

Журнал «Мировые цивилизации» / Scientific journal «World civilizations» <https://wcj.world>

2025, Том 10, № 3 / 2025, Vol 10, Issue 3 <https://wcj.world/issue-3-2025.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/01PSMZ325.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Разина Т. В. Психологический анализ трудоустройства как деятельности с позиций структурно-морфологического подхода / Разина Т. В. Рожкин А. В. // Мировые цивилизации. — 2025. — Т. 10. — № 3. — URL: <https://wcj.world/PDF/01PSMZ325.pdf>

For citation:

Razina T. V., Rozhkin A. V. Psychological analysis of employment as an activity from the standpoint of a structural and morphological approach. 2025; 10(3): 01PSMZ325. Available at: <https://wcj.world/PDF/01PSMZ325.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9.072

Разина Татьяна Валерьевна

Университет мировых цивилизаций имени
В.В.Жириновского», Москва, Россия
Доцент, член-корреспондент Российской академии
образования
доктор психологических наук
E-mail: t.v.razina@uwc-i.ru

Рожкин Александр Владимирович

Университет мировых цивилизаций имени
В.В.Жириновского», Москва, Россия
соискатель ученой степени кандидата психологических наук
E-mail: av.strannik@gmail.com

Психологический анализ трудоустройства как деятельности с позиций структурно-морфологического подхода

Аннотация. В статье представлена процедура трудоустройства с позиций структурно-морфологического и деятельностного подходов, данный анализ показывает, что процесс трудоустройства по своим морфофункциональным особенностям может быть квалифицирован как деятельность. В ходе психологического анализа установлены особенности структурного и компонентного строения деятельности трудоустройства, действий, операций, а также функций на его этапах. Определены стратегии трудоустройства безработных в соответствии с доминирующими мотивами трудоустройства, разработано, определены задачи на этапах трудоустройства, определены функции, действия, операции, основные результаты трудоустройства, деятельности по трудоустройству, на каждом этапе.

Ключевые слова: процесс трудоустройства; деятельность; структура; морфология; функция; действие; операция

Введение. Научная разработка проблемы трудоустройства подразумевает необходимость классификации статуса данного психологического процесса. При этом нами установлено в процессе исследования в ходе теоретического и эмпирического анализа, что деятельность по трудоустройству обладает сложным строением и подчинена целеполаганию – получение работы, включает несколько основных этапов: выбор вакансий, подготовка и отправка резюме, прохождение собеседований, и направлена как на результаты на каждом этапе, так и конечный результат – получение приглашения на работу [1]. В условиях

современного общества трудоустройство изменилось и усложнилось, по сравнению с периодом полной занятости населения [2]. Изменение и усложнение трудоустройства связано и с тем, что трудоустройство становится всё более дистанционным и формальным на предварительных этапах, предоставлением документов (резюме, дипломы, квалификации) и их проверка на соответствие к требованию вакансии. Непосредственно соискатель и работодатель встречаются только на этапе собеседования, где происходит взаимная оценка и принимается, как правило, предварительное решение соискателя с одной стороны, и работодателя с другой стороны о дальнейшем сотрудничестве [5, 12].

В настоящее время окончательно решение о трудоустройстве принимается сторонами после прохождения испытательного срока [4]. Таким образом, процесс трудоустройства обладает яркими признаками социальной обусловленности [7, 13]. Если вопросам профессиональной ориентации и трудоустройства молодежи, выпускников учебных заведений уделяется достаточно много места [6, 8], то трудоустройство лиц старших возрастов, особенно оказавшихся в статусе безработных вызывает существенные проблемы [3]. Для трудоустройства сегодня необходимо обладать не только профессиональными качествами, указанными в описании вакансии, но и умениями искать работу и показать свои конкурентные преимущества работодателю, умением заинтересовать его в себе как в работнике. Современное трудоустройство имеет цель, достижение которой осуществляется через решаемые задачи. Все это позволяет предположить, что процесс трудоустройства по своей сути может рассматриваться как специфическая деятельность, обладающая всеми необходимыми компонентами и признаками.

Цель данной статьи, показать, что процесс трудоустройства можно представить как деятельность особого вида, направленная на достижение результата, получение приглашения на работу, с позиций структурно-морфологического подхода.

Результаты и их обсуждение

Согласно психологической теории деятельности, А.Н. Леонтьев выделяет предметность деятельности, цель деятельности [9]. Цель деятельности по трудоустройству безработного соискателя, получение предложения на подходящую работу и непосредственное трудоустройство, а предметностью деятельности является вся существующая и реализованная соискателем процедура поиска работы.

А. Н. Леонтьев определяет основными компонентами деятельности такие как: мотивы деятельности, цель деятельности, способы деятельности, результаты деятельности, оценка результатов деятельности, с позиций структурно-морфологического подхода [4]. Мотивами деятельности по трудоустройству выступают: материальный мотив (необходимость зарабатывать на жизнь), статусный мотив (получение престижной, статусной работы), мотив самореализации (получение работы, позволяющей реализовать свои профессионально-личностные качества наилучшим образом в личных интересах и интересах социума, реализация творческих планов). Трудоустройство, особенно при реализации статусного мотива и мотива самореализации, занимает значительное время (до года и более), обладает протяженностью во времени. Процесс трудоустройства состоит из ряда этапов: подбор и поиск вакансий в соответствии с профессиональными качествами соискателя, удовлетворяющих его требованиям. Следующий этап деятельности по трудоустройству - составление выигрышного, отличающегося от стандартных и подчёркивающего свои конкурентные преимущества резюме на подобранные вакансии (резюме на различные вакансии должны отличаться в соответствии требованиям вакансий), составление сопроводительных писем на каждую выбранную вакансию, отправка резюме и сопроводительных писем работодателям в соответствии с подобранными вакансиями. Своевременное реагирование на отклики, вопросы работодателей, предоставление

дополнительных сведений о себе по их запросам. Целью этого этапа является заинтересовать работодателя в своей кандидатуре и получение приглашения на телефонное интервью и на собеседование к работодателю. Следующий этап деятельности по трудоустройству – телефонное интервью с представителем работодателя, получение приглашения на собеседование и непосредственно собеседование с представителями работодателя. Целью собеседования для соискателя является получение приглашения на работу. Поскольку соискатель работает с разными вакансиями одновременно, то деятельность по трудоустройству состоит одновременно и из последовательных этапов, и из параллельных (одновременно рассматриваются и отрабатываются несколько вариантов вакансий), и в тоже время, обладает целостностью.

Деятельность по трудоустройству может быть представлена в виде следующих компонентов [4], (таблица 1).

Таблица 1

Компоненты деятельности по трудоустройству

Структурный компонент трудоустройства	Мотивационный компонент трудоустройства
Действия на каждом этапе трудоустройства 1) Поиск вакансий 2) Составление резюме 3) Собеседование с работодателем	Цель деятельности по трудоустройству – получение работы 1) Задачи 1 этапа 2) Задачи 2 этапа 3) Задачи 3 этапа
Уровень операций (навыки безработных по трудоустройству)	Психологические условия

Мотивация на достижение результата (цели), в отличие от мотивации на избегание неудач, помогает достичь результативности в любой деятельности, в том числе и в трудоустройстве. Мотивационная направленность в трудоустройстве играет значительную роль, безработные зачастую выбирают мотивацию на избегание неудач, оправдать свои неудачи с поиском работы, и не прилагают достаточных усилий, чтобы получить работу, получить приглашение на работу. Важно на этапе подбора вакансий сопоставить требования вакансий со своими профессиональными знаниями, навыками, опытом, уровнем образования, со своими психофизиологическими возможностями (особенно актуально на позднем этапе профессионализации), и работать только с вакансиями, подходящими для соискателя.

Целью деятельности по трудоустройству является непосредственно трудоустройство, приглашения на работу, на ту работу, которая подходит соискателю, на которой соискатель готов работать.

В зависимости от доминирования тех или иных мотивов соискателя цель деятельности (трудоустройство) может приобретать определенные особенности, детерминирующие весь процесс трудоустройства и его специфику.

В соответствии с доминирующими мотивами соискателя можно выделить три варианта цели.

Материальный мотивов (нет средств к существованию, наличие финансовых обязательств и др.), - необходимо найти любую оплачиваемую работу, как можно быстрее приступить к работе (потом, в процессе работы, можно продолжать подыскивать вариант получше).

Мотив статуса (статус, уровень жизни лучше прежней должности), соискатель

подыскивает более престижную работу, чем та, на которой он работает. Другой вариант, соискатель безработный и обладает накоплениями, позволяющими трудоустроиться значительное время. Такая цель трудоустройства предполагает более тщательный подбор вакансий, анализ рынка труда, занимает, как правило, более длительный период деятельности по трудоустройству;

При доминировании мотива самореализации, получения желаемой работы (наивысшего карьерного успеха), занятие любимым делом, процесс подбора такой работы обычно занимает значительное время (год и более) и требует значительных накоплений, позволяющих выполнять свои финансовые обязательства и поддерживать привычный уровень жизни.

Доминирующие мотивы трудоустройства (перемены работы), определяют стратегии трудоустройства (Таблица 2).

Таблица 2

Стратегии трудоустройства в соответствии с мотивами

Доминирующие мотивы трудоустройства	Особенности цели трудоустройства	Основные стратегии трудоустройства
Материальные	Любая работа как можно быстрее	Срочное трудоустройство
Статусные Материальные	Работа, сравнимая с предыдущей	Среднесрочное трудоустройство
Самореализации Достижения	«Работа мечты», любимое дело, самореализация	Долгосрочное трудоустройство

Реализация поставленной цели деятельности по трудоустройству (любая работа, лучшая работа, любимое дело) предполагает прохождение ряда этапов деятельности, направленных на решение задачи, соответствующей выбранному (доминирующему) мотиву, и определяет набор действий, соответствующий особенностям цели, определяет специфические функции на этапах трудоустройства, требует наличия специфических и общих знаний по процессу трудоустройства. Выполнение одного этапа трудоустройства позволяет переходить к следующему этапу.

Первым этапом поиска работы является этап поиска и подбора вакансий, соответствующих требованиям соискателя по желаемым критериям (размер оплаты, соответствие выбранной специализации, месту работы, режиму работы и др.), соответствие соискателя квалификационным требованиям работодателя (образование, опыт работы, и другие условия). На сайте трудоустройства или сайте работодателя, как правило подробно описываются требования вакансий, нужно их сопоставить с уровнем квалификации соискателя, если основные требования совпадают, можно делать отклик на вакансию.

Вторым этапом трудоустройства является подготовка «рекламных документов» – составление резюме, сопроводительных писем, портфолио (если это позволяет особенность профессии). Отклики на подобранные на предыдущем этапе вакансии, подкрепляются отправкой резюме и сопроводительных писем. Необходимо анализировать ответы работодателей (или отсутствие ответов), с тем чтобы проводить корректировку резюме и вовремя направить дополнительную информацию по запросу работодателя. Целью данного этапа является заинтересовать работодателя в своей кандидатуре и получить приглашение на

собеседование к работодателю.

Третьим этапом трудоустройства является прохождение собеседования с работодателем (представителями работодателя). Этот этап является одним из самых важных и представляет обычно формат личной встречи с работодателем (хотя и может включать и предварительное собеседование с использованием средств цифровой связи). Важность собеседования заключается в том, что соискатель и работодатель впервые встречаются лично, и могут оценивать соответствие заявленных качеств соискателя в процессе собеседования. А соискатель может косвенно оценить предлагаемую работу и уточнить возникшие вопросы по предполагаемой работе и его последующим действиям. На этом этапе представители работодателя принимают предварительное решение, подходит ли им данный кандидат (кандидатов как правило несколько), а соискатель принимает решение, подходит ли ему условия данной работы. Данный этап может состоять из нескольких собеседований с представителями работодателя разных уровней, от сотрудников кадрового аппарата и руководителей среднего звена, до генерального директора. Если несколько соискателей на данную вакансию дошли до этапа собеседования, происходит выбор наиболее соответствующих и понравившихся кандидатов, после чего принимается окончательное решение о трудоустройстве.

Соотношение этапов трудоустройства с основными функциями на этапах представлен в таблице 3.

Таблица 3

Функции деятельности по трудоустройству

Этапы деятельности по трудоустройству	Функции на этапах трудоустройства
Поиск вакансий	Планирование Оценка Целеполагание Прогнозирование
Составление резюме	Прогнозирование Контроль и коррекция
Собеседование с работодателем	Коммуникативная Принятия решения

Планирование на первом этапе: соискатель должен выбрать стратегию трудоустройства по времени и распределить время как на весь предполагаемый период в соответствии с выбранной стратегией, так определить время для занятия деятельностью по трудоустройству в течение дня. Необходимо понять и распределить ресурсы (имеющиеся накопления, финансовые обязательства), в соответствии с этим оценить необходимые усилия и необходимый объём выполняемой каждодневной работы по трудоустройству, поставить временной барьер по достижению трудоустройства в соответствии с выбранной стратегией. Целеполаганием является превращение мотива трудоустройства в конкретную цель трудоустройства в зависимости от стратегии и ресурсов. Стратегия трудоустройства по времени (срочное, среднесрочное) выбирается в соответствии с особенностями цели и имеющимися ресурсами соискателя. Цель должна быть всё-таки достижимой, исходя из реальных условий и имеющихся ресурсов.

Функция прогнозирования присуща и первому (при подборе и выборе вакансий) и второму этапам трудоустройства. Без прогнозирования составить убедительные для работодателя рекламные документы (резюме, сопроводительные письма, портфолио),

соответствующие требованиям отобранных вакансий не получится. Функция коррекции необходима для корректировки своих запросов и резюме в соответствии с целями и с возможностями рынка труда. Функция контроля позволяет отслеживать количество отправленных резюме, количество просмотренных работодателями резюме, тем самым анализировать свои возможности и корректировать запросы (как в сторону из возможного увеличения, так и в сторону снижения) при необходимости.

Коммуникативная функция необходима на третьем этапе в процессе собеседования, где соискатель непосредственно встречается с представителем (представителями) работодателя. Собеседование как правило состоит из знакомства, презентации, вопросов, ответов, подведения итогов и длится от пятнадцать минут до часа, в течение всего этого времени представители работодателя оценивают соискателя, умение коммуницировать, сохранять позитивный настрой, повышает шансы на получение приглашения на работу. В случае успешного завершения собеседования важной становится функция принятия решения. Если пока нет однозначного решения (принимать приглашение на работу или нет), разумно попросить время для раздумий. Условия работы зачастую не полностью соответствуют уровню ожидания, важно оценить, насколько поставленная цель трудоустройства соответствует актуальным возможностям рынка труда. Полезно принимать приглашения и ходить на все собеседования, для опыта коммуникаций и сравнительного анализа условий сходных вакансий.

На каждом этапе трудоустройства выделяются соответствующие действия и операции (Таблица 4).

Таблица 4

Этапы деятельности по трудоустройству, действия и операции

Этапы деятельности по трудоустройству	Действия	Операции
Поиск вакансий	Самооценка ресурсных возможностей Определение конкурентного преимущества Формулирование целей, задач, приоритетов и стратегий трудоустройства Определение параметров вакансий Отбор вакансий	Самооценка уровня образования, физических сил, финансовых возможностей, навыков, знаний, опыта работы, квалификации, сроков трудоустройства, сильных, слабых сторон, оценка требований вакансий Самооценка путей трудоустройства, своей готовности реализовать их, самооценка планов, перспектив работы Определение целей и задач трудоустройства Определение обязательных параметров вакансии Определение желательных параметров вакансии Поиск сайтов для трудоустройства Создание аккаунта на сайтах Просмотр вакансий Анализ вакансии на соответствие параметров Отклики на вакансии на сайтах Просмотр реакций работодателей на отклики
Составление резюме	Определение количества и вида резюме Составление резюме	Просмотр вакансий и резюме на сайтах Определение информации для включения в резюме в соответствии с каждой вакансией Размещение резюме в своем аккаунте Оправка резюме работодателям

	Подготовка комплекта документов Обеспечение ресурсами, распределение ресурсов	Просмотр реакций работодателей на резюме Определение приоритетов в реализации трудоустройства, рассылки резюме, откликов на них, поиск дополнительных ресурсов для подготовки и рассылки резюме, иных документов Создание дополнительных документов Создание копий документов Комплектация пакетов документов
Собеседование с работодателем	Подготовка к собеседованию Диалог с работодателем	Сбор и систематизация сведений об организации Подготовка возможных вопросов к работодателю и ответов на его вопросы Выявление своих сильных и слабых сторон Рассказ о себе Психологический самонастрой на беседу Репетиция рассказа о себе Проговаривание рассказа Оперативная оценка реакции работодателя Коррекция содержания вопросов, ответов, рассказа Подготовка историй о достижениях (неудачах) Тренировка позы, взгляда при беседе Визуальный контакт Обмен информацией, обмен действиями Обмен образами Эмпатия, рефлексия

Выполнение операций, указанных в таблице 4, соотносится с определенным перечнем условий, в которых протекает деятельность по трудоустройству. Условия могут быть рассмотрены как внешние, отражающие особенности ситуации деятельности, так и внутренние, отражающие некие психологические характеристики субъекта деятельности. Внешними условиями являются: уровень конкуренции (отношение количества активных резюме к количеству вакансий – индекс трудоустройства), негласная возрастная дискриминация, другие внешние требования. Внутренними условиями являются: квалификация, личные психологические качества и состояния соискателя. Деление на «внешние» и «внутренние» психологические условия довольно условно. Если внешние психологические условия никак не преломляются через психику субъекта, то они не могут и оказывать влияние, и детерминировать операции. Если внешние и внутренние условия деятельности по трудоустройству достаточны для успешного прохождения этапов трудоустройства, для реализации действий, то эти действия переходят на неосознаваемый уровень, автоматизируются, это и будет уровень операций. Если условия усложняются, то уже автоматизированная операция снова переходит на осознаваемый уровень.

Социально-психологическими условиями деятельности по трудоустройству являются: дискриминация по возрасту (для молодых и возрастных работников); нормативность (нормы и правила ведомств и организаций; неопределенность, как непереносимое условие современного рынка труда); ответственность (личная, семейная, общественная). Эти внешние по своей сути условия (создаются и иницируются социумом), воспринимаются и переживаются по-разному каждым соискателем, в том числе и в виде стрессовых реакций. Аналогичные закономерности были обнаружены при анализе научно-исследовательской деятельности [11].

Техническими условиями современного трудоустройства вступают в первую очередь цифровые устройства связи и работы. В первую очередь это подключенный к интернету компьютер, наличие у соискателя электронной почты, возможность получать и пересылать копии документов (образование, паспортные данные, трудовая книжка). Компьютер и смартфон или планшет позволяют мониторить сайты по трудоустройству, получать информацию о востребованных на рынке труда вакансиях, о требованиях вакансий к соискателю, об уровне заработной платы. В переписке с представителями работодателя соискатель показывает свой уровень владения имеющимися у него, или используемыми им, техническими средствами коммуникации, что важно в условиях современной цифровизации экономики. Умение создавать и редактировать документы, работать с компьютеров, одно из необходимых условий многих сегодняшних вакансий (даже курьер, например, должен уметь оформлять электронно обычную доставку и отправлять сведения о доставке).

Психологическими условиями, влияющими на трудоустройство, являются личностные качества и состояния соискателей, которые могут способствовать и препятствовать его результативности. На основании проведенного исследования, к ним относятся: ситуативная и личностная тревожность, локус контроля, удовлетворенность жизнью, мотивация на достижение успеха или на избегание неудач, жизнестойкость. В данной работе рассмотрены только вышеперечисленные психологические условия.

Условия деятельности по трудоустройству могут взаимодействовать друг с другом. Например, социально-психологические условия трудоустройства выступают как контекст, и влияют на личностные качества и состояния соискателей, вызывают напряженность, повышенную тревожность, снижение мотивации на трудоустройство, снижение жизнестойкости соискателя вакантных мест. На работающих, социально-психологические условия влияют в меньшей степени, чем на безработных.

Профессиональные качества, образование, опыт работы по профессии, также влияют на трудоустройство. Хорошее образование, актуальный опыт работы, достижения, рекомендации, положительно влияют на результативность трудоустройства (опрос экспертов). Профессиональная уверенность, умение убеждать, так же способствуют трудоустройству.

Препятствующим трудоустройству качеством по мнению экспертов в первую очередь является безответственность, некоторые возрастные особенности (снижение когнитивных способностей, проблемы со здоровьем и др.), нежелание повышать квалификацию, страх нового трудоустройства и др.

Деятельность по трудоустройству предполагает результат, и может быть результативной (получено приглашение на работу) и нерезультативной (нет откликов на резюме, нет приглашений на собеседование). А. К. Маркова выделяет объективные (производительность труда, трудоемкость и др.) и субъективные (удовлетворенность трудом, заинтересованность, статус, и др.) показатели результативности трудовой деятельности. Субъективным показателем является и психологическая цена труда [10].

Деятельность по трудоустройству нельзя назвать трудовой, хотя результатом такой деятельности становится возможность трудовой деятельности. Для полной оценки деятельности по трудоустройству необходим выход за ее границы. Эффективность трудоустройства можно оценить спустя некоторое время, полгода например. Законодательство предусматривает возможность испытательного срока, в первую очередь для работодателя, простая процедура увольнения работника по истечению испытательного срока. Работник более свободен в этом плане, он может уволиться в любой момент. Объективные

показатели эффективности трудоустройства в рамках данного исследования не рассматривалось.

Критерии результативности деятельности по трудоустройству на этапах деятельности по трудоустройству приведены в таблице (Таблица 5).

Таблица 5

Результаты деятельности по трудоустройству

Этапы деятельности по трудоустройству	Результат (критерий результативности)
Поиск вакансий	Количество подобранных вакансий и количество откликов на вакансии
Составление резюме	Количество составленных и отправленных работодателям резюме. Количество полученных приглашений на интервью/собеседование.
Собеседование с работодателем	Количество пройденных собеседований, количество полученных приглашений (офферов) на работу, трудоустройство.

Анализ процесса трудоустройства с позиций деятельностного подхода позволил установить особенности структурного строения процесса трудоустройства, на основании которого возможна разработка программы психологического сопровождения трудоустройства (Рисунок 1).

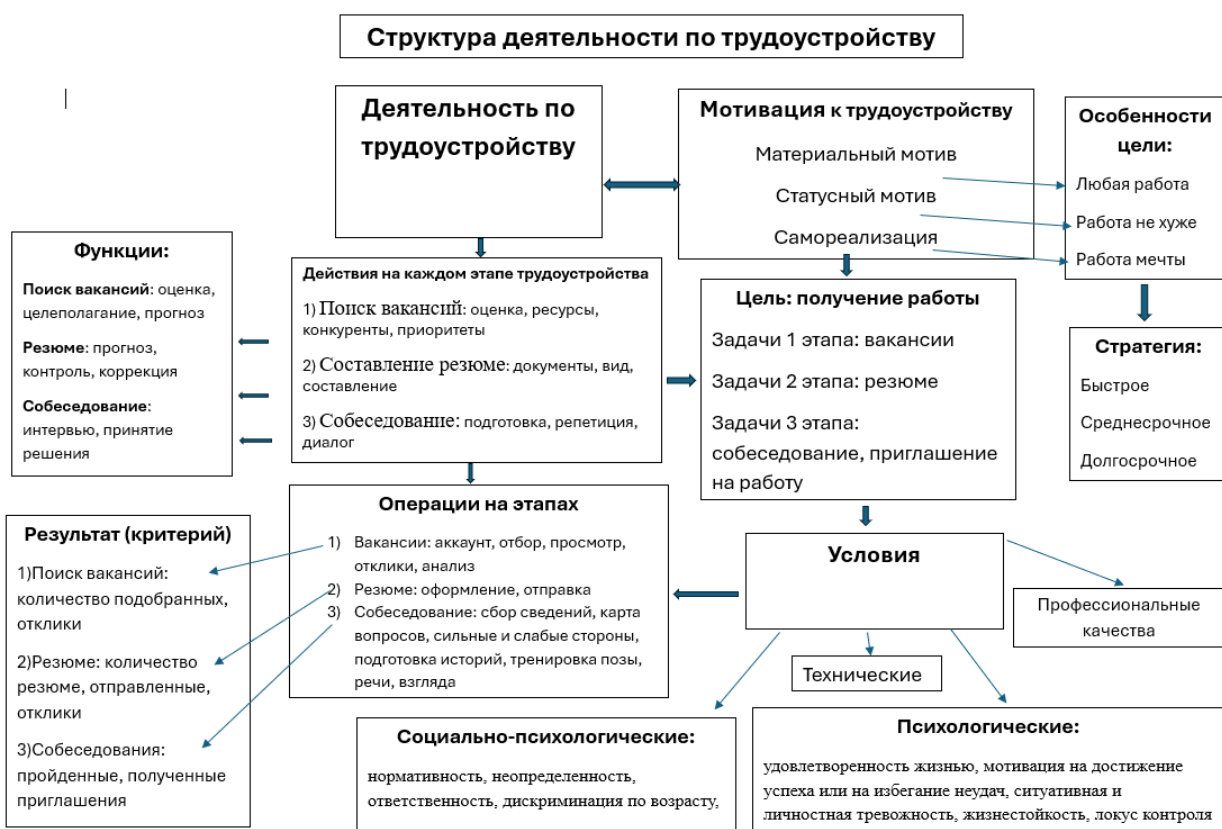


Рис. 1. Особенности структурного строения процесса трудоустройства как Деятельности и его этапы

Необходимо отметить, что деятельность по трудоустройству имеет нелинейный характер. Одновременно деятельность по трудоустройству имеет протяженность по времени, последовательную смену этапов трудоустройства, и промежуточные результаты на этапах, и в то же время безработный просматривает различные вакансии различных работодателей и ведет одновременную переписку, интервью и собеседования с ними, причем по зачастую по вакансиям различной профессиональной направленности, несколько этапов трудоустройства могут идти одновременно и могут перекрывать друг друга. Работодатели также одновременно работают с несколькими (иногда с десятками) соискателями на одну вакансию, и не всегда дают однозначный ответ на вопросы соискателей о перспективах, выбирают лучший для себя вариант. Соискатель также в процессе трудоустройства выбирает лучший для себя вариант, свободный рынок труда в действии. Этапы трудоустройства происходят как правило параллельно, при этом каждая линия сохраняет свою хронологическую последовательность.

Этапы деятельности по трудоустройству зависят от конкретных ситуаций, состоят из многих вариантов, что создает многообразие внешних и внутренних условий деятельности, которые необходимо учитывать для успешного трудоустройства.

Заключение

Таким образом, современный процесс трудоустройства, в контексте психологических исследований может быть рассмотрен как деятельность, не являющаяся профессиональной, но ее реализация приводит к возможности осуществления профессиональной деятельности.

С позиций структурно-морфологического подхода процесс трудоустройства может быть охарактеризован как деятельность, целью которой является получение вакансии, работы, соответствующей желаниям, возможностям и квалификации соискателя. Деятельность по трудоустройству безработных обладает комплексами мотивов, которые определяют особенности цели и стратегии трудоустройства (краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную). Деятельность по трудоустройству имеет уровни организации (деятельность, действия, операции). Деятельность по трудоустройству состоит из хронологически последовательных этапов. Выполнение одного этапа (подбор вакансий) позволяет перейти к следующему этапу (составление и отправка резюме), и далее. Деятельность по трудоустройству происходит в условиях способствующих и препятствующих ее осуществлению (социально-психологические, технические, психологические, профессиональные качества).

Проведенное исследование позволило установить особенности процесса трудоустройства, его компоненты, этапы и признаки, что позволяет квалифицировать его как деятельность. На основании проведенного исследования можно разработать программу психологического сопровождения деятельности по трудоустройству для повышения его результативности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воронка подбора как эффективный инструмент найма // HeadHunter: [сайт] – URL: <https://hh.ru/article/27627> (дата обращения: 06.07.2023 г.).
2. Ермошкин, А. Е. Влияния экономико-демографических факторов на вероятность трудоустройства в условиях цифровой экономики / А. Е. Ермошкин, О. П. Звягинцева // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – Т. 5, № 12(132). – С. 33–36.
3. Забелина, О. В. Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп на российском рынке труда / О. В. Забелина // Экономика труда.

2018. - Т.5. - № 1. - С. 165-176.
4. Занятость и безработица в Москве в январе 2023 года: Статистический сборник // Управление Федеральной службы государственной статистики по Москве и Московской области: [сайт] – 2023. – URL: 77.rosstat.gov.ru (дата обращения 30.01.2023 г.).
 5. Камбаров, А. А. Преимущества и вызовы цифровых решений в сфере профориентации (для студентов и выпускников) / А. А. Камбаров, Д. В. Федоров, Ю. В. Киселевич // Проблемы научной мысли. – 2024. – Т. 5, № 2. – С. 134–140.
 6. Кандыбович С.Л., Разина Т.В. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в вузы на современном этапе // Человеческий капитал. 2022. № 1 (157). С. 124-137.
 7. Кашепов, А. В. Рынок труда и занятость в России в 2020–2024 гг. / А. В. Кашепов // Социально-трудовые исследования. – 2024. – № 4(57). – С. 43–52.
 8. Куликов, С. П. Анализ современных подходов к развитию личности студента в системе профориентации / С. П. Куликов // Вестник Академии знаний. – 2023. – № 3(56). – С. 389–395.
 9. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва: Политиздат, 1975. – 352 с.
 10. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
 11. Разина, Т. В. Психология научной деятельности в свете цивилизационного и метасистемного подходов / Т. В. Разина. – Москва: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского», 2023. – 236 с. – ISBN 978-5-605-01528-4.
 12. Цыганкова, А. Н. Преобразование форм занятости в цифровой экономике: социологический анализ / А. Н. Цыганкова // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 6. – С. 48–52.
 13. Чуланова, О. Л. Job sharing, как технология-тренд найма временного персонала в условиях гиг-экономики / О. Л. Чуланова, Д. В. Чуланов, Е. В. Татаринская // Вестник евразийской науки. – 2022. – Т. 14, № 5.

Razina Tatiana Valeryevna

Zhirinovskiy University of World Civilizations, Moscow, Russia

E-mail: t.v.razina@uwc-i.ru

Rozhkin Alexander Vladimirovich

Zhirinovskiy University of World Civilizations, Moscow, Russia

E-mail av.strannik@gmail.com

Psychological analysis of employment as an activity from the standpoint of a structural and morphological approach

Abstract. The article presents the employment procedure from the standpoint of structural, morphological and activity-based approaches, this analysis shows that the employment process can be qualified as an activity by its morphofunctional features. In the course of the psychological analysis, the features of the structural and component structure of employment activities, actions, operations, as well as functions at its stages are established. Employment strategies for the unemployed have been defined in accordance with the dominant motives of employment, tasks have been developed and defined at the stages of employment, functions, actions, operations, main results of employment, employment activities, at each stage.

Keywords: employment process; activity; structure; morphology; function; action; operation