

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

2024, Том 9, № 4 / 2024, Vol 9, Issue 4 <https://wcj.world/issue-4-2024.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ424.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Разина Т.В. Психологическое сопровождение при трудоустройстве безработных инженерно-технических работников предпенсионного возраста / Т.В. Разина, А.В. Рожкин // Мировые цивилизации. — 2024. — Т. 9. — № 4. — URL: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ424.pdf>

For citation:

Razina T.V., Rozhkin A.V. Motivations for career choice and occupational preferences in adolescence. 2024; 9(4): 04PSMZ424. Available at: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ424.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9.072

Разина Татьяна Валерьевна

Университет мировых цивилизаций им. В. В. Жириновского, Москва, Россия
доктор психологических наук, доцент, член-корреспондент РАО, проректор по развитию
E-mail: razinat@mail.ru

Рожкин Александр Владимирович

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

Психологическое сопровождение при трудоустройстве безработных инженерно-технических работников предпенсионного возраста

Аннотация. В статье приведены результаты использования программы психологического сопровождения инженерно-технических работников (ИТР) предпенсионного возраста в процессе их трудоустройства. Для сравнения их психологического состояния были использованы психодиагностические методики: шкала удовлетворённости жизнью; мотивация на достижение успеха и мотивация избегания неудач; шкала тревоги; тест жизнестойкости; локус контроля. В результате эксперимента по программе психологического сопровождения средние показатели удовлетворенности жизнью, мотивации достижения успеха, жизнестойкости в экспериментальной группе в конце обучения значительно выше, чем аналогичные показатели в начале обучения и показатели в контрольной группе. Для безработных ИТР предпенсионного возраста определены основные объективные и субъективные препятствия в трудоустройстве. Через моделирование этих препятствий и тренировку их преодоления, достигается результат - последующее трудоустройство этой категории безработных. Программа психологического сопровождения под руководством психолога может использоваться в службах занятости и на предприятиях для помощи в трудоустройстве безработным ИТР предпенсионного возраста.

Ключевые слова: безработные; трудоустройство безработных; психология труда; предпенсионный возраст

Введение. На сегодняшний день на рынке труда имеется значительное количество опытных специалистов ИТР предпенсионного возраста, потерявших работу по различным

причинам в предыдущие годы, и не сумевших заново трудоустроиться.

Во-первых, сложности с трудоустройством возрастных специалистов инженерно-технической направленности, несмотря на наличие вакансий обусловлены скрытой дискриминацией по возрасту со стороны работодателей. Работодатели хотят видеть молодых работников, считая их более подготовленными технически и технологически к современным способам работы, более активными, мотивированными, выносливыми, что у них больше желания строить свою карьеру, что они будут меньше болеть, готовы к худшим условиям работы. Существует неявная установка, что специалисты ИТР старшего возраста не будут обладать требуемыми качествами, что отчасти верно. С возрастом существенно снижается потенциал обучаемости, увеличивается время реакции, снижается лабильность когнитивных процессов, появляются проблемы со здоровьем [3, 10, 11], и т.д., что существенно снижает профессиональные возможности возрастных специалистов. В результате у них может наблюдаться отставание в технических вопросах, особенно связанных с программным обеспечением и новейшими технологиями, нежелание или даже неспособность к постоянной профессиональной переподготовке и повышению квалификации.

Во-вторых, у работодателей есть определенные сомнения относительно социально-психологических аспектов работы возрастных сотрудников [12]. Руководителей настораживает и то, что возрастные работники могут быть несогласны с решением своего начальства и аргументировано это обосновывать, что может в определенной степени снижать авторитет руководства. Также возрастные сотрудники могут испытывать сложности при включении в коллектив более молодых сотрудников в силу различий в ценностях, образе жизни, мировоззрении [2], что будет снижать срабатываемость, доверие и, в конечном итоге, снижать эффективность групповой работы.

При этом у возрастных специалистов, в том числе и в инженерной отрасли есть существенные конкурентные преимущества по сравнению с их более молодыми коллегами: привычка к систематическому, целенаправленному долгосрочному труду, опыт [13], организованность, добросовестность, ответственность [6, 14]. При этом возрастные сотрудники обладают достаточным потенциалом обучаемости в той профессиональной сфере, которой они занимались до этого длительный период [7]. Представители интеллектуальных видов деятельности, к которым относятся и ИТР, также демонстрируют достаточно длительную сохранность когнитивных функций при условии непрерывной профессиональной деятельности [9]. К сожалению, эти преимущества не всегда очевидны для работодателей, а сами безработные предпенсионного возраста не всегда могут продемонстрировать работодателям свою профессиональную ценность.

В-третьих: возрастные ИТР, по разным причинам оставшихся без работы в результате сокращения, закрытия предприятий, невостребованности специальности, испытывают определенные психологические трудности в процессе нового трудоустройства. Следует учитывать, что к предпенсионному возрасту они достигают в основном значительных карьерных позиций, руководителей среднего и высшего звена, инженеров высшей категории в своих направлениях, и, соответственно, претендуют на аналогичные должности, воспринимая предложения на вакансии более низкого уровня как оскорбительные для себя, отказываются от них и в результате долгое время остаются без работы. В итоге у безработных ИТР снижается самооценка, они ощущают себя неудачниками, появляется чувство своей ненужности обществу [1]. У безработных старшего возраста самочувствие, активность, настроение значительно ниже, чем у их работающих коллег [5]. Со временем возникает страх материальных затруднений, ощущение неопределенности, стрессовые состояния, депрессия и это существенно мешает трудоустройству.

Процесс трудоустройства сегодня значительно отличается от того, что было раньше, и к чему привыкли возрастные работники, сейчас это сложная деятельность, требующая особых знаний, навыков и занимающая довольно длительное время. Зачастую предпенсионные работники не знают каналы получения информации о вакансиях, существующие сегодня процедуры поиска работы и трудоустройства, не умеют составить выигрышное резюме, не умеют из всего разнообразия вакансий подобрать наиболее им подходящие. Сталкиваясь с частыми отказами, они теряют мотивационный настрой, испытывают тревогу, стресс, неуверенность в себе, что ещё в большей мере мешает им в трудоустройстве, и они выбирают стратегию ожидания лучших времен. По данным сайтов по трудоустройству и объявлений о вакансиях, заработные платы ИТР могут отличаться в разы. Например, инженеров по эксплуатации в Москве приглашают на вакансии с оплатой от 60-80 т. руб., а главного инженера проекта – на 240 т. руб.. Основная разница даже не в образовании, а в квалификации и опыте работы на данных должностях.

Тем не менее, возросшая потребность промышленности, прежде всего оборонной, в работниках различного уровня квалификаций, представляет благоприятные возможности для трудоустройства безработных ИТР предпенсионного возраста.

Указанные выше возрастные изменения психики также мешают возрастному безработному успешно осваивать и осуществлять деятельность по трудоустройству. Принятые предприятиями и службам занятости меры по бесплатной переподготовке и повышению квалификации пока не приносят желаемых результатов, возрастные работники психологически не готовы к подобной серьезной работе по трудоустройству. Недостаточно в России проработаны методы и стратегии помощи в трудоустройстве пожилым людям [4], которые в случае потери работы имеют мало шансов на трудоустройство [8].

Таким образом, возвратным специалистам трудоустроиться значительно труднее, чем их более молодым коллегам, при этом проблема не только и не столько профессиональных причинах, сколько в психологических. Следовательно ее решение требует психологических исследований и методов.

Целью данного исследования является апробация программы психологического сопровождения безработных ИТР предпенсионного возраста на основании выявленных основных объективных и субъективных психологических препятствий и условий, затрудняющих трудоустройство.

Были выдвинуты предположения, что ряд личностных черт, особенностей поведения, установок и навыков, которые могут препятствовать трудоустройству в процессе деятельности на этапах трудоустройства безработным ИТР предпенсионного возраста, можно скорректировать в процессе прохождения ими программы психологического сопровождения при трудоустройстве.

Материалы и методы исследования.

Выборку составили 90 человек, безработных ИТР предпенсионного возраста, состоящих на учете в службе занятости города Москвы: контрольная группа (n = 45, средний возраст – 62,2, мужчин – 26,7 %, женщин – 73,3 %) и экспериментальная группа ИТР предпенсионного возраста (n = 45, средний возраст – 61,4, мужчин – 24,4%, женщин – 75,6%).

Длительность программы психологического сопровождения трудоустройства безработных ИТР предпенсионного возраста составляет 60 часов, предполагает проведение 15 занятий по 4 часа. Структура каждого занятия включает вводную часть (введение в проблематику занятия), основную часть (информирование и обучение методам

трудоустройства и преодолению психологических препятствий на этапах трудоустройства, отработка навыков), заключительной части (обратная связь, интеграция полученных знаний). В программе использовались следующие формы работы: лекции, диагностика, практические занятия по отработке навыков, дискуссии, психологические тренинги. Программа состоит из трех основных блоков, соответствующих хронологическим этапам деятельности по трудоустройству.

Этап 1: Выбор вакансий. (3 занятия). Знакомство. Входящая диагностика. Лекционные блоки в виде лекций-бесед, лекций дискуссий, проблемных лекций о состоянии рынка труда, конкуренции, основных стратегиях трудоустройства.

Практические занятия по отработке навыков: работы с кадровыми сайтами, по выбору вакансий.

Психологические тренинговые занятия.

Этап 2: Составление рекламных документов (резюме, сопроводительных писем, портфолио) (4 занятия).

Лекции-беседы: правила составления резюме, сопроводительных писем, портфолио. Каналы поиска информации. Правила оформления достижений, анализ навыков и опыта, регистрация на сайтах по трудоустройству.

Практические занятия по составлению и отправке резюме и сопроводительных писем. Отклики на вакансии. Тренировка в ответах на вопросы работодателя. Психологические тренинговые занятия.

Этап 3: Собеседование с работодателем (8 занятий).

Лекции-беседы, дискуссии, проблемные лекции. Телефонное интервью, цель – приглашение на собеседование. Подготовка к собеседованию, основные правила, сложные вопросы, поведение на собеседовании, дресс-код, продукт, ценности, условия организации. Карта наиболее вероятных вопросов (отработать ответы). Вопросы соискателя. Как обсуждать вопрос о заработной плате, условия работы, испытательный срок, перспективы. Правила оформления на работу.

Практические занятия. Как говорить о смене работы, о конфликтах, о сильных и слабых сторонах. Сторителлинг на собеседовании – подготовить несколько историй. Вероятность (воронка) и успешность трудоустройства – 300 резюме = 1 трудоустройство. Оценка рисков вакансии.

Тренинги: телефонное интервью, собеседование. Самопрезентация – до 2- минут, отражать информацию о нас как о профессионалах (что знаю, что умею), главные достижения, сильные стороны. Внимание на подачу, на позитивный посыл. Тренировки. Психологическая подготовка.

Психологические тренинги на каждом занятии.

Итоговая диагностика по методикам на последнем занятии.

Основным содержанием программы являлось моделирование психологических условий, затрудняющих трудоустройство, и обучение преодолению данных препятствий в ходе освоения современных методов трудоустройства на его основных этапах. Также программа была направлена на формирование психологических условий, способствующих результативной деятельности по трудоустройству.

Результативность разработанной программы психологического сопровождения была изучена с помощью сравнительного эксперимента. Предварительно все испытуемые были

продиагностированы с помощью комплекта методик, позволяющих определить психологические условия, способствующие результативной деятельности по трудоустройству («Шкала удовлетворённости жизнью (SWLS), Е. Динер»; «Мотивация на достижение успеха (Т. Элерс)»; «Мотивация на избегание неудач (Т. Элерс)»). Тестирование по методикам: «Шкала тревоги Ч. Спилбергера – Ю. Л. Ханина, STAI»; «Тест жизнестойкости С. Мадди»; «Локус контроля» (Дж. Роттера)). С экспериментальной группой проводились занятия по программе психологического сопровождения деятельности по трудоустройству.

Результаты и их обсуждение.

Средние значения параметров исследования в контрольной группе (К1) и экспериментальной группе (Э1) до начала эксперимента по психологическому сопровождению близки между собой и статистически значимых различий не имеют.

При этом, в экспериментальной группе после прохождения программы психологического сопровождения (Э2), наблюдаются значимые отличия по всем показателям с результатами экспериментальной группы до прохождения программы (Э1) (таблица 1).

Таблица 1

Значимость отличий в представленности психологических условий, способствующих результативности деятельности по трудоустройству экспериментальной группы до начала эксперимента (Э1) и после его окончания (Э2).

Качества	Средние значения, баллы		t-критерий	p
	Э1	Э2		
Удовлетворенность жизнью	14,09	21,82	7,82	≤0,001
Мотивация на достижение успеха	15,87	20,07	6,54	≤0,001
Мотивация на избегание неудач	22,20	16,11	9,04	≤0,001
Ситуационная тревожность	45,47	35,02	5,31	≤0,001
Личная тревожность	51,80	38,22	9,93	≤0,001
Жизнестойкость	63,36	93,93	5,70	≤0,001
Интернальный локус контроля	48,80	51,04	0,001	<0,5
Экстернальный локус контроля	51,56	49,38	0,001	<0,5

Где t- критерий, критерий Стьюдента, а p – уровень значимости отличий.

Результаты исследования в экспериментальной группе до и после проведения программы психологического сопровождения показали значимые отличия в проявлении следующих психологических условий, способствующих результативности трудоустройства: значимо вырос уровень таких качеств как: удовлетворенность жизнью, мотивации на достижение результата и жизнестойкости. При этом значимо снизился уровень ситуативной и личной тревожности и мотивации на избегание неудач, т.е. тех психологических качеств, которые препятствуют результативному трудоустройству. Тем не менее, такие психологические качества, как локус контроля не имеют значимых отличий, что возможно связано с их фундаментальным характером, слабой изменяемостью под воздействием

внешних условий, как устойчивых личностных черт. Соответственно для более эффективного воздействия на них необходимо либо продолжение психологического сопровождения, либо переход к индивидуальному консультированию.

Корреляционные связи представленных показателей в группах показали сильную обратную связь между тревожностью и жизнестойкостью. Влияя на состояние тревожности соискателей, снижая ее, можно повысить их жизнестойкость, что повышает вероятность трудоустройства.

Объективными показателями результативности программы психологического сопровождения безработных ИТР предпенсионного возраста являются итоги прохождения этапов трудоустройства в группах, подведенные через четыре месяца после завершения программы. Таблица 2.

Таблица 2

Данные по критериям результативности трудоустройства в экспериментальной и контрольной группах

Группы	Экспериментальная	Контрольная
Вакансий найдено	1346	587
Резюме отправлено	1152	387
Собеседований пройдено	64	9
Приглашения на работу	11	2
Выход на работу	6	1

Из таблицы 2 видно, что в контрольной группе по мере прохождения этапов трудоустройства активность падает по сравнению с экспериментальной группой.

Результаты экспериментальной группы показали эффективность программы психологического сопровождения трудоустройства безработных ИТР предпенсионного возраста. Участники программы не только освоили современные методы трудоустройства, но и научились преодолевать ряд особенностей поведения, препятствующие трудоустройству, такие как повышенную тревожность, научились преодолевать недостаточную мотивацию на достижение успеха и корректировать в сторону снижения мотивацию на избегание неудач, повысить свою жизнестойкость, скорректировать локус контроля в сторону интернальности. Научились использовать психологические условия, способствующие трудоустройству, такие как свой профессиональный опыт, ответственность, настойчивость. Научились поддерживать себя в состоянии эмоциональной стабильности на всех этапах трудоустройства, вне зависимости от возникающих в этом процессе ситуаций.

Прохождение программы, нацеленность на обучение методам преодоления возникающих психологических препятствий через моделирование через тренинги, помогло соискателям в экспериментальной группе добиться в два раза лучших результатов по трудоустройству. Часть соискателей вышли на работу, часть решили искать работу дальше. Программа психологического сопровождения дала положительный результат и рекомендуется к применению.

Таким образом, предположение о том, что ряд личностных черт, особенностей поведения, установок и навыков, препятствующих трудоустройству в процессе деятельности на этапах трудоустройства безработным ИТР предпенсионного возраста, можно скорректировать в процессе прохождения ими программы психологического сопровождения при трудоустройстве нашло свое подтверждение.

Заключение.

В условиях высокой конкуренции на рынке труда очень важен психологический настрой соискателей, упорство и последовательность в деятельности по трудоустройству. Готовность к трудоустройству, знания по трудоустройству, мотивационный настрой, умение преодолевать психологические препятствия на этапах трудоустройства, могут быть сформированы во время прохождения программы психологического сопровождения трудоустройства. Необходима готовность соискателей к этой серьезной работе.

Для того чтобы решить проблему трудоустройства безработных ИТР предпенсионного возраста, необходимо не только научить их современным методам трудоустройства, но и помочь им справиться с психологическими проблемами.

Потребность экономики и промышленности в квалифицированных специалистах в настоящее время, необходимо использовать безработным ИТР предпенсионного возраста для решения кризиса занятости. При этом преодоление психологических препятствий в трудоустройстве, как показали исследования, является не менее важным, чем повышение квалификации.

Разработанная и апробированная программа психологического сопровождения в трудоустройстве безработных ИТР предпенсионного нацелена на обучение современным способам трудоустройства и на преодоление психологических препятствий, возникающих на основных этапах трудоустройства через их моделирование, а также посредством психологического воздействия на личностные качества, препятствующие трудоустройству и способствующие трудоустройству.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барков, С. А. Трудоустройство людей в пожилом возрасте: социальные императивы и ограничения в современной России / С. А. Барков, А. В. Маркеева, И. В. Колодезникова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2022. – Т. 22, № 1. – С. 97-112.
2. Бутуева, З. А. Психологические особенности социального самочувствия людей старшего возраста / З. А. Бутуева, Б. А. Гунзунова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2022. – Т. 11, № 2-1. – С. 82-90.
3. Васильева, С. Н. Особенности жизнеспособности человека в пожилом возрасте: результаты эмпирического исследования / С. Н. Васильева // Психология. Психофизиология. – 2023. – Т. 16, № 3. – С. 21-32.
4. Галкин, К. А. Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России // Социологические исследования. – 2021. – № 11. – С. 156–160.
5. Гизингер О.А. Психологические особенности работающих и неработающих людей пожилого возраста / О.А. Гизингер, М.В. Кирсанов, Н.В. Мамылина и др. // Успехи геронтологии. 2023. Т. 36. № 5. С. 619-626.
6. Глуханюк, Н. С. Управление личностной ресурсностью в позднем возрасте / Н. С. Глуханюк, Т. Б. Сергеева // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. – 2024. – Т. 30, № 1. – С. 215-223.
7. Научные исследования: информация, анализ, прогноз: под общей редакцией доктора философских наук, профессора О.И. Кирикова / Н. Б. Андренов, Л. Ф. Бобрышева, Т. В. Казакова [и др.] ; Воронежский государственный педагогический университет. Том

19. – Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет, 2008. – 404 с.
8. Петровская Н.Е. Возрастная структура занятости населения в России в условиях повышения пенсионного возраста // Экономический анализ: теория и практика. 2019. №1. С. 54–63.
9. Разина, Т. В. Психология научной деятельности в свете цивилизационного и метасистемного подходов / Т. В. Разина. – Москва: Издательский дом УМЦ, 2023. – 236 с.
10. Саралиева З. Х., Ермилова А. В. «Старые пожилые» как объект и субъект социальных рисков в системе социально-трудовых отношений // Вестн. Пермского национального исследовательского политехнического ун-та. (серия «Соц.-эконом. науки»). 2019. № 4. С. 8-19.
11. Сидорчук Т.А., Сидорчук М.А. Психолого-педагогические аспекты переобучения людей предпенсионного возраста // Педагогика и психология образования. 2019. № 4. С. 149–159.
12. Шульга, Н. И. Социально-психологические особенности коммуникативного потенциала военнослужащих в отставке пожилого возраста / Н. И. Шульга // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2020. – Т. 19, № 2(155). – С. 55–61.
13. Feist G.J., Gorman M.E. The psychology of science: Review and integration of a nascent discipline // Review of General Psychology. 1998. № 2(1). P. 3–47.
14. Fejes A. Discourses on employability: Constituting the responsible citizen // Studies in Continuing Education. 2010. № 32 (2). P. 89–102.

Razina Tatyana Valerievna

Zhirinovsky University of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: razinat@mail.ru

Rozhkin Alexander Valdimirovich

Zhirinovsky University of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: av.strannik@gmail.com

Psychological support in employment of unemployed engineering and technical workers of pre-retirement age

Abstract. The article presents the results of using the program of psychological support for engineering and technical workers of pre-retirement age in the process of their employment. To compare their psychological state, the following psychodiagnostic methods were used: life satisfaction scale; motivation to achieve success and motivation to avoid failure; anxiety scale; resilience test; locus of control. As a result of the experiment on the psychological support program, the average indicators of life satisfaction, motivation to achieve success, resilience in the experimental group at the end of the training are significantly higher than similar indicators at the beginning of the training and the indicators in the control group. For unemployed pre-retirement age engineering and technical workers, the main objective and subjective obstacles to employment have been identified. Through modeling these obstacles and training in overcoming them, the result is achieved - subsequent employment of this category of unemployed. The program of psychological support under the guidance of a psychologist can be used in employment services and at enterprises to help unemployed pre-retirement age engineering and technical workers find employment.

Keywords: unemployed; employment of the unemployed; labor psychology; pre-retirement age