального рабочего места. При этом служба занятости не может предложить ему его повторно. Отказ может произойти непосредственно при выдаче направления или при собеседовании с работодателем, о чем последний обязан сделать отметку. При втором отказе к безработному может быть применена приостановка выплаты пособия сроком на три месяца. Это мера не применяется, если от кандидата отказывается работодатель. Поэтому достаточно повести себя соответствующим образом и от вас обязательно откажутся.

Все это называется вторичными выгодами, осознанно или бессознательно удерживающими гражданина в положении «официального» безработного. Естественно, что при трудоустройстве все это теряется. Поэтому очень важным моментом в работе специалистов службы занятости с клиентом является выяснение, что потеряет человек в результате трудоустройства. И часто, с точки зрения клиента, потери оказываются значительными.

В связи с вышеизложенным большую практическую ценность будет иметь изучение индивидуально-психологических особенностей различных категорий граждан, оказавшихся в положении безработных, с целью своевременного выделения групп риска и организации соответствующих мероприятий по психологической поддержке. Это позволит повысить эффективность всех проводимых службой занятости программ активной политики содействия занятости за счет целесообразной концентрации сил и средств.

Выявление индивидуально-психологических особенностей, способствующих длительному пребыванию в положении безработного, будет способствовать разработке программ по своевременной их коррекции, особенно в период начального профессионального становления личности.

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ДЛИТЕЛЬНЫХ БЕЗРАБОТНЫХ

Оказание психологической помощи, система реабилитации – необходимые условия активизации самостоятельной поисковой деятельности безработного. Поэтому в программе занятости должны быть предусмотрены мероприятия, направленные на психологическую коррекцию состояния безработных.

Важнейшей проблемой является **разработка психологических основ переобучения взрослых людей**, уже сложившихся специалистов, потерявших работу, новым профессиям, имеющим спрос на рынке труда. Профессиональное обучение и переобучение безработных рассматривается в системе службы занятости как одна из важнейших форм социальной поддержки людей, потерявших работу. На это расходуются значительные средства. Психологическая служба могла бы внести существенный вклад в повышение эффективности профессиональной подготовки.

К сожалению, в современной прикладной психологии недостаточно разработаны проблемы профориентации и

переподготовки взрослых людей. Подбор безработному новой профессии зачастую строится по аналогии с профориентационными рекомендациями для молодых людей, не имеющих профессии. Специалисту предлагают забыть все и начать заново, без оценки сложившихся к данному моменту возрастных и профессиональных возможностей человека. Необходим учет психологических особенностей «меняемых» (нового и старого) видов трудовой деятельности, чтобы избежать интерференции навыков, а также учет перспектив и «цены» освоения новой профессии. В условиях свободного рынка труда и без привычной гарантированной занятости люди, не способные в короткий срок качественно освоить новую профессию, вновь оказываются безработными, еще более ухудшая свое положение.

В связи с появлением безработицы нужна **целостная психологическая концепция профессиональной переориентации взрослого населения**. Ее цель – выявить закономерности, механизмы и латентную структуру процесса перехода взрослого человека к новой деятельности, создать соответствующий концептуальный аппарат, определить формы и методы помощи безработному в нахождении нового профессионального пути со стороны службы занятости. В этом русле важна разработка способов формирования соответствующей мотивации к переобучению и постоянной психологической готовности к смене профессий. Сейчас у многих безработных можно наблюдать определенный психологический барьер в выборе новой профессии, особенно у людей с высшим образованием при обучении рабочим профессиям, которые пользуются устойчивым спросом на рынке труда, или профессиям, связанным с коммерцией.

Назначение социально-психологической адаптации состоит в том, чтобы выработать у безработных граждан личностные качества, необходимые для трудоустройства в форме найма или самозанятости.

К *требуемым личностным качествам* относятся, например, способность понимать жизненные ситуации и адекватно на них реагировать, не впадая в состояния паники или апатии, умение изменять свое поведение в соответствии с ситуациями, навыки самоопределения, стойкая мотивация к достижению и др., а также некоторые «технические» навыки, например умение заинтересовать работодателя предложением своего труда и т. п.

Понятие психологической адаптации предполагает освоение комплексной программы, позволяющей клиенту осознать свое место в мире, ставить реальные жизненные цели и добиваться их достижения [5]. Для безработного гражданина, не находящего спроса на свой труд, это прежде всего означает определение желаемой и возможной сферы деятельности и путей проникновения в эту сферу в реальных условиях.

В качестве *результатов адаптации* могут быть названы:

- психологическая зрелость;
- умение строить общение (коммуникативная компетентность);
- навыки самоопределения;
- мотивация к достижению;
- навыки саморегуляции;
- владение основами общеэкономических и правовых знаний, необходимых для понимания современной ситуации в стране и, следовательно, исключения психологического напряжения, страха за будущее, возникающего при непонимании;
- умение получать, систематизировать, интерпретировать информацию о состоянии рынка труда, требованиях работодателей и т. д., а также использовать ее для собственного трудоустройства и др.

Цели личностной адаптации определяются каждым безработным индивидуально при помощи опытного психолога-профконсультанта по результатам самоопределения и

диагностики. Целеопределение опирается в первую очередь на анализ и формирование мотивационной сферы клиента.

Как известно, **мотивы** являются важнейшим компонентом психологической структуры деятельности человека; мотив есть необходимый компонент процесса, ведущего человека к осуществлению реального целенаправленного действия. Более того, по мнению ведущих ученых, мотивы поведения людей, сформированные соответствующим образом, оказываются основным фактором повышения их психологической устойчивости для деятельности в нестабильных ситуациях. Психологическая устойчивость личности предполагает сохранение в трудных ситуациях психических процессов и состояний, которые позволяют действовать осмысленно и целеустремленно. Анализ выявляет сложную структуру детерминации жизнедеятельности человека:

- диалектика внешних и внутренних побуждений;
- диалектика сознательного и бессознательного;
- природные (органические, или биологические) потребности;
- потребности, обусловленные специфическими социальными факторами;
- динамические и содержательные аспекты мотивации и т. д.

С этих позиций необходимо изучение мотивационной сферы личности безработного (его потребностей, интересов, целей, влечений, стремлений, желаний, установок, идеалов, эмоций, воли, роли бессознательного и т. п.), что позволит составить самому безработному гармоничный баланс критериев для наиболее адекватного выбора в профессиональной среде.

Существенной характеристикой понятия «мотив» признается трактовка его как внутреннего импульса, психофизиологического образования, непосредственно побуждающего индивида к конкретному действию или бездействию, физическому или духовному.

Понятие «мотивация» рассматривается гораздо шире, в применении к более широкой сфере активности (деятельности,

поведения). Мотивация трактуется как процесс побуждения и как его результат, и как совокупность факторов, детерминирующих активность на разных уровнях в разные временные рамки сообразно окружающей социально-экономической среде.

Процесс мотивации обусловлен сознанием (осмысливаются влечения и эмоции, осознаются ценности, стремления, глубинные потребности, волевые проявления) как сознательный выбор решения для конкретной ситуации действия. Важно понимать, что смыслообразование порождает новую мотивацию: каков смысл деятельности, таков и мотив. Осознание своих мотивов может иметь двойное следствие: появление *целей-мотивов*, когда новая внешняя мотивация совпадает с уже имеющимся внутренним мотивом и принимается субъектом, не меняя общую направленность его действий, и возникновение *целей-антимотивов*, когда мотивация внешняя и внутренняя не совпадают, противоречат друг другу, и активность субъекта будет направлена на подавление одной и реализацию другой мотивации, что наблюдается в среде безработных.

Трудности этого конфликта – следствие недостаточной включенности человека в свою общественную среду, недостаточное освоение общества как своего, результат нравственной незрелости, инфантильной позиции потребителя, позиции «Я за бортом жизни», а не участника общественных процессов.

Цель-мотив быстрого трудоустройства характерна для лиц, осознавших свои потребности, реально воспринимающих свое «Я» и окружающую действительность, склонных к компромиссам, умеющих нести ответственность за свои решения и поступки, честно воспринимающих себя и не играющих в «прятки» с окружающими их людьми. Этот тип личности встречается реже среди безработных. Чаще встречается тип личности, не умеющий без внутреннего конфликта понять свои трудности, определить цели деятельности, тем самым человек вводит себя в состояние

страха, провоцирует затяжной стресс. В конечном итоге это приводит к формированию целей-антимотивов, уклонению от активной деятельности по принципу «посижу и подожду – авось, что переменится», не подозревая, какой ущерб они наносят этим своему психическому здоровью.

От пережитого неуспеха рождается чувство личностного неудовлетворения, эмоционального неблагополучия, происходит рассогласование между результатом деятельности человека и уровнем его притязаний, отчего самооценка либо падает, либо резко возрастает, и появляется упорное нежелание снизить ее уровень (проявление защитного механизма), настойчивое стремление к самоутверждению, складывается неадекватное отношение к действительности, так называемый эффект неадекватности.

Поведение, поиск работы носят характер нервозности. Ситуация воспринимается с позиций «НЕ»: «не понимают», «не хотят», «не берут», «не устраивает» и т. д.

Неуспех для безработного воспринимается трагедией, накладывая разрушительный отпечаток на его личность, семейные отношения, дружеские связи и т. д. И уже без помощи специалистов различного профиля выйти из этой ситуации нелегко.

Возникает сделка с совестью: быть безработным выгодно, так как еще несовершенны экономические и финансовые рычаги, основная масса принимает позицию «ребенка», которому «все должны», потому что он несчастный. Это позиция людей, живущих под чужую ответственность, ждущих заботы о себе, а не от себя, в конечном счете – нетворческая, безынициативная, пассивно-потребительская позиция. Создается изначально конфликтная ситуация между безработным и специалистами службы занятости. Начинается игра, бесплодное манипулирование временем, средствами, психическим здоровьем друг друга.

Таким образом, **нравственный аспект ориентации субъекта** – один из самых главных – определяет моральный выбор мотива действия безработного.

Движущей силой самораскрытия личности является мотивационное противоречие между тенденцией к активности (то есть потребностью работать, самореализовываться, получать вознаграждение за свой труд) и возможностями ее реализации – конкретными требованиями рабочего места (вакансии). Эти противоречия ведут к вышеперечисленным ситуациям, внутренним конфликтам.

Итак, основными задачами адаптации для каждого клиента являются **анализ мотивационной сферы, формулирование и разрешение мотивационного противоречия**. Этот процесс должен быть направлен на формирование цели-мотива быстрого трудоустройства и подавление цели-антимотива.

В качестве промежуточных, но необходимых задач рассматривается достижение таких личностных и «технологических» результатов, как психологическая зрелость, коммуникативная компетентность, навыки самоопределения и др.

Освоение умения получать, систематизировать, интерпретировать и использовать для собственного трудоустройства информацию о состоянии рынка труда и требованиях работодателей – задача, строго говоря, выходящая за пределы социально-психологической адаптации и выполняемая путем научения. Однако она должна решаться совместно с задачами социально-психологической адаптации, образуя вместе с ними логически законченный комплекс, приводящий клиента к практическому завершению адаптационной работы – трудоустройству.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ХРОНИЧЕСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ

Хроническая безработица приводит к тому, что люди, оставшиеся на длительное время без работы, испытывают чувство неполноценности, депрессию, стресс, утрачивают основные жизненные ориентиры, становятся безразличными ко всему. Находясь в постоянной ситуации неопределенности и будучи крайне неуверенными в себе, хронические безработные испытывают моральное и духовное уничтожение, ощущают отстраненность от полноценной жизни. Наблюдается отчетливая тенденция увеличения среди безработных доли тех, кто в поисках средств решения жизненных проблем готов заниматься незаконной деятельностью (рэкет, проституция, торговля наркотиками, воровство, мошенничество, браконьерство и т. п.).

У длительно безработных граждан резко ограничивается возможность отстаивать свои права и интересы, снижается уровень референтности по отношению к прежним коллегам и повышается по отношению к родственникам, товарищам по поиску работы и т. д.

В течение многих десятилетий для большинства людей была характерна высокая референтность по отношению к коллегам (неформальные отношения, совместное времяпрепровождение и отдых, помощь коллектива и предприятия в решении возникающих жизненных проблем). Материальное и моральное стимулирование сотрудников к длительной работе на одном предприятии также укрепляло эти связи. Проявляемое ранее государством поощрение привязанности работника к одному рабочему месту укоренило в сознании многих людей отрицательное отношение к смене места работы, тем более сферы профессиональной деятельности. Усвоенное человеком за многие годы превратилось в образ жизни, потеря которого воспринимается как жизненная катастрофа.

В то же время в ситуации длительной безработицы происходит снижение субъективной значимости профессиональной деятельности [14]. Поэтому в качестве компенсирующего фактора у безработных женщин усиливается

ориентация на психологическое самоутверждение в деятельности по воспитанию детей и ведению домашнего хозяйства.

Долгое отсутствие работы неизбежно сопровождается изменениями в поведении человека. Наиболее простыми являются изменения, носящие внешний характер и относящиеся, например, к организации дня. Когда у безработного появляется много свободного времени, режим дня теряет для него актуальность: человек поздно ложится и поздно встает. Он может опоздать на назначенную встречу, неоправданно затягивать беседу с работником службы занятости и т. д. Подобные действия безработного являются следствием естественной утраты временных ориентиров. Меняется также пространственная организация поведения. Для безработного становится несущественным разделение пространства на домашнее и рабочее.

Оказавшись в состоянии безработицы (тем более хронической), люди теряют ощущение принадлежности к какой-либо социальной группе, то есть происходит **маргинализация**. «Новые» (связанные с изменениями социально-экономической структуры и безработицей) маргинальные группы Р. Нуреев определяет как социально-профессиональные группы в современной социальной структуре, переживающие наиболее значительные, интенсивные, масштабные изменения своего положения по отношению к прежней системе социальных отношений, обусловленные внешними, кардинально и необратимо изменившимися социально-экономическими и политическими условиями [39].

Степень маргинальности определяют прежде всего характеристики и значимость ситуации, в которой находится индивид (является ли эта ситуация постоянной и центральной частью его жизни), и степень его адаптации. **Объективные показатели** степени маргинальности – продолжительность, неизменность ситуации, обусловленность внешними

обстоятельствами, фатальность (отсутствие возможностей изменить ее или ее составляющие в положительном направлении); субъективные показатели – возможности и мера адаптации, самооценка вынужденности или добровольности изменения социального положения, повышения или понижения своего социально-профессионального статуса, преобладание пессимизма или оптимизма в оценке перспектив.

На степень маргинальности влияет психологическая неготовность к смене занятий, изменению положения, а также способность переучиваться, способность к перемене работы, подработкам, занятию малым бизнесом, открытию своего дела, самозанятости, к смене места жительства и другим видам мобильности; возраст, семья, наличие работников, дополнительных источников дохода (приусадебное хозяйство и т. п.), знакомства, связи.

Потенциал и ресурсы изменения положения, которыми располагают люди, попавшие в ситуацию новой маргинальности, экспертами чаще всего связываются с наличием образования, профессией, опытом работы.

Но в то же время исследования показывают, что адекватно оценить ситуацию на рынке труда и свои шансы труднее работникам, имеющим большой производственный стаж и высокий уровень образования, квалификации. Кроме того, высокий уровень образования часто является психологическим фактором, затрудняющим переобучение. Конъюнктура российского рынка труда сейчас такова, что подавляющее большинство вакансий – это рабочие профессии, поэтому возможность трудоустройства чаще всего связана с понижением профессионального статуса.

Среди безработных женщин больше всего специалистов с высшим образованием в основном в возрасте 35–45 лет. Особенности этой группы определяются высоким образовательным и профессиональным уровнем, а также стремлением поддержать свой социально-психологический статус. Поэтому стрессовое состояние женщин, потерявших

работу, усугубляется невостребованностью обществом их знаний и имеющегося профессионального опыта. Таким образом, получается, что именно женщины с высшим образованием имеют сегодня наибольшие шансы потерять работу и, напротив, наименьшую вероятность повторного трудоустройства в соответствии с полученной профессией. Многие женщины более подвержены действию стереотипов, более инертны, проявляют меньшую активность при поиске работы, уровень их профессиональной и социальной мобильности снижен. Кроме того, их приверженность к прежней профессии часто носит не содержательный, а, скорее, инерционный характер [47].

Для поведения большинства безработных на рынке труда характерны социальный и профессиональный консерватизм, неуверенность в собственных силах и возможностях, низкая социально-профессиональная мобильность, тревога о сохранении семьи в связи с профессиональным успехом (у женщин). Типичен для многих безработных синдром «выученной беспомощности» – делегирование ответственности за решение проблем своей профессиональной занятости различным социальным институтам [45].

Длительная безработица приводит к увеличению маргинальной прослойки, формированию личности, очень быстро деградирующей. Безработный, который активно не ищет свое место на рынке труда, не борется за достойное существование, а рассчитывает лишь на пособие, деградирует как работник, как человек. Привычка жить на пособие сродни наркомании: появляется легко, отвыкнуть от нее сложно. Чем дольше человек является безработным, тем тяжелее ему восстановить себя как активную самостоятельно действующую личность [8].

Вместе с тем нынешняя социальная ситуация диктует необходимость мобильной перестройки поведения и установок личности, изменения иерархии ценностей и критериев жизненного успеха. Таким образом, сложность проблемы

заклучается в том, что внутренний мир человека с его ценностями и установками имеет свойство инерционности, стремление к устойчивости и сохранению своего внутреннего состояния.

В настоящее время в профконсультировании развивается социально-адаптационный подход. Целью данного подхода является эффективная адаптация человека в реальных социально-экономических условиях.

Локализация контроля. Способность человека брать на себя ответственность за различные стороны своей жизни и прежде всего за свой профессиональный путь является одним из важнейших факторов адаптации. Локализация контроля личности – это система убеждений человека относительно того, где располагаются силы, влияющие на его судьбу и исход любых его действий: в нем самом или в каких-то внешних факторах. Локус контроля универсален по отношению к любым типам событий и ситуаций, с которыми приходится сталкиваться конкретному человеку. Возможны два полярных типа локализации: экстернальный и интернальный. В первом случае человек полагает, что происходящие с ним события являются результатом действия внешних сил – случая, других людей и т. д. Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат своей собственной деятельности.

Конформное и уступчивое поведение в большей степени присуще людям с преобладанием экстернальности, для них важно внешнее руководство и направление их деятельности, оценка результата со стороны. Для интерналов важным является самостоятельность, возможность самому решать, планировать и оценивать свою деятельность, нести ответственность за результат. Интерналы в отличие от экстерналов менее склонны подчиняться давлению других, сопротивляться, когда чувствуют, что ими манипулируют, они реагируют сильнее, чем экстерналы, на утрату личной свободы. Если преобладает интернальность, то люди лучше

работают в условиях, когда сами планируют свою деятельность и сами ведут учет результатов. Контроль снижает их продуктивность. Для экстерналов характерно обратное: усиление контроля, внешнее руководство их деятельностью повышает результативность, причем эффект тем больше, чем выше статус лица, от которого исходит информация.

Экстерналы и интерналы различаются по способам интерпретации разных социальных событий, в частности по способам получения информации. Интерналы активнее ищут информацию и обычно лучше осведомлены о ситуации, чем экстерналы. В одной и той же ситуации интерналы атрибутируют большую ответственность индивидам, участвующим в этой ситуации. Интерналы чаще избегают ситуационных объяснений, чем экстерналы. Интерналы более уверены в себе, проявляют большую терпимость. Для них в большей степени характерна положительная самооценка с согласованностью образов реального и идеального «Я» и эмоциональная стабильность.

Все эти особенности приводят к тому, что в ситуации потери работы интерналы имеют больше шансов самостоятельного трудоустройства и меньшую вероятность оказаться в числе хронических безработных.

Среди экстерналов чаще наблюдаются люди тревожные и депрессивные, так как они постоянно действуют в неопределенной ситуации, что не может не оказывать неблагоприятного воздействия на психику. Потеря работы сама по себе является неопределенной ситуацией, что усугубляет психическое состояние человека. Формируется порочный круг, ситуация затягивается, приводя к хронической безработице.

Этому способствуют убеждения человека с высоким уровнем экстернальности в бессмысленности какой-либо деятельности, направленной на достижение жизненных целей. Это не просто утверждение преимущественной роли внешних сил в жизни человека, но и исходящие из этого убеждения

(или выводы) о неразумности и бессмысленности осуществления активности, не способной ни в каком случае привести к положительному результату. Большинство экстерналов нуждается в психологической помощи, повышающей их веру в возможность собственного влияния на то, что происходит в их жизни, а также побуждающей их к самостоятельному действию. Недостаточную эффективность собственных действий экстерналы объясняют законами мироустройства и не пытаются что-либо изменить в своей жизни, поскольку, с их точки зрения, это бессмысленно [21].

Локализация контроля не является чем-то раз и навсегда неизменно заданным. Необходимо повысить уровень интернальности человека, что, в свою очередь, повысит степень адаптивности и поможет выйти из ситуации хронической безработицы.

Синдром социально-психологической дезадаптации

Безработица (особенно хроническая) – это не только массовое социальное явление, но и конкретная жизненная ситуация, для которой характерно определенное психологическое состояние. Так как ситуация безработицы создает угрозу всем основным жизненным потребностям, типичным психологическим состоянием, развивающимся у человека под влиянием экстремального фактора безработицы, является стресс. В ситуации хронической безработицы и стресс принимает хронический характер.

Под **психологическим стрессом** понимают определенную взаимосвязь между человеком и чрезмерными требованиями среды в ситуации, когда превышаются ресурсы человека и возникает угроза для его личного благополучия. Стресс характеризуется чрезмерно высоким уровнем эмоционального напряжения, который превосходит возможности человека

управлять стрессом и приводит либо к болезням, либо к состоянию, при котором невозможна реализация физического и психического потенциала организма. Человек, находящийся в состоянии хронической безработицы, подвергается довольно длительному и интенсивному воздействию неблагоприятных социальных факторов. Это сопровождается сильными негативными переживаниями, перенапряжением физических и психических функций, развитием психосоматических и других заболеваний. А в условиях происходящего социального перелома эффекты такого воздействия на психику человека особенно выражены и приводят не только к ухудшению функционального состояния, но и к изменению личностного статуса.

Психотравмирующее воздействие состояния безработицы у определенной категории людей вызывает различные нарушения упорядоченных коммуникативных стереотипов и приводит к состоянию дезадаптации, а также к нарушениям конкретных социально-психологических взаимоотношений. Указанные симптомы составляют основу так называемого синдрома социально-психологической дезадаптации [37].

Вместе с тем развитие дезадаптационных проявлений имеет свои особенности. Безработные различаются по уровню социально-психологической адаптации, то есть по возможностям формирования психологической готовности к меняющимся условиям внешней среды и построения эффективного социального поведения. Адаптационный барьер, определяющий легкость возникновения стрессового состояния, носит строго индивидуальный для каждого человека характер и базируется на двух основах – природной (биологической) и социальной. Биологические механизмы, поддерживающие адаптационные возможности реагирования человека на окружающее, в большинстве своем генетически и конституционально детерминированы. Они связаны с особенностями нервной системы человека и, таким образом, зависят от его темперамента. Социальная среда, опираясь на биологические

характеристики человека, формирует его сознание, определяя социально-психологическое своеобразие личности. Индивидуально-психологические особенности проявляются в образе мыслей человека и оценке им ситуации, в знании собственных возможностей (ресурсов), а также в степени обученности способам управления и стратегии поведения в экстремальных условиях [45].

Наряду с безработными, которые относительно адаптированы к своей ситуации, существует группа лиц, которых следует отнести к группе риска из-за их склонности к возникновению синдрома социально-психологической дезадаптации в стрессовой ситуации. Наибольшая предрасположенность к возникновению реакций дезадаптации отмечается у безработных с такими индивидуально-психологическими особенностями, как повышенные эмоциональность, возбудимость и реактивность, преобладание «пессимистического объяснительного стиля» и негативная самооценка здоровья и самочувствия. Эту группу и следует выявлять в целях проведения дальнейшей психокоррекционной работы. *Задача психологической поддержки*, таким образом, должна состоять в том, чтобы уменьшить симптомы дезадаптации и повысить уровень социально-психологической адаптированности безработного.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ

Только комплексный подход, направленный на активизацию всего человеческого потенциала, позволит повысить уровень адаптивности, сделает поведение безработного на рынке труда более активным и продуктивным. В федеральной программе [29] подтверждена ориентация на активные методы работы службы занятости. Это прежде всего содействие в трудоустройстве, создание и сохранение рабочих мест, помощь в организации предпринимательства и самозанятости,

обучение и переобучение безработных. Такие формы психологической реабилитации, упомянутые в правительственном документе, как курсы «Новый старт», программа «Клуб ищущих работу», действуют практически во всех территориальных управлениях занятости. Основой активизации поведения безработных на рынке труда является *поддержка процессов самоактуализации человека*, то есть только через самоактуализацию личности можно прийти к эффективной социальной адаптации.

Для решения такой сложной задачи, как психологическая реабилитация хронических безработных, необходимо применять в комплексе индивидуальные и групповые методы работы, направленные как на активизацию и личностный рост, так и на психологическую поддержку.

Проведение психологической поддержки для безработных необходимо прежде всего для того, чтобы человек не чувствовал себя потерянным в жизни, не оставался один на один со своими проблемами. Следует также помочь ему избежать возможных психологических травм. В целом оказание действенной психологической помощи может существенно снизить вероятность дезадаптивных реакций и девиантного поведения среди безработных.

При этом задачей психолога является оказание помощи в плане личностного роста безработного и улучшения навыков адаптации к существующей ситуации. Ему необходимо помочь в осознании целей, которых он еще не имеет или которые он еще не сформулировал [13].

Особенности индивидуального психокоррекционного подхода

При проведении работы по оказанию психологической поддержки следует учитывать, что человек находится в состоянии психологического стресса. В этом состоянии человек начинает преувеличивать опасность своего

положения, воспринимает его уже не как отдых (как это часто бывает в начале), а как эмоционально напрягающую ситуацию. Кроме того, в ряде случаев имеются реакции дезадаптации, проявляющиеся в здоровье, психике, социальном положении безработного. Наступает снижение активности поведения, меняются жизненные позиции, привычки, интересы, цели.

Следует отметить, что у безработных (особенно хронических) наблюдается повышенная восприимчивость к любым советам и рекомендациям. Выбор нового места работы, когда особенно важны его социально-экономические характеристики (заработная плата, режим труда, условия труда и т. п.), не может быть полностью мотивированным. Обеспечение большего соответствия профессии психологическим установкам человека снижает вероятность повторной безработицы.

Помимо внешних изменений, у безработного происходят глубокие внутренние изменения, прежде всего изменения в мотивации. Под **мотивами поведения** обычно понимаются побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей человека.

Существует относительный приоритет актуализации мотивов: для того чтобы поведение человека определялось потребностями высокого уровня, сначала должны быть удовлетворены потребности низшего уровня. При потере работы затрудняется реализация потребностей низших уровней в связи с уменьшением финансовых возможностей. Резко ограничивается реализация потребности в социальных контактах.

Человек утрачивает возможность удовлетворять потребности высших уровней – потребности в самореализации и в достижении. Подобное неудовлетворение потребностей вызывает у безработного состояние дискомфорта, страдание, неудовольствие, беспокойство, а также часто приводит к агрессивному поведению.

Некоторая доля агрессии присутствует во многих ситуациях, связанных с преодолением, экспансией, соревнованием, защитой, и если она адекватна, то есть соответствует ситуации, то все в порядке. Вполне во власти человека направить агрессию в конструктивное русло, на деятельность, требующую преодоления, экспансии. Большинство людей в обычном состоянии и реализует этот механизм. Человеку же в состоянии стресса или фрустрации это сделать труднее, тогда и проявляется деструктивный вариант агрессии. Агрессия неадекватная, то есть не соответствующая ситуации по силе, выражению и направленности, имеет более глубокие причины и затрудняет адаптацию человека.

Угроза или препятствие (реальное или воображаемое) удовлетворению потребности вызывают у человека состояние психологического напряжения, фрустрации. Оно крайне неприятно: это страдание, страх, беспокойство и неудовольствие. Такое состояние и может вызывать агрессию в качестве защитного поведения.

В жизни часто встречаются ситуации, когда объект оказывается недоступным для проявления агрессии (как, например, правительство, экономическая ситуация и т. п.) или по каким-либо другим соображениям нет возможности выразить ее конкретному человеку (если это, например, начальник, супруг, представитель закона или человек, с которым нам нельзя портить отношения). В таком случае агрессия не исчезает, а ищет другой выход, и обязательно находится объект, на который «выплеснуть» ее безопасно.

Степень агрессии бывает различная – от демонстрации неодобрения до оскорбления, в том числе действием. Направленность агрессии на других людей, на внешний объект – это **гетероагрессия**. Она сопровождается чувством гнева и обвинениями в адрес других людей. Когда же подавленная, не проявленная агрессия направлена во внутрь, убивая собственную личность – это **аутоагрессия**. Человек в таком

состоянии испытывает чувства печали, апатии, разочарования и антипатии к самому себе, занимается самоуничижением и самообвинением, как бы наказывает себя, подавляя свои желания. В крайнем своем выражении это приводит к депрессии и психосоматическим заболеваниям.

Люди имеют различную степень устойчивости к стрессу и фрустрации. Чем ниже устойчивость, тем более вероятно проявление защитных форм поведения, в том числе агрессии. Защитное поведение проявляется гораздо чаще у людей, которые имеют повышенную потребность в безопасности при невысокой устойчивости к стрессу.

Высокая эмоциональность, уязвимость, ранимость, повышенная ответственность сдерживают проявление агрессии к окружающим и направляют агрессию на себя. Вместе с тем аутоагрессия может привести к тому, что человек проявляет поведение, не свойственное ему в обычном состоянии, повышается эмоциональная возбудимость, снижается устойчивость к стрессу, подавляется активность, что приводит к отказу от деятельности или после одной-двух попыток, или вообще до попытки что-либо сделать – «все равно ничего не получится».

Аутоагрессия чаще всего поддерживается и усиливается негативным мышлением и жесткими внутренними установками. Поэтому перемена точки зрения, осознание причин и возможных вариантов развития событий в ходе психокоррекционной беседы может ослабить аутоагрессию настолько, что человек буквально преобразается. Ослабление аутоагрессии, возможность осознать и выразить свои чувства высвобождают жизненные силы, повышая способность человека к адаптации.

Обучение стратегии и тактике поиска работы, отработка практических приемов поведения, составление резюме для таких клиентов оказываются особенно важными. Причин для этого несколько. Повышенная потребность в безопасности порождает повышенную ответственность, «синдром отличника»:

человек не будет делать ничего, пока не будет уверен, что сделает все на высшем уровне. Пытаясь привести такого человека в реальность «хочу – могу – надо», профконсультанту гораздо чаще приходится «хочу» (и особенно «могу») повышать, а не понижать до реальности, буквально выпытывая у человека его способности, умения и таланты.

Самопрезентация, умение подать себя для многих безработных – нескромность, граничащая с неприличием. Нет, клиент не осуждает, даже завидует тем, для кого это не проблема. Но для себя он считает такое поведение невозможным: окружающие просто обязаны разглядеть его достоинства сами. А если другие не выполняют эту воображаемую обязанность и даже не подозревают о ней, делается вывод: «Ничего ценного во мне нет, нечего и высовываться».

Обойти это препятствие можно: если человек уверен, что так сейчас принято, что он делает все по правилам и делает хорошо, что так ему рекомендовал специалист, то он сделает это. В этом случае необходима положительная оценка со стороны, он должен быть уверен, что все делает правильно.

Поэтому в работе с безработными данного типа следует помнить, что людям с неустойчивой самооценкой жизненно необходимо узнать, получить со стороны подтверждение того, что их реальные психологические особенности, способности и умения очень ценны, что далеко не все люди обладают этими качествами. Это действительно необходимо, ведь человек совершенно искренне считает, что если у него (неудачного!) эти качества есть, то у всех остальных (благополучных!) они уж есть точно [26].

Показав клиенту его слабые, негативные стороны, надо показать и позитивные, сильные. Само собой разумеется, что это должно быть совершенно реальные качества этого человека. Такой способ подачи – «от минуса к плюсу» – обусловлен особенностями личности: люди этого типа

склонны, скорее, «примерять на себя» негативное свойство, хотя в то же время прекрасно знают, что у любого достоинства есть обратная сторона. Описывая только положительные стороны клиента, следует помнить, что он про себя переведет их в «минус» и в лучшем случае останется при своем мнении.

Если же разговор начинается с негативного, клиент охотно это принимает: уж он-то знает, сколько у него недостатков. Он внутренне согласен с профконсультантом, и когда из этих качеств выводится их положительный аспект, ему не остается ничего другого, как признать это. Для обычного пессимистического мнения: «Это все прекрасно, но с другой стороны...» – тогда просто не остается места, потому что «другая сторона» уже разобрана и обсуждена.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ГРУППОВЫХ ФОРМ РАБОТЫ

Люди меняются независимо от того, получают они психологическую помощь или нет. Невозможно избежать перемен ни в работе, ни в личной жизни, ни в обществе в целом. Слишком интенсивные изменения лишают людей корней, устойчивости. Адаптационные изменения представляют собой более или менее сознательные изменения, через которые проходит личность в ответ на изменение ситуации.

У человека имеются две потребности: первая – в росте и изменении, вторая – в уверенности и стабильности. Для того чтобы начались перемены, необходимо, чтобы стабилизирующие силы ослабли, а факторы, требующие обновления, усилились. Во время работы с мотивацией клиента происходит попытка сбалансировать эти силы, пересмотреть свое прежнее поведение, реакции и систему ценностей. В дальнейшем происходит переориентация как на эмоциональном, так и на интеллектуальном уровне, выработка нового типа поведения.

Понимание не приводит автоматически к изменениям, меняются представления и эмоции. Понимание необходимо переработать: расширить, углубить и активно осваивать новые формы поведения. Кроме того, недостаточное внимание уделяется периоду стабилизации, когда закрепляются изменения, происшедшие в результате переосмысления целей, ценностей, привычных ролей и форм поведения. Поэтому необходимо дать человеку возможность практического освоения нового опыта [22].

Для достижения этой цели наилучшим образом подходят групповые формы работы. Это достаточно длительный процесс, для проведения которого в полном объеме соответствуют условия специализированного центра социальной адаптации. Но реально задачу психологического сопровождения решают служба занятости и учебные центры: это либо клубные формы работы, либо психологическое сопровождение процесса профессионального переобучения (включение в учебные программы соответствующего учебного модуля).

Во многих случаях переход от понимания к действию упрощается при перемене обстановки и встречах с новыми людьми, у которых нет таких ожиданий по отношению к данному человеку, которые были у прежнего окружения. В этих условиях человек не так сильно ограничен своей ролью и может экспериментировать с новыми вариантами поведения. Ситуация профессионального переобучения с этой точки зрения является оптимальной, дающей возможность освоить новые роли и способы поведения без того риска, с которым такой эксперимент сопряжен в реальности. Включение групповых занятий по психологическому сопровождению в учебную программу также способствует восприятию их обучающимися не как помощи (соответственно, и себя как человека, нуждающегося в помощи), а как освоения новых навыков наряду с профессиональными. Все это дает возможность соблюсти такие важнейшие принципы групповой

работы, как безопасность, отсутствие конкуренции и возможность накопления положительного опыта.

Психологическое сопровождение обучения направлено на формирование навыков саморегуляции и управления своим поведением на всех уровнях: когнитивном (сознательном, мировоззренческом), коммуникативном (поведенческом) – и саморегуляции эмоционального состояния [25].

Работа на когнитивном уровне, на уровне осознания и изменения парадигмы мышления, активизации личности начинается еще до обучения, в период индивидуальных консультаций, и решение о переобучении является одним из результатов выработки новой стратегии поведения.

Коммуникативные, поведенческие навыки, повышение компетентности в общении, освоение новых ролей и рисунков поведения, навыки саморегуляции и самопрограммирования могут быть выработаны в ходе занятий по психологическому сопровождению переобучения. Учитывая, что время занятий ограничено учебной программой, следует максимально сочетать теоретический материал с отработкой навыков при выполнении упражнений. Могут быть использованы различные методы и психологические техники, позволяющие получить представление об основных механизмах взаимодействия и управления поведением.

Очень важным моментом в поддержании оптимального психического и физического состояния являются занятия по саморегуляции эмоционального состояния. Овладение этими навыками позволяет человеку проявить все знания, умения и опыт, в том числе в общении и управлении своим поведением [20].

Под **саморегуляцией** обычно понимают аутогенную тренировку и производные от нее методы. Но это только один из аспектов саморегуляции. Для повышения адаптивности необходимо развитие навыков саморегуляции на всех уровнях:

- 1) физическом (телесном),
- 2) эмоциональном,

3) поведенческом,

4) ментальном.

Помимо антистрессовых мероприятий, саморегуляция включает:

- формирование парадигмы мышления;
- развитие навыков позитивного мышления;
- формирование навыков эффективного поведения;
- повышение коммуникативной компетентности;
- развитие уверенности;
- выработку ассертивного поведения;
- обучение технологии трудоустройства и т. д.

Для активизации личности, успешной адаптации безработного необходимо обучение эффективному воздействию на все уровни регуляции. При этом очень важно, чтобы это было не гетеродействие, усиливающее зависимость от окружающих людей и обстоятельств, а собственный процесс. Используемые техники должны быть направлены не изолировано на один из уровней регуляции, а, как правило, на два: физический и эмоциональный, ментальный и поведенческий и т. д.

Этой задаче отвечает учебная программа по активизации личности и повышению уровня адаптивности, включающая в себя как теоретический материал (знание основных механизмов поведения и управления им), так и освоение практических навыков саморегуляции и самопрограммирования на всех уровнях (Приложение 1). Программа разработана и апробирована отделом психологических исследований Поволжского межрегионального учебного центра и используется в психологическом сопровождении профессионального переобучения.

Учебная программа психологического сопровождения обучения безработных включает в себя четыре основных модуля: развитие коммуникативных способностей, правильного восприятия и понимания людей, решения проблем и разрешения

конфликтов; активизация личности на рынке труда; система навыков высокоэффективного поведения; активизация и использование внутренних резервов личности путем саморегуляции и самопрограммирования.

Темы активизации личности на рынке труда, технологии трудоустройства, делового общения, развития коммуникативных навыков достаточно разработаны в специальной литературе. Методы и формы этой работы хорошо знакомы специалистам и не нуждаются в детальной расшифровке. Также нет нужды останавливаться на таких широко известных методах саморегуляции, как релаксация и аутотренинг.

Менее известны экспресс-методы саморегуляции, простые в применении и не требующие специальных условий и времени, и принципы самопрограммирования, которые нацелены на самовоздействие. Они являются основой для самостоятельного составления программ в различных ситуациях, требуют участия специалиста-консультанта в гораздо меньшей степени, чем традиционные методы (Приложение 2).

В целом клубные формы работы и система психологического сопровождения процесса обучения способствуют формированию активной жизненной позиции личности и оптимизации продуктивности поисковой составляющей трудоустройства. Проведение групповых и индивидуальных занятий пополняет знания по вопросам адаптации к новым рыночным отношениям, технологии поиска работы, самопрограммирования на достижение поставленной цели, формирует новые алгоритмы поведения.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ХРОНИЧЕСКИ БЕЗРАБОТНЫХ ЖЕНЩИН

Отделом психологических исследований Поволжского межрегионального учебного центра проводилось исследование характерных особенностей хронически безработных женщин.

Сравнивались две группы женщин: со стажем безработицы более года (первая) и менее года (вторая). Было обследовано 486 безработных женщин (Приложение 3).

У 48 % хронических безработных уровень тревожности в среднем высокий. Личностная тревожность – это устойчивая характеристика человека, отражающая склонность воспринимать широкий круг ситуаций как угрожающие и реагировать на такие ситуации состоянием тревоги, беспокойством за семью и своих близких или по поводу возможных неудач. При этом субъективная оценка ситуации (самооценка) в целом не показывает наличия тревожности в данной ситуации. Уровень стресса (по шкале социальной адаптации) в среднем высокий, а у 52 % – критический. Объективные данные отражают наличие психотравмирующих ситуаций, которые обуславливают стрессовое состояние большинства хронических безработных.

Наиболее устойчивыми и постоянными индивидуально-психологическими особенностями личности хронически безработных женщин являются легкая ранимость, повышенная чувствительность к различным воздействиям, склонность глубоко переживать даже незначительные события, сдержанность, пессимистичность. В стрессовых ситуациях возможна замкнутость, боязливость, тревожность; характерна неспособность нервной системы выдерживать сильные раздражители, низкая выносливость и работоспособность, неуравновешенность.

Наряду с эмоциональностью, чувствительностью и артистичностью отмечаются такие черты, как пессимизм, пассивность, повышенная подверженность психотравмирующим воздействиям, а также склонность к застреванию любого рода эмоций. Указанные особенности в итоге уменьшают способность сопротивляться и преодолевать трудности, а также возможность успешной социальной адаптации вообще.

Гипертимия характеризуется повышенным фоном настроения в сочетании с жадой деятельности, высокой активностью и

предприимчивостью. Гипертимические натуры всегда смотрят на жизнь оптимистически, не теряют оптимизма и при возникновении трудностей, настроены на успех и победу. Выраженность показателя гипертимии отражает активность человека, его стремление и способность к деятельности. Дистимия характеризуется сниженным настроением, фиксацией на негативных сторонах жизни. Этот показатель, противоположный гипертимии, отражает пассивность, пессимистическое восприятие жизни, склонность к депрессии. Человек с высоким уровнем дистимии заранее настроен на неудачу и провал, склонен к отказу от деятельности, стремится переложить ответственность на кого-то другого.

Поэтому разность этих двух показателей может рассматриваться как показатель активности (если она положительна, то есть уровень гипертимии превышает дистимию) или пассивности (если наоборот). Чем выше показатель гипертимии-дистимии, тем более человек настроен на активную деятельность. Отрицательный показатель означает склонность к отказу от деятельности, к депрессии, пессимизму.

Хронически безработные женщины в целом одобряют свои планы, снисходительно, эмоционально позитивно относятся к себе, принимают себя такими, какие они есть, считают себя личностно привлекательными. Они достаточно удовлетворены собой, несамокритичны, не готовы поставить себе в вину свои слабости, промахи и недостатки, тем более принять на себя ответственность за них.

Выявление психологических особенностей хронически безработных женщин может помочь выбрать оптимальные формы и методы реабилитационной работы, что будет способствовать их успешной адаптации и выходу из состояния хронической безработицы.

АКТИВИЗАЦИЯ ПОЗИЦИИ БЕЗРАБОТНОГО С ПОМОЩЬЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ЛИЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ

К **средствам адаптации** относятся информационные ресурсы, средства личностной и профессиональной диагностики, педагогики, психотерапии.

Адаптация, проводимая службой занятости в рамках активной политики содействия занятости населения, включает в себя психологическое тестирование и другие методы личностной и профессиональной диагностики, индивидуальные собеседования, лекции, консультации, деловые игры, в частности моделирующие ситуацию найма, различные формы индивидуальной и групповой работы, применяемые в педагогической и психотерапевтической практике. Наряду с методами педагогики, психологии и психотерапии, существуют методы, специфические для адаптации безработных граждан.

Важнейшее направление работы с безработными гражданами – помощь в составлении ими индивидуальных проектов личной профессиональной перспективы (ЛПП). Одна из функций проектов ЛПП в процессе адаптации состоит в том, что они позволяют структурировать цели. Составление проекта включает осознание мотивов, определение целей и собственно разработку проекта. Необходимыми условиями разработки являются передача консультантом безработному набора способов действия и принятие безработным личной ответственности за решения, определяющие его судьбу. Оба условия должны быть выполнены в процессе адаптации, так как способность брать на себя ответственность у безработного перед адаптацией, как правило, отсутствует.

Цели и проекты ЛПП позволяют мотивации найти социальное преломление, помогают безработному интегрироваться в профессиональную социальную группу.

Важнейший момент адаптации (связанный, в частности, и с разработкой проекта ЛПП) – осмысление жизненного опыта

безработного гражданина. Опыт является одним из источников эволюции мотивации, его осмысление помогает понять, почему мотивация изменяется, уменьшается и исчезает. Но с другой стороны, мотивация изменяет восприятие и осмысление опыта. Необходимо иметь в виду, что то или иное видение своей жизни (вплоть до отбора вспоминаемых фактов) может настолько сильно зависеть от преобладающих в данный момент мотивов, что в начале и в конце работы с клиентом приходится иметь дело как бы с разными людьми, прожившими совершенно разную жизнь. Помочь клиенту «раскрыться», увидеть в своем прошлом не только негативное (как бы обуславливающее и оправдывающее нынешнее состояние), но и позитивное, нацеливающее на активную жизненную позицию, – **задача психолога**, ведущего процесс адаптации. Возрождение самоуважения у клиента – это первый шаг на пути к его успеху, возвращению в активную трудовую жизнь.

Поэтому для клиента необходимо, в первую очередь, освоение способов познания себя: научиться не бояться себя и полюбить себя таким, какой есть, научиться позитивно воспринимать действительность, находить приемлемый и достойный выход из сложных жизненных ситуаций (все это входит в понятие «снова научиться жить»).

Наиболее **эффективный способ воздействия** на безработного – формирование мотивации каждого через мнение группы, так как группа выступает в роли посредника, своеобразного связующего звена между личной мотивацией и потребностями социума. Работа в группе используется как средство «знакомства» клиента с собой через зеркальное отражение от другого, как инструмент для создания и воссоздания динамических связей, организации оперативной психологической взаимопомощи под наблюдением психолога. Занятия в группе воспитывают коммуникативную компетентность и тренируют поведение в ситуации «здесь и теперь».

Общая структура программы может быть представлена следующим образом: самопознание – вербализация процессов,

осознанных безработным; генерация и выработка концепции – проектирование личной профессиональной перспективы; планирование действий – тренинг выполнения действий.

На *первом этапе* адаптации запрос на самопознание безработного преобладает над запросом на профессиональное самоопределение. Сначала идет накопление знаний о себе, потом об окружающем мире и о себе в окружающем мире. Поэтому в начальной фазе адаптационной программы технология поиска работы отходит на второй план. Первичен запрос: «Кто я такой? Каков мой резерв?».

На данном этапе необходима индивидуальная и групповая работа с безработными гражданами по следующим направлениям:

- укрепление уверенности в себе, помощь в поиске и оценке сильных сторон личности;
- формирование мотивации к достижению;
- формирование умения строить общение;
- освоение способов поведения в ситуации «здесь и теперь»;
- приобретение навыков самоопределения;
- выработка позитивного отношения к возможности трудоустройства и готовности изменить свою ситуацию.

Второй этап – профессиональное самоопределение и обучение методам поиска работы.

Важно в минимальный промежуток времени предоставить клиенту максимум детальной информации о путях, открытых перед ним, оказать помощь в составлении плана действий, которые приведут к трудоустройству, большое значение имеет практическая отработка в процессе проведения занятий знаний и навыков поиска работы.

**ПРЕВЕНТИВНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЕ МЕРЫ,
СПОСОБСТВУЮЩИЕ РЕШЕНИЮ
ПРОБЛЕМЫ ХРОНИЧЕСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ**

Превентивные меры, которые можно реализовать на уровне службы занятости, для предотвращения хронической безработицы:

- создание антикризисных центров для осуществления психологической и социальной поддержки хронических безработных;
- создание информационных центров, владеющих наиболее полной и подробной информацией о наличии вакансий;
- проведение ярмарок вакансий;
- выпуск информационных бюллетеней для потенциальных работодателей о высококвалифицированных кадрах, находящихся на учете в службе занятости.

Кроме того, необходимо проведение регулярных исследований рынка труда с целью выявления вакансий и переобучения кадров для их заполнения. Неотъемлемой частью работы с хроническими безработными является социальное консультирование для выработки у клиентов службы занятости активной стратегии поведения на рынке труда, а также для переориентации безработных на самозанятость и предпринимательскую деятельность, что в настоящее время можно признать как самый эффективный способ выхода из состояния безработицы.

Отделом социальных технологий Поволжского межрегионального учебного центра разработана анкета, предоставляющая возможность лучше понять сущность проблемы хронической безработицы (Приложение 4).

В настоящее время существуют рекомендации Федеральной службы занятости России по проведению мероприятий с безработными, включающих элементы социально-психологической адаптации. Ближе всего по целям и задачам

к рассматриваемому случаю программа «Клуб ищущих работу» и курсы «Новый старт» [31].

Клубы ищущих работу (далее – клубы) осуществляют обучение клиентов методам самостоятельного поиска работы, оказывают им практическую помощь в применении полученных знаний и навыков, составлении индивидуальных планов поиска работы, создают условия для реализации этих планов, в том числе осуществляют информационное обеспечение поиска работы. Клубы решают непосредственно задачу социально-психологической адаптации безработных граждан к условиям рынка труда, способствуют раскрепощению клиентов, укреплению уверенности в себе и повышению мотивации к трудоустройству, обучают общению, вырабатывают коммуникативную компетентность как личностное качество. В этот процесс включаются такие важнейшие задачи, как формирование психологической зрелости и навыков саморегуляции, жизненного и профессионального самоопределения. Ставится задача понимания реальности, в связи с чем ведется информирование клиентов по правовым и экономическим вопросам.

Клуб , в частности, способствует осуществлению контактов безработных друг с другом, с психологами и психотерапевтами, профконсультантами и другими специалистами, участвующими в процессе адаптации. В клубе проводятся тестирования и собеседования, встречи с предпринимателями, представителями городской администрации и службы занятости, лекции и консультации, тренинги, а также применяются иные формы групповой и индивидуальной работы. В основном клуб организует неформальное общение безработных для снятия стрессов, вызванных проблемами трудоустройства, для взаимной моральной поддержки и организации культурных программ. На базе клуба могут также создаваться организации для взаимной материальной поддержки: кассы взаимопомощи, кредитные товарищества и т. п.

Членом клуба может быть любой совершеннолетний гражданин, не имеющий работы или находящийся под угрозой ее потери, независимо от наличия официального статуса безработного. Основной состав членов клуба формируется преимущественно из безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости, трудоустройство которых вызывает затруднения, вследствие чего признается целесообразной ориентация их на самозанятость в форме предпринимательства или самостоятельный поиск работы по найму. Участие в адаптационных программах оплачивается из средств службы занятости. Другие члены клуба оплачивают адаптационные мероприятия самостоятельно.

Массовые мероприятия клуба (встречи с представителями администрации, службы занятости, публичные лекции по вопросам занятости, не являющиеся элементами специальных лекционных циклов) открыты для всех граждан, не имеющих работы или находящихся под угрозой ее потери.

Исключение из клуба осуществляется только в случае нанесения клубу, его членам или сотрудникам (консультантам, преподавателям, администрации и др.) материального или морального ущерба. Трудоустроенные члены клуба сохраняют или прекращают свое членство в нем исключительно по собственному желанию.

К сотрудничеству привлекаются любые организации и физические лица, способные внести свой вклад в работу клуба. С этой целью организуется информационная кампания в средствах массовой информации.

Принципы деятельности клуба:

1. *Опора на лидера:* использовать в работе примеры достижений бывших безработных, добившихся успеха в жизни благодаря успешной адаптации.
2. *Взаимность:* нет адаптации адаптируемого без адаптации адаптирующего.
3. *Синергизм:* развивать и использовать способность к эффективному взаимодействию, взаимодополнению

сотрудников (консультантов, преподавателей и др.) и членов клуба, вовлекая их в совместную деятельность по осуществлению адаптации.

4. *Безопасность*: в клубе никто и ни в каких целях не может нанести ущерб никому из его членов, сотрудников или гостей. Клуб является моделью общества, построенного на взаимном уважении, признании прав каждого на собственную точку зрения по любому вопросу. Стрессовые и конфликтные ситуации, создаваемые в специальных адаптационных мероприятиях (тренингах и т. п.) профессионалами-психологами (психотерапевтами), должны быть решены каждым из участников под руководством и под ответственность тех же специалистов, которые участвовали в их создании. При этом определение срока и формы разрешения указанных ситуаций относится к исключительной компетенции этих специалистов.

5. *Максимальная мотивация*: использовать любую возможность для усиления мотивации членов клуба, особенно вновь вступивших, к участию в адаптационной деятельности и в иных мероприятиях.

6. *Социальная востребованность продукта*: поддерживать любые мероприятия, кем бы они ни проводились, если они способствуют выполнению миссии системы адаптации, используя средства, допустимые с точки зрения морали и закона.

Наряду с программой «Клуб ищущих работу» задачи социально-психологической адаптации призваны решать **курсы «Новый старт»**. В арсенале их средств – совместное планирование работы, ежедневное обсуждение хода занятий (квазирефлексия), упражнения по оценке своих качеств, в том числе с помощью инвентаризации опыта, упражнения, ведущие к повышению самооценки.

Для работы с хроническими безработными, на наш взгляд, можно предложить *модифицированную программу*, которая объединяет элементы программы «Клуб ищущих работу» и

курсов «Новый старт». Основными идеями программы являются: оценка личной ситуации, составление конкретного плана собственных действий по поиску работы [3].

В программу можно также включить:

- тестирование профконсультантом для определения степени готовности безработного гражданина работать по своей профессии;
- технологию повышения мотивации к трудоустройству, укрепление уверенности в себе для каждого безработного;
- оценку сильных сторон личности;
- обучение безработных приемам психологической разгрузки;
- составление плана действий по поиску работы;
- ознакомление с основами Закона РФ «О занятости населения в РФ»;
- пошаговую технологию поиска работы, подкрепленную конкретными примерами;
- обучение наиболее эффективным способам общения и действиям при поиске работы;
- разъяснение: где, когда и как искать работу. Это занятие необходимо проводить отдельно с безработными, имеющими достаточно высокую мотивацию к поиску работы и имеющими «нулевую» мотивацию.

Занятия можно проводить в форме лекций и бесед. При выборе заданий профконсультанту необходимо учитывать возможности безработных, занимающихся в группе. Зачастую длительно неработающие безработные плохо идут на контакт и неактивно участвуют в ролевых играх, поэтому не в каждой группе рекомендуется проведение ролевых игр.

План проведения занятий с длительно неработающими людьми можно представить следующим образом:

Первое занятие

1. Знакомство с целями, задачами и порядком работы участников.
2. Четыре фазы поиска работы. Стратегия и тактика.

3. Фаза 1. Кто Я? Проведение анкетирования и психологического тестирования участников.
4. Определение отношения безработного к работе и безработице, плюсы и минусы безработицы – «ловушка пособия», оценка своих сильных и слабых сторон.
5. Знакомство с общей схемой общения и взаимодействия людей.
6. Что такое покупка и продажа рабочей силы.
7. Ознакомление и обучение приемам психологической разгрузки.

Второе занятие

1. Ознакомление безработных с законодательством о труде:
 - КЗоТ, правила приема и увольнения с работы;
 - виды и формы договоров.
2. Разъяснение положений Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»:
 - активность безработных при поиске работы;
 - возможность переобучения, переподготовки.

Третье занятие

1. Фаза 2. Куда Я иду?
2. Выработка рабочих идей:
 - представление о своих возможностях;
 - оценка своих достоинств и преимуществ;
 - представление об идеальной и возможной работе.
3. Анализ возможностей трудоустройства и профобучения, составление списка предприятий.
4. Работа с планом поиска работы:
 - постановка конкретных целей;
 - учет уже сделанных шагов.

Четвертое занятие

1. Фаза 3. Как Я туда попаду?
2. Составление сети поиска работы – перечисление всех возможных путей поиска работы.

3. Создание контактной сети.
4. Поиск вакансий. Виды вакансий. Как собирать информацию о вакансиях, анализ объявления о вакансии.
5. Подготовка к контактам с работодателями:
 - подготовка документов;
 - получение рекомендаций;
 - составление автобиографии;
 - сбор информации об организации и работодателе.

Пятое занятие

1. Критерии отбора, или что нужно работодателю.
2. Стили поведения: покорное, убеждающее, агрессивное.
3. Виды обращения к работодателю.
4. Письменное обращение к работодателю. Поисковое письмо. Резюме.
5. Техника телефонного разговора с работодателем.
6. Личная встреча, собеседование. Подготовка к личной встрече: формирование имиджа.

Шестое занятие

1. Правила ведения переговоров с работодателем.
2. Техника проведения собеседования с работодателем при личной встрече:
 - установление контакта;
 - предъявление документов;
 - ведение беседы;
 - ответы на возможные вопросы;
 - окончание беседы.
3. Анализ результатов встречи.
4. Фаза 4. Что делать, когда цель достигнута, или как сохранить работу.
5. Использование приемов психологической разгрузки при поиске работы.
6. Анкетирование безработных, принимавших участие в работе клуба, на предмет их готовности к продолжению трудовой деятельности.

В условиях диспропорции между спросом и предложением рабочей силы и отсутствия постоянных рабочих мест на рынках труда одним из направлений содействия занятости длительно неработающих граждан является временное трудоустройство граждан в первую очередь на общественные работы. **Общественные работы** организуются органами исполнительной власти по предложению и при участии центров занятости населения на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности для обеспечения временной занятости и материальной поддержки безработных в период временного затруднения с трудоустройством, с целью сохранения мотивации к труду, у длительно безработных граждан, приобретения трудовых навыков молодежью, начинающей трудовую деятельность. С этой целью создаются дополнительные рабочие места для временного трудоустройства, если таковые отсутствуют у работодателей, в том числе за счет средств бюджетов муниципальных образований и средств ФГСЗН.

Приоритетное направление имеют общественные работы, способствующие трудоустройству безработных женщин, имеющих среднее специальное или высшее образование, в качестве технических работников, социальных работников, работников при проведении мероприятий общественно-культурного назначения. Можно увеличивать число рабочих мест для проведения общественных работ путем заполнения вакантных рабочих мест и должностей, длительное время остающихся не занятыми по причине их непрестижности.

Другим видом временного трудоустройства длительно неработающих граждан является организация временной занятости по срочным трудовым договорам (сезонные работы, трудоустройство вахтовым методом и др.).

ОБУЧЕНИЕ ДЛИТЕЛЬНЫХ БЕЗРАБОТНЫХ ОСНОВАМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Одним из направлений, дающих возможность для возвращения к труду длительно неработающих граждан, является **занятие предпринимательской деятельностью**. Среди длительно неработающих выделяются группы незанятых людей, проживающих в городах с малоотраслевой, а подчас и моноотраслевой промышленностью. Нестабильность экономики в нашей стране привела к значительному высвобождению рабочей силы, сокращению рабочих мест. В результате в малых и средних городах наблюдается повышенный уровень длительной безработицы. Исходя из этого *основными направлениями государственной поддержки длительных безработных* являются:

- профессиональная ориентация и консультирование безработных с целью определения возможностей их успешной деятельности в качестве предпринимателей;
- обучение хронических безработных основам предпринимательства;
- проведение консультаций по открытию собственного дела, составлению бизнес-планов и ведению финансовой документации;
- материальная помощь в становлении собственного дела.

Успешное выполнение этих задач будет зависеть от уровня информированности незанятых граждан о правовых основах предпринимательской деятельности, порядке образования юридических лиц как субъектов предпринимательства, правах и обязанностях индивидуального предпринимателя.

Актуальным в наше время является формирование слоя предпринимателей, способных успешно работать в конкурентной среде, в условиях многочисленных бюрократических барьеров, инфляции, трудностей в получении льготных кредитов, государственной поддержки, отсутствия защищенности – личной и социальной.

Качественно новым и кардинальным подходом в становлении малого и среднего бизнеса является оказание поддержки предпринимателям на начальном этапе деятельности. Эта поддержка включает в себя: предоставление помещения, оборудования, средств связи, офисной техники, а также обеспечение предпринимателей квалифицированными консультациями по всем вопросам практической деятельности. Кто же должен решать такую важную и значимую в наше время задачу – подготовку предпринимателей, особенно из числа длительных безработных? Такая функция может успешно выполняться в принципиально новых для России структурах – бизнес-инкубаторах. Что такое бизнес-инкубаторы?

Бизнес-инкубаторы – это структуры, имеющие в своем распоряжении все необходимое для открытия собственного дела: материальные, сырьевые, финансовые, интеллектуальные ресурсы, производственные мощности. Все это предоставляется начинающим предпринимателям на льготной основе в качестве стартовой базы для открытия частного бизнеса. Бизнес-инкубирование предполагает прохождение определенных этапов начала и развития собственного дела [10] безработными гражданами:

- 1) отбор кандидатов на обучение;
- 2) обучение основам предпринимательской деятельности;
- 3) стажировка предпринимателей;
- 4) самостоятельная предпринимательская деятельность, адаптация фирмы к рыночным условиям.

Рассмотрим подробнее эти этапы.

Смысл **первого этапа** в том, чтобы определить профессиональную пригодность кандидата (длительно неработающего) к предпринимательской деятельности. Отбор включает в себя собеседование, психологическое тестирование, а также конкурс бизнес-идей.

При наборе слушателей учитываются следующие критерии:

- уровень информированности о сути рыночной экономики и предпринимательства;
- наличие у кандидата потенциальных психологических возможностей для открытия своего дела.

Тестирование, собеседование и конкурс бизнес-идей имеют своей целью получить как можно больше объективной информации о потенциальных кандидатах в предприниматели.

Тестирование помогает нарисовать социально-психологическую характеристику претендента. Оно включает в себя: *тест Русалова* (направлен на изучение темпераментных характеристик человека – энергичности, эмоциональной чувствительности, пластичности); *тест Лири* (помогает изучить взаимоотношения людей в малых группах); *тест Кэттелла* (выявляет индивидуально-психологические особенности личности). Также можно использовать *тест «Почтовый ящик»*, который выявляет способности личности к оперативному управлению, ценностные ориентации, умение быстро работать и принимать решения.

Собеседование с кандидатом в предприниматели проводится на основании полученных после тестирования данных о нем. На собеседовании выясняются определенные возможности открытия своего дела, рассматриваются оригинальные идеи будущего бизнеса в той или иной отрасли. Конкурс бизнес-идей проводится советом экспертов.

Исходя из результатов тестирования, собеседования и конкурса наиболее перспективные кандидаты направляются на обучение.

На **втором этапе** обучения основам предпринимательской деятельности активно используется модульный принцип обучения с постепенным усложнением, а также выполнением практических заданий. По результатам занятий слушатели переходят от одного уровня обучения к другому. Изучение теории проводится в достаточно интенсивном режиме: по шесть-восемь часов день. Для лучшего усвоения новых знаний необходимо применение компьютерной, аудио- и

видеотехники. Прекрасно способствуют закреплению пройденного материала и развитию практических навыков различные деловые игры.

Обучение строится на прохождении четырех уровней:

- приобретение слушателями знаний, необходимых для занятия индивидуальным предпринимательством;
- получение знаний, умений и навыков для работы менеджером (в различных видах деятельности);
- приобретение знаний для работы предпринимателем – руководителем собственной фирмы;
- обучение навыкам практического предпринимательства.

Следует отметить, что количество занимающихся в группах не должно превышать 15–20 слушателей, так как в небольшой группе повышается эффективность обучения.

К концу обучения слушатели разрабатывают собственные бизнес-планы, которые затем выставляются на защиту. Лучшие бизнес-планы получают уникальную возможность практической реализации. Слушатели, чьи бизнес-планы не прошли конкурс, получают всяческое содействие и поддержку в становлении и развитии собственного дела. Поддержка может заключаться в виде оказания различного рода консультаций и информационных услуг.

Третий этап. Стажировка предпринимателей начинается в сферах выбранной ими деятельности. Наиболее успешными на сегодняшний день являются следующие:

- сфера оказания бытовых услуг;
- строительство объектов производственного, жилищного, социального назначения;
- производство продовольственных и промышленных товаров;
- переработка сельскохозяйственной продукции.

Это практический этап. А для того чтобы делать какие-то определенные шаги, предпринимателю необходима материальная и финансовая база. И в этом ему опять помогает бизнес-инкубатор. На льготных условиях, которые должны быть

определены в соответствующем договоре, начинающему предпринимателю предоставляются:

- производственная площадь и необходимое оборудование;
- оргтехника;
- помощь в организации и проведении рекламной кампании;
- помощь в поиске инвесторов;
- различные консалтинговые услуги;
- транспортные услуги.

На третьем этапе своего обучения предприниматель должен успешно выполнять множество разных функций, например:

- сформировать свой коллектив;
- организовать производство товаров или оказание услуг;
- наладить бухгалтер;
- разработать тактику маркетинговой кампании;
- определить пути сбыта продукции;
- установить контакт с поставщиками, наладить с ними связи.

Очевидно, что все действия начинающего предпринимателя должны на этом этапе контролироваться специалистом-координатором.

Заключительным моментом третьего этапа – стажировки – является развитие предпринимателем своей деятельности до объема, позволяющего перейти к самостоятельному ведению бизнеса.

Четвертый этап означает начало самостоятельной предпринимательской деятельности. На данном этапе фирма окончательно подтверждает свой юридический статус, оформляется государственная регистрация предприятия. Наконец фирма разрабатывает свой товарный знак, определяет рекламную стратегию, создает собственную производственную базу.

Следует отметить, что предприниматели, прошедшие такую подготовку в бизнес-инкубаторах, отличаются более высокой приспособленностью к внешним условиям, чем предприниматели-«самоучки».

Таким образом, длительная безработица – это не жизненный тупик, а реальная возможность найти себя в новом и приносящем доход занятии – предпринимательстве. Безработный, прошедший курс подготовки, имеет все шансы достичь успеха на экономическом рынке, обеспечить себя и свою семью и, что самое главное, найти свою цель в жизни.

* * *

Одной из важнейших предпосылок решения проблем занятости в современной России является создание системы социокультурной и социально-психологической адаптации незанятого населения к жизни и деятельности в условиях рынка трудовых ресурсов.

Для **повышения эффективности работы с длительно безработными гражданами** можно предложить следующие направления деятельности специалистов службы занятости:

- активизация работы по поиску вакантных рабочих мест;
- усиление работы с целью ориентации незанятых граждан на организацию собственного дела;
- организация временных и общественных работ;
- повышение эффективности работы клубов ищущих работу, введение в их работу специальной программы психологического тренинга, направленного на повышение мотивации к труду, предпринимательской деятельности, самозанятости, профессиональному обучению, повышению квалификации;
- постоянный анализ состава безработных граждан с целью прогнозирования их социальных перспектив, проведение углубленной работы с гражданами, имеющими все перспективы стать длительными безработными;
- своевременная работа специалистов службы занятости с медицинскими учреждениями по вопросам, связанным с трудоустройством инвалидов.

Реализация всех этих направлений позволит клиентам службы занятости более целенаправленно и эффективно вести поиск работы, решая таким образом свои проблемы, связанные с занятостью.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адамчук В. Экономия и социология труда. М., 1999.
2. Атаманова Р. Не выживать, а жить // Управление персоналом. 2000. № 6.
3. Борисов Ю. Клуб – путь к трудоустройству // Человеческие ресурсы. 2000. № 4. (<http://muc.renet.ru/jornal>)
4. Брайер К. Безработица и неполная занятость // Социологические исследования. 1993. № 10.
5. Волошина И., Проничев И., Богомолов В., Коломоец Л., Новикова Н. Адаптация длительно неработающих граждан

- // Человеческие ресурсы. 1998. № 2.
(<http://muc.renet.ru/journal>)
6. Герасимова Т. Причины хронической безработицы // Человеческие ресурсы. 1998. № 2.
(<http://muc.renet.ru/journal>)
7. Гривина И. Легко ли быть молодым безработным? // Служба кадров. 1999. № 2.
8. Грохольский А. Человек не занятый – путь к деградации // Восточно-Сибирская правда. 1998. 10 сент.
9. Данилов А. Безработным – неослабевающее внимание // Человеческие ресурсы. 1999. № 3.
(<http://muc.renet.ru/journal>)
10. Деготь Б. А., Кривошеев В. Т. Предпринимательская деятельность в системе содействия занятости населения. Саратов, 1996.
11. Дружинин В. Варианты жизни. М., 2000.
12. Дудина О., Ратникова М. Профессиональная мобильность: кто и как принимает решение сменить профессию // Социологические исследования. 1997. № 11.
13. Емельянов Ю. Помоги себе сам. Советы всем, кто еще не нашел свое место в жизни. М., 1997.
14. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.
15. Калмыков А. А. Управление человеческими ресурсами и проблема реабилитации // Управление человеческими ресурсами: психологические проблемы. М., 1996.
16. Каппони В., Новак Т. Сам себе психолог. СПб., 1994.
17. Каренов Р. Безработица: проблемы и пути их решения // Индустриальная Караганда. 2000. 29 янв.
18. Карпухин О. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения // Социологические исследования. 2000. № 3.

19. *Козина И.* Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. № 4.
20. *Колесникова О., Козлова Л., Заруцкий С.* Методическое пособие по проведению релаксационного семинара-тренинга «Антистрессовая группа». Воронеж, 1999.
21. *Ксенофонтова Е.* Исследование локализации контроля личности – новая версия методики УСК // Психологический журнал. 1999. № 2.
22. *Леннеер-Аксельсон Б., Тюлефорс И.* Психосоциальная помощь населению / Институт социальной работы. Б. м., [1994].
23. *Литвинов А.* Диагноз – социофобия // Служба кадров. 2001. № 4.
24. *Любимов А.* Перемены на рынке труда // Служба кадров. 2001. № 5.
25. *Моросанова В.* Индивидуальный стиль саморегуляции в произвольной активности человека // Психологический журнал. 1995. № 4.
26. *Немов Р.* Основы психологического консультирования. М., 1999.
27. *Орел В.* Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. № 1.
28. *Петров С.* Проблемы занятости в современной России // Социологические исследования. 1995. № 5.
29. *Постановление* Правительства Российской Федерации от 24 июля 1998 года № 828 «О Федеральной целевой программе содействия занятости населения Российской Федерации на 1998–2000 годы» // Сборник нормативных и учебно-методических материалов и документов по профессиональной ориентации и психологической поддержке безработных и незанятого населения. Саратов, 2000.
30. *Постановление* Саратовской областной думы от 23 июня 1999 года № 29-1054 «О Комплексной программе

содействия занятости населения Саратовской области на 1999-2000 годы». <http://www.saratov.gov.ru>.

31. *Примерное положение о Клубе ищущих работу.* <http://psucology.narod.ru.297.html>.

32. *Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. Г. Осипова. М., 1998.*

33. *Сигарева Е. Безработные в структуре общества // Социологические исследования. 1998. № 7.*

34. *Сметанин Е. Адаптация населения к современной экономической ситуации // Социологические исследования. 1995. № 9.*

35. *Соболева И. Политика занятости в России и мировой опыт // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 1. (<http://www.ptpu.ru>)*

36. *Соломин И. Особенности мотивации женщин // Человеческие ресурсы. 1998. № 3. (<http://muc.renet.ru/jornal>)*

37. *Социальная работа: Учеб. для вузов. Ростов н/Д, 1999.*

38. *Технология работы центра занятости.* <http://psucology.narod.ru.297.html>.

39. *Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономический анализ) / Под ред. Р. Нуреева. М., 2000. Разд. 2. Гл. 12.*

40. *Уильямс К. О классовом характере безработицы и путях ее снижения // Социологические исследования. 1997. № 5.*

41. *Федеральный закон от 20 апреля 1996 года № 36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // Сборник нормативных и учебно-методических материалов и документов по профессиональному обучению незанятого населения. Саратов, 1999.*

42. *Феофанов К. Ценностно-нравственный аспект безработицы в России // Социологические исследования. 1995. № 9.*

43. Хасаев Г. Особенности региональной безработицы // Социологические исследования. 1998. № 4.
44. Хомутов В. Опять об адаптации // Человеческие ресурсы. 2000. № 2. (<http://muc.renet.ru/journal>)
45. Хомутов В. Хроническая безработица: предпосылки и последствия // Человеческие ресурсы. 1998. № 4. (<http://muc.renet.ru/journal>)
46. Шинкаренко Г. Не спешите зачислять в ненужные // Служба кадров. 2001. № 4.
47. Шокина И. Гендерные аспекты хронической безработицы. Саратов, 1999.
48. Шокина И. Хроническая безработица женщин // Человеческие ресурсы. 1999. № 1-2. (<http://muc.renet.ru/journal>)

**УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО АКТИВИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ
И ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ АДАПТИВНОСТИ**

Модуль 1. Развитие коммуникативных способностей, правильного восприятия и понимания людей, решения проблем и разрешения конфликтов

Тема 1. Психологические навыки общения

Методика исследования социального интеллекта.

Понятие общения. Три стороны общения: коммуникация, социальная перцепция, реактивная сторона общения. Виды и цели общения. Необходимость эффективной коммуникации.

Барьеры общения. Факторы, препятствующие эффективному общению. Коммуникативные ловушки. Факторы, способствующие эффективной коммуникации.

Восприятие и понимание людьми друг друга. Механизм социальной перцепции. Особенности первого впечатления. Идентификация личности. Формирование психологического портрета.

Тема 2. Невербальное общение

Тест на понимание мимики и жестов.

Понятие и функции невербального общения. Репертуар невербального поведения.

Отдельные составляющие невербального общения. Особенности взгляда, дистанции общения, позы, мимики, жестов.

Определение конгруэнтности и неконгруэнтности в общении невербальными средствами.

Техника кинесики. Ведение в общении.

Тема 3. Вербальное общение

Понятие вербального общения.

Умение слушать. Тест на умение слушать. Основные составляющие умения слушать. Причины неумения слушать и привычки, мешающие эффективному слушанию. Правила и приемы

эффективного слушания. Рефлексивное и нерефлексивное слушание.

Положение об обратных связях. Типология слушателей.

Умение говорить. Условия понимания речи. Тест «Умение излагать свои мысли». Типичные ошибки выступающих. Риторические приемы.

Тема 4. Модель эффективной коммуникации

Понятие о реактивной стороне общения. Установление психологического контакта. Психорезонанс. Диагностика отношения партнера к коммуникатору. Понятие трансфера. Позитивный и негативный трансфер. Понятие конгруэнтности. Необходимость конгруэнтности. Определение неконгруэнтности (диссонанса) в общении.

Согласование в общении. Механизм согласования. Вербальные и невербальные техники присоединения.

Понятие о ведущей репрезентативной системе. Типология людей по ведущей репрезентативной системе: визуалы, аудиалы, кинестетики. Тест на выявление ведущей репрезентативной системы.

Ведение в общении. Программирование.

Тема 5. Бесконфликтное общение

Понятие конфликта. Определение конфликтной ситуации. Причины конфликтов. Функции конфликтов. Виды конфликтов (конструктивный и неконструктивный). Участники конфликта. Стадии конфликта. Стратегии и тактики поведения в конфликте.

Тест Томаса (способы поведения в конфликте).

Разрешение конфликта. Конструктивное поведение в конфликте. Способы предупреждения конфликтов.

Модуль 2. Активизация личности на рынке труда

Тема 1. Правила системного подхода к трудоустройству

Занятость как личностная проблема. Процесс подготовки принятия решения. Технология принятия решений.

Рационализация труда. Техника оценки достижимости поставленных целей. Телефонный путь поиска работы. Подготовка к собеседованию. Принцип составления резюме. Тест «Как у тебя с чувством юмора?».

Тема 2. Самопрезентация

Составные части имиджа. Личность как основа имиджа. Принципы создания имиджа. Стереотип имиджа. Внешний вид.

Тесты «Каким ты кажешься окружающим?», «Каков ты на самом деле?», «Комплекс угрожаемого авторитета».

Тема 3. Этика делового общения

Правила деловой этики. Тесты «Моя тактика ведения переговоров», «Умеешь ли ты вести переговоры?».

Практикум. Телефонный разговор. Презентация.

Модуль 3. СИСТЕМА НАВЫКОВ ВЫСОКОЭФФЕКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 1. Самопрограммирование личности на уверенное и эффективное поведение

Новый «социальный» подход к оптимизации внутренних резервов личности. Сдвиг парадигмы мышления.

Уверенность в собственных силах – одно из важных качеств личности. Психодиагностика уровня уверенности. Сила независимости воли.

Четыре поколения управления временем. Перемещение в квадрат 2. Самоуправление в квадрате 2. Практические предложения.

Тема 2. Принципы взаимозависимости и межличностного лидерства

Парадигма взаимозависимости. Навыки взаимозависимости. Шесть парадигм взаимодействия между людьми. Обучение управлению по принципу «Выиграл/выиграл». Практические предложения.

Тема 3. Принципы эмпатийного поведения

Характер и общение. Эмпатийное слушание. Понимание и восприятие. Практические предложения.

Тема 4. Принципы творческого сотрудничества

Синергическая коммуникация. Синергия и общение. Отрицательная синергия. Практические предложения.

Модуль 4. АКТИВИЗАЦИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВНУТРЕННИХ РЕЗЕРВОВ ЛИЧНОСТИ ПУТЕМ САМОРЕГУЛЯЦИИ И САМОПРОГРАММИРОВАНИЯ

Тема 1. Основы саморегуляции и самопрограммирования

Использование саморегуляции и самопрограммирования для управления своим состоянием, повышения эффективности деятельности, развития способностей, устойчивости к стрессу, психологической защиты.

Психофизиологические основы саморегуляции и самопрограммирования. Уровни регуляции, их взаимосвязь. Управление своим состоянием через воздействие на различные уровни регуляции.

Понятие стресса. Эвстресс и дистресс. Изменения, происходящие в организме в состоянии стресса. Фазы стресса. Возможности и способы управления своим состоянием в разных фазах стресса.

Хронический стресс. Понятие о психосоматических заболеваниях, их профилактика. Факторы, повышающие устойчивость к стрессу.

Релаксация как основа, фоновое состояние саморегуляции. Различные методы релаксации.

Активные (динамические) методы саморегуляции.

Техника прогрессирующей мышечной релаксации, практическое освоение навыков.

Тема 2. Самопрограммирование

Понятие программирования, механизмы реализации программы. Гетеро- и аутопрограммирование. Основные принципы самопрограммирования. Универсальные и специальные

программы саморегуляции и саморазвития. Правила составления индивидуальной программы, ключевые слова.

Использование состояний на границе сна и бодрствования, состояния релаксации как фона для самопрограммирования.

Особенности самопрограммирования в бодрствующем состоянии и активных состояниях регуляции.

Тема 3. Саморегуляция эмоционального состояния

Понятие эмоции. Сознательные и неосознаваемые компоненты эмоционального состояния. Зависимость эмоций от физического состояния и психологических установок, позитивного и негативного образа мышления. Фазы развития эмоции, возможности регуляции в разных фазах. Значение положительных эмоций, использование их для восстановления и поддержания оптимального состояния.

Хроническая психоэмоциональная напряженность, ее проявления, способы профилактики.

Методы регуляции эмоционального состояния.

Словесное эмоционально-образное воздействие, использование его для самопрограммирования. Эмоционально-образное конструирование, работа с образами в состоянии релаксации для коррекции эмоционального состояния.

Понятие эмоциональных «якорей», их формирование и использование для регуляции эмоционального состояния.

Тема 4. Экспресс-методы саморегуляции. Психологическая «техника безопасности»

Использование специальных дыхательных и физических упражнений, «якорей», ключевых слов для быстрой коррекции своего состояния в любых условиях.

Эффект «эмоционального заражения», его оптимальное использование. Защита от нежелательного эмоционального заражения, способы противодействия.

Понятие личного пространства, использование его для взаимодействия с окружающими, для защиты и восстановления.

Самопомощь при остром стрессе.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ САМОПРОГРАММИРОВАНИЯ

Снять психическое напряжение можно посредством расслабления мышц. Освободившуюся энергию и силы человек может направить на действительное, активное решение проблемы.

Программирование – это задание организму программы действий, определенного физического и психического состояния. Это метод сознательного воздействия на бессознательный уровень регуляции, для чего используются измененные состояния сознания, то есть транс различной глубины. Возможно гетеропрограммирование, когда программа задается другим человеком (врачом, инструктором и т. д.) и самопрограммирование. Для программирования и самопрограммирования удобно использовать состояние релаксации.

Самопрограммирование – основной метод саморегуляции. Вы сами задаете своему организму **программу действий**. При самопрограммировании практически отсутствует сопротивление, легко скорректировать формулу, если она вызывает дискомфорт. Кто лучше самого человека знает, что ему нужно?

Основной принцип – программа должна быть: **краткой, конкретной, позитивной**.

Основные правила самопрограммирования:

1. Организм не понимает частицу «не». Формула «у меня *не болит* голова» неэффективна – сработает слово «болит». Возможная рабочая формулировка – «голова легкая, ясная, свежая».

2. Формула – это приказ. Она должна быть конкретной, краткой и безоговорочной. Второй (бессознательный) уровень

регуляции не понимает сложных смысловых конструкций, сравнений, колебаний, условий и оговорок.

3. Формула составляется так, что желаемое состояние представляется как уже наступившее, оно уже *есть*, и никаких сомнений! Наши сомнения и колебания направляют нашу же силу против нас.

Когда мы планируем что-либо сделать, неуверенность часто заставляет нас начать с того, почему мы не можем достичь цели. Иногда цель кажется недостижимой из-за того, что она слишком велика и далека, в силу этого неконкретна. Но, как гласит мудрая китайская пословица, «самая длинная дорога начинается с первого шага». Большую цель имеет смысл разбить на ряд последовательных шагов и работать с ними по порядку как с самостоятельными целями.

Формулировка *цели-результата*: «Что я хочу получить в результате?» – будет **первым шагом**. Обычно за этим автоматически следует: «...Но для этого у меня нет...» – и далее длинный перечень того, чего именно нет.

Для **второго шага** понадобится сознательное усилие, чтобы начать с вопроса: «Что у меня есть для достижения результата?».

Шаг третий: «Что еще необходимо для достижения результата?».

Шаг четвертый. Ответы на вопросы: «Где это взять?» или «Чем заменить?» – превращают размышления в конкретный план действий.

Одним словом, прежде чем задать себе программу в состоянии релаксации, ее нужно составить, хорошо продумав, чего именно Вы хотите достичь, и придерживаясь правил. Это не так сложно, если Вы знаете, чего хотите, нужные слова придут как бы сами собой, мозг сам подскажет, как ему лучше скомандовать. Готовые формулы можно использовать как основу, лучше самого человека никто формулу не составит. Можно в состоянии релаксации задать себе программу, связывающую ключевое слово и результат. При небольшой

тренировке бывает достаточно произнести ключевое слово, чтобы быстро войти в желаемое состояние, без предварительного расслабления.

Можно использовать для самопрограммирования состояние на границе между сном и бодрствованием, состояние пробуждения либо засыпания. «Дневное сознание» еще или уже частично отключено, это тоже разновидность транса.

Программа может быть задана и в бодрствующем состоянии, если правила самопрограммирования применить к обычному повседневному мышлению. И в этом случае программа должна быть краткой, конкретной, позитивной.

ЭКСПРЕСС-МЕТОДЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ

Один из простых и эффективных методов саморегуляции дыхательные упражнения. Мы часто используем это бессознательно: когда неприятная ситуация позади, вздыхаем с облегчением, нам необходимо «перевести дух», если нагрузка или темп чрезмерны, «дух захватывает» при сильных эмоциях, мы ждем «затаив дыхание» и т. д. То есть, кроме непосредственного обеспечения организма кислородом, дыхание выполняет приспособительную, регулирующую функцию в изменяющихся условиях. Большей частью этот механизм также работает на уровне подсознания. Но ведь дыхание поддается произвольной регуляции! Сознательно используя, усиливая приспособительные реакции, мы можем управлять своим состоянием. И эти методы тоже опираются на безусловные рефлексы, поэтому быстро доводятся до автоматизма. Кроме того, регулирующая функция дыхания осуществляется через биохимические сдвиги в организме (изменение концентрации кислорода и углекислого газа, химического состава крови), то есть регуляция осуществляется на *первом уровне*. Задействованы все уровни регуляции. При правильном дыхании работает вся поверхность

легких, облегчается работа сердца, массируются внутренние органы, улучшается кровообращение и питание органов и тканей, стимулируется энергетическая система организма. Это резко повышает устойчивость человека к стрессу. Дыхательных упражнений очень много. Но суть их действия одна: ритмичное дыхание с сосредоточением на самом ритме и процессе. Самое простое упражнение: чтобы быстро привести себя в порядок, сделайте медленно очень глубокий вдох, задержите дыхание как можно дольше, затем медленно выдохните полностью. Сделайте так три раза, стараясь полностью сосредоточиться на дыхании.

Экспресс-методы саморегуляции и управления своим состоянием используются в экстренных, напряженных ситуациях. Эти методы эффективнее работают, если уже выработаны навыки саморегуляции, но могут быть использованы и отдельно.

Эмоциональная реакция срабатывает на бессознательном, рефлекторном уровне, быстрее, чем сознание, раньше, чем включились способности. Древний проверенный рецепт – сосчитать про себя до десяти, прежде чем ответить, как раз дает необходимый промежуток времени (3–5 секунд), отвлекает внимание, помогает «обогнать» эмоции.

Средством избежать эмоционального заражения является проявленное к человеку внимание, понимание и умение выслушать, коммуникативные навыки, уместный юмор, а также овладение до автоматизма навыками саморегуляции, позитивного мышления и конструктивного ненасильственного общения.

Если трудно противостоять эмоциональному воздействию данного человека, создайте мысленно, представьте как можно ярче любую преграду между собой и партнером. Это может быть стеклянная стена, звукопроницаемая или нет, кокон, купол, клетка и т. д., что больше нравится, в зависимости от ситуации. Способность к эмоционально-образному конструированию у большинства людей хорошая, и даже

небольшая тренировка позволяет использовать яркие эмоционально насыщенные образы, создающие необходимое внутреннее состояние.

Мысленную преграду можно усилить и подкрепить вполне материальными компонентами: увеличить дистанцию, отодвинуться от партнера, встать, использовать различные предметы и пространство стола.

Еще один простой прием: чем громче говорит партнер, тем тише говорите Вы. Он не услышит? А Вы уверены, что «разошедшийся» человек Вас услышит, даже если Вы будете кричать? Крик только подогреет эмоции. Пока он не «выпустит пар», он Вас все равно не слышит. Он слышит только себя.

Применение этих приемов переключает эмоции на какое-либо действие, не дает включиться автоматической подсознательной эмоциональной реакции, позволяет сознательно управлять своим поведением и проявлением эмоций, ситуацией в целом. Одно из важнейших правил – не доводить свое состояние до предела, не накапливать напряжение.

Приложение 3

ОСОБЕННОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ЖЕНЩИН

Показатель	Группа	
	Первая	Вторая
Средний стаж безработицы	16,5 месяца	4,5 месяца
Возраст	30–39 лет (в среднем 35 лет)	18–29 лет (в среднем 29 лет)
Образование	Высшее	Высшее или среднее специальное
Семейное положение	Большинство замужем (80 %)	Более половины замужем (58 %)

Дети		У большинства (84 %)	У большей части (59 %)
Уровень тревоги - личностной - реактивной		Высокий Низкий	Высокий (выше) Низкий
Уровень стресса		Критический	Высокий
Темперамент		Меланхолики	Меланхолики и холерики
Акцентуации		Дистимность Эмотивность Застревание Демонстративность	Педантичность Экзальтированность Гипертимность Циклотимность
Разность показателей гипертимии - дистимии		0	+1,78
Особенности самоотношения		Самоуверенность Саморуководство Самоценность Самопринятие	Самообвинение Внутренняя конфликтность
Потребности		В самореализации Профессиональные Семейные	В общении Профессиональные Семейные
Ценности	Список А	предпочитают	Здоровье Счастливую семейную жизнь Любовь
		отвергают	Развлечения Счастье других Возможность творчества
	Список Б	предпочитают	Здоровье Любовь Счастливую семейную жизнь Материально обеспеченную жизнь
		отвергают	Счастье других Возможность творчества Развлечения
		Воспитанность Аккуратность Ответственность	Воспитанность Образованность Ответственность
		Непримиримость со своими и чужими недостатками Высокие запросы Чуткость	Высокие запросы со своими и чужими недостатками Чуткость

АНКЕТА ДЛЯ ОПРОСА ХРОНИЧЕСКИХ БЕЗРАБОТНЫХ

Поволжский межрегиональный учебный центр проводит исследование с целью разработки мер по профилактике хронической безработицы. Ваше участие поможет лучше понять сущность проблемы, учесть потребности незанятого населения. Прочитайте, пожалуйста, внимательно вопросы. Обведите кружком цифру, соответствующую варианту ответа, который совпадает с Вашим мнением.

1. Какова причина увольнения с Вашего последнего места работы?

1. Собственное желание;
2. Ликвидация предприятия;
3. Сокращение штатов;
4. Невозможность совмещать семейные обязанности с работой;
5. Другое _____

2. Сколько времени Вы состоите на учете в службе занятости?

1. От четырех до шести месяцев;
2. От шести месяцев до года;
3. От года до двух лет;
4. Более двух лет.

3. Какие отрицательные моменты временной незанятости наиболее ощутимы для Вас?

1. Ухудшение материального положения;
2. Ухудшение семейных отношений;
3. Психологические проблемы;
4. Другое _____

4. Какие положительные моменты связаны с Вашей временной незанятостью?

1. Пособие по безработице;
2. Возможность уделять больше внимания семье и детям;
3. Возможность отдохнуть;
4. Возможность переобучения;
5. Ничего позитивного.

5. Испытывали Вы когда-либо предвзятое отношение работодателей к представителям:

1. Своего возраста;
2. Своего пола?

6. Оцените, пожалуйста, по предложенной шкале, насколько Вас устраивало прежнее место работы?

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 1. Соответствие полученному образованию | 1 | 2 | 3 |
| 2. Сохранение своего социального статуса | 1 | 2 | 3 |
| 3. Профессиональный интерес | 1 | 2 | 3 |
| 4. Возможность карьерного роста | 1 | 2 | 3 |
| 5. Удобный режим работы | 1 | 2 | 3 |
| 6. Высокий доход | 1 | 2 | 3 |

1 – полностью устраивало; 2 – не совсем устраивало; 3 – совсем не устраивало.

7. Что для Вас является особенно важным при поиске работы?

1. Соответствие полученному образованию;
2. Сохранение своего социального статуса;

3. Профессиональный интерес;
4. Возможность карьерного роста;
5. Удобный режим работы;
6. Высокий доход;
7. Другое _____

8. Как Вы считаете, что Вам мешает получить новую работу?

1. Уровень образования;
2. Квалификация;
3. Недостаток личной инициативы;
4. Недостаток информации об имеющихся вакансиях;
5. Завышение требований работодателей к будущим сотрудникам;
6. Другое _____

9. Имеете ли Вы в настоящий момент возможность подработать?

1. Да, активно использую эту возможность;
2. Да, но я не использую эту возможность;
3. Нет, не имею такой возможности.

10. В чем Вы видите для себя выход из создавшейся ситуации?

1. Найти работу по имеющейся специальности самому;
2. Найти работу по имеющейся специальности через службу занятости;
3. Пройти переобучение;
4. Найти любую работу;
5. Самозанятость;
6. Использовать нелегальный способ заработка;
7. Другое _____

11. В какой мере Вы уверены, что найдете работу, соответствующую Вашим ожиданиям?

1. Совершенно уверен;
2. Скорее, уверен, чем не уверен;
3. Трудно сказать;
4. Скорее, не уверен;
5. Совершенно не уверен.

12. Ваш возраст _____

13. Семейное положение _____

14. Ваше образование _____

15. Ваша профессия непосредственно перед обращением в службу занятости?

16. Какова была занимаемая Вами должность?

БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА ВАШУ ПОМОЩЬ!