

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Кафедра общей психологии и конфликтологии

**МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН, СТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ В ЦЕНТРЕ
ЗАНЯТОСТИ**

Направление «37.04.01 – Психология»

Магистерская программа «Детская и возрастная психология»

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Л.А. Максимова
« ____ » _____ 2018 г.

Исполнитель
Косарева Ольга Вячеславовна,
обучающийся 3/Д-1600д группы

Научный руководитель:
Белюсова Н.С., к.пс.н., доцент
кафедры общей психологии и
конфликтологии

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН, СТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ В ЦЕНТРЕ ЗАНЯТОСТИ.....	6
1.1 Психологические особенности безработных граждан.....	6
1.2 Психологический компонент в деятельности центра занятости	17
1.3 Анализ технологий психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости.....	29
ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН, СТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ В ЦЕНТРЕ ЗАНЯТОСТИ.....	45
2.1 Описание организации эмпирического исследования.....	45
2.2 Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования	55
2.3 Структурно-функциональная модель психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости.....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	67
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	73

Введение

Актуальность исследования:

Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека (Кязимов К.Г.).

Потеря работы для большинства людей влечет за собой изменение привычного образа их жизни, пониженную самооценку, тревожность и носит серьезную психологическую травму (Ермолаева С.Г.).

Для людей, потерявших работу, характерен высокий уровень стресса. Появление таких проблем у многих вызывает соматические (инфаркт, инсульт, язва желудка) и психические (неврозы, психопатические реакции) изменения состояния здоровья (Корецкая Е.В.).

Неспособность быстро адаптироваться к изменениям ситуации на рынке труда, неподготовленность к такого рода отношениям – сильные стрессовые факторы.

Специалистам служб занятости необходимо постоянно искать эффективные способы оказания психологической помощи клиентам, чтобы смягчить последствия стресса для человека, потерявшего работу, и помочь ему в кратчайшие сроки реинтегрироваться в рынок труда или адаптироваться в новых условиях иным образом.

Особенно уязвимой для успешной социальной адаптации в ситуации потери работы, является категория граждан предпенсионного возраста, т.к. в преддверии грядущих изменений в области пенсионного законодательства Российской Федерации у данной категории наблюдается повышенная тревожность и страх за свое будущее.

Поэтому наиболее важным направлением психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости мы считаем социальную адаптацию граждан предпенсионного возраста.

Объект исследования: психологическое сопровождение безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости.

Предмет исследования: процесс психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости.

Цель исследования: разработать структурно-функциональную модель психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости.

Задачи исследования:

1. изучить психологические особенности безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости;
2. проанализировать проблему психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости;
3. рассмотреть технологии психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости, представленных в трудах отечественных и зарубежных ученых;
4. разработать модель психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости с учетом результатов эмпирического исследования.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что различия личностных особенностей и социальной адаптации у мужчин и женщин предпенсионного возраста, стоящих на учете в центре занятости, может лечь в основу разработки структурно-функциональной модели их психологического сопровождения.

Теоретико-методологической основой исследования явились:

- теория, история и методика социальной работы (Басов Н.Ф., Павленок П.Д., Сафонова Л.В., Чернецкая А.А.);
- теория психологического консультирования, профориентационной и коррекционной работы (Бурлачук Л.Ф., Гольева Г.Ю., Гудкова Е.В., Исмагилова Ф.С., Крыжановская Л.М., Пряжников Е.Ю., Ридецкая О.Г., Соломин И.Л., Шевцова Т.С.);

- концепция психологического сопровождения безработных в условиях службы занятости (Павленков В.А., Сложенникова Л.В., Тартачева Е.А., Чукреев П.А., Глуханюк Н.С., Колобкова А.И., Печеркина А.А.);
- положения раскрывающие особенности психологических защитных механизмов и совладающего поведения у безработных (Гычев А.В., Грицкевич Н.К., Кононова М.Е., Корецкая Е.В., Новикова С.С., Шуванов И.Б.);
- положения, раскрывающие механизмы социально-психологической адаптации личности (Акименко А.А., Кривошеев В.Т., Луцко Е.А.).

Методы исследования: теоретические (анализ философской, психолого-педагогической, методической литературы по проблеме, методы прогнозирования, моделирования, обобщения и интерпретации полученных данных); эмпирические (анкетирование, тестирование, опрос); математические методы обработки результатов (методы обобщения результатов исследования, определение количественных и качественных показателей с применением графического представления данных математической статистики).

Теоретическая и практическая значимость исследования:

На основании полученных эмпирических данных была разработана модель психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости, и разработана программа социальной адаптации безработных граждан предпенсионного возраста стоящих на учете в центре занятости.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН, СТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ В ЦЕНТРЕ ЗАНЯТОСТИ

1.1 Психологические особенности безработных граждан

В данном параграфе необходимо проанализировать понятия «безработица», «безработный гражданин», типологию безработных граждан, стадии эмоциональных переживаний безработных граждан, фазы стрессовых состояний в связи с потерей работы, а также особенности и стратегии копинг-поведения в ситуации безработицы.

«Безработица как социально-психологическое явление в качестве основного элемента содержит невозможность работника осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с имеющейся у него профессией и квалификацией в связи не только с ограниченным спросом рынка труда, но и в связи с ограничениями ценностно-мотивационного характера»[20, с.98].

Автор В.А.Павленков определяет безработицу как «такое состояние рынка труда, когда часть способного работать по найму населения ничем не занята и не имеет соответствующего заработка (дохода)»[36, с 275].

Ученые М.М.Дудина и С.Л. Семенова рассматривают понятие безработица как «социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не находит себе работу и становится «лишней»[21, с. 155].

Автор С.Г. Ермолаева трактует безработицу как «вынужденную незанятость, обусловленную нарушением равновесия на рынке труда»[22, с. 44].

На основании вышеизложенных точек зрения различных авторов мы можем сказать, что безработица – это социально-экономическое явление, обусловленное нарушением равновесия на рынке труда, когда часть

способного работать населения не может осуществлять профессиональную деятельность в связи с низким спросом на рынке труда и ограничением ценностно-мотивационного характера.

По мнению Ермолаевой С.Г. понятие «безработица» необходимо классифицировать по различным критериям (см. таблица 1).

Таблица 1

Формы безработицы и их характеристика

Критерии классификации	Формы безработицы	Характеристика
Причины возникновения безработицы	Фрикционная	Связана с добровольной сменой работы по причинам: поиск более высокого заработка или более престижной работы, более благоприятных условий труда и пр.
	Институциональная	Порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы
	Добровольная	Возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам не желает работать
	Структурная	Вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства
	Технологическая	Связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда, когда для данного производственного процесса часть рабочей силы оказывается либо ненужной, либо требует нового более высокого уровня квалификации
	Конверсионная	Разновидность структурной безработицы связана с высвобождением работников из отраслей военной промышленности, а также из армии
	Циклическая	Возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемого экономическим кризисом
	Региональная	Имеет региональное происхождение и формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств
Причины возникновения безработицы	Экономическая	Вызывается конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе
	Сезонная	Вызывается сезонным характером

Критерии классификации	Формы безработицы	Характеристика
		деятельности в отдельных отраслях
	Маргинальная	Безработица среди слабозащищенных слоев населения
Продолжительность безработицы	Краткосрочная	До 4 месяцев
	Продолжительная	4-8 месяцев
	Длительная	8-18 месяцев
	Застойная	Более 18 месяцев
Внешняя форма проявления безработицы	Открытая	Включает всех незанятых граждан, ищущих работу
	Скрытая	Включает работников, фактически занятых в экономике, но в действительности являющихся «лишними»

Согласно ФЗ «О занятости населения в РФ» «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней» [1, ст.3, п.1].

«Безработные — это часть экономически активного населения, которая хочет работать, ищет работу, но не может ее найти в определенное время (на конкурентной основе) на конкретной территории»[22, с.44].

«В составе безработных выделяют лиц, не занятых трудовой деятельностью, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанных безработными»[41, с. 142].

Существуют пять типов отношения безработных граждан к службе занятости:

1. вынужденная необходимость обращения (необходимость в получении социальной защиты);
2. желание найти работу по имеющейся профессии;
3. желание получить новую профессию или повысить квалификацию по имеющемуся образованию;
4. желание трудоустроиться по любой профессии;

5. негативное отношение, характеризуется тем, что служба занятости является ненужной и не может оказать какую-либо реальную помощь.

Среди граждан первого типа нередко встречаются лица с иждивенческим восприятием службы занятости, т.е. получение пособия по безработице, сохранение статуса безработного становится приоритетом по отношению к непосредственному поиску работы.

У представителей второго типа часто встречается идеализированное представление: безработный убежден в том, что служба занятости обязана трудоустроить его по имеющейся профессии, и в случае невостребованности данных специалистов, таким безработным очень часто игнорируется.

Представители третьего типа занимают промежуточную нишу между двумя первыми типами т.к. зачастую граждане обращаются в службу занятости именно с целью пройти бесплатное профессиональное обучение и их ожидания не всегда совпадают с требованиями на рынке труда.

«Безработные четвертого типа отношений воплощают практически идеальный тип, сознающий цели и задачи биржи, ее возможности, учитывают и интересуются спросом на профессиональный труд»[17, с.19]

Граждане пятого типа не рассчитывают на помощь службы занятости в трудоустройстве, и лишь формально посещают специалистов, выполняют и принимают те решения, которые им рекомендуют.

Также можно выделить четыре типа безработных граждан по уровню активности и самостоятельности:

1. к данному типу относятся незанятые граждане, которые не нуждаются в услугах службы занятости т.к. они полностью самостоятельны, способны справиться с ситуацией и найти подходящую работу в короткие сроки;
2. граждане второго типа обязательно регистрируются в органах службы занятости и стремятся по максимуму воспользоваться всеми предлагаемыми услугами. «Как правило, их профессиональные планы достаточно адекватны и обоснованы, в результате безработные этого типа сравнительно быстро трудоустраиваются» [17, с. 29];

3. представители данного типа это граждане, которые болезненно переживают потерю работы и в течение долгого времени они заняты именно своими переживаниями, а не поиском работы;

4. «безработные четвертого типа - люди, для которых потеря работы неизбежно оборачивается глубокими, необратимыми социальными потерями в остальных сферах жизни. Это потенциальные алкоголики, наркоманы, социально опустившиеся элементы, для которых потеря работы становится провокационным толчком к неблагоприятным личностным сдвигам»[17, с. 29].

«Потеряв работу, человек утрачивает возможность удовлетворять свои высшие потребности в самореализации, социальных связях и контактах. Активизируется потребность в безопасности: страшит неизвестность завтрашнего дня, когда нет уверенности в возможности что-либо изменить, на что-то повлиять, утрачивается чувство жизненной стабильности. Затрудняется реализация потребностей низших уровней: приходится ограничивать себя в средствах, нет возможности реализовать себя в целенаправленной активности»[17, с.25].

С течением времени периода безработицы у человека меняется иерархия мотивов: например, значимые мотивы - потребность в самореализации, самовыражении, желании достичь материального благополучия теряют свою важность, а менее значимые – проблема досуга становится приоритетом. Потеря работы неминуемо влечет изменения в поведении человека – неспособность к самоорганизации и дезориентация во времени.

Как правило, люди, способные преодолеть «симптом безработного», самостоятельно успешно трудоустраиваются в первые месяцы после потери работы. Другие же - при увольнении получают серьезную психологическую травму: резко снижается самооценка, появляются различные депрессивные состояния, деформация мотивационно-волевой сферы, повышается уровень

психоземоциоальной напряженности, происходит дезинтеграция поисковой активности, направленной на изменение ситуации.

«Состояние вынужденной незанятости, ограничивая возможности социально-профессиональной реализации, искажает жизненное пространство человека, снижает уровень удовлетворения как витальных, так и социальных потребностей. Следствием этого, как правило, являются снижение качества жизни и социального статуса, нарушение жизненных планов, повышение неопределенности жизненных перспектив, снижение общего фона настроения и активности» [20, с.98].

«Французский психолог Лавье, исходя из положения, что эмоциональные переживания оказывают влияние на поведение безработного, утверждает, что человек, теряя работу, неизбежно и закономерно проходит определенные стадии эмоционального переживания потери работы» [17, с.26].

1. Шок, эмоциональное потрясение, бывает, что человек переживает данную стадию, только узнав о предстоящем увольнении, в некоторых случаях это состояние носит кратковременный характер и сопровождается облегчением;
2. отказ принять действительность – данная стадия переживается тем острее, чем неожиданнее была для человека ситуация потери работы;
3. гнев, раздражение в адрес родственников, коллег, друзей, всем, кто его окружает или мог быть хотя бы косвенным виновником того, что с ним произошло;
4. депрессия, состояние полного отчаяния, на данной стадии безработный полностью примиряется с мыслью об отсутствии перспектив, бессмысленностью поиска работы, ощущением собственной нереализованности и ненужности;
5. переоценка ценностей – пересмотр безработного отношения к себе и ситуации. Данная стадия характеризуется формированием желания у

человека изменить ситуацию, начать действовать. Если переоценки ценностей не происходит, то ситуация принципиально не меняется [17].

«Значимой представляется модель поэтапных реакций на безработицу, рассматривающая ситуацию потери работы в русле общей теории стресса. Зарубежные и отечественные ученые определили её следующим образом.

1. Фаза оптимизма – длится примерно 3-4 месяца после потери работы, характеризуется как фаза субъективного облегчения, приспособления к ситуации. Можно предположить, что частично по этой причине определенная часть безработных не сразу после ухода с последнего места работы стали искать новое;

2. фаза пессимизма – наступает, если безработица затягивается на срок более чем 4 месяца и является результатом неудачи на первом этапе поиска работы. Характеризуется эта фаза различными осложнениями. В психике начинаются изменения, касающиеся колебаний самооценки, социального статуса, изменения «Я - образа». Теряется активность, рушится привычный уклад жизни, привычки, интересы. Безработные в этот период склонны преувеличивать опасность своего положения, уже не воспринимая его как отдых. В результате психосоматических процессов возможно ухудшение состояния здоровья. Лишь немногие в этот период продолжают активный поиск работы. Именно в это время большинство стоящих на учете в службе занятости соглашаются пройти профессиональную переподготовку;

3. фаза фатализма – наступает примерно после 7-8 месяцев тщетных поисков и характеризуется примирением со сложившейся ситуацией. Состояние апатии усиливается с каждым месяцем. Отсутствие даже минимальных успехов в поиске работы ведет к потере последних надежд. Человек начинает привыкать к состоянию бездеятельности и в ряде случаев даже боится найти работу» [49, с. 87].

«К. Леана и Д. Фельдман описывают и обосновывают следующую закономерность: чем тяжелее ощущают люди увольнение, тем меньше их

уверенность в обратимости ситуации и в возможности получить работу; чем больше они видят причины их безработицы во внешних обстоятельствах, тем пассивнее становятся. Чем дольше личность находится без работы, тем больше она будет рассматривать потерю работы как необратимую. А это, в свою очередь, будет соответствующим образом окрашивать чувства и поведение человека»[17, с.28].

В.В.Пантелеева и О.И. Арбузенко относят вынужденную безработицу к ненормативным кризисам личности. «Эти кризисы представляют собой испытание на грани человеческих возможностей, вызывают запредельные эмоциональные переживания и требуют кардинальной перестройки сознания, пересмотра ценностей и жизненных смыслов»[38, с.9].

«Основываясь на работах Г. Селье, рядом исследователей были предприняты попытки изучения стресса у людей, потерявших работу. В результате выделено несколько фаз развития специфических реакций стрессовых состояний. Первая фаза характеризуется как состояние неопределенности и шока. Это тяжелое субъективное переживание, причем страх и эмоции выступают как факторы риска. Вторая фаза – это наступление субъективного облегчения и конструктивное приспособление к ситуации. Эта фаза длится 3–4 месяца после потери работы. Однако, некоторые люди уже в первые недели начинают испытывать облегчение и даже радость из-за наличия свободного времени» [11, с.2].

«Третья фаза характеризуется утяжелением состояния, что выражается в снижении сопротивления неприятностям. Четвертая фаза характеризуется не только беспомощностью и примирением со сложившейся ситуацией, но и страхом ее изменения, например, боязнью найти работу»[17, с.28].

«Причина того, что безработица воспринимается самим субъектом и его окружением как острая стрессовая ситуация, заключается в том, что работа представляет собой один из главных факторов, определяющих внутреннее самочувствие человека. Естественно, что утрата работы в

трудоспособном возрасте воспринимается значительным большинством людей как крушение всего жизненного уклада. Проблема безработицы – это одно из макросоциальных явлений и детерминанта психологических изменений, происходящих у человека, потерявшего работу» [11, с.1].

В процессе преодоления кризиса, связанного с потерей работы безработными используются стратегии копинг-поведения.

«Под копингом понимаются постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие способы преодоления специфических внешних и внутренних требований, которые оцениваются человеком как значительные или превосходящие его возможности»[15, с.124].

«Безработные могут использовать различные психологические защитные механизмы, чтобы подавлять чувства, вызванные увольнением, или пытаться отвлечься от реальности с помощью, например, алкоголя или наркотиков» [17, с.30].

«В теории копинг-поведения важное значение имеют механизмы преодоления стресса, определяющие развитие различных форм поведения и влияющие на степень адаптации личности к трудным жизненным ситуациям. В результате теоретических и практических исследований было показано, что для совладания со стрессом каждый человек использует собственные стратегии на основе имеющегося у него личного опыта и психологических резервов (личностных копинг-ресурсов)» [33, с.4].

Существует множество различных классификаций копинг-стратегий предложенных разными авторами. Рассмотрим классификацию Р. Лазурса и С.Фолкмана, авторы выделяют два типа копинга: 1) проблемно-ориентированный (при изменении когнитивной оценки ситуации происходит изменение отношений «человек-среда»); 2) эмоционально ориентированный копинг (те мысли и действия, которые направлены на снижение влияния стресса).

Также авторы предлагают восемь копинг-стратегий поведения:

- планирование решения проблемы (конкретные шаги для изменения сложившейся ситуации: анализ востребованных профессий на рынке труда, составление резюме, ведение дневника поиска работы, повышение квалификации или получение новой профессии и т.п.);
- агрессивное поведение для изменения ситуации (жалобы, письменные обращения с просьбой о помощи в трудоустройстве, отказ от предлагаемых вариантов вакансий, вербальная агрессия);
- принятие ответственности (осознание истинных причин сложившейся ситуации, активный поиск работы, как с помощью службы занятости, так и самостоятельно);
- самоконтроль (сдержанность эмоций, умение ограничить свои потребности в соответствии с финансовыми возможностями);
- положительная переоценка (поиск достоинств ситуации: возможность проводить больше времени с семьей, возможность отдыха, наличие свободного времени);
- поиск социальной поддержки (обращение за помощью к профконсультанту, посещение психологических тренингов);
- дистанцирование (уменьшение значимости ситуации: «работа не самое главное»);
- избегание (бегство от проблемы, перекладывание ответственности на кого-либо другого: родителей, супруга или супругу, специалист службы занятости и др.).

«Р. Рикка, описывая природу коупинга - справляющегося поведения в форме «активных попыток индивидуумов упорядочить жизнь после того, как они пережили стресс» (от англ. cope - справляться), выделяет три его вида:

- «проблемно-сфокусированный» - предполагает попытку изменить окружающую обстановку посредством устранения самого источника стресса, например, поиск работы или переобучение на новую профессию;

- «симптомо-сфокусированный» - направлен на снижение уровня депрессии и чувства одиночества, вызванного потерей работы, например, вхождение в группы социальной поддержки, получение пособия, пользование льготами;

- «паллиативный коупинг» - характеризуется активностью, которая направлена на снижение негативных реакций в связи с потерей работы, но не на изменение ситуации как таковой» [17, с.30].

Таким образом, что безработные – это трудоспособные граждане, которые не могут найти работу в определенный период времени на конкретной территории.

Безработица может вызвать у человека особые изменения в психике, и, следовательно, изменения в привычном образе жизни, в социальном статусе, иерархии мотивов.

Гражданам, потерявшим работу свойственно:

- низкий уровень удовлетворенности жизнью;
- повышенная возбудимость, агрессия;
- апатия, пессимизм по отношению к жизни в целом;
- переживание состояния депрессии;
- отсутствие упорядоченности жизни;
- потеря ощущения времени;
- низкий уровень мотивации к труду;
- угнетенность осознанием статуса безработного;
- снижение уровня самооценки и самоконтроля;
- утрата социальных контактов;
- утрата профессиональных навыков.

Человек, потерявший работу, находится в состоянии неопределенности и социального перелома. Находясь в ситуации преодоления кризисной ситуации, безработные принимают различные стратегии поведения, которые либо приводят к решению проблемы, либо к ее усугублению.

Появившиеся проблемы безработный не всегда может решить самостоятельно, иногда, ему просто необходима консультация и помощь специалиста.

Необходимую помощь безработный может получить в государственных казённых учреждениях службы занятости населения при предоставлении государственных услуг по психологической поддержке, профессиональной ориентации и социальной адаптации безработных граждан.

1.2 Психологический компонент в деятельности центра занятости

В данном параграфе рассматриваются понятия «психологическое сопровождение», «профессиональная ориентация», «психологическая поддержка», «социальная адаптация», их цель, направления деятельности, методы, формы.

«Психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции становления личности» [40, с.13]

В службе занятости существует отдел профессионального консультирования, который создан для оказания государственных услуг по профессиональной ориентации, психологической поддержке и социальной адаптации населения Российской Федерации.

«Профессиональная ориентация – это обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально - экономической ситуации на рынке труда» [3, п.1.1].

«Для проведения профессиональной ориентации нужно располагать социально-экономическими характеристиками профессий, знать перспективы развития, районы распространения профессий, уровень доходов, пути получения квалификационной карьеры и перспективы профессиональной карьеры, а также особенности рынка труда» [23, с.316].

«Профессиональная ориентация осуществляется в целях:

- обеспечения социальных гарантий в сфере свободного выбора профессии, формы занятости и путей самореализации личности в условиях рыночных отношений;
- достижения сбалансированности между профессиональными интересами человека, его психофизиологическими особенностями и возможностями рынка труда;
- прогнозирования профессиональной успешности в какой-либо сфере трудовой деятельности;
- содействия непрерывному росту профессионализма личности как важнейшего условия ее удовлетворенности трудом и собственным социальным статусом, реализации индивидуального потенциала, формирования здорового образа жизни и достойного благосостояния»[3, п. 1.3].

Основными направления профессиональной ориентации являются: профессиональное информирование, профессиональная диагностика, профессиональное консультирование.

Профессиональное информирование (обеспечение населения информацией о состоянии рынка труда, о мире профессий, учебных заведениях, возможностях повышения квалификации или получения новой профессии и т.д.). средствами профессионального информирования являются: информационные ресурсы в сети Интернет, стенды, буклеты и наглядная информация.

Профессиональная диагностика – это система процедур и методов, направленная на выявление уровня развития, сформированности качеств, которые желательны и важны для определенных видов деятельности.

Задачи профессиональной диагностики:

- определение профессиональных планов гражданина;
- выявление уровня информированности в профессиональной сфере;
- изучение потребностно-мотивационной сферы гражданина, его интересов, склонностей, мотива выбора профессии;
- оценка профессионального опыта и владения профессиональных компетенций.

Профессиональный подбор - предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики [3].

Профессиональный отбор – «специализированная процедура изучения и вероятностной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях» [23, с.317].

«Профессиональное консультирование – вид психологической помощи, направленной на согласование индивидуальных профессиональных возможностей и потребностей клиента с интересами организации или рынка труда, в результате которой происходит профессиональное самоопределение клиента, формируется или совершенствуется его профессиональный план, вносятся продуктивные изменения в его профессиональную деятельность и поведение» [24, с.7].

Профессиональная консультация основывается на принципах:

- 1) добровольность участия клиента в консультации;
- 2) активность клиента в принятии решения;

- 3) конфиденциальность диагностической информации;
- 4) многовариантность выбора.

Этапы профконсультации:

- 1) предварительная беседа;
- 2) диагностика способностей и склонностей;
- 3) коррекция представлений клиента о себе и мире профессий;
- 4) разработка плана жизненного пути и выбора профессии;
- 5) рефлексия.

Гудкова Е.В. рассматривает семь принципов профессиональной ориентации:

1. свободный выбор профессии;
2. опора на потенциальные и актуальные ресурсы человека;
3. учет потребностей общества и особенностей рынка труда;
4. согласование интересов и возможностей личности и общества при определении трудового пути.
5. длительность и многоэтапность профориентационной работы;
6. обеспечение единства целей и соблюдение последовательности преемственности и непрерывности профориентационных воздействий всеми участниками профориентационной деятельности;
7. деятельностный характер профессиональной ориентации [19].

Пряжникова Е.Ю. выделяет четыре группы методов профессиональной ориентации: информационно-справочные, диагностические, методами морально-эмоциональной поддержки клиента и методы принятия решения и построения перспектив профессионального развития клиента [39].

1. В группу информационно-справочных методов входят: профессиограммы, справочная литература информационно-поисковые системы, профессиональная реклама и агитация, экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения, встречи школьников со специалистами по различным профессиям, просветительские лекции, профориентационные уроки со школьниками как система

занятий, использование средств массовой информации (опосредованное информирование), различные «ярмарки профессий» и их модификации.

2. Методы профессиональной психодиагностики включают: наблюдение, беседы-интервью закрытого и открытого типа, опросники, тестирование, использование различных игровых и тренинговых ситуаций.

3. Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов: группы общения, тренинги общения, сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии, пламенные публичные выступления, игры с элементами психотренинга.

4. К методам оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения относятся: построение последовательных действий, обеспечивающих реализацию намеченных целей, построение системы различных вариантов действий клиента.

Специалисту-профконсультанту необходимо осуществлять выбор методов и форм профориентационной работы с гражданами с учетом цели их обращения за профориентационными услугами, а также возрастных и социально-психологических особенностей и возможностей здоровья.

Основными категориями граждан, которым в приоритетном порядке должна быть предоставлена государственная услуга по организации профессиональной ориентации являются:

- инвалиды;
- выпускники образовательных организаций;
- лица предпенсионного возраста;
- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов [7].

Эффективность предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации зависит от следующих факторов:

- содержание профориентационной работы (выбор формы, методов);
- профессионализм профконсультанта (образование, опыт работы);
- личностные качества профконсультанта;

- условий, созданных для комфортного профессионального консультирования;
- соблюдения этических норм при работе с гражданами;
- учета прав граждан на свободный выбор профессии;
- соотнесение потенциальных и актуальных ресурсов человека с особенностями рынка труда и квалификационными требованиями.

«Психологическая поддержка безработного – система социально-психологических форм и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций и самосознания, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры» [14, с.256]

«Психологическая поддержка направлена на оптимизацию эмоционального состояния или коррекцию поведения и отношений, необходимая для эффективного выбора профессии, профессионального образования и развития, решения учебных и служебных проблем, достижения профессиональных успехов»[44, с.13].

Психологическая поддержка направлена на преодоление психологических барьеров, снижение актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой и социальной самореализации человека, оказавшегося в состоянии безработицы.

«Психологическая поддержка осуществляется в целях:

- психологического обеспечения свободного и гармоничного развития личности в современном обществе на всех этапах ее становления и самореализации;
- предупреждения развития негативных тенденций в психологии людей, преодолении трудностей личностного роста, коррекции отклоняющегося поведения, устранения конфликтных ситуаций во взаимоотношениях». [3, п.2.3].

К основным направлениям психологической поддержки безработных граждан относятся:

1. Психологическое просвещение – направлено на формирование у безработных граждан положительных установок к психологической помощи, деятельности службы занятости и расширение кругозора в области психологического знания. Осуществляется психологическое просвещение безработных граждан с помощью выпуска памяток, буклетов, плакатов и размещения информации на стендах. Посредством просвещения граждане узнают о возможности получения в центре занятости государственной услуги по психологической поддержке, а также сфере вопросов, с которыми можно обратиться к специалисту.

2. «психологическая диагностика – область психологической практики, работа психолога по выявлению разнообразных качеств, психических и психофизиологических особенностей, черт личности» [23, с. 328].

«Под психодиагностикой начинают понимать все то, что связано с измерением индивидуальных различий, по сути, используя этот термин как синоним психологического тестирования» [16, с.100].

Диагностика позволяет специалисту центра занятости получить информацию, на основании которой разрабатываются различные заключения и гипотезы, определяются направления и методы психологической поддержки.

3. «психологическое консультирование – это область практической психологии, связанная с оказанием со стороны психолога-консультанта непосредственной помощью, осуществляемой консультационной беседы и предварительного изучения той проблемы, с которой в жизни столкнулся клиент» [18, с. 12].

К основным задачам психологического консультирования относятся:

- уточнение проблемы, с которой столкнулся клиент;
- проблемное информирование клиента;

- изучение потенциальных способностей и возможностей клиента, с целью выяснения насколько клиент в состоянии самостоятельно решить проблему;
- четкое формулирование рекомендаций как наилучшим образом найти решение проблемы;
- обучение клиента, тому, как предупредить в будущем возникновение подобной проблемы [50].

Психологическое консультирование состоит из нескольких этапов:

- исследование проблемы (установление контакта между консультантом и клиентом);
- двухмерное определение проблемы (уточнение проблем ведется до тех пор, пока клиент и консультант не достигнут одинакового понимания);
- идентификация проблемы (обсуждение возможных способов решения проблемы);
- планирование проблемы (составление реалистического плана решения проблемы);
- деятельность (последовательная реализация плана);
- рефлексия (оценка уровня достижения цели) [18].

Факторы эффективности психологического консультирования:

- индивидуально-личностные особенности профконсультанта (ценности, убеждения, уровень профессиональной компетентности);
- учет индивидуальных особенностей клиента (потребностно-мотивационная и эмоционально-волевая сферы, способности и возможности);
- наличие установленного доверительного контакта между профконсультантом и клиентом.

4. психологическая коррекция – деятельность, направленная на формирование у безработного гражданина нужных психологических качеств для повышения его адаптации к изменяющимся условиям рынка труда,

повышение активности безработного гражданина по поиску работы и трудоустройству.

«В задачи психологической коррекции входит принятие себя, снятие напряжения, установление контакта, обсуждение своих проблем, осознание необходимой информации о себе и своем профессиональном статусе»[28,с.10].

Этапы психологической коррекции:

- Предварительный этап (диагностика, выбор формы, разработка плана работы);
- Организационный этап (информирование клиента);
- Реализация коррекционной программы;
- Оценка эффективности коррекционной работы.

«Методами коррекции разрешаются проблемы профориентации, социальных представлений, социально-психологической адаптации личности» [28, с. 5].

При оказании государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан необходимо использовать спектр психологических методов, к ним относятся: наблюдение, беседа, анкетирование, тестирование, тренинг.

В центре занятости при оказании государственной услуги по психологической поддержке чаще всего используют личностные тесты (предназначены для выявления свойств личности безработного гражданина) и проективные тесты (позволяют выявить установки, неосознаваемые потребности и побуждения, тревоги и состояния страха).

На групповом тренинге используются следующие методы: игровые (деловая и ролевая игра), групповая дискуссия, мозговой штурм, игры-разминки, видеоанализ.

Рассмотренные методы работы специалиста центра занятости по оказанию государственной услуги по психологической поддержке

безработных граждан не являются исчерпывающими и зависят от опыта и квалификации профконсультанта.

Существуют формы психологической поддержки: индивидуальная и групповая.

К достоинствам индивидуальной формы работы можно отнести: конфиденциальность, самораскрытие, эффективность решения вопросов и личных проблем. Недостатками являются искаженная субъективная информация, получаемая от безработного гражданина и отсутствие возможности смоделировать ситуацию для наблюдения за поведением гражданина со стороны.

Достоинства групповой формы работы: непосредственность наблюдения, сила воздействия, возможность моделирования ситуаций, обратная связь, обмен опытом. К недостаткам относятся: сопротивление безработного гражданина, уменьшение внимания и времени на каждого участника группы.

Выбор формы работы с безработным гражданином зависит от целей психологической поддержки и от индивидуальных особенностей гражданина.

Эффективность предоставления государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан будет зависеть от следующих факторов:

- содержание мероприятий по психологической поддержке (выбор формы, методов);
- профессионализм консультанта;
- личностные качества консультанта;
- условия, созданные для комфортного общения.

«Социальная адаптация определяется как интегративный показатель состояния человека, отражающий его возможности выполнять определенные биопсихосоциальные функции, а именно:

- адекватно воспринимать окружающую действительность и собственный организм;
- выстраивать адекватную систему отношений и общения с окружающими; проявлять способность к труду, обучению, организации досуга и отдыха;
- изменять (адаптировать) поведение в соответствии с ролевыми ожиданиями других» [42, с.5].

Государственная услуга по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда направлена на:

- подготовку гражданина к активным действиям на рынке труда;
- формирование реального индивидуального плана поиска работы;
- выработку активной жизненной позиции;
- удовлетворение потребности граждан в получении навыков активного, самостоятельного поиска работы, составления резюме, проведения деловой беседы с работодателем, самопрезентации;
- повышение мотивации к труду;
- выработку позитивной жизненной ориентации;
- актуализацию собственных ресурсов для преодоления назревших проблем, не только успешное трудоустройство, но и разрешение личностных проблем и т.д.

Обратиться за предоставлением государственной услуги по социальной адаптации могут граждане, признанные в установленном порядке безработными.

Особое внимание при предоставлении государственной услуги по социальной адаптации уделяется категориям граждан:

- инвалиды;
- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свобод;
- несовершеннолетние граждане от 14 до 18;

- лица предпенсионного возраста;
- беженцы и вынужденные переселенцы;
- граждане, уволенные с военной службы и члены их семей;
- одинокие родители и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей - инвалидов;
- граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые.

Формы предоставления государственной услуги по социальной адаптации индивидуальная и групповая.

Существуют программы по социальной адаптации для безработных граждан:

- «Новый старт»
- «Клуб ищущих работу»
- «Технологическая сессия по поиску работы»
- «Мастерские поиска работы».

У каждой программы определенные цели, задачи и продолжительность.

«Государственная услуга предоставляется по предварительной записи. Согласование с безработным гражданином даты и времени предоставления государственной услуги осуществляется при личном обращении в центр занятости либо с использованием средств телефонной или электронной связи, включая сеть Интернет, почтовой связью не позднее следующего рабочего дня со дня регистрации заявления» [8, п. 9.1].

«Эффективность адаптации на психологическом уровне представляет собой не только достаточность психических ресурсов для удовлетворения актуальных потребностей, согласованность самой системы потребностей, отсутствие состояния фрустрации (т. е. блокады мотивированного поведения при достижении цели), но и адекватную и своевременную перестройку

использования психических ресурсов в соответствии с изменениями системы потребностей человека» [31, с.206].

«Результатом социальной адаптации является определенный тип взаимоотношений между человеком и окружающей средой, в ходе которого постепенно согласуются требования и ожидания обеих сторон» [48, с.44].

Таким образом, можно сказать, что психологическое сопровождение в центре занятости осуществляется в трех направлениях: профессиональная ориентация, психологическая поддержка и социальная адаптация, что позволит оказывать многостороннюю психологическую помощь людям, оказавшимся в ситуации поиска работы.

Формы оказания психологической помощи безработным гражданам осуществляются в индивидуальной и групповой, в зависимости от индивидуальных особенностей личности и природой проблем, с которыми столкнулся конкретный человек.

Эффективность предоставления государственных услуг по профориентации, психологической поддержке и социальной адаптации во многом зависит от профессионализма консультанта, выбранных им форм и содержания работы.

1.3 Анализ технологий психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости

В данном параграфе необходимо рассмотреть технологии предоставления государственных услуг по организации профессиональной ориентации, психологической поддержке и социальной адаптации безработных граждан.

Федеральным государственным стандартом государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан, утвержденным приказом Минтруда России от 23.08.2013 №380н, и Административным регламентом предоставления государственной услуги по организации

профессиональной ориентации граждан, утвержденным приказом Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 20.01.2014 №17, определены единые требования к предоставлению государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан органами службы занятости населения Свердловской области [6;8].

Данная государственная услуга предоставляется гражданам РФ, иностранным гражданам, лицам без гражданства при наличии заявления или согласия гражданина с предложением о предоставлении государственной услуги по организации профессиональной ориентации [10].

Государственная услуга по организации профессиональной ориентации граждан может осуществляться по индивидуальной форме предоставления либо группе граждан по групповой форме предоставления.

Этапы предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан специалистом центра занятости представлены на Рисунке 1.



Рис. 1 Этапы предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан

На первом этапе работник центра занятости должен проанализировать сведения о гражданине (профессия, образование, опыт работы, должность, знания, умения, навыки, позволяющие вести профессиональную деятельность, наличие медицинских показаний или противопоказаний для осуществления отдельных видов деятельности, обучения).

На втором этапе необходимо ознакомить гражданина с методами, методиками, используемыми при профориентации граждан, формами тренингов. Предложить гражданину пройти тестирование (анкетирование) с использованием программного обеспечения или в письменной форме. Провести тестирование (анкетирование) в соответствии с выбранным гражданином способом. Обработать и интерпретировать материал тестирования (анкетирования) гражданина.

На третьем этапе предложить гражданину пройти тренинг по профессиональной ориентации, провести и подвести итоги тренинга.

Четвертый этап предполагает выявление факторов мотивации к выбору вида профессиональной деятельности, профессии для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования. При помощи методов беседы и на основании результатов тестирования, тренинга. Ознакомление гражданина с результатами тестирования, ознакомление с возможными видами профессиональной деятельности, со спросом и предложением на рынке труда. Обсуждение рекомендаций с гражданином и определение направлений действий гражданина по их реализации.

Заключительный пятый этап предполагает оформление и выдачу гражданину заключения о предоставлении государственной услуги по организации профессиональной ориентации, содержащего рекомендуемые виды профессиональной деятельности, возможные направления прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

При формировании заключения о предоставлении государственной услуги по организации профессиональной ориентации необходимо

учитывать следующее: возрастные особенности, социальный статус, психологические особенности, возможности здоровья гражданина, потребности рынка труда, а также квалификационные требования к работнику[12].

За предоставлением услуги по организации профессиональной ориентации обращаются различные категории граждан. При работе с различными категориями граждан преследуются разные цели профессиональной ориентации.

- Учащиеся общеобразовательных организаций.

Цель профориентации – определение видов профессиональной деятельности, при осуществлении которой возможно дальнейшее трудоустройство и достижение успешности в профессиональной деятельности на основе профессионального образования.

При предоставлении государственной услуги по профессиональной ориентации гражданам в возрасте 14-18 лет необходимо получение специалистом, предоставляющего государственную услугу, письменного согласия законного представителя несовершеннолетнего [2].

Время предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации не должно превышать 60 минут (без учета времени тестирования и тренинга) [8].

- Выпускники образовательных организаций профессионального образования.

Цель профориентации – определение (уточнение) возможных направлений профессиональной деятельности, позволяющих выполнять работу по полученной в образовательной организации профессии или специальности.

- Граждане, оказавшиеся в сложной жизненной ситуации в связи с потерей работы.

Цель профориентации – определение возможных видов профессиональной деятельности.

- Граждане, уволенные с военной службы.

Цель профориентации - определение возможных видов профессиональной деятельности для трудоустройства по гражданским профессиям

- Пенсионеры, стремящиеся возобновить трудовую деятельность.

Цель профориентации - определение возможных видов профессиональной деятельности для трудоустройства по востребованным на рынке труда профессиям.

- Инвалиды.

Цель профориентации - определение оптимальных видов профессиональной деятельности с целью интеграции в сферу социально-трудовых отношений.

«При определении возможных вариантов профессиональной деятельности и занятости лиц с ограничениями по здоровью важно не «заузить коридор» возможностей человека с инвалидностью и рекомендовать такие виды профессиональной деятельности, которые сочетают его индивидуальные возможности и личностные предпочтения и притязания» [12. с.41].

- Занятые граждане.

Цель профориентации – уточнение профессиональных планов для развития профессиональной карьеры.

Показателями качества и доступности государственной услуги по профессиональной ориентации являются:

- соответствие количества взаимодействий граждан при предоставлении государственной услуги с работниками, предоставляющими государственную услугу, численности граждан, получивших услугу;
- соответствие продолжительности взаимодействий граждан с работниками, предоставляющими государственную услугу;
- возможность получения информации о ходе государственной услуги в том числе с использованием информационно-коммуникативных технологий;

- доля граждан, удовлетворенных качеством предоставления государственной услуги, определяемая на основе опроса граждан;
- возможность получения услуги в электронном виде в части подачи заявления и необходимых документов [8].

Федеральным государственным стандартом государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан, утвержденным приказом Минтруда России от 09.01.2013 №4н, и Административным регламентом предоставления государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан, утвержденным приказом Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 23.08.2013 №297 определено, что государственная услуга предоставляется гражданам, признанным в установленном порядке безработными [5;9].

Государственная услуга предоставляется бесплатно, по предварительной записи (по согласованию с безработным гражданином), в индивидуальной или групповой форме согласно утвержденному графику.

Максимально допустимое время для предоставления государственной услуги в индивидуальной форме 90 минут (без учета тестирования), в групповой форме 4 часа (без учета тестирования) [9].

Получатели государственных услуг имеют право на неоднократное обращение за предоставлением государственной услуги.

Основанием для начала предоставления государственной услуги является обращение в центр занятости безработного гражданина, заполнившего заявление на бумажном носителе либо в электронной форме, или письменное согласие на предложение на предоставление государственной услуги работника центра занятости.

Действия специалиста центра занятости при предоставлении государственной услуги по психологической поддержке отражено на Рисунке 2.

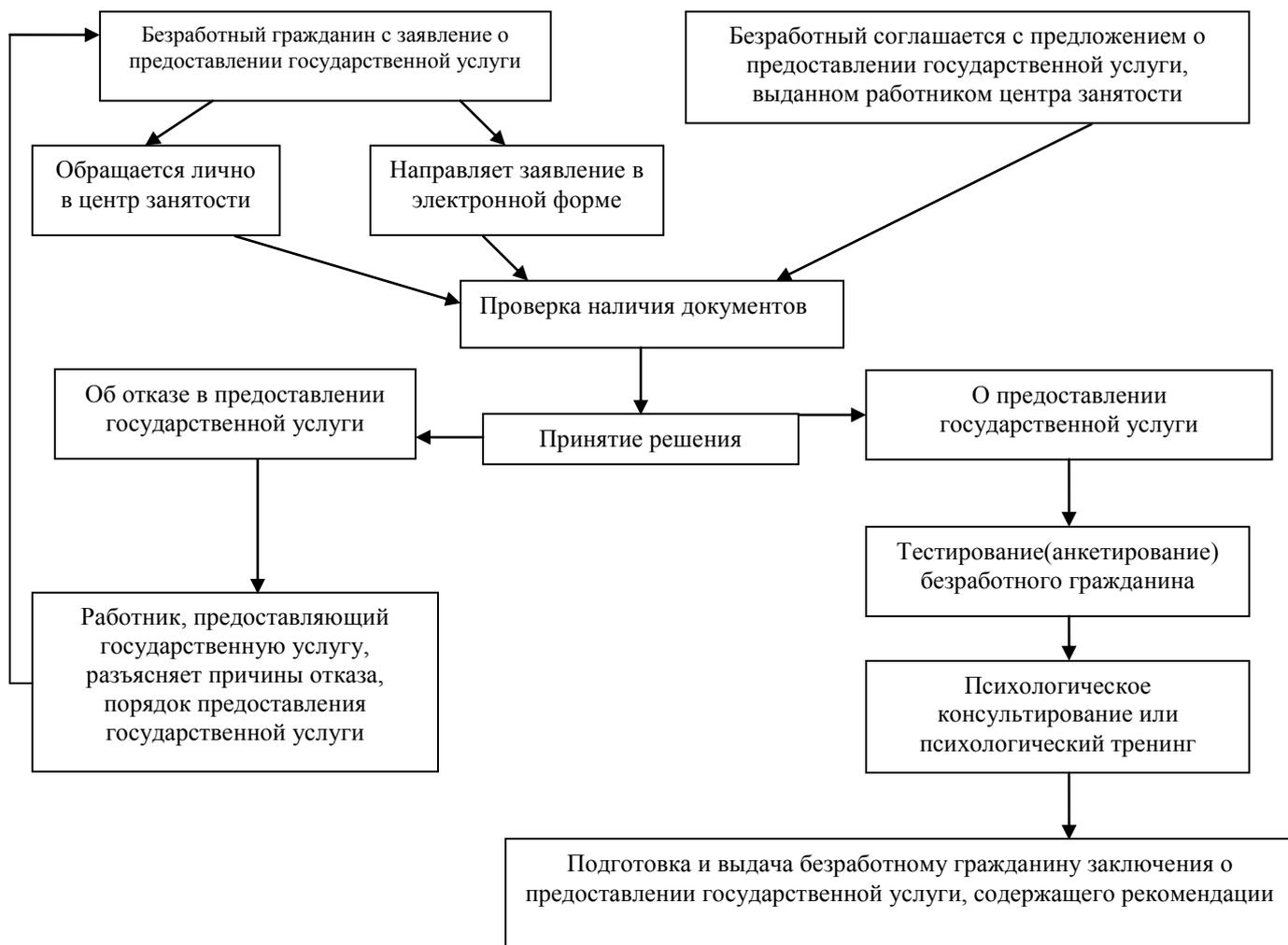


Рис.2 Действия специалиста центра занятости по предоставлению государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан

В целях единого подхода при предоставлении государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан специалистам центра занятости предлагается придерживаться последовательности этапов.

1. Анализ сведений о безработном гражданине, содержащихся в карточке получателя услуг (проведение проверки наличия полного пакета документов: заявление, паспорт, индивидуальная карта реабилитации или абилитации инвалида).

На данном этапе результатом исполнения административной процедуры являются полученные первоначальные представления о

безработном гражданине (образование, принадлежность к особым категориям, профессия и последнее рабочее место, пожелания к будущей работе).

2. Информирование безработного гражданина о порядке предоставления государственной услуги, формах и графике ее предоставления, направлениях психологической поддержки.

На данном этапе результатом исполнения административной процедуры является информированность безработного гражданина о порядке предоставления государственной услуги, формах и графике ее предоставлении.

3. Предложение безработному гражданину пройти тестирование (анкетирование) по методикам, используемым при психологической поддержке безработных граждан, выбрать способ тестирования с использованием соответствующего программного обеспечения или в письменной форме.

На данном этапе результатом исполнения административной процедуры является принятое решение о способе проведения тестирования и форме предоставления государственной услуги (индивидуальная или групповая форма).

4. Проведение тестирования по методикам с учетом выбора безработным гражданином формы его проведения.

На данном этапе результатом исполнения административной процедуры являются материалы, полученные в ходе тестирования (анкетирования безработного гражданина).

5. Обработка материалов тестирования безработного гражданина. Результатом исполнения административной процедуры являются обработанные результаты тестирования безработного гражданина.

6. Обсуждение с безработным гражданином результатов тестирования и выявление основных проблем, препятствующих трудоустройству, профессиональной самореализации и карьерному росту.

Результатом исполнения административной процедуры являются определение основных проблем препятствующих трудоустройству, профессиональной самореализации и карьерному росту безработного гражданина.

7. Согласование с безработным гражданином направлений психологической поддержки, включая психологическое консультирование и психологический тренинг, с учетом выявленных проблем, индивидуальных особенностей и ограничений жизнедеятельности безработного гражданина.

Результатом исполнения административной процедуры является выбор направления психологической поддержки, включая психологическое консультирование и психологической тренинг.

8. Проведение с безработным гражданином тренинговых занятий и психологических консультаций, направленных на снятие психоэмоциональной напряженности и состояния тревожности, формирование позитивного отношения к трудностям, возникающим в процессе поиска работы.

Результатом исполнения административной процедуры являются проведение с безработным гражданином тренинга или психологического консультирования.

9. Обсуждение результатов тренинговых занятий и психологической консультации.

10. Подготовка рекомендаций по повышению мотивации к труду, активизации позиции по поиску работы и трудоустройству, разрешению или снижению актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации, повышению адаптации к существующим условиям.

11. Обсуждение рекомендаций с безработным гражданином и определение направлений действий безработного гражданина по их реализации.

12. Выдача безработному гражданину заключения о предоставлении государственной услуги, приобщение второго экземпляра заключения к личному делу.

«Заключение по предоставлению государственной услуги должно содержать конкретные рекомендации по повышению мотивации к труду, активизации позиции по поиску работы и трудоустройству, разрешению или снижению актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации, повышению адаптации к существующим условиям, реализации профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния» [47, с. 42].

Федеральным государственным стандартом государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан, утвержденным приказом Минтруда России от 09.01.2013 №3н, и Административным регламентом предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан, утвержденным приказом Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 26.07.2013 №262 определено, что государственная услуга предоставляется гражданам, признанным в установленном порядке безработными[4;8].

«Социальная адаптация — приведение индивидуального и группового поведения в соответствие с господствующей в данном обществе системой норм и ценностей» [14, с.44].

Сафонова Л.В. рассматривает социальную адаптацию как интегративный показатель состояния личности, отражающий ее способность выполнять конкретные социальные функции, а именно:

- адекватно воспринимать окружающую действительность и собственный организм;
- выстраивать адекватную систему отношений с социумом;
- проявлять способность к труду, обучению, организации досуга и отдыха;

- адаптировать свое поведение в соответствии с ролевыми ожиданиями других [42].

«Примечательно то, что, при различии подходов в обозначении критериев адаптированности, авторы едины в выделении одного из значимых внутренних ее показателей. Данный критерий в зависимости от особенностей авторской концепции маркируется по разному: «эмоциональное самочувствие» (А.Н. Жмыриков, А.А. Реан, н.а. Нестеренко); «уровень удовлетворенности условиями деятельности и общения» (О.Ф.Гефле); «субъективное благополучие личности» (Р.М.Шамянов)» [13, с.12].

«Основанием для начала предоставления государственной услуги является обращение безработного гражданина с заявлением о предоставлении государственной услуги или согласие с предложением о предоставлении государственной услуги, выданным государственным учреждением службы занятости населения» [4, п.5].

«Максимально допустимое время предоставления государственной услуги: при индивидуальной форме предоставления - не должно превышать 8 часов без учета времени тестирования (анкетирования) безработного гражданина; при групповой форме предоставления - не должно превышать 32 часов без учета времени тестирования (анкетирования) безработного гражданина. Количество занятий по социальной адаптации, их продолжительность и время перерывов между занятиями определяются с учетом индивидуальных особенностей и ограничений жизнедеятельности безработных граждан» [4, п.15].

Последовательность действий сотрудника при предоставлении государственной услуги представлена в приложении №2 к Административному регламенту Департамента по труду и занятости населения Свердловской области предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда (Приложение 1).

В центре занятости реализуются программы по социальной адаптации с разными целями и длительностью.

1. «Новый старт».

Программа является групповой формой работы с клиентами, нуждающимися: в повышении уровня уверенности в себе и усилении мотивации к активному поиску работы; в решении профориентационных вопросов; в формировании готовности к изменению ситуации безработицы; в формировании адекватной и стабильной самооценки.

Цель программы: коррекция психоэмоционального состояния клиентов, препятствующего поиску работы.

Задачи программы:

- помощь в развитии у клиентов уверенности в себе, повышение уровня мотивации к трудоустройству;
- помощь в профессиональном самоопределении участников программы;
- стимулирование клиента к анализу своих сильных сторон и навыков, необходимых при поиске работы;
- повышение информированности участников об услугах центра занятости;
- сопровождение участников в процессе составления и реализации индивидуального плана поиска работы.

Количество занятий (дней): 5

Количество часов: 15

2. «Клуб ищущих работу».

Программа «Клуб ищущих работу» является групповой формой работы и служит для решения проблем клиентов центров занятости, нуждающихся в углубленных знаниях по овладению способами активного самостоятельного поиска работы, основанному на изменении социального поведения.

Цель программы «Клуб ищущих работу»: научение клиента эффективному типу поведения при поиске работы и трудоустройстве.

Задачи программы «Клуб ищущих работу»:

- помощь клиенту в определении своих целей при поиске работы, исходя из ситуации на рынке труда;

- научение клиента построению адекватной системы аргументации, исходя из профессиональных целей;
- научение клиентов методам саморефлексии и саморегуляции эмоционального состояния для поддержания уровня оптимального психологического комфорта, необходимого для успешного трудоустройства;
- отработка приемов эффективного поиска работы;
- создание благоприятных условий для развития сети взаимопомощи и обмена информацией с другими участниками программы в целях повышения шансов трудоустройства.

Количество занятий (дней): 10

Количество часов: 30

3. «Технологическая сессия по поиску работы».

Программа предназначена для категории безработных граждан, преимущественно имеющих высшее или среднее профессиональное образование, находящихся в поиске работы и нуждающихся в обучении навыкам организации встречи с работодателем, обсуждения условий трудоустройства и техники ведения собеседования.

Цель программы: обучение навыкам активного поиска работы, умению использовать различные источники обмена информацией при организации поиска работы.

Задачи программы:

- формирование у клиентов способности к анализу собственных проблем и трудностей, с которыми они сталкиваются при организации поиска работы;
- оказание помощи участникам в определении своих сильных сторон, служащих аргументами при приеме на работу;
- обучение навыкам поиска и анализа необходимой информации о предприятиях и их условиях найма;
- обучение приемам и методам взаимодействия с работодателем в ходе организации собеседования по найму.

Количество занятий (дней): 3

Количество часов: 9

4. «Мастерские поиска работы».

Программа «Мастерские поиска работы» – индивидуальная форма работы с клиентами, ориентированными на поиск или трудоустройство на конкретном месте работы и не имеющим знаний и опыта по самопрезентации при взаимодействии с работодателем

Цель программы: обучение участников программы необходимым навыкам поиска работы.

Задачи программы «Мастерские поиска работы»:

- формирование у клиента способности к определению и реализации собственного профессионального потенциала;
- повышение уровня профессиональной компетентности клиента при организации процесса поиска работы;
- обучение клиентов приемам и методам эффективного поведения при поиске работы.

Количество занятий (дней): 1

Количество часов: 1-3

«Результатом предоставления государственной услуги является выдача безработному гражданину заключения о предоставлении государственной услуги, содержащего рекомендации»[8, п. 8].

«Для характеристики результативного аспекта адаптационного процесса в научной литературе нередко употребляется понятие адаптированности. Под «адаптированностью» понимается такое состояние субъекта, которое позволяет ему чувствовать себя свободно и раскованно в социокультурной среде, включаться в основную деятельность, чувствовать изменения внутриличностные духовные проблемы, обогащать собственный мир путем более совершенных форм и способов социокультурного взаимодействия» [13, с.10].

Адаптивная личность — это личность, которая может оптимально для себя приспособиться к условиям функционирования в изменяющейся среде и дальнейшему психическому, личностному и социальному развитию.

Таким образом, можно сделать вывод, что при предоставлении государственных услуг по организации профессиональной ориентации граждан, психологической поддержке безработных граждан и социальной адаптации безработных граждан специалистам центра занятости необходимо:

- соблюдать требования Федеральных государственных стандартов и Административных регламентов;
- осуществлять подбор форм и методов работы с незанятыми, занятыми и безработными гражданами;
- обеспечить качественное оформление заключений о предоставлении государственных услуг, содержащих конкретные рекомендации и имеющие индивидуальный характер.

Выводы по первой главе

Теоретический анализ литературных источников по психологическому сопровождению безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости позволяет сформулировать следующие основные выводы:

- человек, потерявший работу, находится в состоянии неопределенности и социального перелома. Находясь в ситуации преодоления кризисной ситуации, безработные принимают различные стратегии поведения, которые либо приводят к решению проблемы, либо к ее усугублению;
- безработица может вызвать у человека особые изменения в психике, и, следовательно, изменения в привычном образе жизни, в социальном статусе, иерархии мотивов;
- психологическое сопровождение в центре занятости осуществляется в трех направлениях: профессиональная ориентация, психологическая поддержка и социальная адаптация, что позволит оказывать многостороннюю психологическую помощь людям, оказавшимся в ситуации поиска работы;

- важным направлением психологического сопровождения безработных граждан мы считаем социальную адаптацию, т.к. адаптивная личность может оптимально для себя приспособиться к условиям функционирования в изменяющейся среде и дальнейшему психическому, личностному и социальному развитию.
- анализ научных исследований показал, что критериями адаптивной личности являются: адекватная самооценка, низкий уровень тревожности, высокий уровень коммуникативных способностей, моральная нормативность, мотивация к труду.

ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН, СТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ В ЦЕНТРЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Описание организации эмпирического исследования

Для Эмпирическое исследование проводилось в несколько этапов.

Первый этап - изучение основных теоретических подходов к исследованию психологического сопровождения безработных граждан, предпенсионного возраста, стоящих на учете в центре занятости.

Второй этап - подбор методов и методик исследования.

Третий этап - организация и проведение эмпирического исследования психологического сопровождения безработных граждан предпенсионного возраста, стоящих на учете в центре занятости.

Четвертый этап - математическая обработка результатов (методы обобщения результатов исследования, определение количественных и качественных показателей с применением графического представления данных математической статистики).

Эмпирическую базу исследования составили безработные граждане предпенсионного возраста, стоящие на учете в ГКУ «Екатеринбургский центр занятости».

Исследование проводилось в групповой форме с помощью подобранного методического инструментария. Участникам были выданы бланки для внесения ответов по методикам.

В исследовании приняли участие 73 человека. Из них 53% женского пола (39 женщин), 47% - мужского пола (34 мужчин). Все испытуемые принадлежат к возрастному периоду 50-60 лет. Все испытуемые на момент исследования являлись безработными, и состояли на учете в центре занятости.

определения различий личностных особенностей и различий социальной адаптации у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста мы использовали следующие методики (см. таблица 2):

Методический инструментарий эмпирического исследования

Критерии адаптивной личности	Название и автор методики	Шкалы
высокий уровень коммуникативных способностей, моральная нормативность	Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (Маклаков А.Г., Чермянин С.В.)	1. достоверность» (Д); 2. «нервно-психическая устойчивость» (НПУ); 3. «коммуникативные способности» (КС); 4. «моральная нормативность» (МН); 5. «личностный адаптивный потенциал» (ЛАП).
мотивация к труду	Методика «Конструктивность мотивации» (Елисеев О.П.)	1. «Лев» (сотрудничество); 2. «Пантера» (избегание); 3. «Тигр» (соперничество); 4. «Медведь» (приспособление).
адекватная самооценка	Тест-опросник «Определение уровня самооценки» (Ковалев С.В.)	1. Уровень самооценки
низкий уровень тревожности,	Методика уровня самооценки уровня тревожности Спилберга-Ханина (адаптирована в русском переводе Ю.Л.Ханиным)	1. Уровень ситуационной тревожности 2. Уровень личностной тревожности

- многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (Маклаков А.Г., Чермянин С.В.) предназначен для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития (Приложение 2);

- «Конструктивность мотивации» (Елисеев О.П.) может быть использована для непосредственного диагностирования индивидуальных различий людей по отношению к четырем основным типам мотивации, различающимся качеством (характером) конструктивной мотивации человека, индуцируемой особенностями его взаимодействия с внешним миром. Методика является специальным психодиагностическим инструментом, позволяющим вскрыть сущность индивидуальных различий мотивации и активности человека и построить на этом теоретически опосредованном основании причинные типологии (Приложение 3);
- тест-опросник «Определение уровня самооценки» (Ковалев С.В.) предназначен для определения уровня самооценки личности. Представляет собой 32 суждения, к которым необходимо выразить свое отношение предложенными вариантами ответов. (Приложение 4);
- методика уровня самооценки уровня тревожности Спилберга-Ханина (адаптирована в русском переводе Ю.Л.Ханиным). Методика диагностики самооценки Спилберга - Ханина является надежным и информативным способом самооценки уровня тревожности в данный момент (реактивная тревожность как состояние) и личностной тревожности (как устойчивая характеристика человека). Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающие, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушения внимания, иногда нарушение тонкой координации. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями. Но тревожность не является изначально негативной чертой. Определенный уровень тревожности - естественная и обязательная особенность активной личности (Приложение 5).

После сбора эмпирических данных был проведен качественный анализ получившихся результатов по каждой методике.

Рассмотрим графически представленные данные по результатам методики многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (Маклаков А.Г., Чермянин С.В.).

По шкале «Личностный адаптивный потенциал» (ЛАП):

- среди опрошенных 39 безработных женщин предпенсионного возраста у 56% (22 женщины) выявлен высокий уровень, у 18% (7 женщин) выявлен средний уровень и у 26% (10 женщин) выявлен низкий уровень личностного адаптивного потенциала;
- среди опрошенных 34 безработных мужчин предпенсионного возраста у 38% (13 мужчин) выявлен высокий уровень, у 27% (9 мужчин) выявлен средний уровень и у 35% (12 мужчин) выявлен низкий уровень личностного адаптивного потенциала (Рисунок 3).

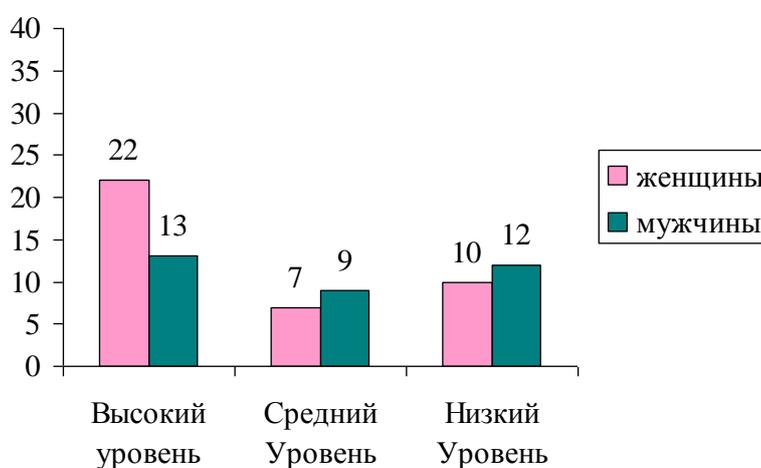


Рис. 3 «Уровень личностного адаптивного потенциала у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста»

По шкале «Нервно-психическая устойчивость» (НПУ):

- среди опрошенных 39 безработных женщин предпенсионного возраста у 36% (14 женщин) выявлен высокий уровень, у 44% (17 женщин) выявлен

средний уровень и у 20% (8 женщин) выявлен низкий уровень личностного адаптивного потенциала.

- среди опрошенных 34 безработных мужчин предпенсионного возраста у 20% (7 мужчин) выявлен высокий уровень, у 65% (22 мужчин) выявлен средний уровень и у 15% (5 мужчин) выявлен низкий уровень личностного адаптивного потенциала (Рисунок 4).

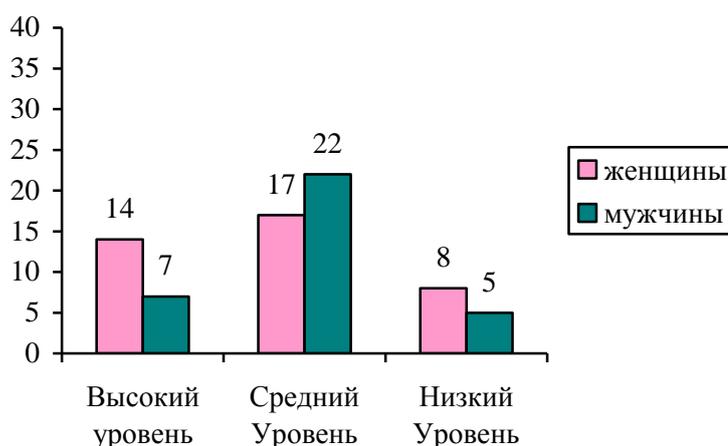


Рис 4. «Уровень нервно-психической устойчивости у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста»

По шкале «Коммуникативные способности» (КС):

- среди опрошенных 39 безработных женщин предпенсионного возраста у 36% (14 женщин) выявлен высокий уровень, у 54% (21 женщины) выявлен средний уровень и у 10% (4 женщины) выявлен низкий уровень личностного адаптивного потенциала;
- среди опрошенных 34 безработных мужчин предпенсионного возраста у 17% (6 мужчин) выявлен высокий уровень, у 68% (23 мужчин) выявлен средний уровень и у 15% (5 мужчин) выявлен низкий уровень личностного адаптивного потенциала (Рисунок 5).

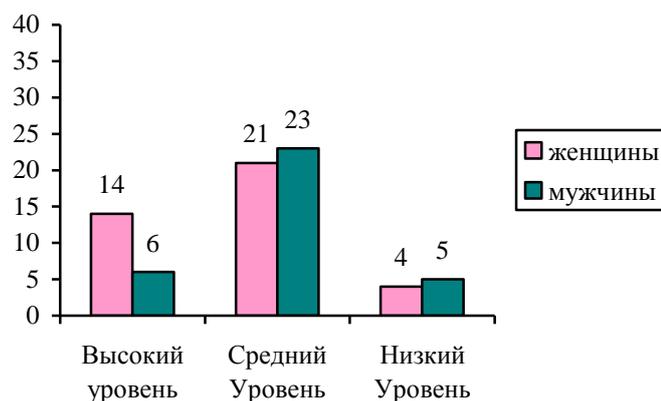


Рис 5. «Уровень коммуникативных способностей у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста»

По шкале «Моральная нормативность» (МН):

- среди опрошенных 39 безработных женщин предпенсионного возраста у 59% (23 женщин) выявлен высокий уровень, у 28% (11 женщины) выявлен средний уровень и у 13% (5 женщин) выявлен низкий уровень личностного адаптивного потенциала;
- среди опрошенных 34 безработных мужчин предпенсионного возраста у 29% (10 мужчин) выявлен высокий уровень, у 50% (17 мужчин) выявлен средний уровень и у 21% (7 мужчин) выявлен низкий уровень личностного адаптивного потенциала (Рисунок 6).

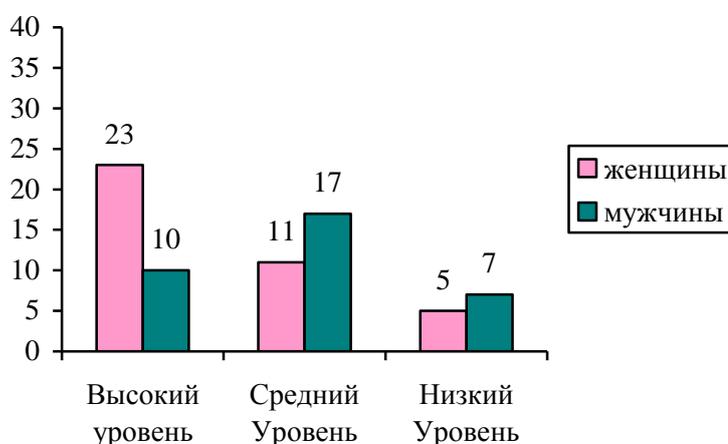


Рис 6. «Уровень моральной нормативности у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста»

Рассмотрим графически представленные данные по результатам методики «Конструктивность мотивации» (Елисеев О.П.):

- среди опрошенных 39 безработных женщин предпенсионного возраста у 49% (19 женщин) выявлена стратегия поведения «приспособление», у 3% (1 женщины) выявлена стратегия поведения «соперничество», у 33% (13 женщин) выявлена стратегия поведения «избегание» и у 15% (6 женщин) выявлена стратегия поведения «сотрудничество»;
- среди опрошенных 34 безработных мужчин предпенсионного возраста у 38% (13 мужчин) выявлена стратегия поведения «приспособление», у 6% (2 мужчин) выявлена стратегия поведения «соперничество», у 41% (14 мужчин) выявлена стратегия поведения «избегание» и у 15% (5 мужчин) выявлена стратегия поведения «сотрудничество» (Рисунок 7).

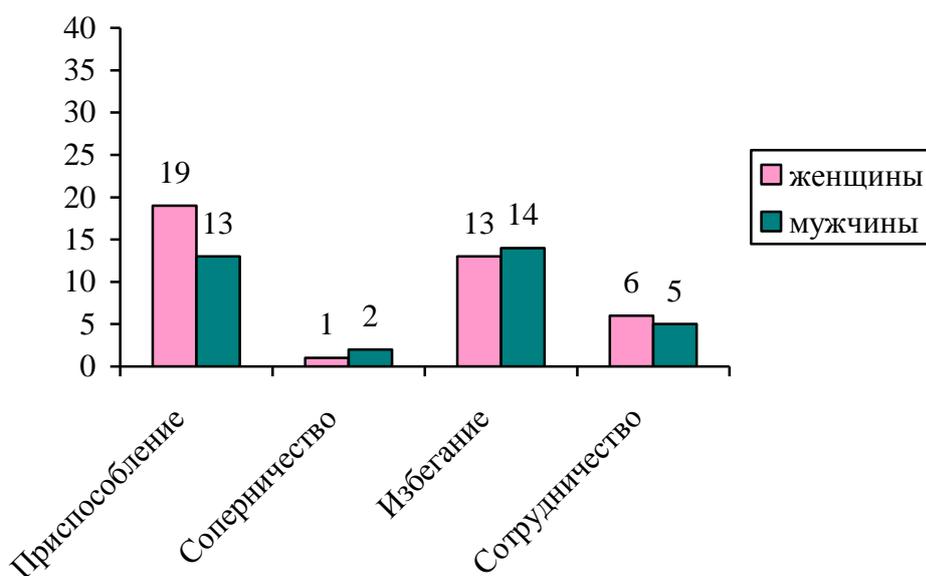


Рис 7. Использование стратегий поведения безработными мужчинами и женщинами предпенсионного возраста

Рассмотрим графически представленные данные по результатам тест-опросник «Определение уровня самооценки» (Ковалев С.В.):

- среди опрошенных 39 безработных женщин предпенсионного возраста у 3% (1 женщины) выявлен высокий уровень самооценки, у 23% (9 женщин)

выявлен средний уровень самооценки, у 74% (29 женщин) выявлен низкий уровень самооценки.

- среди опрошенных 34 безработных мужчин предпенсионного возраста у 0% (0 мужчин) выявлен высокий уровень самооценки, у 15% (5 мужчин) выявлен средний уровень самооценки, у 85% (29 мужчин) выявлен низкий уровень самооценки (Рисунок 8).

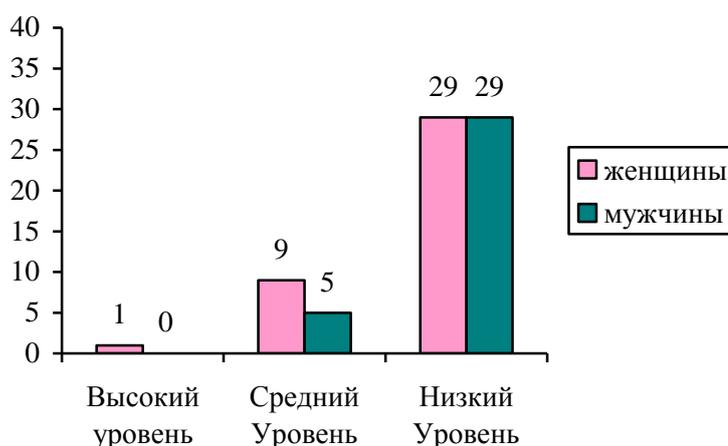


Рис. 8 «Уровень самооценки у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста»

Рассмотрим графически представленные данные по результатам методики уровня самооценки уровня тревожности Спилберга-Ханина (адаптирована в русском переводе Ю.Л.Ханиным):

- среди опрошенных 39 безработных женщин предпенсионного возраста у 26% (10 женщин) выявлен очень высокий уровень ситуационной тревожности, у 44% (17 женщин) выявлен высокий уровень ситуационной тревожности, у 15% (6 женщин) выявлен средний уровень ситуационной тревожности, у 13% (5 женщин) выявлен низкий уровень ситуационной тревожности и у 2% (1 женщины) выявлен очень низкий уровень ситуационной тревожности;

- среди опрошенных 34 безработных мужчин предпенсионного возраста у 26% (9 мужчин) выявлен очень высокий уровень ситуационной тревожности, у 38% (13 мужчин) выявлен высокий уровень ситуационной тревожности, у 18% (6 мужчин) выявлен средний уровень ситуационной тревожности, у 18% (6 мужчин) выявлен низкий уровень ситуационной тревожности и очень низкий уровень ситуационной тревожности у мужчин не выявлен (Рисунок 9);

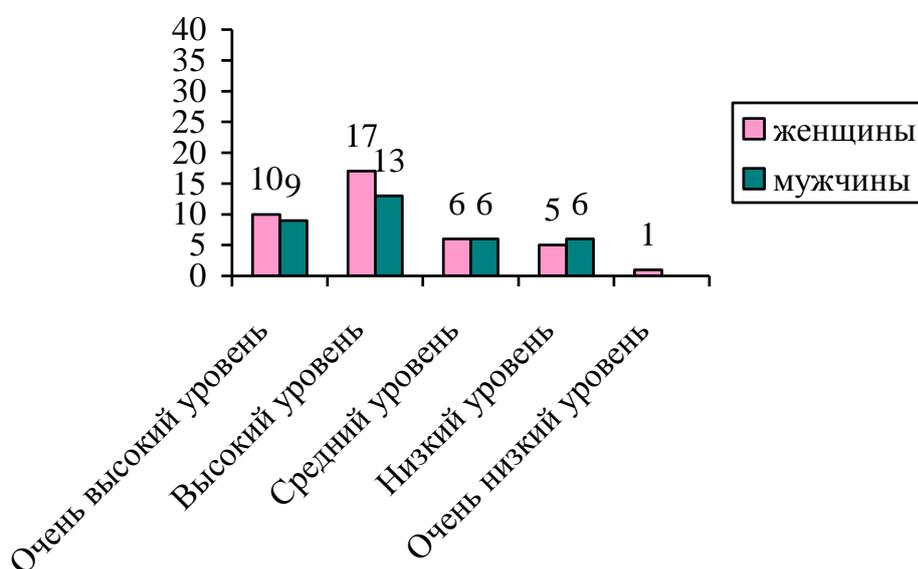


Рис. 9 «Уровень ситуационной тревожности у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста»

- среди опрошенных 39 безработных женщин предпенсионного возраста у 8% (3 женщин) выявлен очень высокий уровень личностной тревожности, у 26% (10 женщин) выявлен высокий уровень личностной тревожности, у 51% (20 женщин) выявлен средний уровень личностной тревожности, у 15% (6 женщин) выявлен низкий уровень личностной тревожности и очень низкий уровень личностной тревожности у женщин не выявлен;
- среди опрошенных 34 безработных мужчин предпенсионного возраста у 6% (2 мужчин) выявлен очень высокий уровень личностной тревожности, у 29% (10 мужчин) выявлен высокий уровень личностной тревожности, у 47%

(16 мужчин) выявлен средний уровень личностной тревожности, у 18% (6 мужчин) выявлен низкий уровень ситуационной тревожности и очень низкий уровень личностной тревожности у мужчин не выявлен (Рисунок 10).

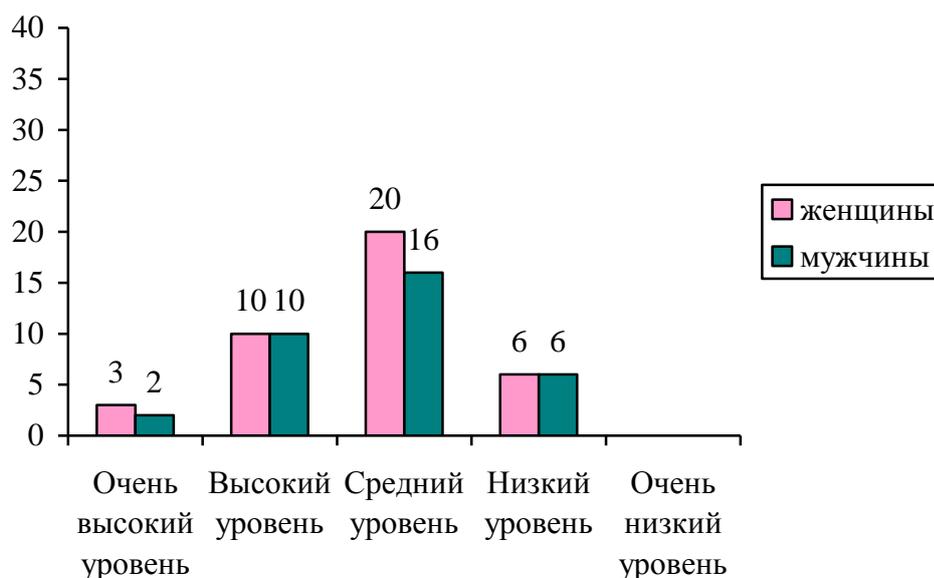


Рис. 10. «Уровень личностной тревожности у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста»

В дальнейшем все данные подверглись математической обработке, после которой был проведён анализ полученных результатов выборки

Анализируя полученные эмпирические данные можно сказать, что:

- уровень личностных адаптивных возможностей у безработных женщин предпенсионного возраста выше, чем у безработных мужчин предпенсионного возраста. Лица с высоким уровнем ЛАП достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения:

- по шкале «нервно-психическая устойчивость» у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста преобладает средний уровень – это говорит о реальном восприятии действительности;
- у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста коммуникативные способности находятся в большей степени на среднем уровне.
- моральная нормативность на высоком уровне преобладает у безработных женщин предпенсионного возраста, т.е. они реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения;
- безработные женщины предпенсионного возраста чаще чем мужчины выбирают стратегию поведения «приспособление», а стратегию поведения «избегание» мужчины и женщины выбирают одинаково часто;
- у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста низкий уровень самооценки;
- уровень ситуативной тревожности у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста выявлен очень высокий и высокий;
- уровень личностной тревожности у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста выявлен в большей степени высокий и средний;

2.2 Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования

При использовании методов математико-статистической обработки данных для оценки различия личностных особенностей и социальной адаптации между безработными мужчинами и женщинами предпенсионного возраста, стоящих на учете в центре занятости, нами использовался параметрический метод – t-критерий Стьюдента.

При обработке данных использовалась программа Microsoft Excel 2007.

«...критерий основан на определении основных статистических показателей – средних значений в каждой выборке и их дисперсий» [30, с.71].

При использовании критерия Стьюдента необходимо соблюдать условия:

- распределение значений для обеих выборок соответствует закону нормального распределения;
- суммарный объем выборок должен быть не менее 30 (для уровня значимости 0,95) и не менее 100 (для уровня значимости 0,99);
- объемы двух выборок не должны существенно отличаться друг от друга (не более чем в 1,5-2 раза) [30].

«Нетрудно понять, что различия между двумя выборками будут тем больше, чем больше разность между средними значениями и чем меньше их дисперсии (или стандартные отклонения)»[30, с.71].

Формула коэффициента Стьюдента выглядит следующим образом:

$$t = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sqrt{\frac{\sigma_x^2}{n_x} + \frac{\sigma_y^2}{n_y}}}$$

«После вычисления коэффициента Стьюдента в таблице стандартных (критических) значений t (см. прил., табл. 10) находят величину, соответствующую числу степеней свободы $\nu = n_x + n_y - 2$, и сравнивают ее с рассчитанной по формуле. Если $t_{\alpha} \leq t_{кр}$, то гипотезу о достоверности различий между выборками отвергают, если же $t_{\alpha} \geq t_{кр}$ то ее принимают.

Другими словами, выборки достоверно отличаются друг от друга, если вычисленный по формуле коэффициент Стьюдента больше табличного значения для соответствующего уровня значимости»[30, с.72].

Результаты описательной статистики представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты описательной статистики

Название методики	Наименование шкал	Среднее значение	Мода	Медиана	Стандартное отклонение
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (Маклаков А.Г., Чермянин С.В.)	ЛАП	4,328767	2	4	2,134731
	НПУ	4,684932	2	5	2,087507
	КС	5,684932	6	6	1,65728
	МН	5,753425	7	6	2,080203
Методика «Конструктивность мотивации» (Елисеев О.П.)	Приспособление	24,45205	23	24	3,312607
	Соперничество	23,06849	24	24	2,965904
	Избегание	24,28571	20	25	3,624347
	Сотрудничество	23,10959	25	23	3,580664
Тест-опросник «Определение уровня самооценки» (Ковалев С.В.)	Уровень самооценки	74,19178	89	79	26,88332
Методика уровня самооценки уровня тревожности Спилберга-Ханина (адаптирована в русском переводе Ю.Л.Ханиным)	Ситуационная тревожность	2,937534	3,09	3,14	0,726945
	Личностная тревожность	2,627945	2,8	2,7	0,586501

В ходе эмпирического исследования различий личностных особенностей и различий социальной адаптации у безработных мужчин и женщин предпенсионного возраста мы получили следующие данные (см. Таблица 4)

Таблица 4.

Результаты математико-статистической обработки полученных данных

Название методики	Наименование шкал	Среднее (женщины)	Среднее (мужчины)	Дисперсия (женщины)	Дисперсия (мужчины)	tэ.	tкр. (0,95)
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (Маклаков А.Г., Чермянин С.В.)	ЛАП	4,794872	3,794118	5,325236	3,259358	2,075878	2,00
	НПУ	5,487179	5,088235	3,940621	2,2041	0,979559	
	КС	6	5,323529	3,052632	2,22549	1,784341	
	МН	6,25641	5,176471	4,458839	3,664884	2,291425	
Методика «Конструктивность мотивации» (Елисеев О.П.)	Приспособление	24,76923	24,08824	14,7085	6,749554	-0,87504	2,00
	Соперничество	22,64103	23,55882	8,551957	10,1328	1,283485	

	Избегание	23,38462	24,14706	12,61134	11,34135	0,937279	2,00
	Сотрудничество	23,12821	23,08824	17,11471	8,264706	-0,04726	
Тест-опросник«Определение уровня самооценки» (Ковалев С.В.)	Уровень самооценки	71,33333	77,47059	791,1754	645,0446	-0,97951	2,00
Методика уровня самооценки уровня тревожности Спилберга-Ханина (адаптирована в русском переводе Ю.Л.Ханиным)	Ситуационная тревожность	2,955897436	2,916470588	0,532540621	0,538896257	0,229533396	
	Личностная тревожность	2,636923077	2,617647059	0,336948178	0,362303387	0,13876735	

Используя данные, представленные в Таблице 4, можно увидеть, что различия личностных особенностей и социальной адаптации у безработных мужчин и женщин, стоящих на учете в центре занятости существует по таким признакам как личностный адаптивный потенциал и моральная нормативность.

Анализируя обработанные эмпирические данные можно сделать следующие выводы:

- различия между безработными мужчинами и женщинами предпенсионного возраста статистически достоверны для первого уровня значимости ($B_0=0,95$) по шкалам «личностный адаптивный потенциал» и «моральная нормативность»
- безработные женщины предпенсионного возраста легче адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения, чем безработные мужчины предпенсионного возраста;
- безработным женщинам предпенсионного возраста легче оценить свою роль в коллективе, сориентироваться на соблюдение общепринятых норм поведения, чем безработным мужчинам предпенсионного возраста.

Полученные выводы, свидетельствуют о том, что различия личностных особенностей и социальной адаптации у мужчин и женщин предпенсионного возраста, стоящих на учете в центре занятости, являются предпосылками для разработки структурно-функциональной модели их психологического сопровождения.

2.3 Структурно-функциональная модель психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости

В ГКУ «Екатеринбургский центр занятости» уже существует структурно-функциональная модель психологического сопровождения безработных граждан, мы предлагаем лишь внести в существующую структуру, программу социальной адаптации для безработных граждан предпенсионного возраста «Альтернатива» (Рисунок 11).

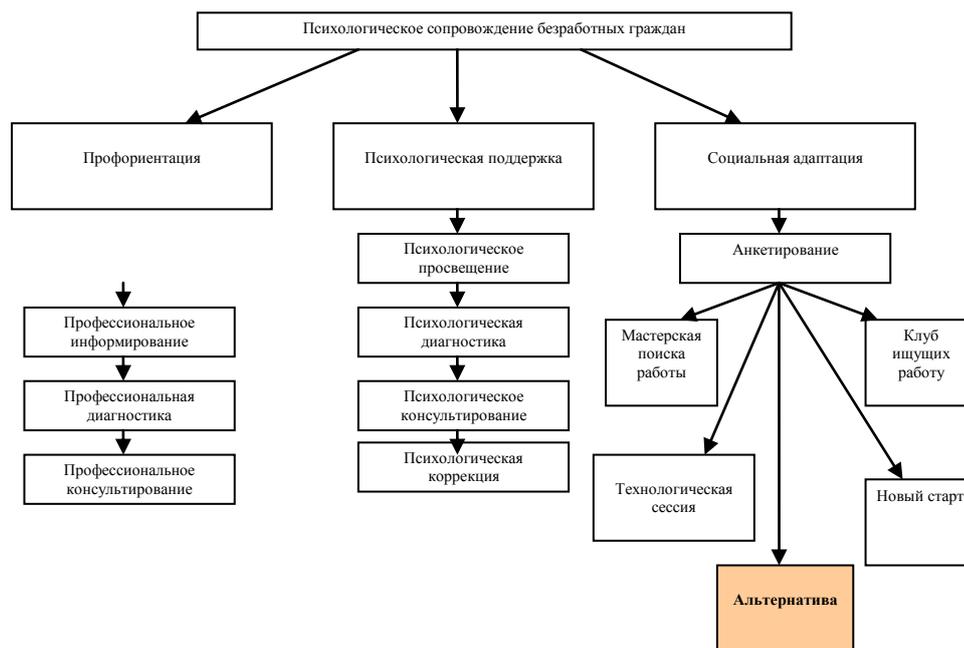


Рис.11 Структурно-функциональная модель психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости

Программа по социальной адаптации «Альтернатива»

Актуальность и цель разработки программы.

На сегодняшний день среди безработных граждан предпенсионного возраста часто встречается мнение, что со стороны работодателей все более активно проявляется дискриминация в адрес персон предпенсионного или пенсионного возраста.

В некоторых вакансиях в условиях указывают ограничения по возрасту, как одно из основных условий для соискателей наряду с опытом.

Причинами, по которым работодатели колеблются принимать на работу граждан предпенсионного возраста могут стать:

- трудности в пользовании современной техники и оргтехники;
- устаревшая имеющаяся профессия;
- низкая мотивация к труду у соискателей предпенсионного возраста в связи со скорым выходом на пенсию;
- негативный настрой у соискателя;

- слишком требовательный кандидат и у работодателя возникают переживания о том, как руководить таким сотрудником.

В связи с частыми отказами от работодателей у граждан предпенсионного возраста возникает ощущение, что им отказывают именно из-за возраста, а не по каким-либо другим причинам.

Данная ситуация вызывает у безработных граждан ряд психологических проблем: снижение уровня самооценки, повышение уровня тревожности, снижается уровень адаптивного потенциала.

К сожалению, проблемы трудоустройства после 50 лет не обходят стороной ни мужчин, ни женщин.

Чтобы избежать подобных проблем, необходимо приложить максимум усилий и постараться доказать работодателю, что он может приобрести действительно ценного сотрудника.

Для достижения такого результата безработным гражданам необходимо преодолеть стрессовую ситуацию (безработицу) при помощи комплекса мероприятий по социальной адаптации предлагаемой в данной программе.

Принципы программы:

1. принцип системности коррекционных, профилактических и развивающих задач (принцип указывает на необходимость присутствия в любой коррекционной программе задач трех видов: коррекционных, профилактических и развивающих);
2. принцип единства коррекции и диагностик (этот принцип отражает целостность процесса оказания психологической помощи в развитии клиента как особого вида деятельности практического психолога);
3. принцип приоритетности коррекции каузального типа (коррекция каузального типа предполагает устранение и нивелирование причин, порождающих сами эти проблемы и отклонения в развитии клиента);
4. деятельностный принцип коррекции (определяет тактику проведения коррекционной работы, пути и способы реализации поставленных целей);

5. принцип учета возрастно-психологических и индивидуальных особенностей клиента;
6. принцип комплексности методов психологического воздействия.

Цель программы: содействие безработным гражданам предпенсионного возраста в преодолении влияния стрессовой ситуации (безработицы).

Задачи программы:

1. профессиональное информирование безработных граждан предпенсионного возраста;
2. психологическое просвещение безработных граждан предпенсионного возраста;
3. изменения психоэмоционального состояния клиента, создание настроения на трудоустройство;
4. обучение эффективному типу поведения при поиске работы.

Целевая аудитория: безработные граждане предпенсионного возраста.

Форма работы: групповая.

Ожидаемые результаты:

- удовлетворение потребности граждан предпенсионного возраста, признанных в установленном порядке безработными, в получении умения активного, самостоятельного поиска работы, создания резюме, успешного прохождения собеседования с работодателем;
- преодоление последствий стрессовой ситуации (безработицы), повышение уровня самооценки и мотивации к труду.

Структура программы:

- Информационный блок включает в себя психологическое информирование безработных граждан предпенсионного возраста;
- Диагностический блок включает в себя проведение диагностических методик с целью выявления уровня тревожности, самооценки, мотивации к труду.
- Социально-психологический блок включает в себя проведение ролевых, деловых игр и тренингов, направленных на формирование навыка активного

и самостоятельного поиска работы, а также на повышение уровня самооценки и мотивации к труду.

- Рефлексия.

Программа проводится в течение 5 дней с 1-2 группами.

Таблица 5.

План мероприятий программы социальной адаптации «Альтернатива»

№	Мероприятие	Форма	Ответственные
1.	Информационный блок		
1.1	Лекция «Психологическое здоровье человека»	Групповая	Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
1.2	Лекция «Как создать резюме?»		Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
2.	Диагностический блок		
2.1	Тест-опросник «Определение уровня самооценки» (Ковалев С.В.)		Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
2.2	Методика уровня самооценки уровня тревожности Спилберга-Ханина (адаптирована в русском переводе Ю.Л.Ханиным)		Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
2.3	Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир)		Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
3.	Социально-психологический блок		
3.1	Написание резюме	Самостоятельная работа	Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
3.2	«Собеседование»	Ролевая игра	Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
3.3	«Повышение самооценки»	Групповой тренинг	Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
3.4.	«Снижение уровня тревожности»	Групповой тренинг	Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
3.5	«Повышение мотивации профессиональной деятельности»	Групповой тренинг	Ведущий инспектор отдела профессионального консультирования
4	Рефлексия		

Содержание лекций «Психологическое здоровье человека», «Как создать резюме?» , упражнение «Собеседование» и программа группового тренинга «Повышение самооценки» представлены в приложениях 6-9.

Выводы по второй главе

По итогам проведения эмпирического исследования были получены следующие эмпирические выводы:

- безработные женщины предпенсионного возраста легче адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения, чем безработные мужчины предпенсионного возраста;
- безработным женщинам предпенсионного возраста легче оценить свою роль в коллективе, сориентироваться на соблюдение общепринятых норм поведения, чем безработным мужчинам предпенсионного возраста.

На основании полученных выводов была разработана модель психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости и разработана программа социальной адаптации безработных граждан предпенсионного возраста.

Заключение

Неспособность быстро адаптироваться к изменениям ситуации на рынке труда, неподготовленность к такого рода отношениям для граждан предпенсионного возраста – сильные стрессовые факторы.

Специалистам служб занятости необходимо постоянно искать эффективные способы оказания психологической помощи клиентам, чтобы смягчить последствия стресса для человека, потерявшего работу, и помочь ему в кратчайшие сроки реинтегрироваться в рынок труда или адаптироваться в новых условиях иным образом.

Психологическое сопровождение в центре занятости осуществляется в трех направлениях: профессиональная ориентация, психологическая поддержка и социальная адаптация, что позволит оказывать многостороннюю психологическую помощь людям, оказавшимся в ситуации поиска работы.

Важным направлением психологического сопровождения безработных граждан мы считаем социальную адаптацию, т.к. адаптивная личность может оптимально для себя приспособиться к условиям функционирования в изменяющейся среде и дальнейшему психическому, личностному и социальному развитию.

Анализ научных исследований показал, что критериями адаптивной личности являются: адекватная самооценка, низкий уровень тревожности, высокий уровень коммуникативных способностей, моральная нормативность, мотивация к труду.

На основании полученных эмпирических данных была разработана модель психологического сопровождения безработных граждан, стоящих на учете в центре занятости, и разработана программа социальной адаптации безработных граждан предпенсионного возраста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 11.02.2018).
2. Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 12.06.2018).
3. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 27 сентября 1996 г. № 1 "Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации" [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 04.03.2018).
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.01. 2013 г. № 3 "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда". [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 04.03.2018).
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.01. 2013 г. №4 «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан» [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 04.03.2018).
6. Приказ Минтруда России от 23.08.2013 N 380н (ред. от 27.09.2017) "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования". [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 09.06.2018).

7. Приказ Минтруда России от 12.01.2017 N 17 "Об утверждении единых требований к деятельности органов службы занятости" [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 04.03.2018).
8. Приказ Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 26.07. 2013 № 262 «Об утверждении Административного регламента Департамента по труду и занятости населения Свердловской области предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда» [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 10.06.2018).
9. Приказ Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 23.08.2013 № 297 «Об утверждении Административного регламента Департамента по труду и занятости населения Свердловской области предоставления государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан». [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 10.06.2018).
10. Приказ Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 20.01.2014 № 17 «О внесении изменений в Административный регламент Департамента по труду и занятости населения Свердловской области предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования». [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс URL: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 10.06.2018).
11. Абдрахманова И.К. Формирование адаптивности безработных граждан к условиям рынка труда // Концепт. 2015. Спецвыпуск №1. С. 1-6.
12. Агафонов В.Г., Тартачева Е.А., Коржавина Н.А. Организационно-содержательное обеспечение профессиональной ориентации граждан государственными учреждениями службы занятости населения Свердловской области. Екатеринбург: Департамент по труду и занятости населения Свердловской области. 2017. 140 с.

13. Акименко А.К. Понятие адаптации, ее критериях и механизмах адаптационного процесса // Адаптация личности в современном мире: Межвуз. сб. науч. тр. Саратов: ИЦ «Наука», 2011. Выпуск 3. С. 5-18
14. Басов Н.Ф., Социальная работа: учеб. пособие для бакалавров, 3-е изд. перераб. и доп. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. 352 с.
15. Белашева И.В., Ершова Д.А., Есяян М.Л., Технологии формирования модели безопасного поведения: учеб. пособие (курс лекций). Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. 165 с.
16. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: учебник для вузов. СПб.:Питер, 2006. 351 с.
17. Глуханюк Н.С., Колобкова А.И., Печеркина А.А. Психология безработицы: Результаты исследований. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.пед. ун-та, 2003. 86 с.
18. Гольева Г.Ю. Психологическое консультирование. Учебное пособие. Челябинск: Изд-во «Цицеро», 2016. 112с.
19. Гудкова Е.В. Основы консультирования: Учебное пособие. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. 125 с.
20. Гычев А.В., Грицкевич Н.К., Кононова М.Е. Особенности психологических защитных механизмов и совладающего поведения у безработных (гендерный аспект) // Вестник ТГПУ. 2010. №2. С.98-101.
21. Дудина М.М., Семенова С.Л. Технологии трудоустройства. Екатеринбург: Изд-во: Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015.180 с.
22. Ермолаева С.Г.Рынок труда: учеб. пособие. Екатеринбург: изд-во Урал. ун-та, 2015. 108 с.
23. Зинченко В.П., Мещерякова Б.Г. Психологический словарь – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Астрель: АСТ: Хранитель, 2007. 479 с.
24. Исмагилова, Ф. С.Профессиональное консультирование: учеб. пособ. Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2011. 210 с.
25. Корецкая Е.В. Проблема саморегуляции активности безработных в ситуации потери работы // Ученые записки: электронный журнал Курского

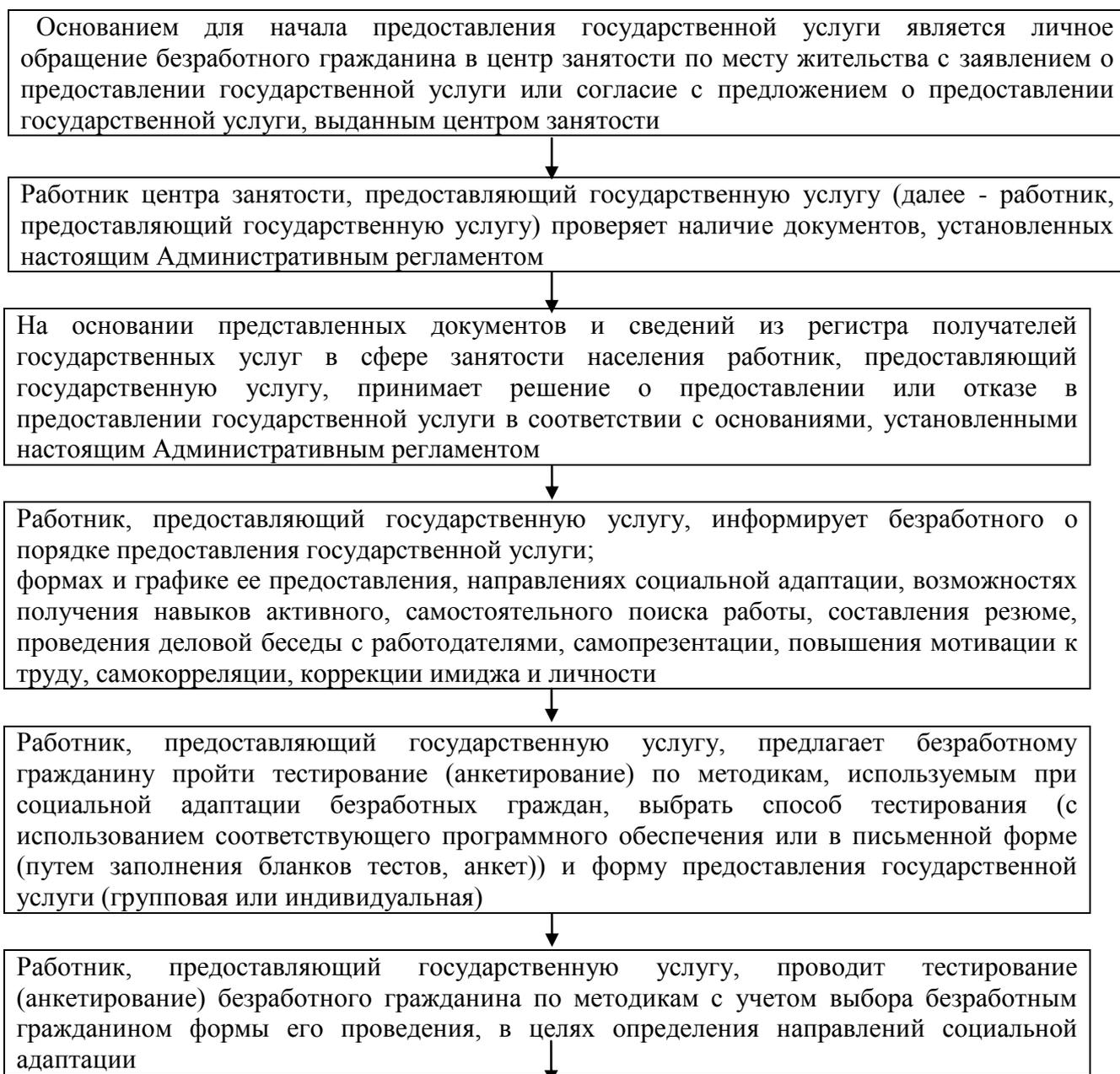
- государственного университета. 2012. №1(21). [Электронный ресурс]: Ученые записки: электронный журнал Курского государственного университета. URL: <http://www.scientific-notes.ru/> (Дата обращения: 18.01.2018).
26. Кривошеев В.Т. Социально-профессиональная адаптации безработных. Учебное пособие. Саратов: ПМУЦ, 2003. 139 с.
27. Крищенко Е.П. Гендерные особенности ценностных ориентаций и смысложизненных стратегий безработных юношей и девушек // Психология обучения. 2015. №8. С.115-123
28. Крыжановская Л.М. Методы психологической коррекции личности: учеб. для вузов (бакалавриат). М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2015. 239 с.
29. Кязимов К.Г. Регулирование рынка труда и занятости населения: монография. М., Берлин: Директ-Медиа. 2017. 203 с.
30. Лупандин В.И. Математические методы в психологии: учеб пособ. 4-е изд., перераб., Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2009. 196 с.
31. Луцко Е.А. К вопросу об определении критериев и факторов эффективности адаптации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. 2008. №1. С. 205-209.
32. Маратканова Е.В. Психолого-педагогическое сопровождение безработных в процессе их профессионального обучения: Автореф. дис. к.пс.н., Екатеринбург, 2006. 24 с.
33. Новикова С.С., Шуванов И.Б. Стратегии копинг-поведения и жизнестойкость безработных в зависимости от стажа безработицы // Education Science and Psychology. 2016. №3 (40). С.3-7.
34. Овчарова Е.В. Психологические особенности безработных в зависимости от стажа безработицы // Вестник ЯрГУ им. П.Г.Демидова. Серия гуманитарные науки. 2012. №4/1(22/1). С. 103-107.
35. Оганян К.М., Манько Ю.М. Социальные проблемы занятости: учеб. пособие. СПб: ООО «Веда». 2009. 312 с.
36. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. М.: Изд-во МГУ, 2004. 368с.

37. Павленок П.Д. Теория, история и методика социальной работы: учеб. пособие, 10-е изд., испр. и доп. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. 592 с.
38. Пантелеева В.В., Арбузенко О.И. Психология кризисных состояний личности: учеб. пособие. Тольятти: Изд-во ТГУ, 2011. 194 с.
39. Пряжникова Е. Ю. Профориентация : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений 2-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2006. 496 с.
40. Ридецкая О.Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия. М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. 806 с.
41. Рофе А.И. Экономика труда : учебник. М.: КНОРУС, 2010. 400 с.
42. Сафонова Л.В. Психология социальной работы: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования. М.: Издательский центр «Академия», 2012. 256 с.
43. Сложенникова Л.В. Информационная деятельность, психологическая поддержка и социальная адаптация безработных как стратегический ориентир государственной политики на рынке труда // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2012. №4(22). С. 85
44. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб: Речь. 2006. 171 с.
45. Сунцова Я.С., Кожевникова О.В., Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособ., часть 3. Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. 144 с.
46. Сунцова Я.С. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособ., Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2009. 112 с.
47. Тартачева Е.А. Предоставление государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан. Департамент по труду и занятости населения Свердловской области. Екатеринбург. 2016. 104 с.

48. Чернецкая А.А. Технология социальной работы: Учебник. Ростов н/Д: «Феникс», 2006 . 400 с.
49. Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование: учеб. пособие. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. 212 с.
50. Шевцова Т.С. Основы психологического консультирования: учебное пособие. Тюмень: Издательство тюменского государственного университета, 2014. 328 с.

Приложение № 2
к Административному регламенту
Департамента по труду и занятости
населения Свердловской области
предоставления государственной
услуги по социальной адаптации
безработных граждан на рынке
труда

БЛОК-СХЕМА
последовательности действий при предоставлении государственной
услуги



Работник, предоставляющий государственную услугу, проводит обработку материалов тестирования (анкетирования) безработного гражданина в соответствии с методами проведения социологических исследований, изучения общественного мнения



Работник, предоставляющий государственную услугу, формирует на основании анализа результатов тестирования (анкетирования) безработного гражданина тематику и планы проведения занятий по социальной адаптации



Работник, предоставляющий государственную услугу, проводит обсуждение с безработным гражданином результатов тестирования (анкетирования) и выявляет основные причины, по которым гражданин испытывает трудности в поиске подходящей работы и трудоустройстве



Работник, предоставляющий государственную услугу, проводит согласование с безработным гражданином направлений социальной адаптации, включая план проведения занятий по социальной адаптации с учетом выявленных проблем, индивидуальных особенностей и ограничений жизнедеятельности безработного гражданина и выбранной им формы предоставления государственной услуги



Работник, предоставляющий государственную услугу, знакомит безработного гражданина с методами и способами поиска работы: с использованием регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банки вакансий и работодателей); с использованием средств массовой информации; с использованием Интернет-ресурсов; путем прямого обращения к работодателям; путем обращения в организации по содействию в трудоустройстве населения; путем обращения к знакомым; путем размещения или рассылки резюме; с использованием других возможных способов



Работник, предоставляющий государственную услугу, проводит обсуждение оптимальных действий при поиске подходящей работы и трудоустройстве



Работник, предоставляющий государственную услугу, информирует безработного гражданина о положении на рынке труда Свердловской области, динамике спроса и предложения рабочей силы, о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) по имеющимся у безработных граждан профессиям (специальностям) и смежным с имеющимися профессиями (специальностями)



Работник, предоставляющий государственную услугу, предлагает сформировать безработному гражданину индивидуальный план самостоятельного поиска работы в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Административному регламенту



Работник, предоставляющий государственную услугу, проводит обсуждение индивидуального плана самостоятельного поиска работы каждого безработного гражданина, формулирует рекомендации по их совершенствованию, а также по самостоятельному поиску подходящей работы



Работник, предоставляющий государственную услугу: информирует безработного гражданина о структуре резюме, порядке его составления и приемах коррекции профессиональных и личностных качеств с учетом требований работодателей к кандидатурам работников, содействует формированию у безработного гражданина навыков составления резюме, предлагает безработному гражданину составить

резюме, проводит обсуждение составленного безработным гражданином резюме, при необходимости предлагает внести изменения и дополнения, связанные с представлением информации о безработном гражданине как претенденте на замещение свободного рабочего места (вакантной должности), обладающем профессионально-личностными качествами, соответствующими требованиям работодателя к кандидатуре работника



Работник, предоставляющий государственную услугу, предлагает ознакомиться с регистром получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банком вакансий и работодателей), подобрать вариант подходящей работы и направить свое резюме работодателю



Работник, предоставляющий государственную услугу, информирует безработного гражданина о целях и этапах проведения переговоров с работодателем по вопросам трудоустройства посредством телефонной или видеосвязи с использованием сети Интернет, а также при личном обращении, знакомит с наиболее часто задаваемыми на собеседовании вопросами работодателя, проводит обсуждение оптимальной стратегии поведения на собеседовании



Работник, предоставляющий государственную услугу, предлагает провести тренинг (видеотренинг) по собеседованию с работодателем



Работник, предоставляющий государственную услугу, предлагает безработному гражданину ознакомиться с регистром получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банком вакансий и работодателей), подобрать вариант подходящей работы, провести собеседование с работодателем посредством телефонной или видеосвязи с использованием сети Интернет



Работник, предоставляющий государственную услугу, осуществляет подготовку для безработного гражданина рекомендаций по совершенствованию навыков делового общения и проведения собеседований с работодателем, носящих индивидуальный характер



Работник, предоставляющий государственную услугу, проводит обсуждение вопросов формирования делового имиджа, обучение методам самопрезентации



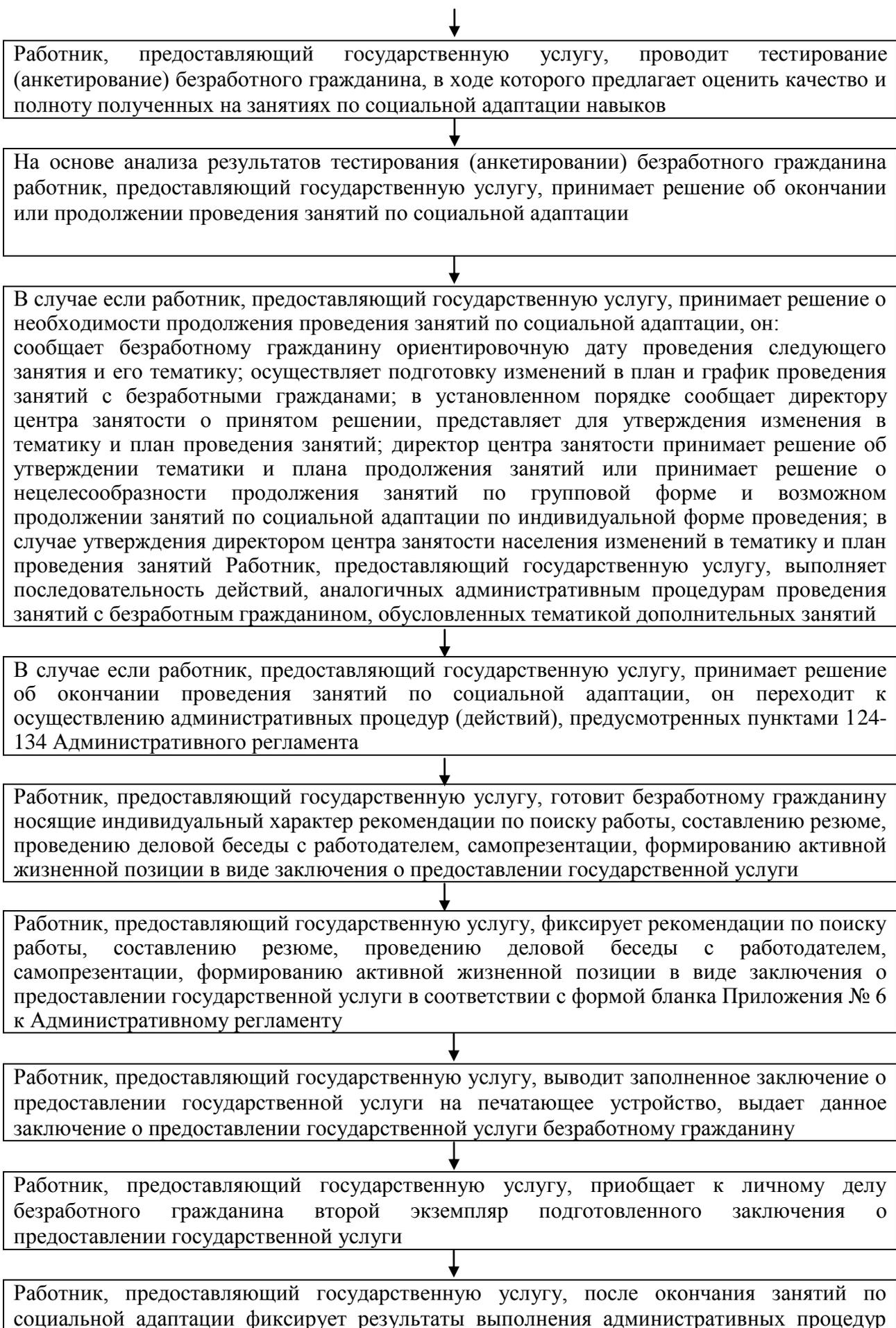
Работник, предоставляющий государственную услугу, осуществляет подготовку рекомендаций по совершенствованию безработным гражданином навыков самопрезентации, носящих индивидуальный характер



Работник, предоставляющий государственную услугу, проводит обсуждение позитивных факторов личности работающего человека, стиля поведения, стратегии успешной адаптации в коллективе, закрепления на новом рабочем месте, выполнения профессиональных обязанностей



В конце каждого занятия по социальной адаптации работник, предоставляющий государственную услугу, оценивает степень усвоения изученной на занятии информации и приобретения соответствующих навыков



(действий) в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения с указанием подготовленных рекомендаций по поиску работы, составлению резюме, проведению деловой беседы с работодателем, самопрезентации, формированию активной жизненной позиции

**Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность»
(Маклаков А.Г., Чермянин С.В.);**

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» предназначен для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития.

Опросник состоит из 165 вопросов, касающихся некоторых особенностей самочувствия, поведения и характера. Испытуемым необходимо оценить степень своего согласия или несогласия с помощью ответов «да» или «нет». Ответы респондентов заносятся на специальный опросный лист, а затем обсчитываются с помощью специального ключа. Далее предлагается перевод «сырых» баллов в стэны.

При обработке результатов учитывается количество ответов, совпавших с «ключом». Каждое совпадение с ключом оценивается в один «сырой» балл. Шкала достоверности оценивает степень объективности ответов. В случае, если общее количество «сырых» баллов превышает 10, то полученные данные следует считать недостоверными вследствие стремления военнослужащего соответствовать социально желаемому типу личности.

Названия шкал опросника:

- «достоверность» (Д);
- «нервно-психическая устойчивость» (НПУ);
- «коммуникативные способности» (КС);
- «моральная нормативность» (МН);
- «личностный адаптивный потенциал» (ЛАП).

Интерпретация основных шкал методики «Адаптивность»

Уровень адаптивных способностей (Стэны)	Интерпретация
5-10	Группы высокой и нормальной адаптации. Лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.
3-4	Группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий.
1-2	Группа низкой адаптации. Лица этой

	<p>группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать, как пограничное. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Требуют наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра).</p>
--	---

Наименование шкалы	Уровень развития качеств	
	Ниже среднего(1-3 стена)	Выше среднего (7-10 стенов)
НПУ	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности.
КС	Низкий уровень развития коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность	Высокий уровень развития коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтен.
МН	Не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения	Реально оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения.

Методика «Конструктивность мотивации» (Елисеев О.П.)

Методика «Конструктивность мотивации» (Елисеев О.П.) может быть использована для непосредственного диагностирования индивидуальных различий людей по отношению к четырем основным типам мотивации, различающимся качеством (характером) конструктивной мотивации человека, индуцируемой особенностями его взаимодействия с внешним миром. Методика является специальным психодиагностическим инструментом, позволяющим вскрыть сущность индивидуальных различий мотивации и активности человека и построить на этом теоретически опосредованном основании причинные типологии.

Существуют четыре ведущих мотива, воплощающие собою четыре основные подструктуры внутреннего и внешнего взаимодействия, разворачиваются в соответствующие мотивационные стратегии.

Испытуемому необходимо оценить 28 суждений таким образом: 1-2 балла – неудовлетворительно (не согласен), 4-5 балла – совпадающее с личным мнением или близким к нему.

При обработке результатов необходимо сложить количество баллов по четырем группам вопросов. Группа вопросов с наибольшей суммой баллов отражает основной способ (мотив) взаимодействия.

«Лев». Основной способ (мотив) взаимодействия – «да-да», то есть мотив взаимного принятия внутреннего и внешнего, их взаимного положительного отрицания, обуславливающего возможность саморазвития личности. Конструктивное единство мотивации достижения и мотивации отношения, результатом которого является стремление к сотрудничеству. Уравновешенность внутреннего и внешнего во взаимодействии является основой баланса целей и отношений как во внешнем, так и во внутреннем планах личности. В идеале «Лев» на основе интернальности и экстравертности устремлен к совместному творчеству во всех основных видах деятельности и в преодолении разногласий (по К.Томасу – стремление к сотрудничеству).

«Пантера». Основной способ (мотив) взаимодействия – «да – нет», то есть мотив реконструктивного единства мотивации достижения и мотивации отношения, когда самоактуализация личности осуществляется в общении скорее от ума, нежели от сердца.

Результатом этой реконструктивной мотивации чаще всего является «избегание» (по К.Томасу) сложных ситуаций, где вновь возникают острые вопросы взаимодействия внутреннего и внешнего. Духовная работа над собою, обостренная рефлексия в самосовершенствовании в целом представляют «пантеру» как интернала, но обращенного более вовнутрь,- то есть интроверта. Мотивация отношения к самому себе доминирует над мотивацией достижения; самоотношения доминируют над целями – более важным становится постижение себя или какой-либо абстрактной истины и только затем уже, через себя, принимается внешний мир. Отсюда общая направленность на виды деятельности, предполагающие уединенность труда: ученый, писатель, композитор, мудрец, отшельник.

Обычное личностное состояние по параметру активности – меланхолия, причем именно воспитанная, приобретенная, и не обязательно в благоприятных обстоятельствах жизни.

Отсюда понятно, что в случаях стрессовых ситуаций, а еще вероятнее – в благоприятных обстоятельствах, проявляется не меланхолия, а естественно-реактивное состояние человека, в данном варианте мотивации по нашей модели личности – состояние, выраженное темпераментом сангвиника.

«Тигр». Основной способ (мотив) взаимодействия, противоположный мотиву «пантеры» – «нет-да», означающий отрицание внутреннего по отношению к внешнему.

Это проявление мотивации относится не только к себе, но и к другим: все должны следовать какой-либо внешне определенной идее, правилу-норме, цели и т.д. – как инструкции.

Деструктивное единство мотивации отношения и мотивации достижения обнаруживается в стремлении к «соперничеству» (по К.Томасу), на основе которого осуществляется самовоспитание и самоутверждение личности во внешнем.

Цели и отношения личности при этом находятся в дисбалансе: доминируют цели, достижение которых, по экстернальным представлениям «тигра», мало зависит от рационального и, в частности, психологического стечения обстоятельств. Психологическое при этом понимается как инструментальное, а не как духовное достоинство человека

«Медведь». Основной способ взаимодействия и его мотив – «нет-нет», то есть мотив взаимного отрицания внутреннего и внешнего, отрицательного отрицания, обуславливающего известную стабильность и равновесность обстоятельного, неспешного развития личности.

В принципе инструктивное, это единство мотивации отношения и мотивации достижения в реальности выражается в двух взаимодополняющих формах «приспособления» (по К.Томасу). Первая из них – это форма подавления, властвования над другими и над собою во взаимном отрицании внутреннего мира – как своего, так и мира других людей. Вторая форма – приспособление к нравам других людей и к собственным привычкам, обеспечивающее известную стабильность существования.

Вопросы взаимодействия внутреннего и внешнего решаются преимущественно волевым, произвольным образом, - иногда в буквальном смысле последнего – совершенно непредсказуемо.

«Медведь» одновременно и экстернал и интроверт, и его поведение может варьировать от «спячки» и покорности, уповающей на счастливый случай, шанс или судьбу, до жестокого подавления своей природы и природы других людей, отношений и вещей. Поэтому «медведь» либо проявляет себя как гедонистически настроенный благодушный художник, музыкант, ученый или писатель, весьма умелый мастер, либо как властелин, царь, законодатель, судья, менеджер, чиновник, практик в лучшем смысле слова, реально и несколько пессимистически представляющий жизнь. Его флегматия, однако, является личностным состоянием, плодом отношения к нему в семье или в ближайшем окружении.

В стрессовых ситуациях обнаруживаются проявления значительно большей реактивности, так как по параметру реактивности личности «медведь» – меланхолик. Вследствие этого в решительные моменты жизни «медведь» поступает совершенно экстернально: полагается на других людей, на свой гороскоп, не отстаивает ни целей, ни отношений, уходит в отпуск, в болезнь, под «панцирь». Его спасает обычно достаточно хорошая репутация надежного, постоянного человека, так что этот «панцирь» можно понимать и как авторитет, как обладание властью или мастерством.

Тест-опросник «Определение уровня самооценки» (Ковалев С.В.)

Тест-опросник предназначен для определения уровня самооценки личности. Представляет собой 32 суждения, к которым необходимо выразить свое отношение предложенными вариантами ответов.

Испытуемым необходимо выразить степень своего согласия с суждениями, проставляя следующие баллы:

- 4 – очень часто;
- 3 – часто;
- 2 – иногда;
- 1 – редко;
- 0 – никогда.

Обработка результатов проводится суммированием баллов по всем 32 суждениям.

Интерпретация результатов:

- Сумма баллов от 0 до 25 говорит о высоком уровне самооценки, при котором человек, как правило, не отягощен сомнениями, адекватно реагирует на замечания других и трезво оценивает свои действия;

- сумма баллов от 26 до 45 свидетельствует о среднем уровне самооценки. Человек с таким уровнем самооценки время от времени ощущает необъяснимую неловкость во взаимоотношениях с другими людьми, нередко недооценивает себя и свои способности без достаточных на то оснований;

- сумма баллов от 46 до 128 указывает на низкий уровень самооценки, при котором человек нередко болезненно переносит критические замечания в свой адрес, чаще старается подстроиться под мнение других людей, сильно страдает от избыточной застенчивости.

**Методика уровня самооценки уровня тревожности Спилберга-Ханина
(адаптирована в русском переводе Ю.Л.Ханиным)**

Методика диагностики самооценки Спилберга - Ханина является надежным и информативным способом самооценки уровня тревожности в данный момент (реактивная тревожность как состояние) и личностной тревожности (как устойчивая характеристика человека). Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающие, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушения внимания, иногда нарушение тонкой координации. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями. Но тревожность не является изначально негативной чертой. Определенный уровень тревожности - естественная и обязательная особенность активной личности.

Методика содержит 40 суждений, которые отражают две шкалы: ситуационная тревожность (1-20 суждение) и личностная тревожность (суждение 21-40).

Испытуемым необходимо отметить цифры, которые соответствуют их мнению.

Для шкалы «ситуационная тревожность» ответы соответствует четырем альтернативам:

- «нет, это не так» - 1 балл;
- «пожалуй, так» - 2 балла;
- «верно» - 3 балла;
- «совершенно верно» - 4 балла.

Для шкалы «личностная тревожность» ответы также соответствуют четырем альтернативам:

- «никогда» - 1 балл;
- «почти никогда» - 2 балла;
- «часто» - 3 балла;
- «почти всегда» - 4 балла.

Для того чтобы подсчитать сумму баллов, полученных за ответы на суждения по шкалам ситуационной и личностной тревожности, необходимо воспользоваться ключом к методике оценки тревожности. Порядковым номерам выбранных альтернатив по каждому из номеров суждений в ключе соответствует определенное количество баллов. Например, для первого суждения первой альтернативе («Нет, это не так») присвоено 4 балла, второй альтернативе («Пожалуй, так») - 3, третьей альтернативе - 2, четвертой альтернативе - 1 балл, и так далее.

Подсчитывается общее количество баллов по всем суждениям отдельно по каждой из шкал (ситуационной тревожности и личностной тревожности). Это общее количество баллов в отдельности по каждой шкале делится на 20. Итоговый показатель рассматривается как уровень развития соответствующего вида тревожности для данного испытуемого.

При этом показателями уровней тревожностей будут:

- 3,5-4,0 балла - очень высокая тревожность
- 3,0-3,4 балла - высокая тревожность
- 2,0-2,9 балла - средняя тревожность
- 1,5-1,9 балла - низкая тревожность
- 0,0-1,4 балла - очень низкая тревожность.

Следует обращать внимание не только на тех, кто имеет высокий и очень высокий уровни тревожности, но и на субъектов, отличающихся «чрезмерным спокойствием» (то есть тех, у которых очень низкий уровень тревожности). Подобная нечувствительность к неблагополучию носит, как правило, защитный характер и препятствует полноценному формированию личности. При этом следует иметь в виду, что ответы во многом зависят от желания давать искренние ответы, от доверия к экспериментатору.

Так, высокие баллы по шкалам могут выступать своеобразным «криком о помощи», и, напротив, за «чрезмерным спокойствием» может скрываться повышенная тревога, о которой человек по разным причинам не хочет сообщать.

Так, лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Для низкотревожных людей требуются пробуждение активности, возбуждение заинтересованности, чувства ответственности в решении тех или иных задач.

1. Лекция 1. Психологическое здоровье человека. Сохранение и укрепление здоровья

План лекции:

1. Понятие «здоровье», составляющие здоровья.
2. Понятие «психологическое здоровье», его компоненты, признаки.
3. Психологически здоровый человек: какой он?

Здоровье – одна из важнейших ценностей человека.

Прежде чем мы начнем разговор о психологическом здоровье, давайте определим, что же включается в понятие «здоровье».

Определение здоровья, данное Всемирной организацией здравоохранения, звучит так:

Здоровье – это состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов.

Составляющие здоровья:

- физическое здоровье, которое можно поддерживать занятиями спортом, здоровым питанием, экологией;
- социальное здоровье, проявляется способностью общаться с другими без конфликтов, чувствовать себя ответственным за общество в котором мы живем, работать для этого и в то же время быть способным ощущать красоту жизни;
- психологическое здоровье.

В психологии термин «психологическое здоровье» толкуется как состояние душевного благополучия, характеризующееся отсутствием болезненных психических проявлений, обеспечивающее адекватную условиям действительности регуляцию поведения и деятельности.

Психологическое здоровье характеризует личность в целом (в отличие от психического здоровья, которое имеет отношение к отдельным психическим процессам и механизмам).

Психологическое здоровье включает в себя разные компоненты жизнедеятельности человека:

- состояние психического развития, душевного комфорта;
- адекватное социальное поведение;
- умение понимать себя и других;
- более полная реализация потенциала развития в разных видах деятельности;
- умение делать выбор и нести за него ответственность.

Существуют два основных признака, по которым можно судить о психологическом здоровье:

1. Позитивное настроение, в котором находится человек. Основу составляют такие состояния как:

- полное спокойствие;
- уверенность в своих силах;
- вдохновение

2. Высокий уровень психических возможностей, благодаря чему человек способен выходить из различных ситуаций связанных с переживанием тревоги, страха.

Психологически здоровый человек - это прежде всего человек творческий, жизнерадостный, веселый, открытый, познающий себя и окружающий мир не только разумом, но и чувствами, интуицией. Он полностью принимает самого себя и при этом признает ценность и уникальность окружающих его людей. Такой человек возлагает ответственность за свою жизнь прежде всего на самого себя и извлекает уроки из неблагоприятных ситуаций. Его жизнь наполнена смыслом. Он находится в постоянном развитии и, конечно, способствует развитию других людей. Его жизненный путь может быть не совсем легким, а иногда довольно тяжелым, но он прекрасно адаптируется к быстро изменяющимся условиям жизни. И что важно - умеет находиться в ситуации неопределенности, доверяя тому, что будет с ним завтра.

Таким образом, можно сказать, что «ключевым» словом для описания психологического здоровья является слово «гармония», или «баланс». И прежде всего это гармония между различными составляющими самого человека: эмоциональными и интеллектуальными, телесными и психическими. Но это также и гармония между человеком и окружающими людьми, природой, космосом. Соответственно можно говорить о том, что психологическое здоровье представляет собой динамическую совокупность психических свойств человека, обеспечивающих гармонию между потребностями индивида и общества, являющихся предпосылкой ориентации личности на выполнение своей жизненной задачи. Жизненную задачу при этом можно рассматривать как то, что необходимо сделать для окружающих именно конкретному человеку с его способностями и возможностями. Выполняя жизненную задачу, человек чувствует себя счастливым, в противном случае - глубоко несчастным.

Так или иначе, определение психологического здоровья связано с понятием счастья. Человеку не обойтись без стремления к нему.

\

Лекция «Как создать резюме?»

План лекции:

1. Понятие «резюме», принципы.
2. Стил ь резюме.
3. Структура резюме.
4. Оформление резюме.
5. Методы подачи резюме.

Резюме — документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании, и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу.

Принципы резюме:

- достоверность;
- информативность;
- краткость.

Стили и резюме:

- хронологическое (хронологическое резюме представляет собой список мест работы с перечнем профессиональных обязанностей, который представлен в обратном хронологическом порядке);
- функциональное резюме (лучший способ донести до сознания рекрутера свои сильные стороны);
- комбинированное (демонстрирует квалификацию и достижения, но и позволяет получить более отчетливое представление о хронологии трудовой деятельности).

Структура резюме:

- цель;
- личные данные;
- образование;
- опыт работы;
- знание языков;
- работа с компьютером;
- специальные навыки;
- интересы и увлечения;
- рекомендации;
- психологическая самооценка.

Требования к оформлению резюме:

1. Размер резюме не должен превышать 1 лист А4. Это связано с особенностями человеческого восприятия. На рассмотрение одного резюме обычно тратится 15-20 секунд. За это время у человека сформируется первое впечатление о Вас, которое в большинстве случаев окажется и последним.

2. Позаботьтесь о том, чтобы информация, которую в первую очередь будет искать работодатель, содержалась в начале Вашего резюме. Если Вы ищете рабочее место, которое в целом соответствует Вашей прошлой профессиональной деятельности, подготовьте резюме с акцентом на своих профессиональных достижениях и опыте. Если же Вы хотите устроиться на работу, которая не очень-то соответствует Вашей специальности, сместите акценты в сторону личных качеств и навыков, имеющих отношение к будущим служебным обязанностям.

3. При оформлении резюме в печатном виде используйте качественную бумагу, желательно белую или кремовую. Шрифт должен быть хорошо читаемым, как правило, в диапазоне от 12 до 14 пунктов.

4. Старайтесь избегать графические рисунки, рамки, виньетки и прочее. Ни в коем случае не усложняйте текст аббревиатурами, которые, кстати, могут быть неизвестны работодателю. Полностью пишите названия школ, институтов и городов.

Методы подачи резюме:

- рассылка по почте/факсу;
- предоставление в отдел кадров в распечатанном виде.
- размещение резюме на сайтах для поиска работы.

3. Ролевая игра "Собеседование наоборот"

Предназначение.

Ролевую игру можно применять как в просто коммуникативном тренинге, так и специализированном тренинге для развития профессиональных умений рекрутеров.

Качества. Коммуникативная компетенция

Содержание

В ролевой игре три роли:

1. «Супер-звезда» – некий широко известный певец или актер (ведущий вместе с участниками могут сразу определить ему имя и фамилию для конкретики).
2. Рекрутер 1 – работает в строительной (торговой, транспортной) компании.
3. Рекрутер 2 – работает в издательстве (университете, театре, зоопарке).

Сценарий таков. «Супер-звезда» как-то не удержался и побил курьера. Суд приговорил его к трем месяцам общественных работ. Он должен устроиться на работу курьером и каждый рабочий день как минимум 4 часа исполнять эти новые для себя обязанности. На объявление откликнулись две компании. Они очень заинтересованы в том, чтобы у них работал «звездный курьер»: это и бесплатно, и уважение для организации.

«Супер-звезда» не захотел сам ни к кому ехать на собеседование. Наоборот, к нему приехали два рекрутера из разных организаций. Чтобы не тратить время, «супер-звезда» решил принять сразу двух обоих, чтобы выбрать ту организацию, в которой ему будет работать лучше, комфортнее.

Для антуража ведущий тренинга может приготовить для «супер-звезды» удобное дорогое кресло, а для рекрутеров – дешевые, неудобные табуретки.

Задача для «Супер-звезды» продержаться как можно дольше, выслушивая все новую и новую информацию, принимая новые условия труда. Задача «рекрутеров» – склонить звезду на свою сторону всеми доступными способами.

Проводится ролевая игра.

В конце обсуждение:

- какие способы воздействия вы заметили?
- каково было вербальное и невербальное поведение актеров?
- как с помощью интонаций можно подчеркнуть значимость, важность того или иного предложения?
- как можно дискредитировать соперника? какие способы вы вообще знаете?

Тренинг повышения самооценки «Время для себя»

Цели:

1. Определение и анализ уровня самооценки.
2. Освоение приемов самодиагностики, самораскрытия.
3. Развитие умения вступать в контакт с самим собой; занимать позицию независимого наблюдателя по отношению к самому себе и к своей ситуации; формировать позитивное принятие себя.

Ход занятия.

Консультация: «Самооценка как важнейшая составляющая личности».

Ведущий. Самооценка – оценка человеком собственных качеств, достоинств и недостатков. Термин «самооценка» подчеркивает оценочный характер представлений о себе, где присутствуют элементы сравнения себя, с неким внешним эталоном, другими людьми или нравственным идеалом. Самооценка может быть адекватной, заниженной и завышенной.

Адекватная самооценка – человек реально оценивает себя, видит как свои положительные, так и отрицательные качества. Он способен адаптироваться к изменяющимся условиям среды.

Низкая самооценка свойственна людям, склонным сомневаться в себе, принимать на свой счет замечания, недовольство других людей, переживать и тревожиться по малозначительным поводам. Такие люди часто не уверены в себе, им трудно дается принятие решений, необходимость настоять на своем. Они очень чувствительны.

Высокая самооценка – человек верит в себя, чувствует себя «на коне», но иногда, будучи уверен в своей непогрешимости, он может попасть в сложную ситуацию, когда требуется отказаться от привычного взгляда на вещи и признать чужую правоту.

Процесс самореализации и самооценка тесно связаны друг с другом и влияют друг на друга: ощущение нереализованности себя снижает самооценку, а заниженная самооценка препятствует полной самореализации.

Упражнение 1 «Я в лучах солнца».

Расположение участников. Педагоги садятся на стулья, расположенные по всему залу.

Инструкция. На листе нарисуйте солнце так, как его рисуют дети - с кружком посередине и множеством лучиков. В кружке напишите свое имя и нарисуйте автопортрет. Около каждого луча напишите что-нибудь хорошее о себе. Задача - вспомнить как можно больше хорошего.

Носите солнце с собой всюду. Добавляйте лучи. А если станет особенно плохо на душе и покажется, что вы ни на что не годны, достаньте солнце, посмотрите на него и вспомните, о чем думали, когда записывали то или иное свое качество.

Упражнение 2 «Самохвальство».

Инструкция. Составьте список хороших дел, которые вы сегодня совершили (то, что не удалось осуществить, в расчет не берите). Можете записать их положительные результаты. Например.

- Вовремя встал.
- Приготовил завтрак для всей семьи отдельно второй завтрак детям в школу.
- Вовремя пришел на работу.
- Сварил коллеге кофе.
- Выполнил...
- Завершил работу над...
- Вечером поиграл с детьми, помог им сделать домашнее задание.

Проанализируйте: трудно или легко вспомнить то позитивное, что вы сделали за день.

После выполнения упражнения ведущий подводит итог: «Если такого рода записи вы будете делать в течение всего дня, то не перестанете удивляться, сколько хорошего, полезного для себя и других вы совершаете».

Упражнение 3 «Уверенность» (педагоги заполняют бланк с заданиями, приложение 3).

Инструкция после выполнения упражнения. Посмотрите еще раз внимательно на свои записи и попробуйте оценить, каким страхам вы подвержены в большей степени.

Затем ведущий предлагает другой вариант выражения отношения к подобным утверждениям (необходимо мысленно повторить их вслед за ведущим). :

1. Я уверена: в любом деле ошибки неизбежны, особенно когда дело новое.
2. Я абсолютно уверена: всегда найдется кто-то, кому не понравится то, что: я делаю (на вкус и цвет товарищей нет).
3. Да, всегда найдется кто-то, кто будет критиковать меня. Я действительно несовершенна. Критика полезна.
4. Конечно! Всякий раз, перебивая кого – то, я высываюсь.
5. Может быть, он думает, что я нехороша! Конечно, иногда я не такая уж и хозяйственная, и деловая, да и кто-то иногда поступает лучше, чем я. Но я переживу и это.
6. Итак, он меня бросает. Может быть, он и уйдет, но я переживу и это.

Ведущий в конце делает обобщение: «Данное упражнение помогает менять страхи на спокойное, рациональное отношение к происходящему».

Упражнение 4 «Телеграмма»

Психолог раздает бланки «телеграмм» с написанным именем адресата, где надо написать адресату самое хорошее, что можно о нем сказать. После выполнения задания психолог собирает все телеграммы и раздает их адресатам, они же, получив послание, высказывают вслух свои впечатления по желанию.

Упражнение 5 «Уровень счастья»

Инструкция. Составьте список того, за что вы благодарны судьбе в настоящий момент. Проследите, чтобы в него было включено все, что стоит благодарности: солнечный день, свое здоровье, здоровье родных, жилье, пища, красота, любовь, мир. После того как все выполнят задание, ведущий выясняет, кто из педагогов нашел 10 обстоятельств, за которые можно быть благодарным судьбе; кто пять; кто ни одного. Ведущий обобщает: «Хотелось бы напомнить историю о двух людях, которым показали стакан воды. Один сказал: "Он наполовину полон, и я благодарен за это". Другой сказал: "Он наполовину пуст, и я чувствую себя обманутым". Разница между этими людьми не в том, что они имеют, а в их отношении к тому, что они имеют. Люди, владеющие искусством благодарности, физически и эмоционально более благополучны, чем "обманутые" люди, чьи стаканы всегда наполовину пусты»

Упражнение 6 «Избавление от самокритики»

Перед выполнением упражнения ведущий говорит: «Есть люди, которые постоянно анализируют свое поведение с точки зрения его неудачности, неэффективности (А почему я не сделал вот так? Я должен был ему ответить так-то и так-то. Что я натворил?!) Эти и подобные им самоукоряющие вопросы порождают чувство вины, что приводит к еще большему "самобичеванию". Человек оказывается в капкане самообвинений, превращается в этакого "мученика самокритики". Спасти от этого необходимо и возможно».

Инструкция. Воспользуйтесь следующим приемом. Возьмите чистый лист бумаги и составьте перечень наиболее ценных своих качеств. Например, я хороший специалист. Меня уважают коллеги. Я прекрасно готовлю. Я кое-чего достиг в жизни. Я признаю свои ошибки. В некоторых сферах я очень способен (например, умею выращивать на даче хороший урожай). Я стараюсь быть добрым. Я культурно развит. Затем положите этот листок в записную книжку и, когда вас начнет мучить самокритика, достаньте и прочитайте ваши записи.

Упражнение 7 «Принятие себя»

Цель. Развитие готовности работать над собой, понимать себя и доверять другим, осуществлять самоанализ.

Задание. Определение своих достоинств и недостатков.

Инструкция. Возьмите лист чистой бумаги, разделите его на две колонки: «Мои недостатки» и «Мои достоинства», предельно откровенно запишите в них все, что считаете нужным.

Упражнение 8 «Рисунок Я»

Цель. Создание собственного образа с помощью изобразительных средств.

Задание. Нарисовать свой собственный образ в аллегорической форме.

Инструкция. Возьмите цветные фломастеры и листы формата А-4, постарайтесь нарисовать образ своего Я. Можно рисовать все, что хочется: это может быть пейзаж, натюрморт, подражание детским рисункам, нечто в стиле ребуса, фантастический мир, абстракция - в общем все что угодно, с чем вы ассоциируете, связываете, сравниваете себя, свое жизненное состояние, свою натуру. Не бойтесь, что у вас не получится или что вы не умеете рисовать.

Упражнение 9 «Девиз»

Цель. Отражение с помощью девиза жизненных установок.

Задание. Сформулировать свой девиз.

Инструкция. В старину у средневековых рыцарей был обычай - на воротах замка, гербе, щите воина писать девиз, то есть краткое изречение, выражающее идею, цель деятельности владельца. Ваш девиз должен заставить вас сконцентрироваться на главном, отражать ваше кредо, отношение к миру в целом, к самому себе - ответить на вопросы: что я умею в жизни, ради чего живу, чем дорожу. Можете дать к девизу пояснения, приготовьтесь к оглашению девиза перед другими участниками группы.

