

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
Кафедра соціальних технологій

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ О.М. Котикова

«_____» _____ 2020р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
«МАГІСТР»

Тема: «СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА БЕЗРОБІТНИХ В НАСЛІДОК СКОРОЧЕННЯ ВИРОБНИЦТВА»

Виконавець: Цуцарін Дмитро Олександрович

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальних технологій соціальних технологій Котикова Олена Михайлівна

Нормоконтролер: _____ Н. Є. Новікова

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	2
Розділ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ ВНАСЛІДОК СКОРОЧЕННЯ ВИРОБНИЦТВА, СТАНУ ЇЇ В УКРАЇНІ НА ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА БЕЗРОБІТНИХ	6
1.1. Передумови та причини безробіття в сучасному світі і та поточна ситуація з безробіттям в Україні.....	6
1.2. Нормативно — правова база в Україні, що до забезпечення допомоги безробітним , організація служби зайнятості в Україні, та її законодавча база.....	14
Висновки до першого розділу	21
Розділ 2. СОЦІАЛЬНО — ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА СОЦІАЛЬНО НЕЗАХИЩЕНИХ ВЕРСТВ НАСЕЛЕННЯ, ЯКІ ВИНИКЛИ В НАСЛІДОК БЕЗРОБІТТЯ У ЗВ'ЯЗКУ З СКОРОЧЕННЯМ ВИРОБНИЦТВА	23
2.1. Державна та психологічна підтримка безробітних як умова формування конструктивної активності на ринку праці та методи психологічної роботи з цією категорією населення.	23
2.2. Основні заходи допомоги безробітним, які втратили роботу у зв'язку зі скороченням виробництва , основні методи допомоги у виборі нової професії, навчального закладу для отримання нової професії , або вибору нового місця роботи	45
Висновки до другого розділу.....	81
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	86
ДОДАТКИ	98
СПИСОК СКОРОЧЕНЬ	101

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

НБУ — Національний Банк України

МОП - Міжнародна організація праці

ДСЗ - Державна служба зайнятості

ІКЗ - Індивідуальна Криза Зайнятості

ЄТНАСП - Єдина Технологія Надання Соціальних Послуг

БЦЗ - Базові Центри Зайнятості

ВСТУП

Актуальність теми та доцільність дослідження проблеми безробіття в наслідок скорочення виробництва.

Сучасна економіка перебуває в стані постійних змін: змінюються ринки, змінюються споживачі, змінюються ціни, змінюються потреби в спеціалістах. Разом з тим, незмінним супутником економічного розвитку, наразі, залишається безробіття, яке створює певні загрози не тільки для економічного, але й для соціально-культурного розвитку країн. Проблема безробіття та шляхів його подолання набуває особливої актуальності під час економічних криз, одна з яких сьогодні розвивається в Україні. На теперішній час існує низка досліджень, присвячених психології безробіття та психології особистості безробітного. Наприклад, Н. Фізер у своєму огляді західної наукової літератури стосовно психологічного впливу безробіття виокремлює дві основні категорії досліджень:

- психологічне здоров'я та психологічний добробут, що включають такі складові: позитивні емоції, досвід задоволення, негативні емоційні реакції, самооцінка, депресивний настрій, самооцінка тривожності, депресивні симптоми, провина, фізичні захворювання, потенційні та діагностовані психіатричні захворювання, психологічний дистрес, досвід перевтоми, поточна

задоволеність життям, апатія, структуроване та цілеспрямоване використання часу, симптоми стресу, самооцінка щастя;

- сфери реакцій на ситуацію безробіття: як безробітні пояснюють умови життя, в яких вони опинилися; виникнення почуття безпорадності та нездатності контролювати ситуацію, невпевненість, дезорієнтація в сучасних умовах, при наявності звички орієнтації на зайнятість, витримки робочої етики, маючи на увазі робочі цінності. В таких умовах має місце гнів, самотність, нудьга, зміни в певних видах поведінки, нездатність знайти форму пошуку роботи.

Українські дослідники здебільшого вивчають безробіття за такими напрямками: поведінкові стратегії безробітних (О.Киричук, В.Логвиненко, С.Шароварська); особистісні характеристики безробітних (Л.Матвієнко, В.Рибалка, Н.Туленкова, І.Шелест); особливості тривалого безробіття (Т.Канівець-Цибульська); особливості активності безробітного (О.Корчевна, Л.Матвієнко); гендерні особливості безробітних (А.Алексєєва, О.Підгорна); мотиваційна сфера безробітних (М.Захарова, Л.Матвієнко); комунікативна діяльність аплікантів (М.Бастун, О.Верьовкіна, І.Волошина); професійне навчання та консультування безробітних (Я.Зелінська, В.Синявський, В.Скульська, З.Становських); питання професійної орієнтації та професійного самовизначення безробітних (Л.Бондарчук, Є.Єгорова, Н.Побірченко); проблеми попередження безробіття (С.Герасина, І.Добренко, Н.Литвинова, Г.Татаурова).

В Україні, згідно із законодавством, кожний безробітний має право, після певного періоду перепідготовки за напрямом «Основи підприємництва», в один момент отримати всі розраховані для нього виплати допомоги по безробіттю для започаткування власної підприємницької діяльності. У всьому світі при відкритті власної справи головною проблемою є не збанкрутувати в перший же рік-півтора. Головним завданням підприємця-початківця є витримати конкурентну боротьбу, аби принаймні домогтися повернення вкладених коштів,

що дуже складно зробити саме в перший рік існування справи. Ця проблема стосується абсолютно всіх підприємців-початківців і її успішне вирішення залежить від багатьох факторів — починаючи від особистісних якостей підприємця і закінчуючи, наприклад, землетрусами або повеннями. Окрім умов надвисокої конкуренції, в яких перебуває майбутній підприємець, безробітні, які вирішили розпочати власну справу, знаходяться також, на наш погляд, під впливом ситуації безробіття, яка так або інакше, більше або менше, в залежності від самого безробітного – майбутнього підприємця, впливає на його конкурентоспроможність. Базуючись на розробках , ми визначаємо конкурентоспроможність особистості безробітного як внутрішню здатність (комплекс конкурентних переваг) до конкурентної боротьби, джерелом формування яких є психологічні особливості особистості, мікро- та макро-оточення. Основним фактором, який відрізняє феномен конкурентоспроможності людини (суб'єкта) від конкурентоспроможності будь-якого об'єкта, є активний саморозвиток особистості.

Отже, враховуючи наростання економічних проблем в світі, в тому числі і в нашій країні, гостро постає необхідність дослідження цієї проблеми безробіття та проблеми допомоги їм , внаслідок скорочення виробництва .

Нагальність та недостатня розробленість проблеми й зумовили вибір теми нашого дослідження : **“ Соціально — психологічна підтримка безробітних внаслідок скорочення виробництва”**.

Об'єкт дослідження - безробіття в Україні.

Предмет дослідження - соціально-психологічна допомога безробітним внаслідок скорочення виробництва.

Мета роботи - охарактеризувати соціально-психологічну допомогу безробітним в сучасних умовах.

Завдання дослідження :

1. дослідити скорочення виробництва в Україні з висвітленням ситуації з безробіттям в країні , що виникла внаслідок цього скорочення;

2. охарактеризувати організацію служби зайнятості в Україні, законодавча база для роботи, що виконує соціальну підтримку безробітних;
3. розглянути психологічну підтримку безробітних як умова формування конструктивної активності на ринку праці;
4. дослідити опанування нових професійних навичок, друга освіта для реабілітації безробітних, що втратили роботу внаслідок скорочення виробництва, методи психологічної роботи з безробітними ;

Методи дослідження. Для реалізації визначеної мети та вирішення поставлених завдань використано комплекс взаємодоповнюючих загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, серед яких : методи аналізу, класифікації та систематизації наукових даних, положень законодавчих і нормативних документів – для з'ясування рівня наукової розробленості досліджуваної проблеми та рівня її нормативно-правового забезпечення.

Інформаційну базу дослідження становлять міжнародні та українські нормативно-правові документи у сфері зайнятості населення, інструктивні та методичні матеріали, статистичні дані, теоретичні та науково-практичні розробки вітчизняних та зарубіжних вчених.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в дисертації розроблено нові наукові положення, які в сукупності дають змогу розв'язати важливу наукову проблему в галузі науки державного управління щодо теоретико-методологічного та науково-практичного обґрунтування напрямів удосконалення механізмів формування та реалізації сервісно орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в Україні, зокрема: уперше: обґрунтовано сервісну парадигму діяльності держави у сфері зайнятості населення в Україні.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні наукові положення дослідження доведені до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій та можуть застосовуватися в процесі вироблення

сервісно -орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в Україні.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного з розділів, загальних висновків, списку літератури та додатків. Обсяг основної роботи – 84 сторінок. Список використаної літератури містить 87 найменувань (викладених на 12 сторінках)

РОЗДІЛ 1

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ ВНАСЛІДОК СКОРОЧЕННЯ ВИРОБНИЦТВА, СТАНУ ЇЇ В УКРАЇНІ НА ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА БЕЗРОБІТНИХ

1.1. Передумови та причини безробіття в сучасному світі та поточна ситуація з безробіттям в Україні

Внаслідок пандемії коронавірусу та введених карантинних заходів падіння українського ВВП за даними Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства першій половині 2020 р. склало 6,5%. За прогнозом Національного банку України (НБУ) падіння ВВП у 2020 року може скласти мінімум 6%. У той же час За оцінкою МВФ, українська економіка зменшиться за підсумками 2020 року на 8,2%.

Карантин обрушив споживчі настрої, майже зупинив декілька галузей – роздрібну торгівлю, готельний та ресторанний бізнес, авіаперевезення. Зменшилися обсяги надходжень до бюджету. Внаслідок введення карантину українські компанії заморозили інвестиції та виробничі ланцюжки. Сектори, де пом'якшуються карантинні обмеження і які пов'язані із споживчим попитом, швидко відновлюються, насамперед роздрібна торгівля та послуги. Із промисловістю та інвестиційним попитом ситуація гірша. Відновлення промисловості відбувається повільніше, ніж роздрібною торгівлю. Воно дуже нерівномірне – вплив карантину для одних галузей був більш болючим, ніж для інших. Більшість секторів пережили найсильніший спад у квітні та лише трохи оговталися у травні.

Транспорт постраждав найсильніше з усіх та, незважаючи на послаблення карантину, не відновився. Машинобудування – другий «анти-лідер» – у травні показало лише незначно вищий за квітневий результат, як і паливна та металургійна промисловість. Споживання енергії в харчовій промисловості

знизилося у травні сильніше, ніж у квітні. Хімічна та нафтохімічна промисловість на фоні падіння цін на основну сировину – нафту та газ, навпаки, наростили обсяги споживання електроенергії протягом квітня та травня.

Падіння промислового виробництва сповільнилося до 12.2% р/р. Певна активізація зовнішнього попиту на тлі оптимізму, спричиненого поступовим пом'якшенням карантину, та нарощення видатків бюджету на закупівлю окремої машинобудівної та металургійної продукції (зокрема на медичне обладнання, військову продукцію) зумовили послаблення спаду в металургії, добуванні металевих руд та машинобудуванні. Втім, залишився глибоким спад у виробництві устаткування для інших галузей (металургії, с/г, залізниці) та автотранспортних засобів, що свідчить про все ще слабкий внутрішній попит.

Поступове згасання ажіотажного попиту на антисептики та медичні препарати спричинило уповільнення зростання у фармацевтичній галузі. У хімічній галузі відновився спад через падіння у виробництві добрив та засобів чищення. Відновлення попиту домогосподарств на тлі поліпшення споживчих настроїв і зростання заробітних плат, а також відновлення роботи не продуктових магазинів та ринків зумовили сповільнення спаду роздрібною торгівлі (до 3.1% р/р).

Активізація діяльності призвела до сповільнення падіння у виробництві електроенергії (до 8.2% р/р) і вантажообігу (до 26% р/р), а разом і відновлення зростання оптової торгівлі (1.6% р/р). Попри сповільнення темпів спад пасажиропотоку залишався значним (до 92.3% р/р) через збереження обмежень на перевезення залізничним та місцевим транспортом упродовж більшої частини місяця. Водночас через спад у виробництві всіх товарів тваринництва падіння в сільському господарстві поглибилося до 4.0% р/р. Нарощення капітальних видатків бюджету сприяло сповільненню спаду у будівництві (до 2.6% р/р).

Натомість, користування онлайн послугами банків зростало стійкими темпами. Зростання платежів через POS -термінали призупинилося у квітні,

коли через жорсткий карантин закрили багато закладів роздрібної торгівлі і послуг, але показало рекордне зростання вже у травні. Трохи гірша ситуація із платежами юридичним особам-підприємцям: у травні продовжився негативний тренд. А ось валюту українці в оф-лайні міняти не поспішають і після пом'якшення карантину. Навесні зупинилося зростання реального наявного доходу домогосподарств.

Зниження темпів зростання спостерігалось ще у 2019 році переважно через сповільнення приросту заробітної плати – основної складової реального наявного доходу. За даними Держслужби зайнятості, станом на 1 липня в Україні було зареєстровано 517 284 безробітних, на 1 червня цей показник становив 511 388 осіб, на 1 травня - 457 005 осіб, на 1 квітня - 349 424 особи.



Рис. 1.1. Дані по безробіттю на 2020 рік

Таким чином, за кілька місяців карантинного періоду (з початку квітня до початку липня) кількість безробітних зросла більш ніж на 48%. Для порівняння, на 1 липня 2019 року в Україні було зареєстровано 287 086 безробітних (в 1,8 рази менше, ніж на 1 липня 2020). При цьому за підрахунками Торгово-промислової палати України, лише за перші два тижні карантину кількість безробітних збільшилася на 500-700 000 чоловік, за наступні два тижні - в квітні - додалось ще 500-600 000 чоловік. І загальна кількість безробітних в Україні (не тільки офіційно зареєстрованих) насправді становить не менше 2,5-2,8 млн. осіб.

За оцінками Торгово-промислової палати України, рівень безробіття становить 13,7-15,4%. Це найвищий показник за останній 15 років. 12 березня

на сайті Work.ua було опубліковано 54 тисячі вакансій. До кінця квітня кількість активних вакансій скоротилася більше ніж вдвічі, на 26 квітня на сайті було лише 22,8 тисячі вакансій.

3 квітня кількість активних вакансій збільшилася майже на 50%. Зараз на Work.ua 46 тисяч активних вакансій. Сповільнення спаду у базових галузях дещо підтримало ринок праці, хоча попит на робочу силу залишався слабшим, ніж до карантину. Так, зростання середніх заробітних плат прискорилося до 3.0% р/р у номінальному вимірі, також відновилося їх зростання у реальному вимірі (на 1.4% р/р).

Запровадження карантинних обмежень одразу позначилося саме на заробітній платі. За опитуваннями Info Sapiens, менше половини респондентів, що працювали до карантину, отримали повністю оплату праці за березень. У квітні вперше з березня 2016 року реальна зарплата зменшилася на 0.5% р/р через нижчу ділову активність та менший попит на робочу силу. При цьому кількість найманих працівників серед опитаних за місяць знизилася на чверть. Третина українців повністю втратила дохід або роботу, а в більш як третини зменшився регулярний дохід родини. За даними Державної служби зайнятості, на кінець травня кількість зареєстрованих безробітних зросла майже в 1.5 рази порівняно з березнем. За оцінками НБУ, цього року реальна заробітна плата не зросте. За перші тижні карантину очікувана зарплатня зросла з 13 тисяч до 15 тисяч гривень. Але потім опустилася нижче докарантинного рівня. Зараз кандидати в середньому претендують на 12 тисяч грн. У роботодавців з першого ж тижня карантину впала запропонована зарплата з 13 тисяч до 12 тисяч. І з того часу лишається стабільною.

Отже, в 2020 році трирічна тенденція зростання доходів припиниться. Побоювання другої хвилі пандемії коронавірусу стримуватиме відновлення робочих місць. Зростання зарплат після зняття карантинних обмежень малоімовірно. Ще до початку кризи стрімке зростання витрат на оплату праці стримувало ріст рентабельності.

В Україні, так само як і в європейських країнах, раніш , за період з 2018 року, відбувалось поступове зменшення рівня безробіття. Позитивним моментом відмічалась тенденція зменшення кількості неформально зайнятих осіб, тобто тих, які працювали без офіційного оформлення трудових відносин. За інформацією Державного центру зайнятості за період 2018-2019 року кількість працюючого населення віком від 15 до 70 років зросла на 202 тисячі осіб. У свою чергу, Національний банк України на основі своїх комплексних 16 досліджень констатував , що зростання пропозиції робочої сили відбувалося разом зі збільшенням рівня заробітної плати впродовж останніх кількох років та висхідного впливу необхідності наявного страхового стажу для призначення пенсій.

Експерти НБУ зазначали тоді , що зростання доходів українців відбувалися завдяки підвищенню заробітних плат, пенсій та додаткових соціальних виплат. В результаті такого економічного зростання, обумовленого збільшеним попитом на робочу силу, значно підвищувався рівень зайнятості та зменшувалася кількість безробітних громадян. З початку 2018 року у неформальних секторах економіки питома вага працевлаштованих в порівнянні з усім зайнятим населенням зменшилась на 0,8%.

За методологією МОП рівень безробіття працездатного населення скоротився з 8,9 до 8,5%.(станом на 2019 рік). Впродовж останніх місяців того року кількість працевлаштованих за сприяння ДСЗ громадян збільшилася на 174 тисячі. В базі даних державної служби зайнятості, у порівнянні з минулим роком, з'явилося значно більше нових вакансій. В цілому, процес скорочення кількості безробітних протікав аналогічно до європейських країн. За повідомленням Державної служби зайнятості, на той час відмітилося деяке поступове скорочення кількості зайнятих в тіньовій сфері та збільшення чисельності офіційно працевлаштованих громадян.

Треба відмітити, що найбільша кількість нелегально працюючих робітників спостерігається серед наступних видів діяльності: - сільське, лісове та рибне господарства - 42%; - в торгівлі - 18%; - у будівництві - 16%. За підсумками першого півріччя 2019 року близько 830 тисяч українців віком від 40 до 49 років вважались неформально зайнятими. Це найнижчий показник за останнє десятиріччя.

За результатами обстеження робочої сили в I кварталі 2020р. кількість зайнятого населення у віці 15 років і старше становила 16,6 млн. осіб, а у віці 15–70 років – 16,5 млн. осіб. Кількість безробітного населення віком 15 років і старше та у віці 15–70 років склала по 1,5 млн. осіб. Рівень зайнятості населення віком 15 років і старше становив 51,7%, а серед населення віком 15–70 років – 58,2%. Рівень безробіття серед робочої сили віком 15 років і старше становив 8,5%, а серед осіб у віці 15–70 років – 8,6%.



Рис. 1.2. Рівень безробіття населення віком 17-70 років

Географічний чинник спостереження охоплює всі регіони України, крім першої та другої зони радіаційного забруднення внаслідок катастрофи на Чорнобильській АЕС, тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, а також частини тимчасово окупованих територій в Донецькій та Луганській областях. Методологія та визначення “Зайняте населення” – особи віком 15 років і старше, які на обстежуваному тижні

працювали хоча б 1 годину з метою отримання оплати чи прибутку або були тимчасово відсутні на роботі. Рівень зайнятості визначають як відношення кількості зайнятого населення віком 15 років і старше до постійного населення зазначеного віку чи відповідної соціально-демографічної групи.

Безробітні – особи віком 15 років і старше, які не мали роботи на обстежуваному тижні, активно її шукали впродовж чотирьох тижнів та готові приступити до роботи впродовж наступних двох тижнів. До категорії безробітних також відносяться особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів, знайшли роботу, чекають відповіді тощо. Рівень безробіття – відношення кількості безробітних віком 15 років і старше до робочої сили зазначеного віку чи відповідної соціально-демографічної групи. Робоча сила (до 2019 року – економічно активне населення) визначається як сума зайнятого та безробітного населення.

Не зважаючи на деяке покращення рівня життя та доходів населення за останні десять років, існує велика проблема з міграції працездатного населення в країни близького та дальнього закордоння. Більша частина трудових мігрантів стверджує, що причина пошуку роботи за кордоном полягає в низькій заробітній платі. Однак справа не лише в ній. Для багатьох людей робота за кордоном – можливість самореалізуватися, досягти нових знань та висот, набутти іншого соціального досвіду.

Найголовнішими причинами відтоку працездатних громадян за кордон постають наступні:

- низький рівень оплати праці на ринку праці України;
- нестабільна економічна та політична ситуація в країні;
- низький рівень підготовки фахівців;
- значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- невдоволення робітниками умовами трудового процесу;
- відсутність можливості кар'єрного зростання;

- відсутність можливостей підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

На ринку робочої сили протягом багатьох років склалася досить складна ситуація, яку повністю ігнорує держава та бізнес. Вона полягає у відсутності достовірної інформації про загальну чисельність населення.

Ніхто напевне не знає, скільки у країні громадян. Адже ООН рекомендує проводити перепис населення через кожні 10 років, а українців «рахували» востаннє у 2001 році. Ефективне управління державою неможливе без наявності даних про її громадян. Лише об'єктивна оцінка соціально-демографічного стану суспільства дозволить сформулювати необхідну податкову політику та реально спланувати необхідні соціальні видатки. Ще однією проблемою є відсутність відомостей про кількість працівників в галузях економіки, їх фах та кваліфікаційні навички. Без такої інформації важко зрозуміти, у яких областях спостерігається нестача кадрів, а де – виробничий процес працює неправильно.

Масове безробіття – справжня трагедія сучасної економіки України, хоча за словами влади, нестабільність майже вдалося побороти. Дійсно, в другому кварталі 2019 року кількість незайнятого населення знизилась до 7,8 %, у порівнянні з аналогічним періодом 2018 року. Та в країні все ще залишаються дві ключові проблеми: невідповідність профілю наявних вакансій відповідно до очікування громадян, і дефіцит вільних місць відносно кількості бажаючих отримати роботу.

В нашій державі спостерігається тенденція поступового збільшення попиту на робочу силу робітничих спеціальностей, лише з однією умовою – працівники повинні мати достатній кваліфікаційний рівень. Українському підприємству досить важко знайти грамотного інженера чи висококласного фрезерувальника, і це при тому, що за таку роботу пропонують гідну оплату. Та престижність таких професій вже давно втрачена.

Можемо відмітити ще одну особливість українського ринку праці – недостатню мобільність, і без психологічної перебудови це питання населенню вирішити не вдасться. Лише усвідомлення того, що кількість гідно оплачуваних вакансій програмістів та маркетологів значно менша у порівнянні з числом бажаючих їх зайняти, допоможе вплинути на реальний сектор економіки.

1.2. Нормативно — правова база в Україні , що до забезпечення допомоги безробітним, організація служби зайнятості, її законодавча база.

Державна служба зайнятості України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України. Її діяльність регламентується Законом України “Про зайнятість населення”, прийнятим Верховною Радою України в 2013 р. з наступними змінами і доповненнями .

Основними законами, якими керується Державна служба зайнятості у своїй діяльності, є: Конституція України, акти Кабінету Міністрів України, накази Міністерства соціальної політики України та ін.

Державна служби зайнятості є єдиною в українському суспільстві державною установою, яка на засадах соціального страхування виконує на безоплатній основі посередницькі функції між роботодавцями та тими, хто шукає роботу, забезпечуючи реалізацію конституційного права незайнятих громадян на соціальний захист від безробіття. Відзначаючи важливість зайнятості для цілей постійного розвитку та висловлюючи щире підтримку соціальним реформам в Україні, з метою розширення комплексного підходу до реформування та посилення відповідності чинним міжнародним стандартам та європейським практикам у відповідній сфері ,в вересні 2015 року було запропоновано рекомендації та пропозиції до законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного

управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття» .

Сьогодні Державна служба зайнятості України являє собою цілісну систему органів виконавчої влади яка має трирівневу структуру. До першого (базового) рівня належать районні, міські, міжрайонні, районні в містах центри зайнятості, які надають громадянам послуги що відповідають чинному законодавству про зайнятість населення. До другого рівня відносять регіональні центри зайнятості. Їх основна функція полягає в здійсненні територіального розподілу трудових ресурсів та участь у розробці регіональних програм зайнятості відповідно до місцевих особливостей і потреб. До третього (верхнього) рівня відносять Державний центр зайнятості, основна задача якого полягає в реалізації єдиної політики зайнятості на всій території України, організації заходів соціального захисту, а також сприяти зайнятості незайнятих громадян.

Також центральний Державний центр зайнятості відповідає за організаційно-методичне, правове та нормативне забезпечення, створення єдиної інформаційно-довідкової системи, розвиток матеріально-технічної бази служби зайнятості, здійснює підготовку кадрів усіх рівнів. Окрім того, він відповідає за міжнародні зв'язки, раціональне використання коштів Фонду зайнятості населення Навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи й організації, підпорядковані службі зайнятості також входять до складу Державної служби зайнятості .

Діяльність будь якої організації реалізується через її функції. Саме тому для нашого дослідження важливо визначити основні функції Державної служби зайнятості, як головного органу контролю працевлаштування населення. Традиційно, функції управлінської діяльності класифікуються за такими категоріями:

- загальні (основні);
- спеціальні (спеціалізовані) функції;
- допоміжні (обслуговуючі) функції.

Основні завдання, функції та права служб зайнятості усіх рівнів регламентуються «Положенням про державну службу зайнятості» (наказ № 41 Міністерства соціальної політики України від 20.01.2015). Класифікація функцій Державної служби зайнятості досить детально надана в роботі І. Петренко «Функції Державної служби зайнятості України».

До основних функцій Державної служби зайнятості відносять наступні.

1. Прогнозування (дослідження, аналіз стану, структури, динаміки ринку праці, визначення на підставі отриманих даних процесів регулювання зайнятості населення).

2. Планування (визначення напрямів реалізації політики зайнятості).

3. Обліково -контрольна функція (збирання, реєстрація, переробка та зберігання інформації щодо ринку праці).

4. Організаційна функція (створення механізму взаємодії служби з органами, які займаються реалізацією політики зайнятості населення).

5. Регулювання та управління (здійснення безпосереднього керівництва поведінкою суб'єктів соціально-трудових відносин).

6. Інформаційно-роз'яснювальна функція (надання всім суб'єктам трудових відносин необхідної інформації щодо стану ринку праці, заходів підвищення конкурентноздатності та професійного самовизначення населення).

До спеціальних функцій Державної служби зайнятості дослідник відносить:

- надання соціальних послуг;
- соціально-захисна функція (визначення, нарахування та надання незайнятому населенню різноманітних видів матеріальної допомоги). До допоміжних функцій відносяться:

- законотворча- (прийняття нормативних актів управління діяльністю державної служби зайнятості);
- оперативно-виконавча функція (реалізація законодавства про зайнятість населення);
- юрисдикційна функція (застосування адміністративних, фінансових та дисциплінарних санкцій) .

Продуктивність служб зайнятості зазвичай визначається наступними категоріями:

- результати на ринку праці;
- розподіл результатів за цільовими групами;
- робочий процес програми;
- задоволення клієнта.

Відповідно, результат діяльності виявляється через:

- працевлаштування клієнта;
- відсоток для певної цільової групи;
- час заповнення вакансії, кількість виконавців; – рівень задоволення наданою послугою.

Основні показники діяльності також можуть включати в себе якісні показники, наприклад, задоволеності клієнтів послугами тощо . Детальний аналіз показників ефективності діяльності державних служб зайнятості було здійснено В. Корбанезе. На думку дослідника, при оцінці ефективності діяльності державних служб зайнятості (ДСЗ) увагу слід приділяти як якісним, так і кількісним показникам, адже вони допомагають службі відстежувати як конкретні стратегії програми та дії впливають на ринок праці.

Джерелом даних для формування показників попиту є реєстр ДСЗ (безробітні особи та підприємства, що розміщують оголошення про вакансії). Кількісні показники, на основі яких може здійснюватись оцінка ефективності функціонування органів служби зайнятості на різних рівнях належать можна поділити на 4 групи:

- відсоток безробітних клієнтів, зареєстрованих на кінець періоду;
- відсоток клієнтів-підприємств, що розмістили оголошення про вакансії, на кінець періоду;
- збільшення/зменшення (у відсотках) ступеню використання послуг ДСЗ клієнтами;
- зменшення кількості безробітних клієнтів по типах виходу.

Ці кількісні дані слід представляти щомісячно, щоквартально або щорічно. В першій групі набір даних представляє кількість безробітних клієнтів за даний період.

Ці цифри слугують для розуміння основних характеристик осіб, які реєструються, та для моніторингу змін (шляхом порівняння індивідуальних характеристик клієнтів, які реєструються, за два періоди часу). Дані про кількість і потоки також представляються за видами допомоги (допомога по безробіттю, допомога з соціального забезпечення)). В другій групі набір даних представляє кількість клієнтів-роботодавців за даний період. Він слугує для розуміння основних характеристик підприємств і розміщених вакансій, а також для моніторингу змін (шляхом порівняння типів підприємств і вакансій за два періоди часу, наприклад, змін у збільшенні кількості вакансій за типами)). Набір даних третьої групи слугує для вимірювання змін у наданні послуг/програм клієнтам і, отже, для перевірки ступеню досягнення ДЦЗ своїх стратегічних цілей. Позитивні/негативні зміни у наданні послуг/ програм по категоріях безробітних показують, чи є ефективним застосований адресний підхід). Четверта група містить дані про кількість безробітних, які виключаються з реєстру, зазвичай збираються по типах виходу (у сферу зайнятості за посередництва ДСЗ, у сферу зайнятості без посередництва ДСЗ, зменшення кількості у програми активної політики на ринку праці тощо), щоб висвітлити рівень ефективності роботи служби) [4]

Для оцінювання ефективності роботи місцевих центрів зайнятості, на думку В. Корбанезе, слід аналізувати показники локальних результатів, які

найширше використовуються в системах програмно-цільового управління. Ці показники надають загальну інформацію про охоплення ДСЗ з точки зору кількості безробітних та підприємств.

Джерелами даних для формування показників локальних результатів є:

– дані обстеження робочої сили (або обстеження бюджетів домогосподарств чи перепису населення) щодо загальної кількості безробітних у контрольному районі;

– реєстр ДСЗ (безробітні особи та підприємства);

– дані обстеження підприємств (обстеження господарської діяльності, вакантних робочих місць або заробітної плати) про загальну кількість підприємств у даному районі [4].

У цілому **найбільш значущий показник при оцінці ефективності діяльності ДСЗ** – це валові коефіцієнти працевлаштування безробітних за індивідуальними характеристиками, наданими послугами/реалізованими програмами та загальною вартістю. Чим більш деталізовані ці цифри, тим краще, тому що це дозволяє проводити порівняння між окремими особами, послугами/програмами та місцевими центрами зайнятості.

Джерелами даних для розрахунку показників загальних результатів є адміністративні дані (реєстр ДСЗ про відтік у сферу зайнятості порівняно з даними соціального страхування чи оподаткування) або дані на основі обстежень (опитувань, що проводяться серед клієнтів послуги чи програми зазвичай через півроку після закінчення надання послуги чи проведення програми). Другий метод більш надійний, тому що він також дозволяє виявити клієнтів, які працюють неформально.

При оцінці економічної ефективності послуги чи програми слід враховувати таку категорію, як вартість, тобто виправданість рівня доходу, що його отримує працевлаштована особа, до коштів, витрачених ДСЗ на працевлаштування цієї особи. Вартість, що має розраховуватися, включає кошти, виділені подавачам та окремому учасникові, а також орієнтовні

адміністративні витрати на реалізацію програм і надання послуг. Адміністративні витрати можна розрахувати шляхом ділення всіх адміністративних витрат ДСЗ станом на кінець даного року (за винятком допомоги по безробіттю та асигнувань на заходи активної політики на ринку праці) на загальну кількість зареєстрованих безробітних; що дозволяє отримати середній розмір витрачених коштів на одного безробітного за рік і за місяць. Ця щомісячна сума помножується на кількість місяців обслуговування, і результат додається до суми виділених асигнувань, що дозволяє виміряти загальну вартість на одну особу, що скористалася послугами ДСЗ [5].

Одним із методів коригування показників ефективності є розрахунок співвідношення між рівнем зареєстрованого безробіття в регіоні, де здійснюється контроль над виконанням програми/наданням послуги, та національним середнім рівнем. Наприклад, якщо рівень зареєстрованого безробіття в регіоні вдвічі вищий за національний середній рівень, то показники ефективності будуть нижчими, ніж у регіоні, в якому рівень зареєстрованого безробіття приблизно дорівнює національному середньому рівню або нижче цього рівня [5].

Отже, зважаючи на юридичний аспект, стосовно визначення статусу ДСЗ як органу, який виконує державну політику у сфері зайнятості населення, повинні використовуватися норми законів України, з перевагою їх над підзаконними актами, які прийняті найвищим законотворчим органом. Вищий законотворчий орган має право приймати документи найвищої юридичної сили (закони). Ці закони є загальнообов'язковими до виконання на всій території держави. Аналізуючи діяльність ДСЗ, її територіальних органів, як правило, ми маємо засвідчити діяльність норми нижчого за своєю юридичною силою підзаконного акту.

Якщо ми маємо на увазі необхідність подальшої розбудови ДСЗ України як системи державних сервісних установ, переважності її інституційної дієвості

та спроможності наполегливо необхідно, у першу чергу, визначити юридичний статус, показати чітко всі завдання та пріоритети розвитку цієї служби.

Основними передумовами її модернізації, створення соціальної сервісної служби, необхідним є формування системи оперативного реагування на потреби клієнтів з числа безробітних та шукачів роботи щодо їх працевлаштування, розвитку професійної кар'єри, а також більш значуще посилення співпраці з роботодавцями, визначаючи якість та швидкість добору кваліфікованих працівників. Поліпшення якості надання послуг у сфері зайнятості населення в умовах розповсюдження цифрових технологій та формування сучасного, цифрового суспільства в Україні, необхідно використовувати та впроваджувати інноваційні технології та інструментарно сервісну діяльність. Вона включає : профілювання клієнтів, надання послуг за принципом кейс-менеджменту, персоніфікований підхід у наданні послуг, зміну підходів до організації та проведення інформаційно-консультаційних та проф- орієнтаційних заходів тощо.

Удосконалення та модернізація діяльності служби зайнятості, (головної сервісної інституції у системі органів публічної влади) , що реалізує державну політику зайнятості, має на увазі зміни у роботі фахівця служби зайнятості та вдосконалення ролі особистості у вирішенні питань зайнятості населення, готовність до перетворень та новацій.

Якщо ми передивимось основну частину міжнародних документів, які містять вимоги до організації діяльності служб зайнятості, ми робимо висновки , що має місце пріоритетність вирішення питання кадрового забезпечення вдосконалення та реалізації орієнтованої на сервіс державної політики у сфері зайнятості населення. Має місце належна необхідність розробки та використання алгоритму професійного відбору керівників і спеціалістів державної служби зайнятості, які будуть безпосередньо відповідати за якість надання послуг у цій сфері. В наступних підрозділах ми покажемо новітні основні вимоги до професійних та особистісних якостей фахівців центрів

зайнятості, їх філій, а також методику застосування кейс-методу в професійному відборі та навчанні персоналу служби зайнятості

Висновки до першого розділу

В умовах спаду виробництва на державному рівні стимулюють появу більшої кількості вакансій, в тому числі і за рахунок грошово-кредитного регулювання. Відбувається це шляхом зниження відсоткової ставки, що в свою чергу викликає стимулювання інвестиційних та споживчих видатків. Підвищення рівня ефективного попиту дає стимул компаніям до збільшення обсягів продаж. Таким чином залучення нових працівників призводить до зростання витрат, що опосередковано впливає на кількість створених робочих місць. Та в умовах сучасної економіки цих важелів недостатньо. Безробіття не має ні економічної, ні соціальної доцільності. Зростання його рівня призводить до втрати купівельної спроможності населення та викликає ризик соціальної напруженості, особливо в Україні. Адже економіка, на даному етапі, не зможе витримати додаткові витрати на підтримку незайнятого населення.

Розділ 2

СОЦІАЛЬНО — ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА СОЦІАЛЬНО НЕЗАХИЩЕНИХ ВЕРСТВ НАСЕЛЕННЯ, ЯКІ ВИНИКЛИ В НАСЛІДОК БЕЗРОБІТТЯ В РЕЗУЛЬТАТІ СКОРОЧЕННЯ ВИРОБНИЦТВА.

2.1 Державна та психологічна підтримка безробітних як умова формування конструктивної активності на ринку праці та методи психологічної роботи з безробітними

Держава повинна створювати необхідні умови громадянам, що втратили роботу, які нададуть змогу поновити трудову діяльність та забезпечить їм такі різноманітні види компенсацій:

а) надання особливих гарантій працівникам, вивільнюваним із підприємств;

б) виплата матеріальної допомоги в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації;

в) виплата в установленому порядку допомоги у зв'язку з безробіттям.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – це система прав, обов'язків і гарантій, що передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Матеріальне забезпечення, розміри та умови її надання на випадок безробіття визначаються Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 2 березня 2000 р. № 1533-Ш.

Маємо такі види забезпечення:

- допомога у зв'язку з безробіттям, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога на поховання в разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

В випадках повного безробіття допомога виплачується Згідно зі ст. 14 Конвенції МОП № 168 "Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття" . Вона має форму періодичних виплат, нарахованих таким чином, щоб забезпечити одержувачеві часткове й тимчасове відшкодування втраченого доходу і в той же час, щоб не втратити стимулів до здобуття роботи чи до створення зайнятості.

В системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття до соціальних послуг віднесені:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації в навчальних закладах державної служби зайнятості або на договірній основі в інших навчальних закладах, на підприємствах;

- професійна орієнтація;

- пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

- надання роботодавцям – суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсацій;

- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Економісти визначають безробіття як соціально-економічне явище, коли частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резервну армію праці. Згідно з визначенням

Міжнародної організації праці (МОП), безробітною є особа, яка хоче і може працювати, але не має робочого місця [19]. Психологи [14; 29], розглядаючи явище безробіття, вказують, що це - соціально-економічне явище - не залежне від волі працівника призупинення трудової діяльності у зв'язку з неможливістю працевлаштуватися [14]. Наведені визначення містять важливу інформацію стосовно джерел формування психологічного стану безробітного:

- призупинення трудової діяльності;
- неможливість знайти роботу;
- відсутність заробітку.

Дійсно, отримання статусу безробітного означає виключення з інституту оплачуваної зайнятості [5]. Згідно ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р. №803-ХІІ, зайнятість — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [1]. Зайнятість населення з економічної точки зору — суспільно корисна діяльність громадян працездатного віку, яка приносить їм дохід, що забезпечує розширене відтворення робочої сили [19].

Зайнятість у розумінні психологів — це включеність людини в господарське життя суспільства, яка в основному реалізується через працю за наймом, працю в домашньому господарстві, підприємництво, благодійну працю [6]

**Ознаки належності особи до групи зайнятих,
незайнятих або безробітних**

Ознака \ Група	Зайняті	Незайняті	Безробітні
Робота	+	-	-
Потреба знайти роботу	+ або -	-	+

Рис. 2.1. Ознаки належності особи до групи зайнятих, незайнятих, безробітних

Маючи постійну роботу, будь-яка людина задовольняє п'ять основних потреб: самоствердження, самоповага, спілкування, безпека (засоби для існування) і фізіологічні потреби. Кожна з указаних потреб мотивує людину до праці [12].

М.Джаода зазначає, що зайнятість як інституція передбачає певний набір ознак: визначена структура часу; розширення видів соціальної активності, які є менш емоційними, ніж сімейне життя; участь в колективних цілях та зусиллях; статус та ідентичність, які виходять з зайнятості; вимога регулярної активності [37].

Таким чином, основним джерелом формування психологічного стану людини в ситуації безробіття є виключення з інституту оплачуваної зайнятості, що знаходить свій вияв у таких конкретних формах: депривація потреб (матеріальне забезпечення, самоповага, спілкування тощо); поява нових потреб (в робочому місці); втрата звичної структури часу та звичного порядку дій. Наслідки дії зазначених джерел визначають психологічний стан людини, яка знаходиться всередині ситуації безробіття. На форми та ступінь конкретних виявів психологічного стану особистості впливають наступні показники: етап розвитку ситуації безробіття; стрес; криза; характеристики особистості та показники макро- і мікросередовища безробітного; тривалість ситуації безробіття. Характеризуючи форми вияву психологічного стану безробітних, дослідники вказують на негативні явища.

Так, О.Корчевна припускає, що серед психологічних особливостей безробітних наявні, в першу чергу, низька готовність до змін у житті та у професійній сфері, невміння та небажання брати на себе відповідальність за своє життя, недостатня віра в самого себе та свої можливості, схильність відкладати реалізацію своїх намірів на невизначений термін, підвищена конформність та тривожність [10].

За даними Ф.Ісмагілової, для людей, які втратили роботу, характерно: переживання стану депресії; зниження відчуття задоволеності життям;

посилення відчуття самотності та соціальної ізоляції; втрата відчуття часу, відсутність розпорядку дня; наростання апатії, пасивності; переважання песимізму та фаталізму по відношенню до життя в цілому; втрата прагнення до впорядкування у своєму житті; підвищення збудливості, агресії [5]. Західні дослідники вказують, що у тих, хто не може знайти роботу, спостерігаються значні зміни в оцінці своєї компетентності, активності, задоволеності життям; також є передумови незайнятості, пов'язані з емоційним сприйняттям (або не сприйняттям) стану безробіття [14]

Є також дослідження, які нейтрально характеризують психологічний стан безробітного. Наприклад, за результатами дослідження, проведеного Г.Бойко, в період втрати та відсутності роботи відбуваються якісні зміни в уявленні про себе. Такі зміни можна вважати трансформаціями уявлення про себе, як особливої форми активності особистості, яка пророблюється у період втрати та відсутності роботи [3]. В.Логвиненко, досліджуючи ціннісні орієнтації безробітних, виявила, що головними ціннісними орієнтаціями у ситуації безробіття є матеріальний достаток і гроші [17]. За даними колективу дослідників Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості, важливе значення у психології безробітного мають такі параметри, як активність, самоефективність та спрямованість особистості [26].

Водночас, за результатами дослідження А.Дьоміна, психологічними показниками, які позитивно впливають на подолання ситуації безробіття є позитивний атрибутивний стиль та включеність в соціальну мережу; за критерієм загальної самоефективності надійні результати не були отримані [7]. Зауважимо, що психологічний стан людини в ситуації безробіття не є сталим, а розвивається у відповідності з етапами проходження ситуації безробіття.

Разом з тим, характеризуючи психологічний стан безробітного, частина дослідників вказує, що людина перебуває у стані стресу [11], [26], проте інші характеризують цей стан як кризовий [5; 6; 12; 15; 17]. Наприклад, Л.Костенко зазначає, що безробіття можна розцінювати як стресову ситуацію, яка викликає

загрозу біологічному, соціальному та особистісному існуванню людини [11]. З іншого боку, згідно з дослідженням А.Осницького та Т.Чуйкової, ситуація втрати роботи пов'язана з переживанням кризових станів, які зумовлюються вимушеною деформацією стилю життя людини, його ціннісних орієнтацій [5]. В.Логвиненко зазначає, що безробіття, як кризова складна багатокomпонентна ди-, чи мультисихронна ситуація — це ще один особистісний кризовий період, який характеризується високим рівнем тривожності та є стресогенним чинником [13].

Стрес – неспецифічна реакція людини на фізіологічному, психологічному та поведінковому рівнях, яка виникає у відповідь на надто сильні, екстремальні подразники [2].

У психології стрес – стан психічного напруження, який виникає у людини в процесі діяльності у найбільш складних, важких умовах, як в повсякденному житті, так і при особливих обставинах [4].

Криза – це будь-яке раптове переривання нормального ходу подій в житті індивіда чи суспільства, яке потребує переоцінки моделей діяльності та мислення; це загальне значення втрати звичайних основ повсякденної діяльності [25].

Криза в психології – стан душевного розладу, викликаний тривалою незадоволеністю собою та взаємовідносинами із зовнішнім світом [27].

Дійсно, з одного боку, ситуація безробіття може стати екстремальним подразником для людини. З іншого боку, ситуація безробіття є також і раптовим перериванням нормального ходу подій в житті людини. На нашу думку, стан стресу або кризовий стан може стати частиною ситуації безробіття конкретного індивіда або ні. Так, з одного боку, ми підтримуємо точку зору, представлену колективом Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості [26], згідно з якою значне проблемне навантаження безробітного, яке викликає значне психологічне напруження, тільки в тому випадку

перетворюється на психологічний стрес, якщо, за оцінками індивіда, йому не вистачає психологічної стійкості.

З іншого боку, необхідно враховувати і можливість розвитку кризового стану. Наприклад, А.Дьомін пропонує спеціальну категорію індивідуальної кризи зайнятості (ІКЗ), яка означає руйнацію, деформацію, кардинальну перебудову значимих зв'язків особистості з інститутом трудової зайнятості, які ініціюються зовні або самою особистістю, супроводжуються змінами в її соціальному, матеріальному і, часто, професійному статусі, погіршенням психологічного добробуту, що висуває підвищені вимоги до адаптаційних можливостей особистості, вимагає долаючих зусиль з її боку. При цьому ІКЗ має місце тільки в тому випадку, якщо в особистості наявні протиріччя між бажаннями чи звичними діями та новими умовами і формами її зайнятості. Якщо таке протиріччя відсутнє, то немає й кризи [6].

Окрім розглянутих показників, на психологічний стан особистості в ситуації безробіття, за даними Н.Фізера впливають також:

- населений пункт, клімат, розмір родини безробітного, його соціальні зв'язки, джерела фінансової підтримки;
- вміння, навички, ставлення, цінності, самосприйняття та інші особистісні ресурси безробітного;
- чи людина вперше виходить на ринок праці, чи це людина середнього віку, чи це людина передпенсійного віку, оскільки ці обставини визначають такі фактори, як попередній робочий досвід людини, підтримка батьків, рівень психологічного розвитку, фінансова напруга у зв'язку з безробіттям, обізнаність людини з зайнятістю та безробіттям, сформовані навички подолання негативних життєвих явищ, соціальна мережа особистості тощо [35].

Ще одним важливим фактором, який впливає на психологічний стан безробітного є тривалість ситуації безробіття. За тривалістю безробіття поділяється на такі види: короткострокове, середньострокове та тривале. Під короткостроковим безробіттям розуміється відсутність роботи та її пошук від 1

до 3 місяців; під середньостроковим – від 3 до 6 місяців; під тривалим – більше 6 місяців. Як видно з табл. 2, найважчий психологічний стан розвивається на четвертому етапі розвитку ситуації безробіття. З плином часу деформується дія джерел формування психологічного стану: формується нова структура часу та дій; депривується потреба знайти роботу; зазнає змін склад потреб, які були актуальними до початку ситуації безробіття.

Тривале безробіття – це найнебезпечніший вид безробіття, який тягне за собою негативні наслідки. Зазвичай після шести місяців відсутності роботи виявляються деструктивні зміни, які стосуються здоров'я, психіки, фінансів, соціального стану людини. Спостерігається дефіцит активного поведіння, руйнування життєвих звичок, інтересів, цілей. Вичерпуються сили протистояти неприємностям. Особливо значні деструктивні зміни відбуваються в разі тривалого безробіття, коли людина не має хоча б невеликого заробітку на тимчасовій, сезонній роботі чи в неформальному секторі [21].

Таким чином, психологічний стан безробітного змінюється у відповідності з етапами розвитку ситуації безробіття. В ситуації безробіття відбувається зміна уявлення про себе та вихід на перший план проблеми матеріального достатку та грошей. Різноманітні негативні форми психологічного стану (недостатня віра в самого себе, зміни в оцінці своєї компетентності тощо) можуть накопичуватися та призводити до стресу. При наявності у безробітного протиріч, активується індивідуальна криза зайнятості. На характер психологічного стану безробітного, виникнення та перебіг стресу або кризи впливає низка факторів макро- та мікросередовища, індивідуальні особливості безробітного, а також тривалість ситуації безробіття. Ситуація безробіття рано чи пізно завершується, проте не існує єдиної форми її завершення. Людина може знайти нове робоче місце. Людина може розпочати підприємницьку діяльність. Людина може стати незайнятою. Проте, у будь-якому випадку, безробіття впливає на життя та психологію безробітного (а також його оточення) не тільки всередині ситуації, але й після того, як ситуація

була вирішена і людина, на перший погляд, залишила ситуацію безробіття цілком в минулому [15].

Сфера	Наслідки
Матеріальний статус	Деформація: втрата постійного і регулярного доходу, можливе зниження рівня доходу в майбутньому в зв'язку з втратою кваліфікації, неможливість зробити грошові накопичення
Соціальний статус	Деформація: погіршення рівня соціального обслуговування; втрата кваліфікації; збільшення стимулу до здійснення злочину; зменшення контактів
Я-концепція	Зміни в персональній та соціальній ідентичності, зниження самооцінки, невпевненість в собі, тривожність, депресія, зниження рівня задоволеності життям, безнадійність, трансформація ціннісно-сміслової сфери, відчуття залежності, песимізм; втрата самоповаги та поваги інших людей
Сім'я	Послаблення сімейних зв'язків, невиконання батьківських обов'язків; у родинах безробітних найчастіше викривляється здорова ієрархія
Поведінка	Зміни в здатності до самоорганізації, деформація часової структури життя
Фізична сфера	Погіршення фізичного самопочуття; пияцтво, наркоманія

Рис. 2.2. Негативні наслідки безробіття

Первинні наслідки ситуації безробіття проявляються безпосередньо під час кожного з її етапів. Незважаючи на негативний, в основному, характер ситуації, наслідки можуть бути як негативними, так і позитивними

Фактор	Наслідки
Вільний час	Можливість професійного навчання
	Можливість приділяти більше часу родині
	Задоволеність життям
	Покращення стану здоров'я

Рис. 2.3. Позитивні наслідки безробіття

Основним позитивним наслідком безробіття для активної людини може стати вільний час. Вільний час безробітного може дати йому і додаткову освіту, і укріплення родинних зв'язків, і загальне покращення самопочуття. Продуктивне використання вільного часу може в подальшому дати безробітному можливості більші, ніж ті, що були в нього наявні до втрати оплачуваної зайнятості. Окрім таких довгострокових позитивних наслідків, досвід безробіття може дати також інші результати в майбутньому.

Дослідження, проведене А.Кларком, Я.Джоржеліс, П.Санфі [34], показало важливі наслідки минулого безробіття, які не мають чіткого позитивного або негативного характеру:

- теперішній добробут є тим нижчим, чим більшим був досвід безробіття у минулому;
- разом з тим, безробіття має менш негативний ефект на добробут, якщо людина частіше стикалася в минулому з ситуацією безробіття («ефект звикання»);
- безробітні, які зазнали найбільших втрат у добробуті на початку ситуації безробіття, менше схильні залишатися безробітними більше року.

Як бачимо, ситуація безробіття містить в собі певні передумови для змін психологічного стану людини. Умови безробіття, психологічний стан стають факторами, які визначають певні обмеження та можливості для конкурентоспроможності безробітного.

Консультативна робота з безробітними, які вже надто довго втратили роботу, повинна бути спрямована на корекцію їх емоційно-психологічного стану. Це полегшує для них процес працевлаштування, підвищує активність і відповідальність за свою долю. Рівень реалізації цього процесу різний .

Можемо відмітити такі:

- 1) мотиваційний / актуалізація потреб у виборі чи зміні професії, працевлаштуванні, підвищення активності у саморозвитку/;

- 2) когнітивний /підвищення самооцінки, самопізнання, корекція уявлень про себе/;
- 3) емоційний /підвищення емоційно-психологічного стану, формування вмінь його саморегуляції/;
- 4) поведінковий /формування ефективних умінь та навичок поведінки на ринку праці відповідно своїх індивідуально-психологічних особливостей та можливостей/.

Аналізуючи досвід практичної роботи з безробітними, що тривалий час не мали роботи та перебувають на обліку в службі зайнятості свідчить, що корекція особистісних проблем має бути обов'язковою, вона має визначальний фактор для вирішення проблеми працевлаштування для цієї категорії безробітних.

Досвід роботи з безробітними, що давно втратили роботу, визначає, що потрібен акцент на особистості безробітного.

Його особистісний потенціал – це і є той необхідний інструмент, який людина використовує для своєї самореалізації у будь якій діяльності. Визначення особистісного потенціалу, використовуючи психо-діагностичний інструментарій, сфери їх інтересів стосовно певної професійної діяльності дозволяє сформувати програму професійного становлення кожного безробітного таким чином, щоб розвивати його сильні сторони і компенсувати слабкі. Таким чином, ми підвищуємо їх активність у пошуку шляхів професійної самореалізації, працевлаштування, їх конкурентоспроможність. Сутність консультаційної роботи з цією категорією безробітних полягає в тому, щоб допомогти їм у виборі чи зміні професії, працевлаштуванні. Ми маємо також спрямувати весь процес розвитку особистості на актуалізацію і усвідомлення людини тих якостей, цінностей, позиції, характеру, які були сформовані раніше і впливають на її подальший професійний розвиток.

Професійна консультація “довготривалих” безробітних виконує ряд функцій у системі зайнятості населення, які, з одного боку, вказують основні

напрями її роботи, а, з другого – є відображенням її головної мети. Виділяють три основні функції професійної консультації у роботі з цією категорією безробітних: інформаційну, діагностичну і прогнозуючу. Інформаційна функція передбачає надання довготривалим безробітним інформації про професійний простір, про місце і умови оволодіння тією чи іншою професією, про її вимоги до працівника, про можливості вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування. Подання цієї інформації допомагає безробітному вирішити важливе питання стосовно вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування.

Діагностична функція професійної консультації “довготривалих” безробітних визначає напрям розвитку основних індивідуально-психологічних і особистісних якостей та властивостей.

Можна виділити два аспекти: медичний і психо-діагностичний. Медичний аспект полягає в тому, що треба виключити зі списку рекомендованих видів професійної діяльності ті з них, до яких у безробітного є медичні протипоказання. У разі необхідності консультант може поради́ти безробітному звернутися до лікаря.

Психолого -діагностичний аспект консультації полягає у визначенні рівня розвитку індивідуально-психологічних особливостей безробітного, його можливостей.

Прогностична функція професійної консультації безробітних, які довго не працювали, є поєднанням перших двох. Вона надає змогу поради́ти безробітному щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування на основі комплексного вивчення його особистості.

Консультація проводиться таким чином:

1. встановлення контакту з безробітним;
2. збір інформації, виділення проблеми безробітного, ідентифікація його можливостей за необхідності проведення психо-діагностичного обстеження;

3. конкретизація та формування запиту безробітного , тобто треба виділити який результат він бажає отримати, чого прагне досягти;

4. розробка при необхідності альтернативних рішень, їх порівняння та вибір варіанту;

5. узагальнення результатів консультації і перехід до реалізації прийнятого рішення.

Ефективність проведення професійної консультації безробітних оцінюється по рівню зміни їх емоційно-психологічного стану, готовність до розробки і прийняття самостійних рішень щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування, створення в процесі консультації простору для розвитку безробітного, передумов конструктивного вирішення його проблем. Консультант має враховувати та наполягати , що у безробітного завжди є можливості для вирішення своїх проблем. Для цього необхідно виявити приховані потенційні ресурси безробітного, його можливості та здібності, що дозволять сформулювати мету і рухатися далі.

Розмова з безробітним має проводитися саме про його ресурси, потенційні можливості, висвітити позитивне ставлення до зміни або удосконалення професійного майбутнього. Безробітний повинен сам сформулювати свою мету і визначити шляхи її реалізації, а консультант виступає при цьому лише порадником. Таким чином консультативна робота дає можливість активізувати їх внутрішні ресурси, потенційні можливості, допомогти їм у професійній реалізації, підвищенні мотивації і формуванні здатності самостійного прийняття рішення щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування.

Експериментальна робота проводилася у вигляді опитування безробітних, які тривалий час знаходяться на обліку та фахівців з профорієнтації в центрах зайнятості за спеціально розробленою програмою.

Професійна консультація безробітних – це особлива галузь практичної психології, пов'язана з наданням професійної ,кваліфікованої поради людям,

які потребують допомоги у вирішенні проблем щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування. Допомога надається на основі особистої бесіди, попереднього вивчення особистості безробітного й тієї проблеми, з якою він звернувся за консультацією. Рекомендації, що пропонуються безробітному, у більшості випадків розраховані на те, щоб він, скориставшись ними, зміг самостійно справитися зі своєю проблемою.

Професійна консультація – це складна частина надання дієвої допомоги. Виходячи з того, що кожна фізично й психічно здорова людина в змозі справитися майже з усіма проблемами, що виникають в її житті, але в умовах безробіття, стресу, наступає певна дезорієнтація, розгубленність. Людина в таких умовах не може визначитись в чому полягає сутність її проблеми та як її найкраще подолати цю проблему, спираючись на свої власні сили й можливості. В цьому їй і повинен допомогти консультант. Це і є головним завданням професійної консультації безробітних.

Під час роботи консультант застосовує спеціальні прийоми і засоби, методи роботи і вплив на людину, розраховуючи на те, щоб у порівняно короткий термін знайти і точно сформулювати спосіб практичного вирішення проблем щодо вибору чи зміни професії, місця роботи. Це потрібно зробити таким чином, щоби рішення було прийнятне й доступне для реалізації. Треба визначити, що найчастіше звертається за допомогою до консультанта – молодь, яка закінчила школу чи професійні навчальні заклади, особи з обмеженою працездатністю, працівники, звільнені з роботи з різних причин. За консультаційними послугами звертаються також люди, які в молодому віці не мали можливості отримати кваліфіковану допомогу, внаслідок цього допускалися помилок у виборі професії, і тому у них підвищена незадоволеність професійною діяльністю, місцем і умовами роботи.

З переходом до ринкової економіки число людей, які гостро потребують професійної консультаційної допомоги, збільшується, а їх склад розширюється.

Це:

а) особи, які залишили роботу за власним бажанням;

б) працівники, звільнені в результаті реорганізації або ліквідації підприємств;

в) особи, які набули професію і спеціальність, що не користуються попитом на ринку праці, і змушені змінювати професію;

г) інваліди й особи з обмеженими можливостями до трудової діяльності, з тимчасовою непрацездатністю, які бажають освоїти посильну професію і отримати відповідну роботу;

д) звільнені в запас військовослужбовці, мігранти, а також громадяни, які повернулися з місць позбавлення волі та інші.

В кожному конкретному випадку роботи консультанта йдеться про надання необхідної й достатньої допомоги у вирішенні проблем, пов'язаних з вибором чи зміною професії, місця роботи, напрямком професійної підготовки, перенавчання. При цьому набір стратегій і методик консультаційної роботи залежить від завдань, які має вирішувати особистість при допомозі професійного консультанта, кваліфікації останнього, технічного й методичного оснащення його робочого місця.

Процес роботи консультанта з безробітними проводиться таким чином:

а) консультант виявляє проблему безробітного;

б) вибирає і використовує методи і техніки консультаційної роботи;

в) разом з безробітним розробляє план професійного самовизначення (вибір або зміна професії, місця роботи, професійної підготовки, перенавчання);

г) спільно з безробітним розробляє шляхи реалізації наміченого плану.

Консультант задає безробітному конкретні запитання про хід подій, про їх учасників (причини звільнення, до кого клієнт звертався в пошуках роботи), про конкретні дії і переживання безробітного. В процесі роботи шукається відповідь на такі питання: “Для чого безробітний до нього прийшов?”, “Як він бачить свою проблему?”, “Що може зробити сам безробітний для вирішення своїх проблем?”. Вся інформація спрямована на усвідомлення безробітним

контексту проблеми і його ролі у виникненні ситуації з професійним самовизначенням (вибором або зміною професії, місця роботи, професійною підготовкою, перенавчанням). У цей час консультант сам намагається визначити внутрішній світ безробітного, якими модальностями цього світу він володіє .

Через аналіз розповіді безробітного можна з'ясувати, що людина знає про свої сильні і слабкі сторони, її думки, цілі, можливості. До корисної інформації слід віднести історію виникнення труднощів (коли і в зв'язку з чим вони виникли), уявлення про те, чим саме викликані труднощі з точки зору самого безробітного і оточуючих його людей; чим викликане звернення до консультанта. Про всі моменти слід спеціально попросити безробітного розповісти. Треба сформулювати декілька гіпотез, які включають загальне уявлення про виникнення труднощів (вибір чи зміна професії, втрата роботи) і можливі шляхи й засоби їх вирішення (порада щодо вибору професії, переорієнтація, перенавчання, працевлаштування). В процесі консультаційної роботи з безробітним ці гіпотези можуть зазнавати певних змін, але працювати без них набагато складніше, оскільки консультування в такому випадку стає більш хаотичним і вимагає від консультанта великої напруги , та й безробітному така хаотичність може завадити зрозуміти для себе суть спільної роботи.

Також звертаємо увагу на ті якості, які повинні бути притаманні консультанту, і які він повинен проявляти в процесі консультації: здатність до емпатії, співпереживання й співчуття; відкритість; доброзичливість (емоційно позитивні ставлення до клієнта, особиста зацікавленість і участь у вирішенні його проблем); не треба повчати людину, нав'язувати безробітному своїх порад; довіряти безробітному, вірити в його здібності й можливості самостійно справитися зі своєю проблемою; треба бути готовим допомогти безробітному не тільки позбавитись переживань, а й спрямувати їх в конструктивне русло; вміти тримати в процесі консультації оптимальну дистанцію між собою і

безробітним; формувати у безробітного впевненість в собі та рішучість справитися зі своєю проблемою.

Надана схема не є абсолютною. Вона надає тільки загальні рекомендації. Які можуть та повинні трансформуватися в процесі роботи.

Вибір стратегії проведення професійної консультації визначає сам консультант. Отже консультація, в більшій мірі - це мистецтво, яка залежить від досвіду, кваліфікації консультанта.

Треба визначити, що основним компонентом консультаційної роботи з “довготривалими” безробітними є клієнтно-орієнтована консультаційна бесіда, спрямована на розв’язання соціально-психологічних проблем. Вона є методом отримання інформації про їх особистість.

Використовується така бесіда на різних етапах консультації: на початку – для встановлення контакту з клієнтом; впродовж консультації – для визначення проблеми, збору інформації та усунення деяких висновків після аналізу зібраної інформації, результатів спостереження та тестування; при завершенні консультації – для надання безробітному рекомендацій та психологічного впливу на нього. Треба мати на увазі, що використання бесіди повинно бути дуже обережним, тактовним для того, щоб клієнт був більш відкритим в розмові. Консультант повинен бути дуже лояльним до людини, торкаючись болісних проблем, стриманим у власних емоціях, оцінки ситуації в цілому. Це допоможе як повніше розкрити потенціал безробітного та спрямувати його на майбутнє.

Ефективне використання такої бесіди може бути можливим при достатній обізнаності консультанта, його професійності та досвіду.

Робота з безробітним має потребу визначення особистості клієнта. Особистість безробітного має п’ять основних потенціалів, що відіграють роль динамічних домінант, задають спрямованість процесу її розвитку:

- пізнавальний потенціал, він визначається об'ємом і якістю інформації, якою володіє безробітний, та включає в себе психологічні властивості, які забезпечують його пізнавальну діяльність; дис

- творчий потенціал безробітного, що включає сукупність умінь і навичок, здібності до діяльності й міру їх реалізації в певній сфері діяльності або спілкування;

- комунікативний потенціал, який визначається здатністю безробітного до спілкування, встановлення контактів, систематичністю й різноманітністю соціальних ролей, які грає особистість;

- естетичний потенціал, якій збутовлений рівнем змісту та потребами людини у прекрасному, а також тим, як він їх задовольняє;

- моральний потенціал, це -набуті людиною в процесі соціалізації моральними нормами, життєвими цілями, переконаннями й спрямуваннями .

Отже, особистість безробітного визначається тим, що він знає, що він цінує, що і як він створює, з ким і як спілкується, які його естетичні потреби і як він їх задовольняє.

Маємо зробити висновки , що професійна консультація допомагає безробітному у вирішенні таких основних завдань:

- усвідомлено й обґрунтовано прийняти рішення щодо вибору чи зміни професії, місця роботи, перенавчання;

- розробити основні шляхи і способи в освоєнні вибраної професії, місця роботи;

- пізнати свої слабкі і сильні сторони, потенційні можливості.

Для вирішення цих завдань профконсультанту в процесі клієнтно-орієнтованої бесіди необхідно:

- оцінити можливості особистості безробітного, його позитивні й негативні інтереси, нахили, переваги;

- виявити рівень інформованості безробітного про стан ринку праці, зміст професій, доповнити й упорядкувати цю інформацію, вказати на джерела її отримання;

- виявити потреби безробітного професійного та загального характеру;

- провести психодіагностичне обстеження індивідуально-психологічних характеристик особистості безробітного (мотиви, здібності, риси характеру тощо);

- мобілізувати приховані психологічні ресурси особистості безробітного, що забезпечують самостійне вирішення його проблем;

- провести корекцію адаптаційних та особистих дисгармоній особистості безробітного;

- надати безробітному допомогу у виробленні умінь аналізу процесу підготовки й прийняття рішення щодо професійного майбутнього.

Мета кожної консультації - не тільки встановлення особистих властивостей, а й направити людину напевне використання своїх можливостей, надати мету та вказати методи реалізації себе в суспільстві.

Для успішного виконання потрібно визначати психологічний стан безробітного, рівень професійних навичок. Та допомогти в подальшому обрання, навчання в новій професії або статусі, допомогти з працевлаштуванням.

Не можливо дати повну характеристику психічних станів та індивідуально-психологічних особливостей особистості “довготривалих” безробітних, які звертаються за консультацією.. Це дуже складне питання і вимагає спеціальних досліджень. Треба відмітити що, існують досить стійкі характеристики, які властиві більшості безробітним, які опинилися в стресовій ситуації, пов’язаній з втратою роботи. Зібрано достатньо доказів того, що довготривале перебування людини без роботи призводить до появи в неї

певних негативних змін у поведінці й емоційно-вольових реакціях. Для таких людей характерно:

- переживання стану депресії;
- зниження почуття задоволеності життям;
- посилення почуття самотності й соціальної ізоляції;
- втрата відчуття часу, відсутність розпорядку дня; д/ нарощування апатії, пасивності, покірності;
- перевага настрою песимізму і фаталізму у відношенні до життя в цілому;
- втрата прагнення до впорядкування свого життя; ж/ підвищення збудження, агресії.

Якщо людина втратила роботу , то вона й втрачає можливість задоволення своїх основних та особистісних потреб.

Це, насамперед, забезпечення життєвих потреб. Визначними стають потреби в самореалізації, соціальних зв'язках і контактах, актуалізується потреба у безпеці (страх перед невизначеністю завтрашнього дня, невпевненість у своїх можливостях щось змінити, відсутність відчуття життєвої стабільності).

Поступове продовження терміну безробіття порушує цілісність ієрархії мотивів. Наприклад - турбота про свій імідж, професійну компетентність, втрачають свою актуальність, а на перший план починають висуватися інші значущі мотиви(забезпечення себе, родини). . Незадоволення потреб, порушення їх звичної ієрархії викликає у безробітного страждання, незадоволеність, неспокій та інші негативні емоції.

Консультанти повинні визначитися з основними типами поведінки безробітних в ситуаціях залежності, невизначеності, тиску і байдужості та їх характеристиками. Серед безробітних (особливо молодих), які звертаються за допомогою, треба відмітити невпевнені в собі, тривожні, часто емоційно

нестійкі, які намагаються зняти з себе відповідальність за свої проблеми або хоча б розділити її з компетентною людиною. З такими безробітними треба бути впевненим, чітким, навіть категоричним у своїх висновках. При взаємодії з такими клієнтами бажано витримувати дистанцію, що дозволяє краще усвідомити зовнішнє спостереження проблеми. У даній ситуації недопустимі приклади зі свого життя, посилення на власні труднощі, бо вони знижують авторитет консультанта.

Інший психологічний тип безробітних відрізняється високою впевненістю в своїх рішеннях і в собі. Вони приходять до консультативного закладу лише для того, щоб підтвердити правильність прийнятого рішення й впевнитися в досить високому власному професіоналізмі. Якщо це дійсно так, то лишається тільки підтвердити висновки і тактично зняти деякі другорядні труднощі. Треба відмітити тип безробітних не стільки впевнених в собі, скільки самовпевнених, які вважають відвідання консультанта непотрібною. Такий випадок вважається складним, бо треба вийти на конструктивний діалог, бо така категорія безробітних, як правило, не може достовірно сформулювати сутність своїх проблем, зосередитися на рішення та подоланні проблем, які виникли внаслідок втрати роботи. В такому випадку потрібно шукати приклади, які б привели до зміни в ставленні безробітного до себе та виниклої проблеми.

Треба враховувати в кожному випадку вік, стать, потреби, емоційний стан, виховання та інше. То дуже складна робота, яка потребує часу та досвіду.

Якщо безробітний знаходиться в збудженому стані, викликаному невизначеністю проблеми професійного майбутнього, чи невпевненістю в собі, зневірою в успіх, горить бажанням виразити свою точку зору на ситуацію, необхідно просто уважно вислухати його, не перебиваючи розповідь своїми зауваженнями.

Часто трапляється, що стан збудливості, тривожності виникає з думки, що впевненістю випадок його унікальний, як, на думку безробітного, неможливо вирішити. В таких випадках треба вміти вислухати людину, співчувати її стану,

а потім надати, якомога більше прикладів, в яких часто потрапляють люди. Треба надати багато прикладів, які призводили людей після трагедії втрати до великого успіху, підвищити самооцінку безробітного, почуття власної гідності.

Програма клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди будується на визначенні мотиву вибору нової сфери діяльності, ступінь сформованості професійного плану, професійну спрямованість і ціннісні орієнтації, професійні інтереси, індивідуально-психологічні властивості особистості безробітного. Треба вміти :

- визначати психологічний стан безробітного і його індивідуальні психологічні особливості;
- направляти бесіду в потрібне русло, спонукати безробітного говорити по суті проблеми;
- уважно вислухати безробітного і зрозуміти, про що він говорить;
- уникати конфліктних ситуацій в процесі бесіди;
- правильно формулювати запитання;
- правильно інтерпретувати отриману в процесі бесіди інформацію й давати адекватні поради і рекомендації.

Стосунки з безробітним в процесі бесіди консультант повинен будувати у відповідності з певними принципами, нормами поведінки, необхідність і правильність яких перевірена в практичній роботі. Їх ігнорування часто призводить до незадовільних результатів консультації і до її неефективності.

2.2 Основні заходи допомоги безробітним, які втратили роботу у зв'язку зі скороченням виробництва , основні методи допомоги у виборі нової професії, навчального закладу для отримання нової професії , або вибору нового місця роботи .

Основним заходом допомоги безробітним, які втратили роботу у зв'язку зі скороченням виробництва та довготривалий час знаходяться на обліку у службі зайнятості, методикою роботи у виборі нової професії, навчального закладу для отримання нової професії , або вибору нового місця роботи є професійна консультаційна бесіда.

Треба визначити що власне являє собою професійна консультаційна бесіда, яка є одним з головних методів надання допомоги безробітним, які довготривалий час знаходяться на обліку у службі зайнятості, допомогти у виборі професії, навчального закладу місця роботи тощо.

Отже, клієнто-орієнтована професійна консультаційна бесіда є особистісно-орієнтованим спілкуванням, в процесі якого здійснюється загальне орієнтування у проблемах безробітного, пов'язане з його професійними планами або вибором професії, навчального закладу, місця роботи , надається допомога відповідно до його потреб. Відповідно до цього, ми вважаємо за необхідне у попередньому орієнтовному визначенні завдань клієнто-орієнтованої консультаційної бесіди вирізнити кілька предметних домінант, що створюють ефект раціонального бачення такого складного психологічного простору, яким є консультаційна практика. Першою з таких предметних домінант, на наш погляд, безсумнівно є особистість безробітного.

Наступною, безсумнівною , домінуючою складовою є безпосередньо сам процес надання допомоги у виборі професії, профілю навчання, працевлаштуванні, де самостійними завданнями, що забезпечують потенціал допомоги, виступають:

- встановлення взаємовідносин довіри і прийняття;

- забезпечення належної динаміки стосунків, що веде до усвідомлення та можливого розв'язання проблем безробітного;

- зняття психологічних бар'єрів;

- визначення й використання можливостей впливу на безробітного.

Проведення клієнто-орієнтованої професійної консультаційної бесіди вимагає врахування певних психологічних закономірностей, що визначають успішність її протікання. Так, в процесі проведення клієнто-орієнтованої проф. консультаційної (між іншим і психологічної) бесіди виділяють декілька етапів, що носять досить умовний характер, не мають чітких меж, а тому консультант може реалізовувати мету декількох етапів одночасно.

Технологія проведення клієнто-орієнтованої консультаційної бесіди передбачає спеціальні прийоми, які консультант, діючи в рамках тих чи інших процедур консультування, використовує для виконання цих процедур на кожному з етапів бесіди. В рамках загальної процедури проведення клієнто-орієнтованої проф. консультаційної бесіди важливе значення має зустріч з безробітним, налагодження з ним контакту, взаєморозуміння.

Основне завдання професійного консультанта на початку бесіди — бути каталізатором активації процесу спілкування. При цьому комунікативною позицією профконсультанта може бути як позиція рівноправності, так і нерівноправності. Причому, в останньому випадку, провідну роль може відігравати як безробітний, що слідує за профконсультантом, так і сам консультант. Вже з перших хвилин бесіди консультант повинен досить точно визначити, як сам безробітний відноситься до своїх проблем. Наполеглива вимога чогось певного свідчить про ригідність установки, про опір тому, щоб змінюватися самому. Жвава увага до особи, спроба зав'язати з профконсультантом розмову про щось інше (наприклад, інтерес до того, що то стоїть за прилад, що він вимірює), свідчить про те, що істинної проблеми у безробітного немає і він прийшов до профконсультанта з якоїсь іншої причини. Це може бути цікавість або він хоче "відмітитися" в очах іншого психолога,

щоб сказати, що він робив усе, щоб вирішити свої проблеми, навіть відвідав профконсультанта.

На наш погляд, говорити про нещирість безробітного не слід. Не варто заздалегідь позбавляти особистість можливості вийти на розуміння якоїсь проблеми. Слід пам'ятати, що будь-яка людина, яка щойно прийшла на консультацію, спочатку буде не зовсім готова до серйозної і змістовної розмови з профконсультантом відносно своїх проблем. Вона або буде хвилюватися, або ще деякий час знаходитиметься в стані переживань і роздумів, пов'язаних зі своїми попередніми справами. В будь-якому випадку їй необхідний час для того, щоб заспокоїтися й психологічно налаштуватися на серйозну розмову з профконсультантом, тобто час для адаптації.

Основними засобами установаження оптимального контакту з безробітним, нейтралізації дії наявних у нього комплексів і зняття психологічних бар'єрів можуть бути:

- зручне приміщення, що виключає проникнення зовнішніх подразників (наявність сторонніх осіб, шуму тощо);
- комфортна міжособистісна дистанція;
- звернення до безробітного тільки на ім'я та по-батькові;
- використання фраз однодумності й займенника "ми";
- демонстрація радості й доброзичливості спілкування;
- демонстрація поваги до особистості безробітного;
- використання в бесіді з безробітним особливостей його мови;
- емоційна підтримка безробітного.

У результаті використання вищезгаданих засобів між безробітним і профконсультантом створюється атмосфера психологічної спільності і взаєморозуміння. Безробітний, у свою чергу, підсвідомо починає сприймати профконсультанта як психологічно близьку людину і стає більш прихильнішим до нього. Важливим завданням є заохочення безробітного до розповіді про себе

і своїх проблем. Навіть, коли безробітний довіряє профконсультанту і не відчуває ніяких міжособистісних перешкод, до дії можуть залучитися психологічні захисні бар'єри, що активізують опір, тим більше, коли людину хвилюють дуже важливі життєві проблеми.

Визнання цих суб'єктивних бар'єрів, що довелося безробітному подолати, проявлення профконсультантом поваги і позитивного ставлення до нього є одним з можливих прийомів зменшення опору з його боку. Якщо людина зосереджена на своєму внутрішньому стані, ніби прислуховується до самої себе, не надто звертаючи увагу на оточуючий світ, це вказує на її загостреності на своїй власній проблемі, на те, що вона справді існує.

Для досягнення мети дослідження заходів для відновлення трудової діяльності серед безробітних проводилося емпіричне дослідження. Попередньо нами було опитано 350 осіб (238 осіб з м. Києва та 112 осіб – вимушені переселенці) задля визначення соціально-психологічної готовності безробітних до зміни професії та перенавчання.

Дослідження виявило низку соціально-психологічних бар'єрів, що впливають на готовність безробітних до зміни професії, зокрема, це низький рівень прагнень до особистісного і професійного розвитку, низький рівень мотивації досягнення, високий рівень напруженості, дратівливості, що зумовлений наявністю незадоволених потреб і нереалізованих цілей. Не всі дії доцільні, іноді безробітні схильні до марного проведення часу. Саме тому використовувалася удосконалена програма соціально-психологічної підтримки безробітних громадян.

Програма соціально-психологічної підтримки безробітних складається з таких етапів.

1. Психо-діагностична підтримка, яка дає можливість усвідомити свої психологічні особливості та професійно важливі якості. На даному етапі за допомогою психо-діагностичних методів визначалися особливості характеру

безробітного, особисті якості, здібності безробітного і їх співвідношення з вимогами, що висуваються професією до людини.

2. Психо-корекційна, психотерапевтична підтримка була спрямована на зниження напруження, тривоги, підвищення впевненості в собі, стимулювання активності, готовності протидіяти негативним обставинам. Для цього використовувалися тренінг та психологічна корекція, як методи групової роботи.

3. Проф-інформаційна та психолого-просвітницька підтримка, спрямована на самопізнання та самоідентифікацію, в результаті якої безробітні навчилися оцінювати психологічні вимоги професії до спеціаліста, порівнюючи їх із власними психологічними якостями, і робити відповідні висновки.

4. Довідково-інформаційна підтримка, спрямована на ознайомлення безробітного з переліком вакантних робочих місць за даними служби зайнятості, а також із переліком інформаційних джерел і установ, які надають відомості про вакансії, умови працевлаштування, вимоги до фахівця [6].

Реалізація програми передбачає використання діагностичних процедур, психо-технічних прийомів, інформування, групових дискусій, рольових ігор, тощо. Програма складається з чотирьох блоків вправ, кожен з яких орієнтований на підвищення рівня соціально-психологічної готовності безробітних відповідно компонентам теоретичної моделі.

На формувальному етапі емпіричного дослідження було сформовано 4 групи безробітних громадян у кількості 56 осіб, які стояли на обліку Голосіївського районного центру зайнятості міста Києва, з них 32 особи жіночої статі та 24 особи чоловічої статі.

Серед 56 осіб безробітних було 28 осіб вимушених переселенців, з них 15 осіб – жінки, 13 осіб – чоловіки (Рис. 2.4.).

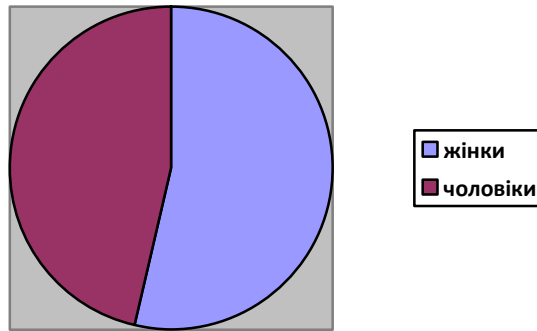


Рис. 2.4. Опитані безробітні

Сама програма підтримки тривала 5 місяців, з яких формувальний етап тривав 1 місяць, діагностичний етап – 1 місяць, психо- корекційна, психотерапевтична підтримка безробітних тривала 3 місяці.

На початковому етапі групової роботи з безробітними здійснювався первинний діагностичний зріз за допомогою низки методик: Методика дослідження мотивації досягнень; Методика дослідження IQ та інтелектуальних професійно значущих якостей; Методика дослідження соціально-психологічних професійно значущих чинників; Методика «Спрямованість особистості» М. Смекала і М. Кучери; авторська анкета. На другому етапі розроблено тренінгову програму для підвищення рівня соціально-психологічної готовності безробітних до зміни професії та перенавчання шляхом роботи з мотиваційним, орієнтаційним, емоційним, когнітивним компонентами готовності.

Робота з мотиваційним компонентом відбувалася шляхом підвищення рівня мотивації до пошуку роботи через зміну професії та перенавчання і досягнення успіху. Робота з емоційним компонентом відбувалася шляхом зниження рівня фрустрації безробітних, зняття емоційної та поведінкової скутості, формування навичок відвертих висловлювань; розвиток особистісної автентичності. Вплив на когнітивний компонент здійснювався шляхом актуалізації позитивних сторін учасників тренінгу, розкриття здібностей безробітних та відповідності професії особистим характеристикам безробітного.

Робота з орієнтаційним компонентом відбувалася шляхом пошуку безробітними виходів з складних життєвих обставин. Таким чином, програма підтримки безробітних здійснювалася на основі системного підходу та спрямовувалася на подолання суб'єктивних обмежень в структурі психологічної готовності безробітних, що здійснювалося з урахуванням вікових особливостей учасників взаємодії та основних принципів і закономірностей групової роботи. Програма включає певні змістовні компоненти і блоки, спрямовані на вирішення певних завдань, та спирається на сучасні методологічні розробки.

При розробці тренінгу ми спиралися на загальні його риси за О. Горбатовою, а саме наявність постійного складу групи; присутність групового тренера, який має свою концепцію тренінгу; наявність мети тренінгу; чітка просторово-часова організація тренінгу; дотримання загально групових норм; використання активних методів роботи; орієнтація на внутрішні процеси; наявність зворотного зв'язку; атмосфера психологічної безпеки, яка дозволяє кожному учаснику легко і відкрито ділитися своїми думками, почуттями, проблемами, а також експериментувати зі своєю поведінкою; наявність креативного середовища [1].

Удосконалена нами програма психологічної підтримки безробітних містить такі форми роботи: міні-лекції, рольові ігри, індивідуальні та групові завдання, мозковий штурм, вправи на релаксацію. У кінці кожного заняття відбувалося групове обговорення, що включало висловлювання кожного учасника щодо своїх емоцій, відчуттів, ставлення до ситуацій, які моделювалися у групі, та важливості і актуальності отриманих в ході роботи навичок. Дискусії та групове обговорення максимально підвищують активність та внесок кожного учасника [65]. Критеріями ефективності тренінгової програми підтримки безробітних є суб'єктивна і об'єктивна оцінка та організоване спостереження [65].

Об'єктивним критерієм є використання психологічних тестів, спрямованих на дослідження змін у психічному стані учасників, порівняння і оцінку результатів первинної і завершальної діагностики. Суб'єктивний критерій ефективності тренінгу передбачав врахування оцінок самих безробітних. Організоване спостереження за учасниками дає великий обсяг інформації про успішність тренінгу. Для участі у тренінговій програмі залучалися безробітні, які мали низький та середній рівень соціально-психологічної готовності за попередньою діагностикою, тому високі значення готовності у групах взагалі відсутні. Порівняння динаміки змін виявило, що у жінок та чоловіків експериментальних груп спостерігається позитивна динаміка, на відміну від контрольної групи. Група 1 (безробітні міста Києва).

Після закінчення тренінгу в групі 1 безробітних відбулися зміни за такими шкалами у мотиваційному блоці: прагнення до досягнень, самовдосконалення, розмаїття та зміни.

Підвищення показника за шкалою самовдосконалення у безробітних жінок ($U = 598$; $p = 0,014$) та чоловіків ($U = 362,5$; $p = 0,026$) свідчить про те, що безробітні усвідомили важливість професійного самовдосконалення в процесі зміни професії, що сприяє підвищенню рівня власної професійної компетенції і розвитку професійно значущих якостей відповідно до соціальних вимог та умов професійної діяльності (Рис. 2.5.).

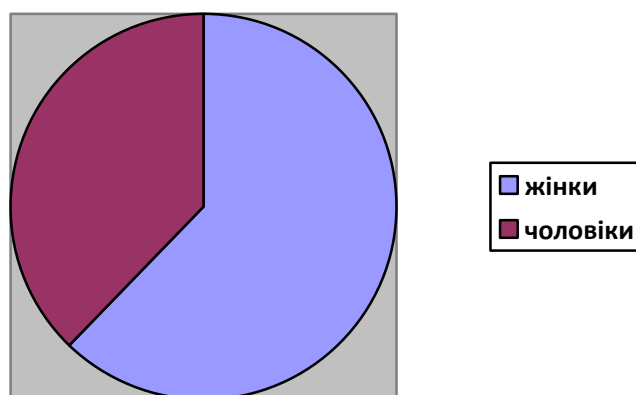


Рис. 2.5. Підвищення показника самовдосконалення у жінок та чоловіків.

Також після проведення формувального експерименту у жінок ($U = 355,5$; $p = 0,007$) та чоловіків ($U = 349,5$; $p = 0,24$) спостерігається підвищення шкали прагнення до досягнень, що свідчить про усвідомлення безробітними залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення (Рис. 2.6.).

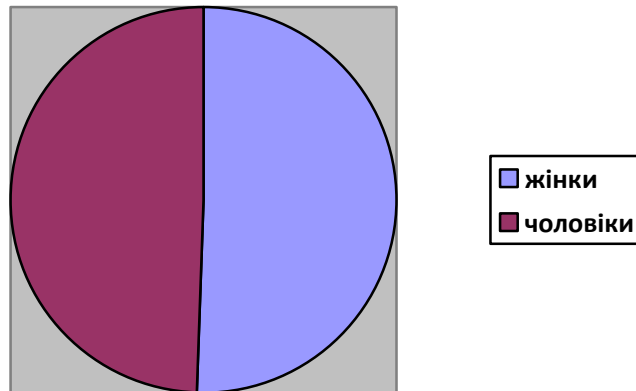


Рис. 2.6. Підвищення шкали прагнення до досягнень

Значущі зміни відбулися і за шкалою «розмаїття та зміни» ($U = 217$; $p = 0,003$), це свідчить про усвідомлення безробітними того, що професійна мобільність ставить вимоги до особистості професіонала стосовно конкурентоспроможності, самовдосконалення, здатності до самоорганізації, подолання перешкод.

Перекваліфікація відіграє важливу роль у професійному становленні особистості як каталізатора розвитку, орієнтира у професійному просторі. Тому важливо бути готовим до змін у власному житті.

Після формувального експерименту також відбулися помітні зрушення і за шкалами зовнішня та внутрішня мотивація, а саме в цій групі внутрішня мотивація ($U = 283$; $p = 0,002$) стала переважати над зовнішньою ($U = 313,5$; $p = 0,030$), що свідчить про підвищення рівня самоорганізації в досягненні бажаного результату (Рис. 2.7).

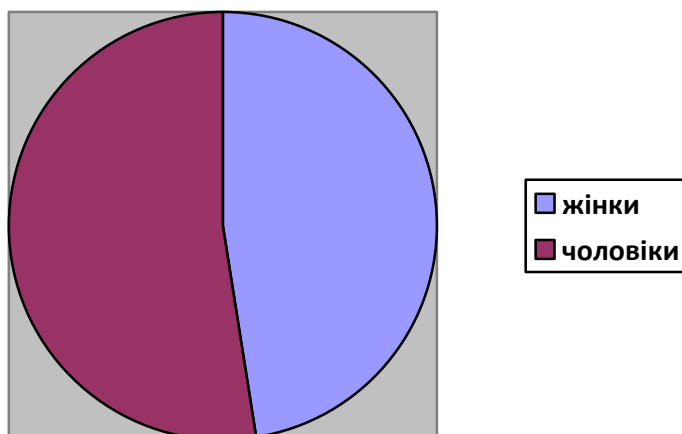


Рис. 2.7. Підвищення шкали зовнішня та внутрішня мотивація.

Суттєві зміни відбулися і в орієнтаційному блоці. Більшість учасників знайшли для себе шляхи виходу із ситуації безробіття та побачили переваги цього періоду життя, а саме усвідомили важливість навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації для успішного працевлаштування. Зрушення відбулися за шкалою «зміна професійної Я-концепції» ($U = 224$; $p = 0,061$).

У безробітних жінок ($U = 355,5$; $p = 0,007$) та чоловіків ($U = 490,5$; $p = 0,032$) покращення помітні за всіма шкалами «ціль-засіб-результат», що свідчить про дієвість тренінгової програми. Під час тренінгу учасники групи навчилися правильно формувати цілі, будувати плани та знаходити шляхи реалізації мети. У контрольній групі безробітних значущих змін за цей час не відбулося. Завдяки обговоренню в групі ситуації безробіття, використанню рольових ігор та підібраних вправ відбулися покращення в когнітивному блоці, а саме змінилися уявлення щодо неможливості застосування своїх знань та умінь в іншій професії.

Тренінг допоміг розкрити потенціал учасників, безробітні отримали інформацію щодо актуальних професій на ринку праці та здійснити аналіз на відповідність професійних знань, вмінь та якостей кожного члена групи вимогам ринку. Статистично достовірні відмінності в емоційно-вольовому

блоці виявлено між такими показниками, як емоційна стабільність, самоконтроль, спонтанність, самооцінка.

У жінок ($U = 322$; $p = 0,028$) та чоловіків ($U = 464,5$; $p = 0,65$) відбулося покращення за шкалою самооцінка; це свідчить про те, що безробітні навчилися правильно співвідносити свої можливості й здатності, реально дивитися на свої невдачі й успіхи та ставити перед собою реальні цілі, яких можна досягти. Крім цього, вони навчилися керувати своїми емоціями в стресовій ситуації (шкала самоконтролю). Значущі зміни виявлено і за шкалою спонтанність ($U = 540$; $p = 0,031$), до формувального експерименту безробітні схильні були ускладнювати та драматизувати ситуацію, вагалися зробити перший крок до зміни власного життя, після тренінгової програми підвищився рівень імпульсивності та спонтанності, учасники групи навчилися елементам планування з урахуванням можливих наслідків.

Суттєвих змін не відбулося за такими шкалами, як тривожність, ідеалізм, радикалізм. У контрольній групі безробітних (які не брали участь у тренінговій програмі) значущих відмінностей не спостерігається, що пояснюється відсутністю з ними активної групової роботи.

Група 2 (м. Київ). Завдяки повторній діагностиці виявлено покращення за такими шкалами, як прагнення до змін, прагнення до досягнень та прагнення до самовдосконалення (мотиваційний компонент).

У жінок ($U = 512$; $p = 0,048$) та чоловіків ($U = 386$; $p = 0,031$) (за середніми значеннями та U -критерієм Манна-Уїтні) спостерігаються покращення показника за шкалою «самовдосконалення», що свідчить про усвідомлення безробітними важливості вдосконалення наявних знань, умінь і навичок з метою досягнення бажаного рівня професійної компетенції (Рис. 2.8).

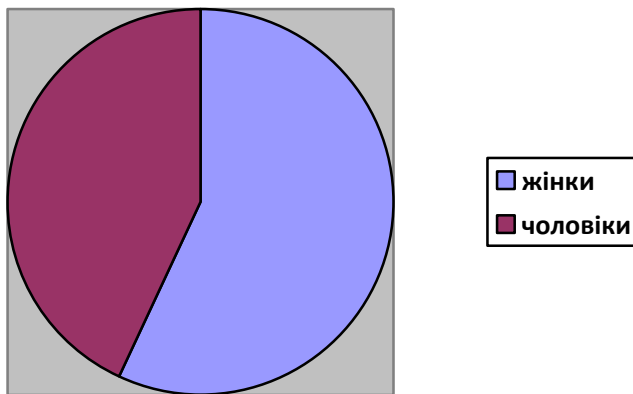


Рис. 2.8. Підвищення за середніми значеннями та U-критерієм Манна-Уїтні

Показник «прагнення до досягнень» покращився, як у жінок ($U = 785,5$; $p = 0,052$), так і в чоловіків ($U = 550$; $p = 0,061$) (Рис. 3.6.), що свідчить про усвідомлення безробітним необхідності докладання зусиль для досягнення бажаного результату, і що важливими складовими в досягненні успіху є самовладання, самоконтроль та відповідальність за свої дії. Майже не змінилися в експериментальній групі показники за шкалами: винагорода, соціальні блага та інтерес. За U-критерієм Манна-Уїтні, було встановлено значущі відмінності в орієнтаційному блоці.

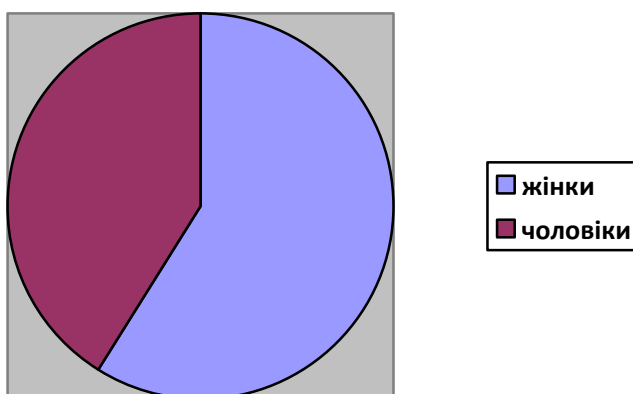


Рис. 2.9. Підвищення показника «прагнення до досягнень»

Порівняно з попередніми результатами, де було виявлено у більшості учасників тренінгу спрямованість на себе (методика «Спрямованість особистості» М. Смекала і М. Кучери), прояв егоцентризму, небажання чути думку іншої людини, після тренінгу відбулися помітні зрушення за шкалами «спрямованість на завдання» та «спрямованість на встановлення нових контактів», що необхідно безробітному в опануванні нової професії, а саме робота в команді, вміння знаходити компроміси тощо.

Після проведення тренінгу у безробітних спостерігається покращення за шкалами «ціль» ($U = 499$; $p = 0,018$), «засіб» ($U = 514$; $p = 0,027$), «результат» ($U = 427$; $p = 0,006$), що свідчить про усвідомлення безробітними того, що головна мета на даний час пов'язана з пошуком роботи шляхом перенавчання та підвищення кваліфікації, оскільки це дасть змогу набути та вдосконалити професійні знання, вміння та навички, що забезпечить відповідний рівень професійної кваліфікації для подальшого працевлаштування у роботодавця.

За результатами повторної діагностики виявлено покращення емоційного стану безробітних громадян. У жінок значущі зміни помітні за шкалами: спонтанність ($U = 342,5$; $p = 0,024$), радикалізм ($U = 289$; $p = 0,043$), напруження ($U = 267$; $p = 0,019$), самооцінка ($U = 304,5$; $p = 0,008$), емоційна стабільність ($U = 421,5$; $p = 0,010$). У чоловіків показники теж стали вищі за шкалами самоконтроль ($U = 516$; $p = 0,003$), дисциплінованість ($U = 578$; $p = 0,015$), самооцінка ($U = 206$; $p = 0,044$), соціальна сміливість ($U = 411$; $p = 0,029$) та нижчі за шкалою напруженість ($U = 501$; $p = 0,005$).

Це свідчить про вдало підібрані вправи та досягнення за допомогою використання тренінгової програми поставлених цілей. Суттєвих змін не відбулося за шкалою ідеалізм, це свідчить про те, що безробітні більш схильні до мрійливості, не бажають брати на себе відповідальність та ставити реальні цілі. Такий результат може свідчити про недостатній час використання групової роботи з безробітними. В контрольній групі статистично значущих змін теж не виявлено.

Група 3 (вимушені переселенці).

У ході діагностики встановлено, що безробітним не вистачає професійних знань та вмінь для конкурентоспроможності на ринку праці, а також впевненості у своїх силах. До формувального експерименту у безробітних спостерігався нереалістичний рівень домагань, неадекватна самооцінка, безробітні ігнорували об'єктивну інформацію про свої здібності. Вправи тренінгової програми підбиралися таким чином, щоб змінити уявлення про ситуацію безробіття, а також розвіяти страх, невпевненість та думки про те, що у них нічого не вийде. Порівняння середніх значень з використанням U-критерію МаннаУїтні виявлено значущі відмінності в експериментальних групах до та після проведення тренінгової програми за шкалами: цікава робота, розмаїття та зміни, прагнення до досягнень, самовдосконалення.

Покращення показника «прагнення до змін» у жінок ($U = 687,5; p = 0,009$) та чоловіків ($U = 567; p = 0,014$) свідчить про усвідомлення безробітним того, що для досягнення успіху в будь-якій сфері свого життя необхідно постійно накопичувати нові знання, використовувати інші моделі поведінки, тобто постійно змінювати себе, оскільки зміни є рушієм успіху, а відсутність змін породжує застій та регрес (Рис. 2.10.).

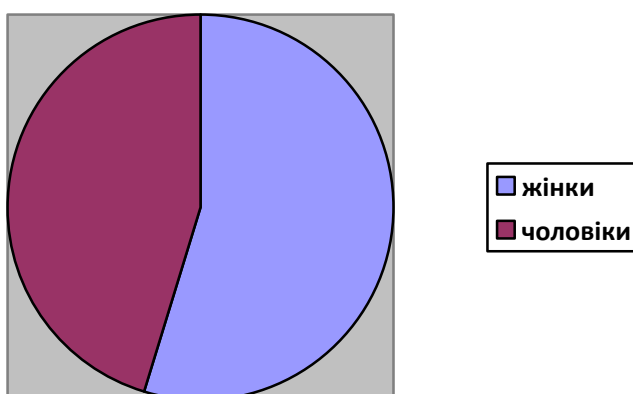


Рис. 2.10. Підвищення показника «прагнення до змін»

Усвідомлення жінками ($U = 217$; $p = 0,021$) та чоловіками ($U = 265,5$; $p = 0,082$) того, що самовдосконалення необхідне для підвищення рівня власної професійної компетенції, саме це є важливою складовою успіху та отримання матеріальних благ.

У контрольній групі простежуються теж певні зміни за шкалами, але вони настільки незначні, що роботи висновки на цих даних неможливо. В орієнтаційному блоці виявлено значущі зміни як у чоловіків ($U = 315$; $p = 0,005$), так і в жінок ($U = 258$; $p = 0,058$), це свідчить про те, що безробітні оволоділи вміннями та навичками планувати свою роботу, вміло розподіляти час, створювати сприятливі умови для діяльності, здійснювати самоконтроль, самоаналіз результатів.

У пізнавальному блоці теж спостерігаються суттєві зміни. Безробітні оволоділи вміннями та навичками грамотно працювати з основними джерелами соціальної інформації, зокрема, книгами, бібліографічними системами, автоматизованими інформаційно-пошуковими засобами, телебаченням (уміння орієнтуватися у великих обсягах інформації, вибирати головне, фіксувати його тощо). Оволоділи вміннями об'єктивно оцінювати власні інтелектуальні та фізичні можливості в процесі навчання та самонавчання. В емоційно-вольовому блоці зміни відбулися за такими шкалами, як напруженість, спонтанність, соціальна сміливість, самооцінка ($p \leq 0,01$ або $p \leq 0,05$).

До формувального експерименту у безробітних виявлено високі рівні напруженості, дратівливості, що зумовлено наявністю незадоволених потреб і нереалізованих цілей. Після тренінгу у жінок ($U = 437,5$; $p = 0,002$) та чоловіків ($U = 320$; $p = 0,009$) підвищився рівень емоційної стійкості у складних життєвих обставинах, безробітні усвідомили, що негаразди в житті тимчасові, головне змінити ставлення до ситуації, зробити висновки, докладати більше зусиль для досягнення успіху. Покращення показника «самооцінка» свідчить про те, що безробітні жінки ($U = 208,5$; $p = 0,007$) та чоловіки ($U = 227,5$; $p = 0,058$) навчилися правильно співвідносити свої можливості, в міру критично

ставитися до себе, реально дивитися на свої невдачі й успіхи, ставити перед собою реальні цілі, яких можна досягти.

Покращення показника «соціальна сміливість» свідчить про підвищення рівня готовності до ризику, впевненості в собі. Певні зміни помітні і в показниках за шкалами: самоконтроль, ідеалізм, радикалізм, емоційна стабільність, дисциплінованість. Внаслідок відсутності формувального впливу на контрольну групу статистично значущих змін в цій групі не простежується. Група 4 (вимушені переселенці). Виявлені зміни (порівняння середніх значень з використанням U-критерію Манна-Уїтні) в мотиваційному компоненті за наступними шкалами: цікава та корисна робота ($U = 505$; $p = 0,033$), соціальні контакти ($U = 471$; $p = 0,026$), винагорода ($U = 533$; $p = 0,015$).

Показники змінилися і за шкалами: самовдосконалення та прагнення до досягнень, але ці зміни є досить незначними і статистично не значущими. Це може говорити про недостатній час формувального експерименту та невдало підібрані вправи саме для цієї групи осіб або про те, що дана категорія безробітних налаштована не працювати, а отримувати соціальні блага від держави. Після завершення тренінгу в цій групі показники покращилися за шкалою «внутрішня мотивація» ($U = 249$; $p = 0,065$), що свідчить про підвищення рівня самоорганізації в досягненні бажаного результату. Разом з тим, за U-критерієм Манна-Уїтні в контрольній групі статистично значущі зміни відсутні.

Після проведення повторної діагностики виявлено зміни в орієнтаційному блоці. У жінок ($U = 412$; $p = 0,002$) та чоловіків ($U = 387,5$; $p = 0,015$) виявлено зміни за шкалами «ціль-засіб-результат», безробітні оволоділи навичками цілепокладання, розстановки пріоритетів, організації часу.

Покращився показник за шкалою «зміна професійної Я-концепції» (методика «Спрямованість особистості» М. Смекала і М. Кучери) шляхом стимулювання особистісного зростання та самовдосконалення безробітних для досягнення ідеального образу Я-професіонал. Після формувального впливу на

учасників тренінгу зміни спостерігаються і в когнітивному блоці (на 15 % за результатами підсумкового анкетування та обговорення), а саме прагнення опанувати нові знання та вміння в процесі оволодіння новою професією, спрямованість на виконання нових завдань. Також покращилися показники і в емоційно-вольовому блоці, що пояснюється використанням комплексу вправ, спрямованого на зниження фрустрації безробітних та підвищення впевненості у власних силах.

Таким чином, зміни відбулися за шкалами напруженість ($U = 737,5$; $p = 0,046$), соціальна сміливість ($U = 648$; $p = 0,017$), самооцінка ($U = 602$; $p = 0,039$); змін не виявлено за такими показниками, як тривожність, емоційна стабільність, радикалізм та самодостатність (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1.

Зміни показників за шкалами

Показник	U	p
Напруженість	737,5	0.046
Соціальна сміливість	648	0.017
самооцінки	602	0.039

Це може свідчити про те, що людям, які пережили негативні емоції внаслідок війни, важко за певний проміжок часу адаптуватися до нормального життя, безробітним ще необхідна консультація психолога для покращення емоційного стану.

Оцінюючи результати дослідження, можна сказати, що покращився загальний рівень соціально-психологічної готовності безробітних до зміни професії та перенавчання. Підвищення показників з низького до середнього та високого рівня після проведення психодіагностичного вимірювання свідчить про доречність використання розробленої нами тренінгової програми для усвідомлення безробітними важливості перенавчання для подальшого успішного працевлаштування з метою задоволення базових та актуальних

потреб. Тренінг допоміг віднайти внутрішні ресурси у період змін, підсилити сильні сторони учасників, знайти дієві способи самопідтримки у різних життєвих ситуаціях. Суб'єктивна оцінка безробітних (суб'єктивний критерій ефективності тренінгу) теж показала дієвість тренінгової програми. 71,5 % безробітних оцінили важливість теми тренінгу для себе; 57,2 % осіб відповіли, що отримали багато знань та досвіду від групи; для 85,7 % безробітних тренінг був цікавим; 57,2 % осіб вклали багато особистих сил, емоцій та досвіду для досягнення особистих та групових цілей.

На третьому етапі програми соціально-психологічної підтримки кожному учаснику тренінгу пропонувалося ряд професій, які найбільш відповідають особистим якостям безробітного (відповідно до результатів діагностики). 82,1 % безробітних були зацікавлені результатами діагностики і виявили бажання змінити власну професію, щоб стати успішними в житті. Решта учасників не впевнена, що саме на даному етапі вони готові змінити професію, але візьмуть до уваги результати діагностики, щодо власних професійних якостей та кола професій для самореалізації.

На четвертому етапі програми безробітним надавалася інформація про актуальні професії на даний час, умови працевлаштування, про вимоги роботодавців до фахівця та професії, де є можливість перенавчання.

На завершальному етапі (через 1 місяць) проводилася бесіда з керівником профвідділу Голосіївського центру зайнятості, в ході якої з'ясовано, що 21,4 % безробітних працевлаштовано за спеціальністю; 25 % безробітних проходять курси підвищення кваліфікації; 26,8 % безробітних громадян працевлаштовано за іншою професією; 16,1 % осіб проходить перенавчання; 10,7 % безробітних досі стоять на обліку в центрі зайнятості в статусі безробітних. 5,4 % безробітних (2 особи з числа вимушених переселенців та 1 особа з м. Києва) взято на облік до Голосіївського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді для надання психологічної допомоги з метою покращення емоційного стану.

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

- Мають реалістичний професійний вибір і свідоме ставлення до навчання або працевлаштування, тому потребують лише спрямування на відповідне перенавчання або робоче місце.

- Мають нереалістичний професійний вибір або професійно невизначені та потребують профконсультаційної допомоги.

- Мають неадекватну стратегію пошуку роботи через брак досвіду працевлаштування, потребують тренування відповідних навичок.

- Неуспішне працевлаштування пов'язано з психологічними проблемами безробітного, які не призводять до стійкого зниження рівня соціальної адаптації (посттравматичні розлади, неадекватна самооцінка тощо). Саме ця категорія безробітних потребує найінтенсивнішого психологічного супроводу, спрямованого на підвищення адаптивних можливостей аплікантів.

- Мають пасивну стратегію працевлаштування та відсутню мотивацію працевлаштування у певний період свого життєвого шляху, завдяки впливу інших обставин (особи передпенсійного віку, багатодітні матері, мешканці села з дефіцитом робочих місць). Потребують лише співбесіди, спрямованої на прояснення наявної мотивації.

- Неуспішне працевлаштування та неадекватна стратегія пошуку роботи пов'язана із суттєвими порушеннями адаптивності аплікантів (нервово-психічні розлади, залежні стани тощо). Ця категорія потребує ретельного психо-діагностичного обстеження та спрямування до відповідного спеціаліста.

Третя та четверта категорія безробітних може отримати необхідну психологічну допомогу в умовах групової роботи, тоді як інші категорії можуть потребувати радше індивідуального психологічного консультування. Використання психологічних методик і тестів так само не є обов'язковим щодо

усіх безробітних – перша категорія потребує психофізіологічного обстеження лише в разі спрямування на спеціальності обов'язкового професійного відбору (пов'язаних з високим ризиком або відповідальністю), для другої категорії бажано застосування профорієнтаційних методик, а шоста категорія вимагає комплексного ретельного дослідження порушень психічних процесів, функцій, особистісних розладів.

Приналежність кожної окремої особи до тієї або іншої категорії є ситуативною і може змінюватись протягом перебування на обліку у будь-який бік. Діагностика приналежності безробітного до якоїсь з вищеназваних груп має здійснюватися спеціалістом з працевлаштування через спостереження та співбесіди, що дає змогу виявити успішність стратегії працевлаштування та порушення соціально-психологічної адаптивності. Спрямування на психологічну або профорієнтаційну консультацію має також здійснювати спеціаліст з працевлаштування, дотримуючись при цьому принципу обізнаної згоди.

Метою надання психологічної підтримки безробітним має стати запобігання розвитку негативних тенденцій у психології людей, подолання труднощів розвитку особистості, усунення конфліктних ситуацій у взаєминах тощо. При цьому можуть бути використані такі методи: психологічне й психотерапевтичне консультування; психологічна діагностика; психологічний тренінг; психологічна корекція та інші індивідуальні й групові методи психологічної роботи. Варто зосередити увагу на деяких із них, що, на нашу думку, є найоптимальнішими при використанні у ДСЗ.

Так, психологічна профілактика може бути використана за сприяння повноцінному психічному розвитку особистості безробітного, попередження можливих особистісних і міжособистісних проблем та соціально-психологічних конфліктів, у т. ч. розроблення рекомендацій щодо поліпшення соціально-психологічних умов самореалізації безробітного. Психологічне консультування може бути використане для допомоги безробітному в його самопізнанні,

адекватній самооцінці й адаптації в реальних життєвих умовах, формуванні ціннісно-мотиваційної сфери, подоланні кризових ситуацій і досягненні емоційної стійкості. Активний вплив психологічної корекції може бути спрямований на усунення відхилень у психічному й особистісному розвитку, гармонізацію особистості й міжособистісних відносин безробітного. На нашу думку, має бути розроблений аналогічний механізм надання психологічної підтримки безробітним із розподілом повноважень, обов'язків та сфер відповідальності між органами влади на різних рівнях.

У практиці психологічної роботи служби зайнятості з безробітними в Україні виділяють психологічну підтримку та психологічну допомогу. Психологічну підтримку надають усім клієнтам служби зайнятості, психологічна допомога тільки тим, хто її потребує. Психологічну підтримку надають усі фахівці центру зайнятості, які обслуговують клієнтів, а психологічну допомогу мають надавати фахівці-психологи. Форми та методи психологічної підтримки органічно введені до процедур ЄТНАСП і пов'язані, передусім із технікою спілкування фахівців з клієнтами; форми та методи психологічної допомоги – спеціальні, поглиблені і пов'язані з такими рівнями психологічної допомоги, як психологічна просвіта, психологічне консультування (профконсультування), поглиблена психологічна корекція [65].

На сучасному етапі служба зайнятості заради психологічної підтримки безробітних проводить ряд семінарів-тренінгів насамперед для молоді та жінок, які становлять відповідно 40 та 60% від кількості незайнятого населення, котре перебувало на обліку.

Психологічна підтримка безробітних у центрах зайнятості покликана сприяти ефективній зайнятості населення, формуванню правових, соціально-психологічних, економічних, організаційних умов і гарантій професійного самовизначення громадян. Психологічна підтримка безробітних дасть змогу підвищити мотивацію безробітних до праці, активізувати позицію щодо пошуку роботи та працевлаштування; скоротити терміни пошуку роботи і

працевлаштування, повністю розв'язати, психологічні проблеми, які перешкоджають психологічній і соціальній самореалізації чи знизити їх актуальність; поліпшити адаптацію до сучасних умов, реалізацію професійної кар'єри шляхом оптимізації психологічного стану.

Залежно від групи безробітних повинні бути розроблені різні методичні підходи надання психологічної підтримки для активізації безробітних до пошуку роботи. Для кожної групи безробітних мають бути розроблені відповідні рекомендації та процедура надання психологічної підтримки з боку фахівців центрів зайнятості. З урахуванням зарубіжного досвіду [5] в даній сфері, автор статті розробив алгоритм надання фахівцями БЦЗ психологічної підтримки безробітним (Рис. 2.11).

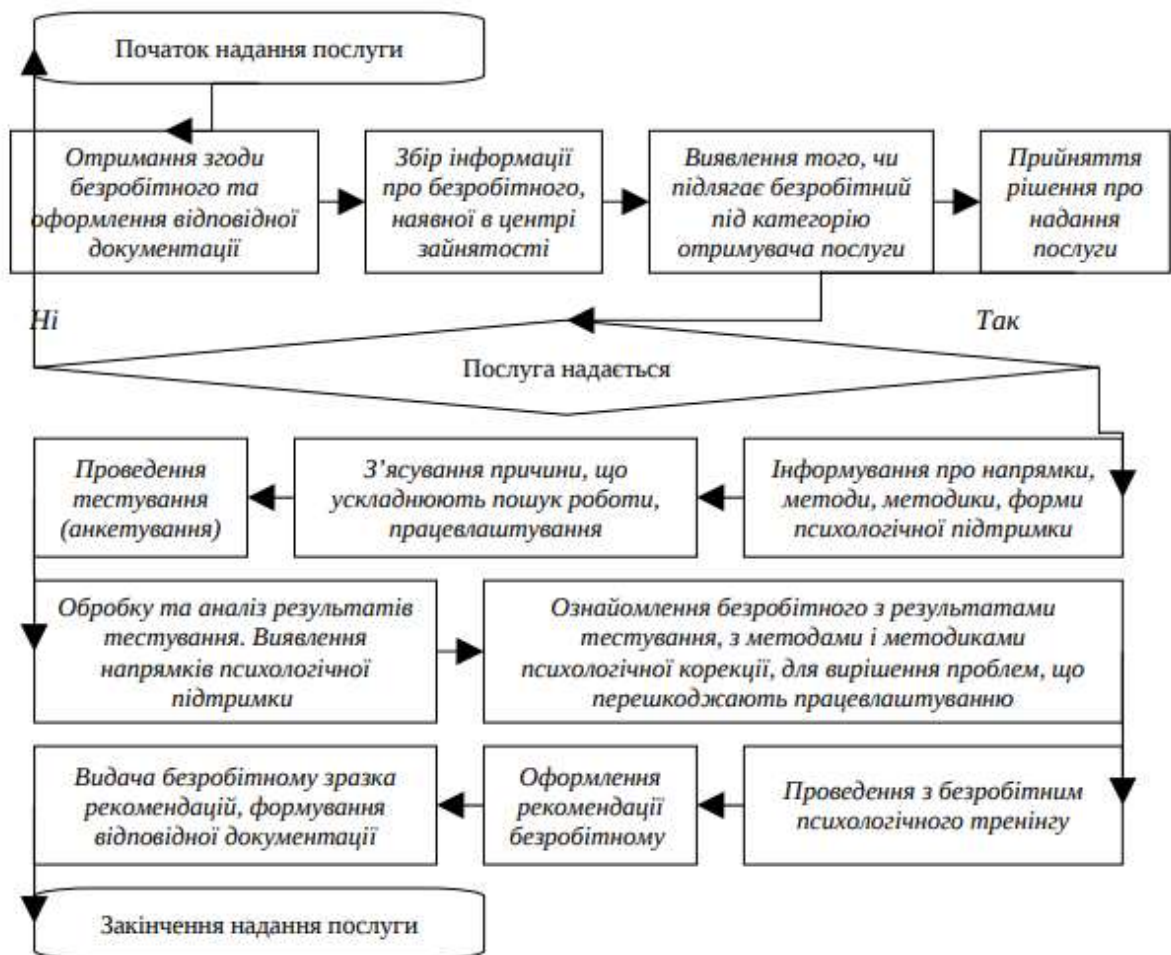


Рис. 2.11. Алгоритм надання фахівцями БЦЗ психологічної підтримки безробітних

Відповідно до зазначеного алгоритму, фахівець центру зайнятості спочатку інформує безробітного (після його попередньої згоди) про напрямки психологічної підтримки, методи, методика, форми тренінгів і технологій, які використовують при психологічній підтримці безробітних. Після цього проводить співбесіду з безробітним, в ході котрої з'ясовує причини, через які у безробітного виникли ускладнення при пошуку підходящої роботи і працевлаштуванні, а також психологічні, особистісні та професійні проблеми, що перешкоджають професійній самореалізації і кар'єрному зростанню.

Для уточнення напрямків психологічної підтримки фахівець ЦЗ пропонує безробітному пройти тестування (анкетування) за методиками, які використовують при психологічній підтримці громадян.

Такі методики мають бути відібрані для окремого безробітного індивідуально на основі аналізу способів, методів, методик, форм тренінгів, які використовують при психологічній підтримці безробітних у цілому. При виборі індивідуальної методики мають бути враховані критерії результативності, надійності, диференційованості, прогностичної (інформативної) цінності, можливості використання разом з іншими методами, методиками и тренінгами, відповідності стандартам процедур дослідження та опрацювання даних, оптимальності трудових затрат при аналізі результатів, тощо.

Отримання згоди безробітного та оформлення відповідної документації
Початок надання послуги Збір інформації про безробітного, наявної в центрі зайнятості
Виявлення того, чи підлягає безробітний під категорію отримувача послуги
Прийняття рішення про надання послуги
Послуга надається Ні Так
Інформування про напрямки, методи, методика, форми психологічної підтримки
З'ясування причини, що ускладнюють пошук роботи, працевлаштування
Проведення тестування (анкетування)
Обробку та аналіз результатів тестування.
Виявлення напрямків психологічної підтримки
Ознайомлення безробітного з результатами тестування, з методами і методиками психологічної корекції, для вирішення проблем, що

перешкоджають працевлаштуванню Проведення з безробітним психологічного тренінгу Оформлення рекомендації безробітному Видача безробітному зразка рекомендацій, формування відповідної документації Закінчення надання послуги Наступним етапом є опрацювання та аналіз отриманих результатів.

На основі результатів бесіди з безробітним і тестування (анкетування) фахівець ЦЗ проводить психологічну діагностику, виявляє основні проблеми, що перешкоджають працевлаштуванню безробітного, напрямки психологічної підтримки безробітного, у т.ч. психологічне консультування, психологічний тренінг і психологічну корекцію. Після цього він ознайомлює безробітного з результатами тестування (анкетування), психологічної діагностики, виявленими основними проблемами, які перешкоджають працевлаштуванню безробітного.

Далі має бути здійснене ознайомлення безробітного з методами і методиками психологічної корекції, які можуть бути використані для розв'язання проблем, що перешкоджають працевлаштуванню, та проведення з безробітним психологічного тренінгу, теж такої спрямованості у т. ч. зняття стану тривожності, психологічної напруженості, вільне вираження емоцій, розуміння та розкриття своїх проблем з відповідним їх переживанням, отримання і надання емоційної підтримки, розширення сфери усвідомлення своєї проблеми і своєї ролі в походженні різного роду конфліктних ситуацій, відпрацювання нових прийомів і способів поведінки, подолання негативних факторів поведінки, розвиток навиків ефективного спілкування й регулювання інших особистісних і професійних особливостей сприйняття та поведінки; При завершенні фахівець оформляє рекомендації щодо підвищення мотивації до праці, активізації позиції щодо пошуку роботи і працевлаштування, розв'язання психологічних проблем, які перешкоджають професійній та соціальній самореалізації, підвищення адаптації до сучасних умов та проводить із безробітним бесіду відповідного змісту; видає безробітному зразок рекомендацій, формує персональну картку безробітного, куди вносить запис про надання послуги. Надання даної послуги дає змогу створити комфортні

умови для безробітних під час сприяння їм у працевлаштуванні у БЦЗ. Крім того, чітко визначена послідовність дій фахівців при психологічній підтримці безробітних сприятиме значному підвищенню якості послуг служби зайнятості та їхній результативності.

Розроблено програму, яка впроваджувалася послідовно і мала сім взаємопов'язаних сесій, кожна з яких має чітке призначення, процедурне забезпечення, опис найскладніших моментів.

Сесія 1. «Мій професійний світ» (тренінг самосприйняття).

Сесія 2. «Професійність навкруги мене» (тренінг сприйняття оточуючих).

Сесія 3. «Я і роботодавець» (тренінг взаємовідносин з роботодавцями).

Сесія 4. «Подолання страху відторгнення» (тренінг спрямований на подолання страху відторгнення).

Сесія 5. «Активізація мотивації працевлаштування» (визначення потреб, мотивів, цілей та шляхів їх досягнення).

Сесія 6. «Зустріч з собою» (тренінг саморозвитку, спрямований на закріплення способів самосприйняття).

Сесія 7. «Інтеграція знань і навичок, отриманих під час тренінгу» (соціалізація, переживання ситуації безробіття).

Програма впроваджувалася послідовно і мала сім взаємопов'язаних сесій, кожна з яких має чітке призначення, процедурне забезпечення, опис найскладніших моментів.

Сесія 1. «Мій професійний світ» (тренінг самосприйняття). У процесі роботи з'ясувалось, як учасники сприймають себе, які професійні риси вони оцінюють як позитивні, які — як негативні, якими вони бажають стати і чи хочуть змінитися, які складнощі вбачають на цьому шляху, як їх збираються долати.

Сесія 2. «Професійність навкруги мене» (тренінг сприйняття оточуючих). Мета сесії: розвиток уміння слухати, говорити, розуміти і висловлювати свої думки. Учасники вчилися розуміти та сприймати інших людей, оцінювати їх

професійні якості. Дорослі на цьому етапі роботи актуалізували прагнення до успіху.

Сесія 3. «Я і роботодавець» (тренінг взаємостосунків з роботодавцями). Підвищення адекватного сприйняття себе під час проходження співбесіди, підготовка до самопрезентації. Формування ставлення до свого феноменологічного світу (подолання відчуженості).

Сесія 4. «Подолання страху відторгнення» (тренінг спрямований на подолання страху відторгнення); передбачалась вербалізація думок та переживань, пов'язаних з ситуацією безробіття; розширення діапазону відображення емоцій.

Сесія 5. «Активізація мотивації працевлаштування» (визначення потреб, мотивів, цілей та шляхів їх досягнення); сприяння розвитку уміння використовувати особистісні ресурси для вирішення творчих професійних цілей та визначенню позитивних мотивів до працевлаштування. На 6-й сесії «Зустріч з собою» (тренінг саморозвитку, спрямований на закріплення способів самосприйняття) ми організували пошуки внутрішньої адекватності, виділяючи власну відповідальність аплікантів за ситуацію, яка склалася, сприяли розвитку конгруентності, адекватності самосприйняття.

Сесія 7. «Інтеграція знань і навичок, отриманих під час тренінгу» була спрямована на узагальнення отриманого досвіду і вироблених умінь. На цьому етапі обговорювались особистісні зміни (соціалізація, переживання ситуації безробіття).

Сесія 1. «Мій професійний світ» — тренінг самосприйняття. Мета: створити сприятливі умови для роботи тренінгової групи; сприятливу емоційну атмосферу прийняття і довіри в спілкуванні; ознайомити учасників з основними принципами тренінгу та правилами роботи групи; запропонувати програму занять; з'ясувати, як учасники сприймають себе, які професійні риси вони оцінюють як позитивні, які — як негативні, якими хочуть стати і чи хочуть змінитися; які бачать складнощі на цьому шляху і як збираються їх долати.

Після проведеної психодіагностичної роботи — констатація фактів — заблокованість внутрішньої комунікації, відсутність бачення проблеми ситуації безробіття у своїх вчинках та мотивації поведінки працевлаштування. На першому етапі використано міні-лекцію, в якій зазначалось, що наше суспільство стає більш різноманітним, мобільним. Те, що здавалося непорушним, руйнується на очах. Виявилось, що підприємства і професії, як і люди, не вічні.

Зникають одні професії і з'являються інші, закриваються підприємства і відкриваються нові. Треба перенавчатися, підвищувати свою кваліфікацію або влаштовуватися без досвіду роботи, який так люблять вказувати роботодавці у вимогах. Під час пошуку роботи багато часу витрачається даремно: багато безрезультатних зустрічей, чимало сил на підготовку документів, велика кількість пропозицій, а в результаті — не найкращий варіант роботи або коректне відмовлення. Щоб підвищити коефіцієнт корисної дії, ефективність особистісної роботи під час пошуку роботи, треба знати основні проблеми працевлаштування, бачити свої помилки, усвідомлювати даремні, неосмислені, хаотичні дії і намагатися їх усунути. Проблеми особистостей, які хочуть працевлаштуватися, але не можуть — це наслідок невідповідності свідомих бажань і підсвідомих намірів.

Внаслідок цього виникають хвороби, стреси і деформації у психічному самопочутті. Правильна і своєчасна професійна орієнтація безпосередньо впливають на психічне здоров'я. Якщо людина виявиться невдахою з цієї причини, то перспективи її життєвих успіхів і бадьорого настрою сумнівні. Варто зазначити, що нашим підсвідомим «Я» керує наша уява і воно реагує не тільки на психосоматичні розлади, але й керує всіма вчинками. Цікавий класичний приклад, що відзначений Емілем Кує у роботі «Свідоме самонавіяння як шлях до панування над собою»: перед своїми випробовуваними він клав на підлогу довгу дошку шириною 25 см і пропонував по ній пройти. Зрозуміло, що кожний легко проходив по дошці від

одного кінця до іншого і при цьому не оступався жодного разу. Потім вчений змінював умови досвіду і навіював випробовуваним, що та сама дошка у вигляді містка поєднує два дахи високих будівель. У цьому випадку ніхто не зумів зробити по такому містку і кількох кроків. Але чому людина не падає, коли дошка лежить на підлозі, і чому повинна неодмінно впасти, якщо вона прикріплена високо над землею? Тому що у першому випадку людина уявляє собі, що зовсім не важко пройти з одного кінця дошки до іншого, тоді як в другому випадку виникає переконання, що це зробити неможливо.

Якщо людина налаштована позитивно, то навіть за мінімальних можливостей вона виходить переможцем. За допомогою цих прикладів варто підкреслити, що саме страх невдачі призводить до зниження активності у ситуації пошуку роботи, сприйняття ситуації працевлаштування як неуспішної — призводить до її уникнення. Страх безробіття, невдачі у пошуку роботи і страждання, які виникають внаслідок цього, знаходяться у спотвореному світосприйнятті особистості.

Отже, варто підсумувати, що було розроблено авторську психологічну програму, спрямовану на здійснення узгодженого впливу системи засобів на безробітну молоду особистість, яка передбачає розвиток у апліканта позитивної мотивації до працевлаштування, здатності ефективно застосовувати отримані знання, комунікативні навички, готовність до актуалізації особистісного досвіду.

Оскільки ця тренінгова програма орієнтується на людей, які мають різний професійний профіль, важливою складовою успіху, на нашу думку, є запрошення спеціалістів зі служби зайнятості, приватних кадрових агентств, підприємців, юристів. Ефективним на даному етапі є використання вправ (апробовані для аплікантів); «Я-реальне та Я-ідеальне» [65].

Учасникам необхідно дати відповіді на запитання: «Який я сьогодні?» та «Яким я хочу стати?», «Хто винен, що я став безробітним?» «Послання в світ» [64].

Учасникам пропонується від імені будь-якого казкового, літературного, політичного чи кіно-героя проголосити промову на весь світ, яка починалася б словами «Для мене працевлаштування — це...». «Детектив» [65]. Учасники розподіляються на пари. Один з пари розповідає ситуацію, пов'язану з труднощами в працевлаштуванні. Другий учасник «детектив» — повинен уважно вислухати доповідача, поставити уточнювальні запитання і запропонувати свою «версію» того, що відбулося, визначити психологічний захист тих, хто брав участь у ситуації, виявити, хто поведив себе не конструктивно і які труднощі з цього приводу виникали.

Варто виконати вправу «Послання в світ», яка дозволяє виявити основні потреби особистості та ефективно їх коректувати. Цікавими були «послання в встають і беруться за руки, щоб вийшов ланцюг, у якого є початок (голка) і кінець, «Ланцюг» скручується в клубок. Потім тренер кличе учасника, що виходив, і пропонує йому розплутати клубок. «Рефлексія «тут і зараз» [65, с. 151].

Пропонується учасникам виразити свій стан: «Я відчуваю...», «Я усвідомлюю...». Потім виразити свій стан у невербальній формі. Описати те, що відбувається з учасниками групи на листку паперу. Ведучому необхідно стимулювати обговорення, задаючи запитання: «Як ти себе відчуваєш?», «Що тебе хвилює?», «Що на тебе справило враження?», але, на нашу думку, враховуючи тематику тренінгу, доречно доповнити вправу наступними висловами для учасників, які необхідно продовжити — «для мене професійність — це...», «професійні навички можна здобути...». Усі вправи апробовані для безробітних та осіб, які бажають працевлаштуватися. Сесія 3. «Я і роботодавець» — тренінг взаємостосунків з роботодавцями. Мета: навчитися розуміти роботодавців і знаходити розуміння з їх сторони. Підвищити адекватне сприйняття себе під час співбесіди. Креативність під час співбесіди.

Самопрезентація. Формування ставлення до свого феноменологічного світу (подолання відчуженості до свого «Я»). Третій етап розпочинався міні-лекцією, в якій повідомлялося, що комунікативну поведінку під час співбесіди можна умовно поділити на дві частини. Первинною комунікативною поведінкою є та частина поведінки, яка залежить від особистості, котра першою вступає в контакт, і стає відповідальною за цю частину комунікативної поведінки, в нашому випадку — це безробітна особистість. Вторинна комунікативна поведінка — це реакція на первинну комунікативну поведінку. Від того, якими будуть початок співбесіди, манера спілкування безробітного здебільшого залежить результат. Важливо, щоб стратегія безробітного була значною мірою сконцентрована на роботі і можливостях та здібностях щодо цієї роботи. Під час розмови краще обмежитися професійною стороною справи.

Більшість чоловіків успішніше, ніж жінки, проходять співбесіду, оскільки їх перевага під час комунікативного спілкування — лаконічність і чіткість. Якщо роботодавець ставить запитання, які не стосуються справи, потрібно відповідати декількома закінченими реченнями. Претендентам на вакантне місце необхідно слідкувати за своїми жестами, наприклад, якщо людина під час розмови часто прикриває рот рукою, це може бути витлумачено як надмірна сором'язливість, а невпевнена в собі людина постійно метушиться. Відкритий погляд і приємна усмішка є запорукою успіху.

Посмішка на обличчі означає привітність, але окрім цього посмішка може відображати різні мотиви, тому безробітному необхідно враховувати такі аспекти: • надмірна усміхненість — потреба в схваленні; • крива посмішка — нервозність, яка контролюється особистістю; • посмішка з опущеними повіками — зверхність; • посмішка без піднімання нижніх повік — нещирість. Під час співбесіди необхідно враховувати аспекти, які негативно сприймають роботодавці, зокрема: • негативний егоцентризм (акцентування уваги на особистих справах, неприємностях на попередньому місці роботи); • банальність (вживання відомих фраз, жартів); • пасивність, безініціативність

(«підтакування» співрозмовнику і небажання висловлювати власну думку); • низька емоційність (незмінний вираз обличчя, монотонний голос); • надмірна серйозність (відсутність посмішки, похмурість); • відсутність такту (суб'єктивні оцінки від першого враження); • улесливість (штучні веселість і дружелюбність); • надмірна балакучість.

Якщо питання роботодавця стосуються слабкостей майбутнього кандидата на вакантне робоче місце, то в такому випадку безробітному необхідно показати, який урок здобув і як навчився переборювати перепони на життєвому шляху. Якщо на співбесіді роботодавець говорить: «У Вас є до нас питання?», це означає, що настав момент додати собі шансів і одержати бажану роботу. Такі питання, як зарплата, соцпакет, відпустка ставляться наприкінці співбесіди.

Щоб підвищити власні шанси безробітному варто задати такі запитання: «як у Вас ставляться до професійне навчання та підвищення кваліфікації?» (кожен роботодавець цінує в співробітника бажання до підвищення професійного рівня); «які завдання та плани будуть поставлені перед кандидатом на вільне вакантне місце?» (це питання характеризує практичну зацікавленість у поставлених задачах); варто попросити роботодавця докладно розповісти про внутрішню корпоративну культуру компанії. (Відповідь на це питання допоможе кандидату на вакантне місце легше перенести адаптацію в колективі); «які плани компанії у своєму ринковому сегменті?» Цими питаннями кандидат на вакантне місце продемонструє інтерес і лояльність до нової роботи.

Також такі питання доповнюють позитивний образ і лише після них можна переходити до більш прагматичних запитань про умови компенсацій, оплати тощо. (Це підкреслить практичний та діловий підхід до нової роботи.

Нами виділено питання, які найчастіше Всього ставляться роботодавцем: «що ви знаєте про цю роботу, про нашу фірму?»; «чому саме ця професія вас цікавить?»; «що ви робитимете, якщо... (опис певної критичної ситуації)»;

«опишіть себе»; «якими видами діяльності вам подобається займатися найбільше?»; «які ваші сильні сторони?»; «розкажіть про ваші досягнення»; «чим ви любите займатися у вільний час?»; «яку роботу ви найбільше не любите?»; «яка ваша головна мета в житті?»; «як ви плануєте її досягти?»; «яка зарплата вас задовольнить?»; «які у вас є до нас запитання?»

Сесія 4. «Подолання страху відторгнення» — тренінг спрямований на формування вміння успішно починати, підтримувати, закінчувати розмову; сприяння розвитку умінь самоаналізу; визначення необхідних ресурсів для успішної професійної адаптації.

Мета: подолання страху відторгнення; вербалізація думок та переживань, пов'язаних з ситуацією безробіття; відображення емоцій. На початку етапу проведено міні-лекцію, в якій зазначалось, що страх безробіття, невдачі під час пошуку роботи і страждання, які виникають внаслідок цього, знаходяться в спотвореному світосприйнятті особистості.

Визначено наступні причини: • відсутність чи нерозуміння мети, змісту та спрямованості своєї трудової діяльності; • нездатність застосувати свої здібності і нахили до трудової діяльності; • страх «не працевлаштуватися» — це зовнішнє відображення руйнівних думок, намірів і поведінки.

Передусім безробітному необхідно взяти на себе відповідальність за причини безробіття і змінити своє ставлення до такої ситуації, проте значна частина безробітних зі значними труднощами приймають такий аспект. Сприйняття і взяття на себе відповідальності за працевлаштування включає в собі відмову від образ, звинувачень і критики, тобто вимагає від особистості певних зусиль. Якщо страх є домінантною емоцією поведінки особистості, то така людина знаходиться в стані постійної напруги і це зменшує шанси працевлаштування, оскільки роботодавці під час прийому на роботу віддають перевагу людям, які висловлюються впевнено, чітко і лаконічно. Через емоцію страху невдачі працевлаштування безробітна особистість перестає вірити в те, що знайде роботу, успішно пройде співбесіду і завдяки цьому ставить

невидимий бар'єр, а це в свою чергу спричиняє самотність і замкнутість такої особистості. Потрібно повністю змінити свій спосіб мислення щодо співбесіди і працевлаштування. Більшість безробітних недооцінюють свої можливості і здібності, і вважають, що потенційні роботодавці зроблять вибір не на їх користь. На даному етапі, на нашу думку, доцільним є використання наступних вправ у такій послідовності: «Завершення речення» [64, с. 82].

Тренер демонструє учасникам записані на дошці 4-5 незавершених речень: «Я дізнався, що...», «Мене здивувало, що безробіття...», «Мені сподобалося, що...». Кожен з учасників повідомляє свої записи групі. «Охарактеризуй емоційний стан сусіда зліва» (робота в колі). Один з учасників уважно дивиться на свого сусіда і каже: «Мені здається, що ти зараз...». Той, кому це сказали, погоджується або не погоджується, і, в свою чергу, називає емоційний стан сусіда зліва. «Так і ні» (робота у парі). У парі один з учасників має переконати партнера позитивно відповісти. Вправа починається з того, що один зі співрозмовників у відповідь на запитання говорить «Так», на що інший відповідає «Ні», звертаючи увагу на те, в яких випадках йому психологічно важко відмовити. Ведучий звертає увагу на важливість емоційного контакту.

Сесія 5. «Активізація мотивації працевлаштування».

Мета: визначення потреб, мотивів, цілей та шляхів їх досягнення; розвиток уміння використовувати особистісні ресурси для вирішення творчих професійних цілей. На цьому етапі ефективним є використання вправ, що демонструють дію стихійних мотиваційних чинників, які заважають ефективному працевлаштуванню; допомогти учасникам використовувати ці чинники у психо- драматичному проробленій ситуації (спілкування на тему мотивації до працевлаштування з наступним обговоренням та груповим аналізом); вправа на рефлексію (кожен з учасників закінчує фразу «Я відчуваю, що...», «Найбільш немотивований вчинок у моєму житті...»).

На нашу думку, на цьому етапі доцільним є використання міні-Лекції, у якій би повідомлялось, чим є мотив, мотивація працевлаштування; необхідно

зазначити, що люди у ситуації безробіття не використовують близько 90 % власного потенціалу мотивації до працевлаштування., Це досить неефективно.

У нашій мотивації багато несподіванок, поворотів та подарунків. Слід враховувати, що:

- в поєдинку розуму і настановлення частіше перемагає настановлення;
- під час зміни настановлення людині треба показати спрямованість і зміст необхідних змін; все це повинно бути нею сприйнято і зрозуміло;
- зміни відбудуться успішніше, якщо вони відповідають потребам і мотивації людини;
- простіше за все перебудовуються настановлення, які не мають принципового (життєво важливого) значення для людини.

Залежно від умов ситуації та конкретних особливостей людину можна спробувати переконати прямо (під час бесіди) або опосередковано, діючи при цьому: • акцентовано-логічно; • імперативно (категорично); • альтернативно (зведенням проблеми до вибору «або-або») [1].

Сесія 6. «Зустріч з собою» — тренінг саморозвитку.

Мета: закріплення способів самосприйняття. Пошук внутрішньої адекватності. Орієнтація на взяття на себе відповідальності за ситуацію, яка склалася.

Перед учасниками ставиться завдання продовжити речення «Я не можу...» — написати п'ять різних варіантів, а потім замість словосполучення «не можу», підставити словосполучення «не хочу». Аналіз і колективне обговорення результатів. Варто виділити ефективність вправи «Ірраціональні настановлення» [65, с. 106], в якій кожен учасник обирає свої ірраціональні настановлення, оскільки, як зазначає Л.Н. Шепелева, вони (ірраціональні установки) мають місце в свідомості кожної людини, виражаючи вимоги, а не побажання. Ці настановлення (при невідповідності їх дійсності) призводять до депресії, тривоги [65, с. 103].

Прикладом ірраціональної аплікантів у процесі такої вправи є речення наступного змісту: «Я не знайду роботу», «Я не пройду співбесіду», «В цій фірмі мене ошукають» та ін. У процесі проведення основної частини тренінгової програми планувалось, щоб учасники чітко сформулювали свої потреби, визначили мотиви та настановлення.

Сесія 7. «Інтеграція знань і навичок, отриманих на тренінгу». Мета: узагальнення результатів роботи, отриманого досвіду і вироблених умінь. Особистісні зміни (бажаний ефект — конгруентність клієнта з собою та світом). Відображення емоцій. На цьому етапі узагальнюються отримані знання, уміння; висловлюються побажання, пропозиції. З цією метою було використано наступні вправи: «Мережа знань» [64, с. 53]. Матеріали: 2 клубки ниток — за числом малих груп. Тренер ділить учасників на дві групи, які розташовуються на стільцях, по колу; одному з учасників групи потрібно починати вправу, описуючи один з основних моментів заняття, тримаючи один кінець клубка, після виступу промовець, утримуючи й далі кінець мотузка, передає клубок іншому учасникові, який продовжує обговорення і т. д. Тренер ініціює обговорення виступів, підкреслюючи основні тези заняття і те, як вони пов'язані між собою (як промовці мотузкою), як фрагменти набутого знання доповнюють і підтримують одне одного. «Сірник» [64]. Запалюється сірник і пускається по колу. Учасник, в якого гасне сірник, відповідає на запитання інших учасників, що стосується роботи в групі. «Комплімент», вправа на рефлексію.

Сидячи в колі, кожен учасник повинен подумати про те, яка риса характеру або звичка учасника зліва йому подобається і сказати цій людині комплімент. «Що я навчився». Всі учасники тренінгу стають у коло. Висловлюють свої враження, роблять висновки, а також мають змогу поставити запитання або сказати те, що не сказали учасникам тренінгу. Варто відзначити роль тренера у програмі, оскільки у суспільстві склалась думка, що про підготовку і навчання аплікантів має дбати державна служба зайнятості. Але в

будь-якій роботі є моменти, які можливо реалізувати шляхом практичної діяльності.

З метою формування у молоді позитивної мотивації до працевлаштування важливо, щоб тренінг проводився людиною з високим рівнем підготовки, особистісними властивостями навчання. Як зазначалося, психо-корекційна програма окрім тренінгу включала індивідуальне консультування, яке здійснювалось за допомогою таких методів: спостереження, само-характеристики, ігри, спрямовані на самопізнання, бесіда. Індивідуальний підхід до безробітної особистості містить у собі діалектичні суперечності, зокрема індивідуальний підхід передбачає роботу з кожним конкретним безробітним, яка здійснювалася б з урахуванням конкретних особливостей його мислення, сприймання, мови, пам'яті тощо, орієнтувалася на його характер, темперамент тощо. Кожній особистості притаманні індивідуальні особливості — швидкість психічних процесів, періоди активності-пасивності та ін.

Ми намагались проводити індивідуальне консультування таким чином, щоб безробітна особистість навчилася організовувати свою діяльність, ґрунтуючись на тимчасових параметрах своєї психіки, сполучаючи в часі свою активність і діяльність, ефективно застосовувала свої здібності. Проблема індивідуального консультування містить серйозну внутрішню суперечність щодо співвідношення його результатів у діяльності й розвитку безробітної особистості.

З метою непрямой перевірки консультативних гіпотез можуть мати проєктивні питання, наприклад; «Якби ви зустрілися з видатною людиною...»; «Якби могла зараз здійснитись ваша дитяча мрія...» та ін. Відомо, чим детальніше аплікант говорить, тим більше шансів у консультанта перевірити висунуті гіпотези, при цьому звертаючи особливу увагу на дрібні деталі, які досить складно виправити. Важливим етапом як для консультанта, так і для апліканта, є психологічна корекція, оскільки консультанту вже відомі потреби та настановлення безробітного, але необхідно, щоб аплікант все це побачив,

зрозумів та обрав для себе альтернативний шлях ефективного працевлаштування. На цьому етапі дуже ефективною є методика «Пісочна терапія». Завершення бесіди із закріпленням досягнутого результату означає, що цей акт спілкування позначиться необхідним чином на вчинках безробітної людини щодо ефективного працевлаштування.

Висновки до другого розділу

Джерелами формування специфічного психологічного стану безробітних є деформація потреб, втрата звичної структури часу та звичного порядку дій.

Психологічний стан людини в ситуації безробіття розвивається залежно від етапу розвитку даної ситуації, тривалості безробіття, характеристик особистості та низки показників макро та мікросередовища безробітного. Психологічний стан безробітного, за певних умов, може стати стресовим або кризовим

Наслідки переживання ситуації безробіття проявляються як під час даної ситуації, так і в подальшому житті людини, яка пережила безробіття.

Запропонована нами програма соціально-психологічної підтримки є ефективним та дієвим методом формувального впливу та корегування особистісних якостей її учасників. Її використання дозволяє на суттєвому рівні опрацювати та усвідомити суб'єктивні обмеження, які знижують рівень соціально-психологічного готування безробітних до зміни професії.

ВИСНОВКИ

В умовах спаду виробництва на державному рівні стимулюють появу більшої кількості вакансій, в тому числі і за рахунок грошово-кредитного регулювання. Відбувається це шляхом зниження відсоткової ставки, що в свою чергу викликає стимулювання інвестиційних та споживчих видатків. Підвищення рівня ефективного попиту дає стимул компаніям до збільшення обсягів продаж.

Таким чином залучення нових працівників призводить до зростання витрат, що опосередковано впливає на кількість створених робочих місць. Та в умовах сучасної економіки цих важелів недостатньо. Безробіття не має ні економічної, ні соціальної доцільності. Зростання його рівня призводить до втрати купівельної спроможності населення та викликає ризик соціальної напруженості, особливо в Україні. Адже економіка, на даному етапі, не зможе витримати додаткові витрати на підтримку незайнятого населення.

Отже, процесі психокорекційної програми високу ефективність має як групова, так і індивідуальна робота, що передбачає реструктурування внутрішніх позицій, цінностей та знаходження нових смислів та стимулів пошуку роботи. Проведене дослідження не вичерпує повною мірою всіх аспектів означеної проблеми. Перспективи подальшого дослідження вбачаємо у розробці питань психогієни безробітної особистості на різних вікових етапах, корекції та профілактики психоемоційних зрушень у результаті перебування в ситуації тривалого пошуку роботи, вивчення наслідків тривалого вимушеного безробіття на особистість за статевою ознакою.

Отже, законодавство України щодо регулювання зайнятості населення потребує перегляду в частині надання матеріальної допомоги, тобто потребує перегляду порядок визнання громадян безробітними та порядок надання допомоги у разі професійного навчання. Розглянувши пропозиції вітчизняних

вчених щодо вдосконалення діяльності Державної служби зайнятості України, провівши дослідження діяльності цього органу та законодавства про зайнятість населення, можна зробити висновок, що Державна служба зайнятості України потребує ретельного організаційного перетворення, вдосконалення, методів і форм діяльності служби та перегляду законодавства про зайнятість населення, враховуючи зарубіжний досвід функціонування служб зайнятості.

Запропонована нами програма соціально-психологічної підтримки є ефективним та дієвим методом формувального впливу та корегування особистісних якостей її учасників. Її використання дозволяє на суттєвому рівні опрацювати та усвідомити суб'єктивні обмеження, які знижують рівень соціально-психологічної готовності безробітних до зміни професії. Результати емпіричного дослідження засвідчили, що безробітним властивий низький рівень прагнень до змін та самовдосконалення, спостерігається нереалістичний рівень домагань. Встановлено, що безробітним не вистачає професійних знань та вмінь для конкурентоспроможності на ринку праці, а також впевненості у своїх силах. Крім цього, у них виявлено високий рівень напруженості, дратівливості, який зумовлений наявністю незадоволених потреб і нереалізованих цілей та виявлені хибні установки, що набуті знання неможливо використати в майбутній професії. Всі ці суб'єктивні обмеження впливали на психологічну готовність особи до зміни професії.

Після використання програми підтримки безробітних, котра наведена в розділі 3 нашого дослідження, виявлено динаміку змін у всіх 4 групах безробітних. Відбулося покращення показників мотиваційного компонента (зросли показники «прагнення до досягнень», «самовдосконалення», «розмаїття та зміни»), орієнтаційного компонента (спостерігається налаштування на «зміну професійної Я-концепції»), часткові зміни пізнавального компонента («налаштованість на навчання», «відкритість до нових знань»), емоційно-вольового компонента (зниження тривожності, напруженості, підвищення рівня соціальної сміливості та самооцінки). Загалом відбулося покращення емоційно-

психологічного стану безробітних, а саме безробітні навчилися аналізувати власні емоції, почуття, розуміти причини їх виникнення; зріс показник самоконтролю поведінки та готовності до управління власними емоціями в емоційно напружених життєвих ситуаціях (емоційно-вольовий компонент); спостерігається зростання рівня самомотивації у досягненні успіху (мотиваційний компонент); відбулася актуалізація професійно-особистісного потенціалу особистості, що перебуває в ситуації безробіття та формування бачення учасниками власного професійного майбутнього (когнітивний компонент); відбулася переоцінка цінностей (суб'єктивний критерій), життєвої ситуації, зміна цілей відповідно до ситуації на ринку праці (орієнтаційний компонент).

Суттєвих змін не відбулося за такими шкалами, як тривожність, радикалізм (група 1), ідеалізм (група 1 та 2), все-таки безробітні схильні йти в мрії від реальності, не бажають брати на себе відповідальність та емоційна стабільність (група 4). Такий результат може свідчити про недостатній час групової роботи з безробітними. Динаміка змін у поведінці безробітних громадян дозволили зробити висновок, що програма підтримки безробітних сприяє підвищенню соціально-психологічної готовності безробітних до зміни професії та перенавчання, допомагає актуалізувати внутрішні ресурси, підсилити сильні сторони учасників, знайти дієві способи самопідтримки у ситуації безробіття. Крім цього, відбулося усвідомлення безробітними того, що зміна професії та перенавчання сприяє підвищенню конкурентоспроможності особи, збільшує шанси працевлаштування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдєєв Л. Г. Методичні рекомендації щодо підбору претендентів на вакантні посади у державній службі зайнятості / Л. Г. Авдєєв. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2005. – 26 с.
2. Авер'янов В. Б. Концептуальні засади реформування органів виконавчої влади України з урахуванням європейських принципів та стандартів належного урядування (“good governance”) / В. Б. Авер'янов, В. А. Дерезь, А. А. Пухтецька // Форум права. – 2006. – № 2. – С. 4–12
3. Бойко Г.В. Зміни уявлення про себе в умовах втрати та відсутності роботи / Г.В.Бойко // Актуальні проблеми психології. Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / за ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки— К.: Міленіум, 2003. — Т. 1. — Вип. 11. — С. 10–13.
4. Алексєєва С. В. Сучасні методики визначення професійної придатності майбутніх фахівців / С. В. Алексєєва // Неперерв. проф. освіта: теорія і практика. – 2012. – № 1/2. – С. 62–67.
5. Глуханюк Н.С. Психология безработицы: введение в проблему: учеб.-метод. пособие / Н.С.Глуханюк, А.И.Колобкова, А.А.Печеркина // Моск. психол.соц. ин-т. – 2-е изд., доп. — М., 2003. — 83 с.
6. Дємин А.Н. Особенности переживания личностью кризисов своей занятости / А.Н.Дємин // Вопросы психологии. — 2006. — № 3. — С. 87–96.

7. Дёмин А.Н. Психологические механизмы поведения личности в условиях безработицы / А.Н.Дёмин // Психологический журнал, 2006. — С. 28–42.
8. Базарова Г. Т. Особенности обучения взрослых / Г. Т. Базарова // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 2. – С. 42–48.
9. Бакуменко В. Д. До питання аналізу процесів самоорганізації в соціальних системах / В. Д. Бакуменко, О. В. Червякова // Актуальні проблеми державного управління. – 2012. – Вип. 1. – С. 162–166.
10. Корчевна О.В. Психологічні чинники активності безробітного на сучасному ринку праці / О.В.Корчевна // Наук. зап.: Ін-ут психології ім. Г.С.Костюка
11. Костенко Л.М. Психологічна реабілітація безробітних в умовах професійної перепідготовки як наукова проблема / Л.М.Костенко // Міжнародна науково-практична конференція «Трансформація особистості в умовах соціально-політичних та економічних змін»: 17–18 травня 2007 р. — Чернівці, 2007—С. 71–76.
12. Бакуменко В. Д. Методологічний підхід до аналізу процесів соціалізації в соціальних системах / В. Д. Бакуменко, О. В. Червякова // Наук. вісн. Акад. муніцип. упр. Серія : Управління. – 2012. – Вип. 3. – С. 6–15.
13. Костенко Л.М. Професійна перепідготовка як складова процесу психологічної реабілітації безробітних / Л.М.Костенко // Актуальні проблеми психології. — К., 2007. — Т. 7. — Вип. 11. — С. 144–149.
14. Бакуменко В. Проблеми та рекомендації щодо вдосконалення випереджаючого державного управління в Україні / В. Бакуменко, В. Галушка // Актуальні проблеми державного управління. – 2018. – Вип. 2. – С. 55–60.

15. Кухар Т.В. Безробіття як соціальне явище та фактор зміни психічного стану особистості / Т.В.Кухар // Вісник Харківського нац. Ун-ту ім. В.Н.Каразіна. — Х., 2007. — № 771. — Вип. 38. — С. 128–132.
16. Бандур С. І. Проблеми трудових ресурсів та забезпечення інноваційного напрямку розвитку України / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. — 2012. — № 1. — С. 49–52.
17. Логвиненко В.П. Ціннісні орієнтації безробітних / В.П.Логвиненко // Бюлетень ІПК ДСЗУ. — 2006. — № 1. — С. 37–41.
18. Бандур С. І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. — 2013. — № 1. — С. 5–9.
19. Баришніков В. М. Працівники державної служби зайнятості як суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України “Про запобігання 400 корупції” / В. М. Баришніков // Ринок праці та зайнятість населення. — 2015. — № 3. — С. 62–66
20. Барлоу Джон Перри. Киберноміка: к теорії інформаційної економіки [Електронний ресурс] / Джон Перри Барлоу ; пер. Елены Вагнер. — Режим доступу: www.20khvylyn.com
<http://www.20khvylyn.com/next/economy/cybernomics.html>.
21. Баскаков А. Я. Методология научного исследования : учеб. пособие / А. Я. Баскаков, Н. В. Туленков. — 2-е изд., испр. — Київ : МАУП, 2004. — 216 с.
22. Биркович Т. І. Вплив трансформаційних процесів у державі на формування принципів державного регулювання соціально-культурного розвитку / Т. І. Биркович // Інвестиції: практика та досвід. — 2018. — № 3. — С. 86–89.

23. Бідюк Н. М. Професійне навчання безробітних у США: теорія і практика : [монографія] / Н. М. Бідюк ; ред. Н. Г. Ничкало ; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – Хмельницький : ХмЦНТЕУ, 2009. – 541 с.
24. Білинська М. М. Розвиток партнерських відносин між органами державної влади і громадянами: актуальні проблеми / М. М. Білинська // Університетські наукові записки. – 2012. – № 2. – С. 30–35.
25. Ребер А. Большой толковый психологический словарь: основные термины и понятия по психологии и психиатрии / А.Ребер. — М.: Вече, 2003. —Т. 2. — 560 с.
26. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішова. – Київ : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
27. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / С.Ю.Головин. — Мн.:Харвест, 1997. — 800 с
28. Борисенко О. П. Інформаційне забезпечення спеціальних механізмів державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності / О. П. Борисенко // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу “Києво-Могилянська академія”]. Сер. : Державне управління. – 2012. – Т. 194, Вип. 182. – С. 75–80.
29. Борисовська Ю. О. Аналіз сучасних платформ дистанційного навчання / Ю. О. Борисовська, О. С. Козлова, О. А. Лисенко // Вісн. ХНТУ. – 2010. – № 2(38). – С. 491–496.
30. Туленков М.В. Поведінкові стратегії безробітних на ринку праці: соціологічний аналіз / М.В.Туленков, Г.І.Крутинь // Ін-т підготов. Кадрів держ. Служби зайнятості України. — К., 2004. — 130 с.

31. Бріньолфссон Ерік. Друга епоха машин: робота, прогрес та процвітання в часи надзвичайних технологій : [пер. з англ.] / Ерік Бріньолфссон, Ендрю Макафі. – Київ : К. Fund, 2016. – 236 с.
32. Бюджет Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на 2017 рік [Електронний ресурс] : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 1 берез. 2017 р. № 102. – Режим доступу:
<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/102-2017-п>.
33. Бюджет Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2018 рік [Електронний ресурс]. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/54-2018-п>.
34. Clark A. Scaring: the Psychological Impact of the Past Unemployment /A.Clark,Y.Georgellis,P.Sanfey.<ftp://ftp.ukc.ac.uk/pub/ejr/RePEc/ukc/ukcedp/9903.pdf>
35. Валевський О. Л. Державна політика в Україні: методологія аналізу, стратегія, механізми впровадження : [монографія] / О. Л. Валевський. – Київ : НІСД, 2001. – 242 с.
36. Ванкевич Е. В. Профилирование безработных граждан как эффективный инструмент предупреждения длительной безработицы в Беларуси / Е. В. Ванкевич, Е. Н. Коробова // Белорусский экономический журнал : ежекв. науч.-практ. журн. – 2007. – № 1. – С. 110–120.
37. Васильєва В. П. Організація надання соціальних послуг людям з інвалідністю центрами зайнятості Рівненської області / В. П. Васильєва // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 4. – С. 53–56.

38. Jahoda M. Employment and unemployment: A social-psychological analysis /M.Jahoda. — New York : Cambridge University Press, 1982. — 111 p.
39. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : [навч. посіб.] / В. С. Васильченко. — Київ : КНЕУ, 2003. — 252 с.
40. В Давосе придумали альтернативу показателю ВВП. И кто теперь мировой лидер? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://meduza.io/cards/v-davose-pridumali-alternativupokazatelyu-vvp-i-ktoteper-mirovoylider?utm_source=facebook&utm_medium=main.
41. Види послуг, які надає роботодавцям державна служба зайнятості : Інформація з офіційного web-сайту державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=10798741&cat_id=5769278
42. Волярська О. С. Педагогічні аспекти дистанційного навчання слухачів центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості [Електронний ресурс] / О. С. Волярська // Молодий вчений. — 2014. — № 10(13)(2). — С. 75–78. — Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_10\(13\)\(2\)__18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_10(13)(2)__18).
43. Волярська О. С. Підвищення професійної компетентності зареєстрованих безробітних засобами дистанційного навчання / О. С. Волярська // Педагогічний процес: теорія і практика. — 2014. — Вип. 4. — С. 54–59.
44. Волярська О. С. Професійна підготовка зареєстрованих безробітних: технологічний підхід / О. С. Волярська // Ринок праці та зайнятість населення. — 2014. — № 4. — С. 43–44.
45. Воротін В. Є. Державна політика у сфері соціального захисту населення в Україні / В. Є. Воротін, Р. Є. Демчак // Наук. вісн.

- Акад. муніцип. упр. Серія : Управління. – 2014. – Вип. 3. – С. 24–31.
- 46.** Воротін В. Є. Соціальний захист населення як об’єкт державного регулювання та управління в Україні / В. Є. Воротін, Р. Є. Демчак // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2014. – Вип. 2. – С. 14–21.
- 47.** Воротін В. Є. Соціальний захист населення як об’єкт державного управління в конкурентоспроможній економіці України / В. Є. Воротін, Р. Є. Демчак // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2012. – Вип. 27(1). – С. 120–126.
- 48.** Впровадження механізму поетапного професійного відбору на вакантні посади спеціалістів та керівників центрів зайнятості : аналіт. записка / [Джинчарадзе Н. Г., Турбан В. В., Савченко Н. В., Ортікова Н. В., Літвінчук Л. Й., Балашова Н. В.] ; за заг. ред. Р. В. Войтович. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. – 18 с
- 49.** Вчимося навчати : зб. матеріалів методичної майстерні. – ІваноФранківськ : Вид-во “Лілея-Н.В”. – 2013. – 120 с.
- 50.** Гарантований мінімум (матеріал з Вікіпедії) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
https://uk.wikipedia.org/wiki/Гарантований_мінімум.
- 51.** Герасимова К. Господин Кейс. Как провести ситуационное интервью [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
https://www.rabota.ru/rabotodateljam/podbor_personala/gospodin_kej_s.html.
- 52.** Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : [монографія] / Д. Г. Лук’яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін. – Київ : КНЕУ, 2008. – 420 с.

53. Гнибіденко І. Ф. Зайнятість як соціальна складова економічного розвитку держави / І. Ф. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – № 1. – С. 7–9.
54. Гнибіденко І. Ф. Соціально-економічні проблеми реформування оплати праці / І. Ф. Гнибіденко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2015. – № 2. – С. 87–91.
55. Горбаль Г. М. Соціальні послуги служби зайнятості: повернення людей до продуктивної праці / Г. М. Горбаль // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 1. – С. 57–59.
56. Горюнов Н. Социальное партнерство на рынке труда / Н. Горюнов // Человеческие ресурсы. – 2005. – № 2. – С. 22–26.
57. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
58. Гошовська В. А. Підвищення рівня професійної компетентності в системі державного управління – шлях до формування еліти українського суспільства / В. А. Гошовська // Аналітика і влада. – 2012. – № 6. – С. 21–25.
59. Гребенькова Г. В. Кейс-метод у професійному навчанні [Електронний ресурс] / Г. В. Гребенькова. – Режим доступу: www.nmc.od.ua/wp-content/uploads/2011/01/Grebenkova_keys.doc.
60. Грекова М. Поняття та зміст міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці / М. Грекова // Юридична Україна. – 2012. – № 11. – С. 110–114.
61. Гринців М. В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді / М. В. Гринців // Наук. вісн. Миколаїв. держ. ун-ту імені В. О. Сухомлинського. Сер. : Психологічні науки. – 2012. – Т. 2. – Вип. 9. – С. 54–57.
62. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2012. – 559 с

63. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2001. – 254 с.
64. Технологія тренінгу: психологічний інструментарій / упоряд. : О. Плавник, Г. Бевз / за заг. ред. С. Максименка. — К.: Плавник, 2005. — 112 с.
65. Шепелева Л.Н. Программы социально психологических тренингов / Людмила Николаевна Шепелева. — СПб.: Питер, 2007. — 160 с.
66. Дацій О. І. Оцінка рівня реалізації власного потенціалу регіону / О. І. Дацій // Наук. вісн. Акад. муніцип. упр. Серія : Управління. – 2013. – Вип. 3. – С. 336–345
67. Дворкін Р. Серйозний погляд на права / Р. Дворкін ; пер з англ. А. Фролкін. – Київ : Основи, 2000. – 519 с.
68. Дегтярьова І. О. Державні механізми підвищення конкурентоспроможності регіону : дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02 / Дегтярьова Ія Олександрівна ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Київ, 2013. – 489 с.
69. Дем'янчук О. Сутність публічної політики (лекція 1) [Електронний ресурс] / О. Дем'янчук. – Режим доступу: <http://courses.prometheus.org.ua>.
70. Денисова Н. М. Сучасні інформаційні технології у професійному навчанні : наук.-практ. рекомендації / Н. М. Денисова, Н. В. Савченко, Л. Й. Літвінчук. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2016. – 18 с.
71. Державна політика: аналіз та механізми її впровадження в Україні : навч. посіб. / кол. авт. ; за заг. ред. В. Ребкала, В.Тертички. – Київ : Вид-во НАДУ, 2000. – 232 с.
72. Державна політика: аналіз та механізми її впровадження : метод. рек. / уклад. : О. І. Кілієвич, В. В. Тертичка ; Нац. акад. держ. упр.

- при Президентіві України, Каф. екон. політики, Каф. держ. політики та упр. політ. процесами. – Київ : НАДУ, 2009. – 86 с.
- 73.** Державна політика : підручник / ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – Київ : НАДУ, 2014. – 448 с.
- 74.** Державна служба зайнятості як сервісна інституція : наук. доп. / [Джинчарадзе Н. Г., Баришніков В. М., Савченко Н. В.] ; за заг. ред. Р. В. Войтович. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. – 34 с.
- 75.** Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах [Електронний ресурс] : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11 верес. 2007 р. № 1117. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1117-2007-п>.
- 76.** Державний Стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці [Електронний ресурс] : затв. Наказом Міністерства соц. політики України від 21 верес. 2016 р. № 1044. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/z1359-16>.
- 77.** Держслужба зайнятості та Мінсоцполітики обговорили із представниками Європейського інвестиційного банку питання співпраці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/derzhsluzhba-zaunyatosti-ta-minsopolityku-obgovoryly-iz-predstavnykamuyevropeyskogo>
- 78.** Десненко М. І. Професійне навчання безробітних за індивідуальною формою : навч. посіб. / М. І. Десненко. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2012. – 32 с.
- 79.** Дегтяр А. О. Державна інвестиційна політика: проблеми та перспективи розвитку : монографія / А. О. Дегтяр, В. Ю.

Степанов, О. О. Губарев ; за заг. ред. А. О. Дегтяра. – Х. : С.А.М., 2013. – 276 с.

- 80.** Дегтяр А. О. Взаємодія органів державної влади з громадськістю: теорія та практика державного управління : монографія / А. О. Дегтяр, А. В. Халецький, С. В. Белей. – Донецьк : Донбас, 2012. – 438 с.
- 81.** Дегтяр О. А. Напрями удосконалення засобів управління соціальним ризиком / О. А. Дегтяр, О. М. Непомнящий // Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління. – 2017. – Вип. 1. – С. 1–9.
- 82.** Джига Т. Реформування сфери надання адміністративних послуг в контексті розбудови “сервісної” держави в Україні / Т. Джига // Актуальні проблеми державного управління. – 2014. – Вип. 3. – С. 70–73.
- 83.** Калина А. В. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці в умовах інноваційного розвитку : [монографія] / А. В. Калина, О. А. Дороніна ; ДВНЗ “Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана”, Донец. нац. ун-т. – Донецьк : Схід. видавн. дім, 2013. – 417 с.
- 84.** Карпенко О. В. Соціальна чи сервісно-орієнтована державна політика: відмінності та протиріччя в ідеології надання управлінських послуг від імені держави / О. В. Карпенко // Актуальні проблеми державного управління. – 2016. – Вип. 3. – С. 37–41
- 85.** Літвінчук Л. Й. Контроль за організацією професійного навчання зареєстрованих безробітних : наук.-метод. реком. / Л. Й. Літвінчук, Н. В. Савченко, А. В. Рудніцька. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2016. – 20 с.

- 86.** Лук'янова Л. Б. Освіта дорослих у контексті сучасної освітньої парадигми / Л. Б. Лук'янова [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://www.uaod.org.ua/data/PRO_OSVITU_DOROSLYH/OD_suchasna_paradygma.PDF.
- 87.** Ляміна Л. Є. Врахування психічних станів безробітних у процесі надання їм соціальних послуг / Л. Є. Ляміна // Бюл. ІПК ДСЗУ. – 2007. – № 3. – С. 23–26.

ДОДАТКИ

Додаток А

1. Тренінг «Розвиток комунікативних вмінь та копінг-поведінки в подоланні стресу».

2. Форма проведення: тренінг.

3. Цільова аудиторія учасників (10 осіб): внутрішньо-переміщені особи, які зареєстровані в службі зайнятості як безробітні та громадяни з числа внутрішньо-переміщених осіб, які не перебувають на обліку в службі зайнятості, але виявили бажання прийняти участь у тренінгу.

4. Мета заходу: ознайомити учасників тренінгу з причинами виникнення стресу та особистими стратегіями його подолання. Підвищити рівень стресостійкості учасників через засвоєння знань, умінь і навичок в подоланні стресу. Формування особистісних копінг-ресурсів, як складових копінг-поведінки у подоланні стресу.

5. Організатори: психологи проекту.

6. Місце проведення: центр зайнятості.

7. Тривалість заходу: дводенний тренінг по 120 хв. кожний.

8. Ресурсне забезпечення: матеріально-технічні (фліп-чарт, папір для фліп-чарта, інтерактивна дошка), папір для роботи учасників тренінгу у бузгрупах, фломастери, роздаткові матеріали до вправ, бланк копінг-тесту Р.Лазаруса та С.Фолкмана.

9. Очікувані результати тренінгу. Учасники зможуть: а) розширити уявлення про особистісні механізми, які керують їх поведінкою в стресових ситуаціях; б) усвідомити, що стереотипи, які застосовувались раніше при подолання стресу не працюють і що їх необхідно постійно удосконалювати; в)

застосовувати здобуті теоретичні та практичні знання та навички у профілактиці розвитку стресових станів; г) змінити відношення учасників тренінгу до соціального оточення в якому вони знаходяться та сформувати активну життєву позицію в новому для них середовищу.

Програма

1 день

1.	Вступ. Ознайомлення учасників з метою та програмою тренінгу.	Міні-лекція	3 хв.
2.	Знайомство учасників між собою. Вправа 1. «Я і моє ім'я».	Робота в колі	7 хв.
3.	Вправа 2. «Без маски».	Робота з картками	5 хв.
4.	Правила роботи групи.	Обговорення	5 хв.
5.	Визначення очікувань від тренінгу.	Інтерв'ю по колу	5хв.
6.	Що таке стрес? Симптоми прояву стресу.	Міні- лекція	5 хв.
7.	Вправа «Позитивні» та «негативні» прояву стресу.	Робота в буз-групах	15хв.
8.	Вправа «Я і стрес».	Індивідуальна робота з малюнком	10 хв.
9.	Міні-лекція «Копинг-стратегії та їх роль у подоланні стресу» копінг-тест Р. Лазаруса та С. Фолкмана.	Проведення тестування	20 хв.

2 день

1.	Емоційне вигорання, як наслідок прояву стресу. Як запобігти емоційному вигоранню.	Експрес-лекція, вправи	10 хв.
2.	Прийоми психологічного захисту в стресових ситуаціях.	Експрес-лекція, вправи.	20 хв.
3.	Психологічний захист з використанням прийомів «психологічного айкідо».	Експрес-лекція, вправи.	15хв.
4.	Прийоми зняття стресу та психологічного напруження: візуалізація, релаксація, дихальні вправи.	Вправи	25 хв.
5.	Прийоми та методики направлені на підвищення енергоресурсу та життєстійкості.	Вправи	15 хв
6.	Підведення підсумків другого дня.	Обговорення	5 хв.
Загалом:			180 хв.