

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

2025, Том 10, № 2 / 2025, Vol 10, Issue 2 <https://wcj.world/issue-2-2025.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/07PSMZ225.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Разина Т. В. Психологические особенности современного трудоустройства, его организационная и процессуальная специфика / Разина Т. В. Рожкин А. В. // Мировые цивилизации. — 2025. — Т. 10. — № 2. — URL: <https://wcj.world/PDF/07PSMZ225.pdf>

For citation:

Razina T. V., Rozhkin A. V. Psychological features of modern employment, its organizational and procedural specifics. 2025; 10(2): 07PSMZ225. Available at: <https://wcj.world/PDF/07PSMZ225.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

Психологические особенности современного трудоустройства, его организационная и процессуальная специфика

Аннотация. Целью работы является выявление психологических особенностей современного трудоустройства, и его возможных сложностей для лиц предпенсионного возраста. Использовались методы: теоретико-методологический анализ литературы, посвященной проблеме трудоустройства; анализ официальных документов, связанных с трудоустройством, наблюдение. Анализ процесса трудоустройства позволил установить его современные особенности, последовательные этапы, их содержание, выявить возможные затруднения на этапах, способы современного трудоустройства, стратегии и каналы трудоустройства. Отдельно проанализированы аспекты современного трудоустройства, которые могут вызвать значительные трудности у лиц предпенсионного возраста

Ключевые слова: процесс трудоустройства; этапы трудоустройства; стратегии трудоустройства; предпенсионный возраст; безработные

Введение. Традиционно в последние десятилетия работодатели предпочитали брать на должности, требующие большого объема знаний, компетенций, сотрудников среднего возраста, отказывая молодым по причине недостаточного опыта работы, а возрастным по причинам здоровья, неспособности осваивать новое и других предубеждений относительно их возможностей. В связи с ускоренным развитием отечественного производства, промышленности в последние годы, наблюдается дефицит высококвалифицированных специалистов, что заставило работодателей несколько изменить прежние взгляды и на молодых и на возрастных работников.

Изменился и традиционный процесс трудоустройства, в который сегодня все в большей степени включаются цифровые технологии, в особенности на начальных этапах, и даже на этапе собеседований работодатель и соискатель вакантного места не всегда непосредственно встречается, зачастую беседа с работодателем может проходить в режиме видеоконференции. Все это требует от соискателей рабочих мест определенных навыков, умений, психологических качеств, которые присутствуют далеко не у всех, и это в значительной степени определяет эффективность трудоустройства. Особенно большие сложности испытывают возвратные соискатели, лица предпенсионного возраста, которые оказались в статусе безработных. Если в отношении выпускников вузов и средних профессиональных учебных заведений сегодня проводится достаточно большая, как исследовательская, так и практическая работа в направлении оказания помощи в трудоустройстве [4, 5, 7, 10, 12], то в отношении лиц предпенсионного возраста подобная активность заметно слабее.

Целью данной статьи является исследование современного процесса трудоустройства, определение его этапов, психологических особенностей и специфики.

Материалы и методы.

Для получения данных о специфике современного трудоустройства использовались следующие методы: теоретико-методологический анализ литературы, посвященной проблеме трудоустройства; анализ официальных документов регламентирующих трудоустройство, наблюдение за процессом трудоустройства (более 100 эпизодов), а также наблюдение за деятельностью кадровых служб.

Результаты

Организационная и процессуальная специфика современного трудоустройства

Современный процесс трудоустройства значительно отличается от процесса трудоустройства до 2001 г. в советский и ранний постсоветский период.

В советский период труд был обязательным каждого гражданина, а государство гарантировало и создавало рабочие места. Профессиональное обучение всех уровней (средние, высшие учебные заведения, специальности, количество учащихся) планировалось и корректировалось в зависимости от нужд государства. Даже в школах предметы и учебные часы учитывали задачи государства (например, черчение было обязательным предметом, так как было необходимо в последствии и рабочим, и техническим специалистам и другим категориям будущих работников). Выпускники всех учебных заведений во-первых: гарантированно трудоустроивались, во-вторых: должны были отработать положенный срок по направлению (распределению), без «отработки» выпускника не имели права брать на работу в другое место, а предприятие обязано принять выпускника на заранее оговоренных условиях по оплате и предоставления места проживания (если это другой город или населенный пункт). Необходимо отметить, что запросы на соответствующих специалистов формировали предприятия и направляли в орган планирования (Госплан), который обобщал заявки предприятий и направлял их в учебные заведения. Количество мест в учебных заведениях тоже планировал Госплан в масштабе страны, и местные планирующие органы внутри регионов. При трудоустройстве выпускников учитывались: средний балл аттестата, разряд, специальности по диплому и другие критерии. Государство гарантировало работу не только выпускникам учебных заведений, но и остальным гражданам. Выпускнику оставалось выбрать наилучший для себя вариант (во время распределения из учебного заведения в соответствии с полученной специальностью и средним баллом аттестата), а после отработки уже выбирать лучший вариант в свободном формате. Безработных в тот период не было.

С переходом отечественной экономики к рыночной модели к либеральному рынку труда постепенно утрачивались прежние модели трудоустройства, хотя еще некоторое время оставалось распределение в учебных заведениях. С ликвидацией крупных промышленных предприятий

(«ЗИЛ» – примерно 23 тыс. работников и «Москвич» – 28 тыс. работников в 90-х годах, а еще десятки предприятий...) появился избыток рабочей силы, в том числе и квалифицированных специалистов (рабочих, техников, ученых). Появились кадровые агентства и службу занятости. Личная ответственность работника за трудоустройство становится нормой.

С введением в силу нового Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, труд перестал быть обязательным, но и государство не гарантирует работу [13]. Трудоустройство стало личным делом гражданина [12]. Рынок труда приобрел окончательные рыночные черты, конкурентность [2]. Несмотря на четверть века прошедших перемен, в обществе до сих пор в полной мере не сформировалась ответственность за свое трудоустройство и свою работу, остается надежда, что государство должно гарантировать и работу, и остальные материальные благополучия. В условия свободного труда изменились процессуальные, и организационные стороны трудоустройства [6; 8]. Появляются и новые формы организации труда (например, вахтовый метод, массовое присутствие мигрантов).

Основные способы трудоустройства в настоящее время: через кадровые агентства; или самостоятельно через базы вакансий и сайты предприятий. Кадровые агентства делятся на два типа. Агентства, работающие по запросам работодателей, подбирают персонал из массива опубликованных резюме, проводят предварительные интервью с кандидатами, направляют документы работодателям. Далее с отобранными кандидатами уже работает кадровая служба предприятия. Для соискателей такая деятельность агентства является бесплатной, хотя вероятность трудоустройства зависит от потребностей работодателей на данных специалистов и трудоустройство может растянуться надолго.

Другой тип кадровых агентств, агентства, работающие по запросу соискателей. Они подбирают варианты трудоустройства для соискателей. Такая работа оплачивается соискателем. Кадровые агентства не гарантируют трудоустройство, значительная часть безработных пытается найти работу самостоятельно.

Государственные службы занятости населения, еще одна альтернатива в трудоустройстве (например, в Москве «Моя Карьера», «Моя Работа»), там зарегистрированным безработным соискателям бесплатно предоставляется консультант, который помогает подобрать вакансии, помогает составить резюме и сопроводительное письмо, оформить другие документы. В государственных центрах занятости есть краткосрочные и долгосрочные курсы (бесплатные для зарегистрированных безработных) по повышению знаний по работе на компьютерах, по работе с сайтами трудоустройства, по прохождению собеседований, и другие, что способствует трудоустройству. Государственные службы имеют свои базы актуальных вакансий, периодически проводят ярмарки вакансий с привлечением представителей работодателей из крупных городских служб и предприятий. На ярмарках вакансий можно за один день пройти все этапы трудоустройства, от подбора вакансий, до собеседования, и предварительного решения о приеме на работу (окончательное решение принимается после прохождения медосмотра соискателя). Следует отметить, что предлагаемые вакансии на ярмарках вакансий как правило малооплачиваемые и непривлекательные для соискателей (дворники, уборщики и др.). Эффективность трудоустройства для безработных старшего возраста через эти службы составляет 22,4 % и временное трудоустройство 8,0% [8].

Службы занятости, кроме трудоустройства и оформления пособия по безработице, организуют профессиональное обучение и переподготовку безработных граждан. Однако пользуется такой возможностью менее трети лиц, направленных на обучение [8].

В самостоятельном процессе трудоустройства можно выделить основные хронологические этапы, направленные на определенные цели и предполагающие достижение определенных

результатов, на основе которых возможен переход к следующему этапу [3, 8; 12].

Первым важным этапом трудоустройства в современных условиях является поиск и выбор вакансий, исходя из своих возможностей: образования, квалификации, опыта работы, состояния здоровья. Сложность подбора вакансий заключается в большом многообразии названий сходных по сути вакансий, не всегда понятных соискателю (например, уборщик производственных помещений и сотрудник клиринговой компании, по сути, одно и то же, а звучит совершенно по-разному). Также необходимо правильно понимать требования работодателя и соотносить их со своими возможностями (квалификацией). Необходимо знать основные каналы трудоустройства, сайты трудоустройства как коммерческие (HeadHunter, SuperJob.ru, Rabota.ru, Zarplata.ru, Vdhl.ru, Indeed.jobs, Rabota.vk, Careerspace.app, Free-lance.ru, Freelance.ru.), так и государственные (ГБУ «Моя Карьера» – Myscareer.moscow.ru; Социальная сеть деловых контактов – Skillsnet.ru; Работа в России – Trudvsem.ru; ГБУ «Моя Работа» – Czn.mos.ru.), а также сайты крупных предприятий с разделами вакансий, а так же телеграмм-каналы, специализирующиеся на трудоустройстве (HUB Фриланс, Joblist, Telework., Work.In., Workplaces, Workzavr, xCareers: Digital Jobs, «Рекламодром», «Вакансер – Фриланс», «Вакансер», «Вакансии в топ-стартапах», «Все На Удаленке», «Джоб оффер», «Текстодром», «Логово Фриланса», «Мы вам перезвоним», «Работа в стартапах», «Работа не волк», «Удаленка здесь», «Удаленка на дому»). Знание основных каналов современного трудоустройства значительно способствует его результативности.

Важной составляющей процесса трудоустройства является поиск работы через знакомых (нетворкинг), этот способ полезен и в качестве дополнения к другим способам, им пользуются до 80 % ищущих работу. Этот способ довольно популярный в связи с доверием работодателей к личным рекомендациям.

В качестве отдельного канала можно выделить ярмарки вакансий, которые проводят государственные службы занятости населения совместно с крупными городскими предприятиями.

В начале первого этапа важно выбрать стратегию трудоустройства по продолжительности. Обычно выделяют три основных стратегии.

1. Быстрое трудоустройство (срок до 3-х месяцев с момента потери работы). Основные мотивы – материальные (средств хватит на 2–3 месяца при условии жесткой экономии), в данных условиях, цель – любая (приемлемая) работа в кратчайший срок. Условиями вакансии соискатель может пренебречь.

2. Трудоустройство среднесрочное (до полугода). Основные мотивы – материальный и сохранение профессионального и социального статуса. Цель – получение работы желательно лучше предыдущей (по должности, заработной плате). У соискателя имеются материальных средств на время поиска такой работы примерно на полгода (при условии экономии).

3. Долгосрочное трудоустройство (до 1 года и более). Основным мотивом поиска работы является работа, наиболее полно отвечающая всем желаниям соискателя и дающая возможность реализовать весь свой потенциал и всю социальную значимость. Возможность заниматься любимым делом, тем, что по-настоящему интересно, делом, отвечающим личным ценностям и максимально ценимым обществом. Реализация данной стратегии возможна при достаточном объеме имеющихся материальных ресурсов и объективно высоком профессионализме и общественной востребованности данного специалиста (последнее условие зачастую переоценивается соискателями).

Здесь необходимо отметить, что для возрастных соискателей ситуация безработицы и необходимости поиска работы очень часто выступает как тяжелая стрессовая ситуация, а в ситуации стресса в первую очередь страдает система мотивации [10]. В результате соискатели не всегда точно могут определить свои основные мотивы поиска работы и определиться со стратегией. В этом случае крайне полезными могут быть психологические консультации,

имеющие целью определение стратегии трудоустройства. Безусловно, в случае неудачи при реализации выбранной стратегии соискатель может (и должен) менять ее другую стратегию, однако, это может только усиливать стресс и снижать мотивацию. Разочарование в себе, в своей востребованности на рынке труда, может привести к прекращению любой активности в направлении трудоустройства.

Практика современного трудоустройства на первых этапах предполагает заочное, дистанционное взаимодействие с потенциальным работодателем. Например, если приехать на предприятие, зная о наличии вакансии по сайту, сотрудники предприятия, с которыми удастся переговорить, все равно посоветуют зайти на сайт и подать заявку. Необходимость заочного взаимодействия на первых этапах трудоустройства, усиливает элемент неопределенности, снижает мотивацию, к этому зачастую соискатели не всегда готовы (особенно слабо владеющие цифровыми устройствами коммуникаций).

Важным результатом этапа подбора вакансий, является нахождение как можно большего числа вакансий, которые подходили бы соискателю, удовлетворяли его зарплатные ожидания и иные условия труда.

Вторым важным этапом трудоустройства является этап составления резюме, сопроводительных писем, оформления своих профессиональных достижений (портфолио). Этот этап зачастую идет параллельно с предыдущим этапом.

Следует откликаться на все вакансии и предложения работодателей, показывать желание работать, даже если соискатель соответствует половине требований работодателя, возможно, эта половина наиболее важна для этого работодателя.

Качество составления резюме, чтобы оно заинтересовало работодателя, при условии заочного знакомства с соискателем, имеет большое значение.

Сегодня наиболее часто используются следующие виды резюме:

- 1) хронологическое – составляется, если у соискателя была только одна профессия, перерывы в работе менее года, не было карьерных спадов. Места работы в таком резюме указываются в хронологическом порядке за 10 лет, начиная с последнего.
- 2) функциональное – составляется, если были перерывы в работе более года, смены профессий, должностей, сфер деятельности. В таком виде резюме указываются трудовые обязанности, разбитые на несколько категорий, например, преподавательская, административная деятельность. Акцент делается на сходный опыт работы, на которую претендует соискатель.

Рассмотрим некоторые блоки резюме, вызывающие у соискателей наибольшие трудности.

Блок «ключевые навыки». Выбрать несколько ключевых навыков по требованиям вакансии, и оформить их в блоке резюме, разделив профессиональные навыки и профессиональные знания. Социально-поведенческие навыки (Soft skills) формируются в течение жизни, влияют на коммуникацию и личную эффективность; профессиональные навыки (Hard skills) формируются в учебных заведениях, в процессе трудовой деятельности, влияют на соответствие профессии.

Блок «достижения». Достижения на предыдущих местах работы (конкретные цифры, «сделал», «добился»).

Блок «о себе». Иногда в вакансиях требуется указать личные данные (семейное положение, например). Информация личного характера должна подчёркивать ценность соискателя для организации с учетом особенностей вакансии.

К сожалению, соискатели не всегда уделяют должное внимание составлению резюме, считая, что лучше рассказать о себе в личной беседе, но именно качественно составленное резюме является своеобразным «пропуском» к собеседованию.

Сопроводительное письмо готовится с целью обратить внимание на соискателя. По данным кадровых агентств и служб занятости, только 10% соискателей прикладывают к резюме сопроводительные письма, это сразу выделяет таких соискателей из общего массива претендентов.

Четких правил написания сопроводительного письма нет, в свободном стиле: приветствие, цель, мотивация, готовность пройти собеседование, контакты (мобильный телефон)? В стиле деловой переписки, при этом сохранять энергичность соискателя.

Портфолио. Кроме людей творческих профессий, может быть использовано для оформления достижения (участие в проектах, др.).

Результатами второго этапа трудоустройства является количество полученных откликов на резюме, количество приглашений на интервью и собеседование.

Третьим важным этапом трудоустройства является прохождение собеседования. Данный этап включает в ряде случаев прохождение предварительного телефонного собеседования или интервью с последующим приглашением на очное собеседование.

Телефонное собеседование или интервью, является моментом, где впервые встречаются соискатель с представителем работодателя пока вербально (может быть и видеосвязь), как правило, пока с сотрудником отдела кадров. Представитель работодателя проверяет, уточняет данные из резюме и сопроводительного письма, старается уловить адекватность и мотивацию соискателя и приглашает на собеседование со специалистами компании (при успешном прохождении этого своеобразного «тестирования»). Соискатель тоже может до какой-то степени уточнить особенности предполагаемой работы. Важно соглашаться на личное собеседование, для приобретения опыта и тестирования рынка вакансий, даже если возникли некоторые сомнения в целесообразности трудоустройства в данную компанию.

Прохождение очного собеседования предполагает ряд шагов:

1. Подготовка к собеседованию. Мысленно спланировать свой рассказ, возможные вопросы и ответы на них, выяснить информацию об организации, подготовить необходимые документы и копии, уровень средней зарплаты, приехать заранее. Само настрой на успех (и возможный отказ), это позволят быть более собранным, уверенным во время собеседования.

2. Собеседование обычно проходит в форме беседы, или интервью. Соискатель отвечает на поставленные вопросы, а также задает свои вопросы, направленные на выяснение условий работы. Типичные вопросы работодателя: сильные и слабые стороны, достижения, причины увольнения, зарплатные ожидания. Что Вы знаете? Что умеете? Какие проблемы решали?

1. При ответах не давать информацию против себя, не критиковать бывшего руководителя, не говорить о конфликтах, делать акцент на стремление к развитию и новым возможностям, не отрицать наличие неудач в профессиональном опыте, заготовить несколько примеров о способах преодоления неудач, сделанных выводах, понимании ошибок, умении преодолевать трудности и ставить цели.

2. Завершение собеседования – важно получить обратную связь, итог встречи, уточнить следующий шаг.

3. Обязательно проанализировать полученный опыт, отметить свои недостатки на собеседовании, понять, подходит ли данная компания и работа, если поступит приглашение на работу.

Результатом собеседования, является приглашения на работу (или отказ, при этом как правило причина не объясняется, а на вопрос соискателя «почему отказали», отвечают весьма уклончиво).

По данным кадровых агентств, существует примерная статистика одного трудоустройства, «воронка трудоустройства», согласно которой в среднем одному свершившемуся трудоустройству предшествует 10 собеседований, которым, в свою очередь, предшествует 30 телефонных интервью, 150 просмотров работодателями резюме соискателя, 300 отправленных соискателем резюме [1].

Этапы зачастую могут накладываться друг на друга, поскольку рынок предложений труда непрерывно обновляется, в один день соискатель может участвовать в нескольких собеседованиях и т.д.

Выводы

Современный процесс трудоустройства достаточно интенсивный и энергозатратный для соискателя. Необходимо уделять трудоустройству полный рабочий день (подыскивать вакансии, редактировать резюме, быть на связи, мониторить состояние рынка труда, участвовать в интервью и собеседованиях. Нами выделены три стратегии трудоустройства, детерминированные доминирующими мотивами: краткосрочная, среднесрочная и долгосрочная. Процесс трудоустройства обладает внутренней структурой, включает достаточно жесткую последовательность этапов (выбор вакансий, подготовка резюме, собеседование с работодателем), которые при этом могут накладываться друг на друга, идти параллельно. Современный процесс трудоустройства требует специальных знаний и навыков, относящихся к реализации действий и операций по трудоустройству. Безработным, особенно предпенсионного возраста, в процессе поиска работы необходима не только техническая, но и психологическая помощь и сопровождение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воронка подбора как эффективный инструмент найма // HeadHunter: [сайт] – URL: <https://hh.ru/article/27627> (дата обращения: 06.07.2023 г.).
2. 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.).
3. Зеер, Э. Ф. Персонификация личности как предиктор преодоления кризиса утраты профессиональной деятельности в возрасте поздней зрелости / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Сибирский психологический журнал. – 2022. – № 84. – С. 111–125.
4. 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.
5. Кандыбович, С. Л. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в вузы на современном этапе / С. Л. Кандыбович, Т. В. Разина // Человеческий капитал. – 2022. – № 1(157). – С. 124-137.
6. 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.
7. 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.

8. Маленко, Т. В. Роструд защищает предпенсионеров / Т. В. Маленко // Кадровые решения. – 2019. № 10.
9. Пшеничнова, Е. Э. Проектная деятельность как форма профориентации студентов / Е. Э. Пшеничнова // Приложение международного научного журнала "Вестник психофизиологии". – 2023. – № 1. – С. 145-152.
10. Разина, Т. В. Изменения мотивации научной деятельности в контексте стрессовых состояний, вызванных защитой диссертации / Т. В. Разина // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под. ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. Том Выпуск 8. – Москва: Институт психологии РАН, 2018. – С. 369–392.
11. Рогачева, А. В. Профориентация для студентов-медиков - осознанный выбор специальности в ординатуре / А. В. Рогачева, Т. С. Клименко, В. И. Ледовский // Медицинское образование и профессиональное развитие. – 2023. – Т. 14, № 4(52). – С. 146-148.
12. Сыманюк, Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. – Москва : Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та, 2004. – 319 с. – (Серия «Библиотека психолога»). – ISBN 5-89502-474-2.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации : [принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года] : сайт. – [URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 10.01.2025).

Razina Tatiana Valeryevna

Zhirinovsky University of World Civilizations, Moscow, Russia

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

Rozhkin Alexander Vladimirovich

Zhirinovsky University of World Civilizations, Moscow, Russia

E-mail av.strannik@gmail.com

Psychological features of modern employment, its organizational and procedural specifics

Abstract. The aim of the work is to identify the psychological characteristics of modern employment and its possible difficulties for pre-retirement age persons. The following methods were used: theoretical and methodological analysis of literature devoted to the problem of employment; analysis of official documents related to employment, observation. The analysis of the employment process allowed us to establish its modern characteristics, successive stages, their content, identify possible difficulties at the stages, methods of modern employment, strategies and channels of employment. Aspects of modern employment that can cause significant difficulties for pre-retirement age persons were analyzed separately

Keywords: employment process; stages of employment; employment strategies; pre-retirement age; unemployed