

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА “КРОК”
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ПАСІЧНА ВАЛЕРІЯ ГРИГОРІВНА

УДК 159.947.24:37.048.4 (044.332-048.42)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ
АДАПТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ НА ЕТАПІ ПРОФЕСІЙНОЇ
ПЕРЕПІДГОТОВКИ**

19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ В.Г. Пасічна

Науковий керівник

Корольчук Микола Степанович

доктор психологічних наук, професор

Київ – 2018

Пасічна В.Г. Організаційно-психологічні детермінанти адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія, економічна психологія. – Вищий навчальний заклад університет економіки та права “Крок”, Київ, 2017.

Дисертація є комплексним дослідженням теоретичних, методичних та практичних аспектів організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки. На підставі теоретичного аналізу і результатів експериментальної перевірки представлено нове розв’язання наукового завдання, яке полягає у з’ясуванні організаційно-психологічних детермінант і проявів адаптації безробітних на психологічному, соціальному, професійному і функціональному рівнях, а також розробленні організаційно-методичних засад концептуальної моделі психологічного супроводу вторинної адаптації обстежуваних під час професійної перепідготовки.

Практичне значення дослідження організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних під час професійної перепідготовки зумовлено необхідністю розв’язання однієї з найважливіших проблем безробіття – збереження людського потенціалу, психічного й фізичного здоров’я й надання можливості оволодіння новою професією з використанням методів психологічного супроводу.

Теоретичне узагальнення та експериментальне вивчення організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних під час перепідготовки дали змогу розкрити їх психологічний зміст, особливості проявів та представити авторське визначення вторинної адаптації безробітних, яке розглядається як складний багатовекторний і багаторівневий процес діалектичної єдності активного пристосування особистості до несподіваної та раптової зміни соціального і професійного оточення, що вимагає адекватних трансформацій на психологічному, соціальному, професійному і

функціональному рівнях. При цьому, стратегії особистісної трансформаційної поведінки залежать від суб'єктивного сприйняття статусу безробітного, що зумовлює або дезадаптаційні й пасивно-адаптивні стратегії, що свідчить про зниження потенційних і реальних адаптивних можливостей особистості або ж активно-адаптивні стратегії, які, навпаки, зумовлюють розширення життєвих можливостей і контролю над ними. Такі протилежні особистісні трансформаційні стратегії поведінки зумовлені об'єктивними причинами та організаційно-психологічними детермінантами вторинної адаптації безробітних під час перепідготовки за такими компонентами як: індивідуально-психологічним особистісним адаптаційним потенціалом, мотиваційним, соціальним, професійним та емоційно-вольовим.

На підставі результатів факторного аналізу визначено компоненти, які за психологічним змістом розкривають організаційно-психологічні детермінанти, що зумовлюють внутрішню структуру вторинної адаптації безробітних до професійної перепідготовки та включають 5 факторів: F-1 – індивідуально-психологічний потенціал адаптації (37 чинників); F-2 – мотиваційний (31 чинник); F-3 – соціально-психологічний (25 чинників); F-4 – професійний (22 чинника); F-5 – емоційно-вольовий (15 чинників). Функціональна взаємодія складових структурних компонентів припускає можливе послаблення одних функцій, і, водночас, більш інтенсивний прояв інших, що зумовлює розвиток окремих компонентів і стабільність інтегральних характеристик вторинної адаптації безробітних в процесі перепідготовки. Отримані результати кореляційних взаємозв'язків та факторної ваги досліджуваних показників та їх величини дисперсії, гомогенності, стійкості, надійності дають підстави стверджувати про інформативність показників використаних методик.

Виходячи із мети і завдань дисертаційного дослідження науковий пошук спрямовано на теоретичні та методичні засади психодіагностики організаційно-психологічних детермінант та технологій психологічного супроводу адаптації безробітних під час перепідготовки. За результатами

кореляційного та факторного аналізів визначено психодіагностичний інструментарій дослідження компонентів, які зумовлюють вторинну адаптацію безробітних і спрямовані на дослідження індивідуально-психологічної сфери, адаптаційних можливостей особистості, мотиваційної, професійної, соціально-психологічної та емоційно-вольової. Такий підхід дає змогу розробити організаційно-методичні засади та концептуальну модель психологічного супроводу вторинної адаптації безробітних на етапі перепідготовки, яка включає теоретико-методологічні засади, мету, завдання, етапи психологічного супроводу та види психологічної допомоги, що забезпечило проведення констатуючого та формуючого експериментів, спрямованих на розкриття змісту організаційно-психологічних детермінант та з'ясування особливостей їх проявів.

В основу емпіричного дослідження покладено розроблену автором концептуальну модель психологічного супроводу адаптації до нової трудової діяльності. Вона розглядається нами як: комплексний психологічний вплив, що складається з взаємопов'язаних компонентів: діагностики організаційно-психологічних детермінант, соціально-психологічних проблем; психологічного консультування з питань оптимізації психологічної адаптації до нової трудової діяльності, допомога у вирішенні особистісних проблем; психокорекційної та психотерапевтичної роботи; психологічної реабілітації; професійно-психологічної підготовки.

За результатами емпіричного дослідження встановлено закономірність, яка полягає в тому, що на початковому етапі перепідготовки безробітних в усіх групах спостерігались низькі та задовільні рівні окремих показників адаптаційного потенціалу й адаптаційної мобільності, комунікативної, емоційно-вольової, мотиваційної та соціальної сфер безробітних. Тому у безробітних на початковому етапі навчання відмічались труднощі процесу адаптації, соціальної взаємодії, готовності до особистісних змін, ознаки морального дискомфорту, песимістичності, невпевненості у собі, підозрілості, гіпотимічності та спостерігається низький рівень емоційної

стійкості, що є показаннями до використання методів психологічного супроводу з метою оптимізації індивідуально-психологічного потенціалу адаптації безробітних.

Порівняльний аналіз психодіагностичних зрізів до і після перепідготовки безробітних на заключному етапі перепідготовки, завдяки цілеспрямованій системі навчання та використанню адекватних методів психологічного супроводу відбулись позитивні зміни усіх п'яти компонентів вторинної адаптації безробітних. Завдяки чому обстежуваним притаманний достатній рівень вторинної адаптації, вони легко адаптуються до нових умов навчального процесу і життєдіяльності, достатньо швидко входять у новий колектив, легко і адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки і соціалізацію у новому середовищі. Як правило, такі особи не конфліктні, мають високу емоційну стійкість.

Ключові слова: адаптація, безробітні, професійна перепідготовка, психологічний супровід, організаційно-психологічні детермінанти, професіогенез.

Список публікацій здобувача за темою дисертації

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Монографії:

1. Психологія адаптації студентів до навчальної діяльності : монографія/ М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, І.В. Мостова, У.Б. Михайлишин, С.М. Миронець, В.Г. Пасічна: за заг. ред. М.С.Корольчука. – Ужгород. : Ужгородський національний університет, 2017. – 289 с.

У наукових фахових виданнях:

2. Пасічна В.Г. Аналіз результатів дослідження особливостей змін професійного спрямування безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки особистості / В. Г. Пасічна // Вісн. нац. ун-ту оборони України. – Вип. 1 (48). – Київ, 2017. – С. 173–179.

***Статті у наукових виданнях, що включені до міжнародних науко-
метричних баз:***

3. Пасічна В.Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Поділь. нац. ун-ту імені Івана Огієнка, Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України ; за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 34. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С. 406–420.

4. Пасічна В.Г. Аналіз результатів дослідження емоційно-вольової сфери безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки // Організаційна психологія. Економічна психологія ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки / Київ : Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2017. – №2-3 (9-10). – С. 93–102.

5. Корольчук М.С., Пасічна В.Г. Детермінанти і вплив молодіжного безробіття на адаптаційні можливості особистості (за результатами аналізу іноземних джерел) // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Поділь. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України ; за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 35. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2017. – С. 221–234.

6. Пасічна В.Г. Аналіз психологічної адаптації та особистісної трансформації безробітних у професіогенезі // Правничий вісник : зб. наук. праць Ун-ту «КРОК». – Вип. 24. – Київ, 2017. – С. 274–283.

7. Пасічна В.Г. Методологічні підходи організації дослідження психологічних детермінант адаптації безробітних в процесі перенавчання // Правничий вісник : зб. наук. праць Ун-ту «КРОК». – Вип. 25. – Київ, 2017. – С. 224–233.

8. Пасічна В.Г. Аналіз результатів дослідження мотивації безробітних як детермінанти адаптації у процесі професійної перепідготовки / В.Г. Пасічна : матеріали Міжнар. науч. конф. [“Педагогика и психология –

2017”], Будапешт, жовт. 2017 р. – Budapest : Science and Education a New Demension (PedPsy-2017), V. (59), Is. : 134. 2017. – P. 70–73.

Статті у наукових виданнях та матеріали виступів на наукових конференціях:

9. Пасічна В.Г. Актуальність проблеми професійної адаптації безробітних : тези доп. наук.-практ. конф. студентів та молодих вчених : [“Актуальні проблеми організаційної та економічної психології”] (м. Київ, 27 листоп. 2015 р.). – Київ : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2015. – С. 135–137.

10. Корольчук М.С., Пасічна В.Г. Теоретичний аналіз психологічних детермінант і наслідків впливу безробіття на особистість [“Глобалізаційні виклики розвитку національних економік”] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 жовт. 2016 р.) Ч. 3 ; відп. ред. А.А. Мазаракі. – Київ : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2016. – С. 959–969.

11. Пасічна В.Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-психологічного явища / В.Г. Пасічна : тези доп. наук.-практ. конф. молодих вчених [“Українські перспективи у світовому розвитку”], (Київ, 4 листоп. 2016 р.). – Київ : Ун-т економіки та права «КРОК», 2016. – С. 426–428.

12. Пасічна В.Г. Психологічний аналіз детермінант і проявів впливу безробіття на адаптаційні можливості особистості : за матеріалами закордонних досліджень : тези доп. наук.-практ. конф. студентів та молодих вчених [“Актуальні проблеми організаційної та економічної психології”], (м. Київ, 28 листоп. 2016 р.). – Київ : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2016. – С. 31–35.

13. Пасічна В.Г. Організаційно-методичні засади психологічного супроводу вторинної адаптації безробітних на етапі перепідготовки : тези доп. VI Всеукр. наук.-практ. конф. [“Індивідуальні психофізіологічні особливості людини та професійна діяльність”], (м. Черкаси, 20–22 верес. 2017р.). – Черкаси: ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2017. – С. 58–59.

14. Пасічна В.Г. Технології психологічного супроводу безробітних в процесі професійної перепідготовки / В.Г. Пасічна : тези доп. наук.-практ.

конф. молодих вчених [“Наукові тренди сучасності”], (Київ, 26 жовт. 2017 р.).
– Київ : Ун-т економіки та права «КРОК», 2017. – С.337–338.

15. Пасічна В.Г. Теоретичне обґрунтування необхідності психологічного супроводу безробітних в процесі професійної перепідготовки / В.Г. Пасічна : матеріали XXIX Міжнар. наук. інтернет-конф. [“Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації”], (Переяслав-Хмельницький, 31 жовт. 2017 р.). – Переяслав-Хмельницький : Переяслав-Хмельниць. держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди, 2017. – Вип. 29. – С. 411–413.

Pasichna V.G. Organizational-psychological determinants of adaptation of the unemployed at the stage of professional retraining. – The manuscript.

The dissertation is for a candidate degree in psychological sciences, specialty 19.00.10 – organizational psychology, economic psychology. – Higher educational institution University of Economics and Law "Krok", Kyiv, 2017.

The dissertation is a comprehensive study of theoretical, methodological and practical aspects of organizational and psychological determinants of adaptation of the unemployed at the stage of professional retraining. On the basis of theoretical analysis and the results of the experimental verification, a new solution to the scientific problem is presented, which consists in elucidation of organizational and psychological determinants and manifestations of adaptation of the unemployed at the psychological, social, professional and functional levels, as well as the development of organizational methodological principles of the conceptual model of psychological accompanying of the secondary adaptation of the surveyed during the professional retraining.

The practical significance of the study of organizational and psychological determinants of adaptation of the unemployed during vocational retraining is stipulated by the need to solve one of the most important problems of unemployment – preservation of human potential, mental and physical health, and providing the possibility of mastering a new profession with the use of psychological support.

Theoretical generalization and experimental study of the organizational and psychological determinants of adaptation of the unemployed during the retraining allowed to reveal their psychological content, peculiarities of manifestations and present the author's definition of secondary adaptation of the unemployed, which is considered as a complex multi-vector and multilevel process of dialectical unity of active adaptation of the individual to the unexpected and sudden change in social and professional environment, which requires adequate transformations on the psychological, social, professional and functional levels. At the same time, the strategies of personal transformational behavior depend on the subjective perception of the status of the unemployed that determines disadaptation and passive adaptive strategies, indicating a reduction of potential and real adaptive capabilities of the individual or active adaptive strategies, which, on the contrary, predetermine the expansion of life opportunities and control over them. Such opposing personal transformational behavioral strategies are stipulated by objective reasons and organizational and psychological determinants of the secondary adaptation of the unemployed during retraining for such components as: individual-psychological personal adaptive potential, motivational, social, professional and emotional-volitional.

On the basis of the results of factor analysis, a model is defined that, based on psychological content, reveals organizational and psychological determinants that determine the internal structure of the secondary adaptation of the unemployed to professional retraining and include 5 factors: F-1 - individual-psychological potential of adaptation (37 factors); F-2 - motivational (31 factor); F-3 - social (25 factors); F-4 - professional (22 factors); F-5 - emotional-volitional (15 factors). Functional interaction of the constituent structural components implies a possible weakening of some functions, and, at the same time, a more intense manifestation of others, which predetermines the development of individual components and the stability of the integral characteristics of the secondary adaptation of the unemployed in the process of retraining. The obtained results of the correlation relations and factor importance of the investigated indicators and their variance,

homogeneity, stability, reliability give grounds to assert the informational content of the indicators of the used methods.

Proceeding from the purpose and tasks of the dissertation research, the scientific research is aimed at theoretical and methodological principles of psychodiagnosis of organizational and psychological determinants and technologies of psychological support for the adaptation of the unemployed during retraining. According to the results of correlation and factor analysis, the psychodiagnostic toolkit for the study of the components is defined that determine the secondary adaptation of the unemployed and aimed at the study of the individual-psychological sphere, the adaptive capabilities of the individual, motivational, professional, socio-psychological and emotional-volitional. This approach makes it possible to develop organizational and methodological principles and a conceptual model of psychological support for the secondary adaptation of the unemployed at the retraining stage, which includes theoretical and methodological principles, purpose, tasks, stages of psychological support and types of psychological assistance, which provided for the setting and forming experiments aimed at disclosure of the content of organizational and psychological determinants and clarification of the peculiarities of their manifestations.

The basis of the empirical research is the author's conceptual model of psychological support for adaptation to new work. It is considered by us as: a comprehensive psychological impact, consisting of interrelated components: diagnostics of organizational and psychological determinants, socio-psychological problems; psychological counseling on the optimization of psychological adaptation to new work, assistance in solving personal problems; psycho-correction and psychotherapeutic work; psychological rehabilitation; professional psychological training.

According to the results of the empirical study, a regularity was established that the initial and final stages of retraining of the unemployed in all groups showed low and satisfactory levels of separate indicators of adaptation potential and adaptive mobility of communicative, emotional-volitional, motivational and

social spheres of the unemployed. Therefore, the unemployed at the initial stage of study noticed the difficulties of the process of adaptation, social interaction, readiness for personal changes, signs of moral discomfort, pessimism, self-doubt, suspicion, hypotonicity, and a low level of emotional stability is observed that is the indicative for the use of psychological support methods in order to optimize the individual psychological potential of adaptation of the unemployed.

A comparative analysis of psychodiagnostic sections before and after retraining of the unemployed at the final stage of retraining, owing to a purposeful system of training and the use of adequate psychological support methods showed positive changes in all five components of the secondary adaptation of the unemployed. Due to the fact that the respondents possess a sufficient level of secondary adaptation, they easily adapt to the new conditions of the educational process and life, quickly enter the new collective, easily and adequately orient in a situation, quickly develop their own behavior strategy and socialization in new environment. As a rule, such individuals are not conflicting, they have a high emotional stability.

Keywords: adaptation, unemployed, professional retraining, psychological support, organizational and psychological determinants, professionogenesis.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	14
ВСТУП	15
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ АДАПТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ	23
1.1. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища	23
1.2. Теоретико-методологічний аналіз адаптації у професіогенезі особистості	36
Висновки до розділу 1	51
Список використаних джерел до першого розділу	54
РОЗДІЛ II ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕПІДГОТОВКИ	55
2.1. Аналіз дослідження детермінант і проявів впливу безробіття на адаптацію особистості за матеріалами закордонних досліджень	55
2.1.1. Психологічні детермінанти молодіжного безробіття та його вплив на адаптивний потенціал особистості (за результатами аналізу іноземних джерел)	60
2.2. Організація роботи, обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження та характеристика контингенту безробітних	71
Висновки до розділу 2	89
Список використаних джерел до другого розділу	91
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ АДАПТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕПІДГОТОВКИ	92
3.1. Аналіз взаємозв'язків та визначення компонентів організаційно-психологічних детермінант адаптації в процесі професійної перепідготовки безробітних	92

	13
3.2. Психологічні особливості проявів компонентів організаційно-психологічних детермінант адаптації в процесі професійної перепідготовки безробітних	106
3.2.1. Результати дослідження індивідуально-психологічних особливостей адаптації безробітних в процесі професійної перепідготовки	106
3.2.2. Особливості проявів мотивації безробітних в процесі професійної перепідготовки	125
3.2.3. Характеристика соціально-психологічного компоненту вторинної адаптації під час професійної перепідготовки безробітних	136
3.2.4. Аналіз результатів дослідження особливостей змін професійного спрямування безробітних	141
3.2.5. Особливості емоційно-вольової сфери безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки	150
3.3 Прояви організаційно-психологічних детермінант у структурі вторинної адаптації безробітних під час професійного перенавчання	165
3.4. Організаційно-методичні засади та концептуальна модель психологічного супроводу вторинної адаптації безробітних на етапі перепідготовки	181
Висновки до розділу 3	193
Список використаних джерел до третього розділу	195
ВИСНОВКИ	196
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	200
ДОДАТКИ	223
Додаток А. Методи, методики і етапи дослідження організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних	223
Додаток Б. Матриця факторних навантажень структурних компонентів організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних	227
Додаток В. Результати експериментального дослідження	234
Додаток Г. Методики, рекомендовані ДЦЗ для роботи з безробітними	242

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

- АСФ – адаптаційно сприятливі фактори
- БООА – багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”
- ВСР – вольова саморегуляція
- ДЦЗ – державний центр зайнятості
- ДСЗ – державна служба зайнятості
- ДФ – дезадаптаційні фактори
- КОС – комунікативні та організаторські схильності
- КП – комунікативний потенціал
- МН – моральна нормативність
- МОП – міжнародна організація праці
- НМПА – напруга механізмів психічної адаптації
- ОАП – особистісний адаптаційний потенціал
- ОД – одиниці виміру
- ОПСПА – особистісний потенціал соціально-психологічної адаптації
- ОТ – особистісна тривожність
- ПР – поведінкова регуляція
- ПФС – психофізіологічний стан
- СЖО – смисложиттєві орієнтації
- РАМ – рівень адаптаційних можливостей
- РТ – реактивна тривожність
- РФМПА – рівень функціональних можливостей психічної адаптації
- ФН – фактор невротизації
- ММРІ – місісіпський багатofакторний особистісний опитувальник

ВСТУП

Актуальність теми. У ХХІ ст. повна зайнятість населення визнана міжнародним співтовариством одним з головних показників якості життя населення, що характеризує розвиток країн. Відсутність безробіття стала ознакою високорозвиненої економіки, ефективної організації праці, збереження людського капіталу, що є джерелом національного багатства.

Нинішній період розвитку економічних відносин в Україні характеризується зростанням ризиків, розбалансуванням і нестабільністю ринку праці, що супроводжується катастрофічним скороченням робочих місць та суттєвим збільшенням навантаження на одне робоче місце і призводить до вимушеної незайнятості, тобто, до безробіття економічно активного населення.

За розрахунками Всесвітнього банку, у складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять лише 19 %, природні ресурси – 5 %, а людський капітал – 76 % (С. Максименко, А. Мазаракі, Л. Кулаковська, Т. Кулаковський, І. Майбуров).

Політичні та соціальні потрясіння, фінансово-економічні кризи різної сили і масштабів актуалізують одну з найважливіших соціально-економічних проблем сьогодення – безробіття.

За результатами аналізу наукових джерел виявлено різноманітні підходи до вивчення проблеми безробіття. Так, економічний напрям безробіття висвітлено у працях Н. Куліш, Ю. Маршавіна, І. Кірцнера, В. Колот, Й. Шумпетера та ін. Психологічний напрям розкрито у дослідженнях Л. Карамушки, О. Креденцер Л. Галаган (розвиток конкурентоспроможності у безробітних – майбутніх підприємців); Г. Ложкіна, В. Комаровської, Н. Волянюк (психологія підприємництва і зайнятості безробітних); В. Логвиненко (психологічна підтримка безробітних); О. Корчової (психологія адаптаційної активності безробітних); О. Рудюка (психологія переживання безробітними професійних криз); Н. Фізера (психологія

особистості в умовах безробіття); В. Семиченко (психологія професійної перепідготовки); В. Дорожкіна (профорієнтаційні тренінги перепідготовки персоналу) та ін.

Безробіття призводить як до економічних, так і до соціально-психологічних втрат суспільства й зумовлює формування нової соціальної ролі і статусу фахівця як безробітного. Це негативно впливає на психологічну, соціальну, мотиваційну, емоційно-вольову, когнітивну і професійну сфери особистості. Новий рольовий статус безробітного потребує наукового пізнання і дослідження процесу адаптації особистості у професіогенезі і, зокрема, з'ясування організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних у період перепідготовки, що сприяє її оптимізації психологічними методами.

Таким чином, наукове завдання дисертаційного дослідження полягає у з'ясуванні організаційно-психологічних детермінант і проявів адаптації безробітних на психологічному, соціальному, професійному і функціональному рівнях, а також розробці концептуальної моделі психологічного супроводу вторинної адаптації обстежуваних та її апробації під час професійної перепідготовки.

Разом з тим, організаційно-психологічні детермінанти адаптації безробітних під час професійної перепідготовки з використанням психологічного супроводу не вивчалися. Значущість проблеми безробіття для суспільства й особистості потребує аналізу наукових підходів до визначення детермінант, проявів і методів психологічного супроводу адаптації безробітних до нових умов у професіогенезі особистості, її недостатня розробленість обумовили вибір теми дисертаційного дослідження: “Організаційно-психологічні детермінанти адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки”.

Об’єкт дослідження – адаптація особистості у професіогенезі.

Предмет дослідження – особливості організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційну роботу виконано в межах комплексної науково-дослідної теми: “Психологічні проблеми професійної підготовки та самореалізації фахівців різних галузей практики”, номер державної реєстрації 116U007507, що виконувалася на кафедрі психології Університету економіки та права “КРОК”.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є визначення організаційно-психологічних детермінант вторинної адаптації, розроблення та апробація концептуальної моделі психологічного супроводу безробітних під час професійної перепідготовки.

Для дослідження мети у роботі поставлено такі завдання:

1. Здійснити аналіз теоретико-методологічних засад адаптації безробітних.
2. Визначити організаційно-психологічне підґрунтя проведення дослідження.
3. Розкрити зміст та структуру організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки.
4. Розробити концептуальну модель психологічного супроводу та визначити прояви адаптації безробітних на початковому етапі перепідготовки.
5. Експериментально довести ефективність впливу методів психологічного супроводу безробітних під час професійної перепідготовки.

Методи дослідження. Для досягнення мети, розв'язання завдань і перевірки гіпотези дослідження використано комплекс взаємодоповнюючих теоретико-емпіричних методів:

- *теоретичні*: аналіз наукової фахової літератури, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних й емпіричних даних;
- *емпіричні*: констатуючий та формуючий експеримент, психодіагностичне тестування, спостереження; бесіда, інформативний комплекс психодіагностичних методик;

– *математичної статистики*: аналіз і порівняння статистичних даних за *t*-критерієм Стьюдента, коефіцієнтом Спірмена з використанням кореляційного та факторного аналізів (пакет статистичних програм для ПК SPSS 20.0 for Windows).

Для встановлення індивідуально-психологічних особливостей дослідження адаптації безробітних до перепідготовки нами було використано методики: багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А. Маклакова), “Адаптаційна мобільність” (Л. Карамушка, М. Москальов), “СМІЛ” (Л. Собчик) та “16 факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла” (В. Бодров).

Мотиваційну сферу особистості ми досліджували за такими методиками: “Оцінка рівня домагань (структура мотивації) В. Горбачевського (В. Бодров), “Мотиваційний профіль” – оцінка структури мотивів професійної діяльності (модифікований варіант методики Ш. Річі і П. Мартіна (В. Бодров), методика “Смисложиттєвих орієнтацій” (СЖО) Д. Леонтьєва (Р. Райгородський).

Соціально-психологічні особливості психологічного супроводу професійної перепідготовки безробітних визначали за такими опитувальниками: “Оцінка самоефективності” (Р. Шварцера та М. Єрусалема), “Самооцінка навчального та позанавчального навантаження”, “Самооцінка стосунків з однокурсниками та педагогами (психологом)” “Оцінка задоволеності навчанням і програмою психологічного супроводу” (Методичні рекомендації щодо розроблення й оформлення навчальних шляхів перепідготовки безробітних).

З метою дослідження змін професійного спрямування безробітних ми використали “Опитувальник обмежень управлінського потенціалу М. Вудкока і Д. Френсіса “Менеджерський потенціал” (в адаптації К. Сугуняєва) і методику “Оцінки комунікативних та організаторських схильностей “КОС”” (В. Бодров).

Зміни емоційно-вольових якостей безробітних вивчали за допомогою комплексу інформативних методик: “Вольова саморегуляція” А.Зверкова,

Е. Ейдмана (Т. Пашукова), “Оцінка тривожності Спілбінгера-Ханіна” (Р. Райгородський), “Оцінка рівня функціональних можливостей психічної адаптації і напруженості механізмів психічної адаптації” (О. Кокун), “Оцінка соціальної фрустрованості” Л. Васермана (В. Бодров), “Оцінка рівнів емоційного вигорання” Н.Водоп’янової та Е.Старченкової (В. Бодров).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у такому:

вперше:

- визначено організаційно-психологічні детермінанти адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки за такими компонентами, як: індивідуально-психологічний потенціал адаптації, мотиваційний, соціально-психологічний, професійний, емоційно-вольовий;

- доведено ефективність впливу методів психологічного супроводу безробітних на адаптаційні можливості особистості під час професійної перепідготовки, про що свідчать суттєві позитивні зміни компонентів вторинної адаптації безробітних;

- розроблено концептуальну модель психологічного супроводу вторинної адаптації безробітних на етапі перепідготовки, яка включає теоретико-методологічні засади, мету, завдання, етапи психологічного супроводу, види психологічної допомоги та зміст організаційно-психологічних детермінант;

удосконалено:

- загальні підходи та сутність поняття вторинної адаптації безробітних у професіогенезі, що представлено в авторському визначенні;

- методи психологічного супроводу безробітних під час професійної перепідготовки, зокрема, психодіагностичний інструментарій дослідження адаптації та технології психологічної допомоги;

набули подальшого розвитку:

- наукові уявлення про соціально-психологічний статус безробітного як дезадаптованої особистості.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що матеріали дослідження використовуються у роботі соціальних працівників Київського міського центру зайнятості під час проведення психологічних тренінгів та консультацій з безробітними, що спрямовані на підвищення їх впевненості у власних силах, мотивації до праці, досягнення професійного успіху, підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці (довідка про впровадження від 02.10.2017 № 07-10255).

Отримані результати рекомендовано до використання при впровадженні заходів психологічного супроводу навчальної та професійної діяльності у Вінницькому національному технічному університеті (довідка про впровадження від 14.05.2017 №351); психодіагностичний інструментарій активно застосовується відділом роботи з персоналом ПП “Юридична компанія “Конгрес” (м. Київ) для оцінки адаптаційних можливостей кандидатів з числа безробітних під час працевлаштування (довідка про впровадження від 04.06.2017 № 22/17).

Положення, висновки і рекомендації дисертації апробовано і впроваджено у навчальний процес при викладанні на курсах перепідготовки безробітних дисциплін: “Пошук, підбір та розстановка персоналу”, “Психологія управління персоналом”, “Профорієнтація, адаптація, мотивація та навчання персоналу” у Вищій школі управління Міжрегіональної академії управління персоналом (м. Київ) (довідка про впровадження від 26.09.2017 № 2034); при викладанні дисциплін: “Практична психологія“, “Психодіагностика”, “Методи роботи практичного психолога”, “Психологічна служба в системі освіти” у Чорноморському національному університеті імені Петра Могили (м. Миколаїв) (довідка про впровадження від 01.09.2017 № 5).

Результати дисертаційного дослідження можуть бути рекомендовані до використання при впровадженні заходів психологічного супроводу навчальної та професійної діяльності у: закладах вищої освіти України; лабораторіях профорієнтації; соціально-психологічних службах; центрах розвитку кар’єри; установах Міністерства освіти і науки України та

підрозділах силових органів виконавчої влади України, а також у процесі професійної підготовки психологів на бакалаврському та магістерському рівнях.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є одноосібно виконаною науковою працею. Наукові розробки і рекомендації, що характеризують наукову новизну, отримано автором самостійно.

У колективній монографії “Психологія адаптації студентів до навчальної діяльності” автору належать підрозділи 1.1 і 1.2, що становить 15 % тексту.

У статті “Детермінанти і вплив молодіжного безробіття на адаптаційні можливості особистості (за результатом аналізу іноземних джерел)”, що опублікована спільно з М.С. Корольчуком, автору належить 50 % тексту.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дисертаційного дослідження оприлюднено на наукових та науково-практичних зібраннях, а саме: науково-практичній конференції студентів та молодих вчених: “Актуальні проблеми організаційної та економічної психології” (м. Київ, 27 листопада 2015 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Глобалізаційні виклики розвитку національних економік” (м. Київ, 19 жовтня 2016 р.); науково-практичній конференції молодих вчених “Українські перспективи у світовому розвитку” (м. Київ, 4 листопада 2016 р.); науково-практичній конференції студентів та молодих вчених “Актуальні проблеми організаційної та економічної психології” (м. Київ, 28 листопада 2016 р.); VI Всеукраїнській науково-практичній конференції “Індивідуальні психофізіологічні особливості людини та професійна діяльність” (м. Черкаси, 20–22 вересня 2017 р.); науково-практичній конференції молодих вчених “Наукові тренди сучасності” (м. Київ, 26 жовтня 2017 р.); XXIX Міжнародній науковій інтернет-конференції “Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації” (м. Переяслав-Хмельницький, 31 жовтня 2017 р.).

Публікації. Результати дослідження оприлюднені у 15 наукових публікаціях, 8 з яких у наукових фахових виданнях; з них 5 – у виданнях, що

включені до міжнародних наукометричних баз даних, одна – в іноземному науковому виданні в галузі психології та 7 – в інших виданнях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (220 найменувань, з них: 70 – до першого розділу, 116 – до другого, 59 – до третього розділу) і 4 додатків. Основний зміст роботи викладено на 223 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 15 таблиць та 28 рисунків.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ АДАПТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ

1.1. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища

Однією з найважливіших соціально-економічних проблем сьогодення є безробіття. Як соціально-економічна категорія безробіття відображає економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення, що негативно впливає і розповсюджується на грошово-кредитну, фіскальну, соціальну сфери, невпинно погіршуючи соціальне самопочуття та очікування суб'єктів ринку й громадян.

Розвиток ринкової економіки супроводжується також виникненням і розширенням масштабів хронічного безробіття. Це пов'язано з тим, що інвестиції у створення нових робочих місць відстають від темпів зростання чисельності найманих працівників. Безробіття стає масовим і постійним, вражаючи насамперед найменш розвинуті регіони. Серед безробітних переважають жінки, спеціалісти з вищою освітою і за віковим складом домінує молодь [32, 57, 84, 113, 152, 81, 174, 176].

Український ринок праці має свої особливості. Йдеться про ті із них, що виявились упродовж 90-х років 20 століття. Акцентування уваги саме на цьому періоді зумовлене тим, що раніше в Україні існувала інша економічна система [50, 57, 81, 84, 93, 111, 113].

Скорочення зайнятості, зростання рівня безробіття починається із середини 90-х років 20 ст. Основною причиною звільнень працівників є розпочата структурна перебудова економіки: припинення діяльності підприємств, продукція яких не знаходить збуту або виявляється не конкурентоздатною, перехід до інших форм власності. Такі процеси переживали всі країни перехідної економіки і скрізь, де вони розпочинались, зростала кількість безробітних.

Особливістю безробіття в Україні є існування вимушеної зайнятості (прихованого безробіття). Тобто неповно зайнятих осіб, які перебувають у вимушених відпустках з ініціативи адміністрації, працюють неповний робочий день або тиждень, завдяки чому змінюється структура зайнятості.

Перехід України до ринкових відносин пов'язаний із великими труднощами, виникненням багатьох соціально-економічних проблем. Цей процес супроводжується розривом господарських зв'язків, банкрутством, реорганізацією підприємств, зміною форм власності, що призвело до вивільнення значної кількості робочої сили, загострення проблем безробіття. Отже, безробіття – це складне соціально-економічне явище, при якому частина економічноактивного населення не зайнята у сфері економіки. Тобто, у реальному житті безробіття виступає як перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї [29, 57, 84, 113, 152].

В умовах безробіття за неповного використання наявних ресурсів робочої сили економічна система працює, не досягаючи межі своїх виробничих можливостей. Окрім цього, безробіття зумовлює негативні зміни в складі людських ресурсів. Це, у свою чергу, спричиняє погіршення якісних характеристик робочої сили, втрату працівниками їхніх професійних навичок, кваліфікації, послаблення мотивації до праці, зниження продуктивності праці, відтік найбільш кваліфікованої робочої сили за межі країни. З іншого боку, внаслідок безробіття, країна має значні фінансові збитки, утримуючи безробітних, відшкодовуючи їм втрати в доходах на період пошуку нових сфер професійної діяльності [28, 47, 84, 93, 111, 113, 152, 157]. Тому проблема безробіття потребує постійної уваги і комплексного розв'язання з боку економістів, менеджерів, соціологів, психологів і державних структур.

Відомо, що макроекономічні та мікроекономічні чинники зумовлюють певний рівень безробіття в конкретній країні і це впливає на психічний стан людини. Водночас, індивідуально-психологічні характеристики особистості, яка опинилась в принципово іншій негативній ситуації, суб'єктивне

переживання і ставлення до цієї ситуації, рівні соціальної підтримки, мотивації, поведінкової, комунікативної та професійної сфер, безумовно, визначаються особистісним адаптаційним потенціалом. Це дає змогу пристосуватися до змінених умов життєдіяльності, оволодіти новою професією, навчатися, прагнути до подолання цієї життєвої кризи. І навпаки – домінанта негативізму, зневіри у собі, у соціальному оточенні призводить до астеничних емоцій, міжособистісних та внутрішньоособистісних конфліктів, що супроводжується нервово-психічною напругою, депресією та іншими межовими нервово-психічними розладами, і навіть виникненням чи загостренням соматичних захворювань.

Протиріччя між наявністю несприятливих об'єктивних зовнішніх економічних умов та їх впливом і, особливо, суб'єктивним сприйняттям зумовлює необхідність з'ясувати зміст індивідуально-психологічних проявів, а також заходів і засобів психологічного забезпечення адекватного рівня адаптації особистості до змін, переосмислення свого “Я”, формування оптимістичного прогнозу, особистісного розвитку в професіогенезі.

Представлені протиріччя зумовили потребу щодо здійснення психологічного аналізу детермінант і наслідків впливу безробіття на особистість. У подальшому це буде підґрунтям для практичної реалізації системи психологічного забезпечення такого складного процесу пристосування особистості до змінених умов життєдіяльності як безробіття.

Теоретичним підґрунтям у дослідженні проблеми безробіття можуть слугувати надбання світової економічної науки. Основні аспекти безробіття, причини його виникнення та шляхи регулювання досліджували ще: Дж.М. Кейнс, Т.Мальтус, А.Пігу, Д.Рікардо, А.Сміт, М.Фрідмен, Д.Хікс та інші. Серед українських вчених, які займалися проблемою безробіття можна виділити таких, як: О. Гладун, О.Грішнова, Н. Жиляк, С. Іваницька, Л.Карамушка, Л.Кулаковська, Т.Кулаковський, А. Мазаракі, С. Максименко, Г.Мамонова, О. Рудюк, О. Фесенко, Л. Червінська, В.Ярошенко та інші [29, 32, 47, 57, 62, 144, 157, 174, 176, 185, 187, 200, 201].

Безробіття – це соціально-економічне явище, в результаті якого частина працездатного населення не може знайти роботи, стає відносно надлишковою, поповнюючи резерв робочої сили, тобто це перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї [32, С.97]. Безробітні у визначенні Міжнародної організації праці – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовами: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом двох наступних тижнів. До безробітних також належать особи, які навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють [176, С.76].

Згідно із Законом України “Про зайнятість населення” безробітними вважаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу [50, С.5].

До основних детермінант формування безробіття можна віднести: нестача сукупного ефективного попиту; недостатня мобільність робочої сили; структурні зрушення в економіці; дискримінація на ринку праці щодо жінок, молоді та національної меншості; демографічні зміни в чисельності та складі робочої сили; сезонні коливання в рівнях виробництва окремих галузей економіки [32, 113, 130, 176].

На думку більшості вчених існує декілька видів безробіття – природне (фрикційне та структурне) і вимушене (приховане, сезонне, технологічне, конверсійне). Якщо природне безробіття зазвичай не супроводжується різкими негативними соціальними наслідками, то вимушене загрожує формуванням критичного рівня і неминучою соціальною кризою.

Резерв робочої сили, що забезпечує можливість швидкого міжрегіонального і міжгалузевого перерозподілу робочої сили відповідно до коливань попиту і обумовлених ними коливань попиту виробництва на робочу силу, є природним безробіттям.

Природне безробіття складається із фрикційного, пов'язаного зі зміною місця роботи і інституційного, що породжується системою організації регіональної економіки, насамперед, правовою системою.

За критерієм відкритості розрізняють відкрите і приховане безробіття.

Відкрите безробіття – ситуація, при якій людина визнає, що вона не має роботи, і реєструється на біржі праці, якщо така для нього доступна. Цей термін використовується, зазвичай, стосовно країн, що розвиваються.

Приховане безробіття характерне для вітчизняної економіки. Суть його в тім, що в умовах економічної кризи неповністю використовуються свої ресурси підприємства, викликану економічною кризою, підприємства не звільняють працівників, або переводять їх на скорочений режим робочого дня, або відправляють у змушені неоплачені відпустки. Формально таких працівників не можна визнати безробітними, однак фактично вони є такими [32, 57, 113, 152, 157].

Регіональне безробіття зумовлене переважно концентрацією в окремих територіальних одиницях таких галузей економіки, для яких характерне найбільше скорочення потреби в робочій силі.

Конверсійне безробіття спричиняється скороченням чисельності армії і зайнятих у галузях оборонної промисловості. Розміри цього безробіття можуть коливатися від незначних до великих.

Крім поділу на фрикційне, структурне та циклічне, безробіття має ще досить велику кількість підвидів. Деякі з них є бажаними для економіки, а деякі небезпечними, тому що призводять до тривалого безробіття на ринку праці. Це, зокрема, приховане, хронічне та особливо небезпечним є застійне безробіття [57, 113, 132, 171, 174, 187].

Безробіття часто вважають важливим стимулятором активності працюючого населення, але у реальному економічному житті – це велике суспільне лихо. Воно призводить до найтяжчих негативних соціально-економічних наслідків, а саме: зменшення ВВП країни; скорочення податкових надходжень; падіння життєвого рівня, втрата кваліфікації працівниками; скорочення виробництва; посилення соціальної напруженості; зниження трудової активності; загострення кримінальної ситуації; зростання витрат на соціальну допомогу безробітним, тощо.

Згідно з даними Державної служби зайнятості в Україні на 1 вересня 2015 року кількість зареєстрованих безробітних становила 418,1 тисяч чоловік. З них 56,9% жінки, 42,1% – молодь; 36,2% – особи, які проживають у сільській місцевості. При цьому 323,3 тисяч громадян без особливого місця роботи отримують допомогу. Середній розмір допомоги по безробіттю в Україні у вересні 2014 року дорівнював 1 тисячу 154 гривні. Втім, реальний рівень безробіття значно вищий, адже далеко не кожен, хто втратив роботу, офіційно оформляє свій статус [152, С.4].

Потрібно відмітити загрозливу тенденцію того, що у зв'язку з погіршенням економічної ситуації в країні з роботи звільняються в першу чергу жінки і ті працівники, у яких низький рівень кваліфікації та недостатній рівень практичної роботи. Саме вони в останню чергу і приймаються на роботу. Гостро стоїть питання про безробіття серед молоді: близько третини безробітних – це молоді люди у віці до 30 років. У цьому віці відбувається становлення особистості як у загальнолюдському, так і в професійному плані. Близько 25% безробітних молодих людей – це випускники професійної школи. Скорочення попиту на робочу силу більшою мірою торкнулося високотехнологічних галузей, а також науки. Серед незайнятого населення збільшилася частка осіб, які мають вищу і середню спеціальну освіту (кожен другий безробітний має середню загальну або професійно-технічну освіту) [152, 171, 174, 187, 200, 208, 209].

За даними літератури безпосередньо взаємопов'язані зростання злочинності та безробіття. Оскільки вимушена професійна бездіяльність змушує людей шукати нові джерела доходу, які в свою чергу не завжди законні. Зростання безробіття та її суспільної небезпеки прямо і сильно корелює з динамікою адміністративних та інших правопорушень, аморальних явищ, пияцтва, наркоманії, суїцидів, проституції, бродяжництва, жебрацтва, розпаду сімей, дитячої безпритульності, дезадаптації дорослих і дітей, психічних розладів та інших явищ. Так, підвищення рівня безробіття на 1% призводить до зростання злочинності на 7-8%. Вчені виявили зв'язок між безробіттям і вбивствами, насильством і тюремним ув'язненням. Вивчення справ правопорушників показує, що до 70% ув'язнених у момент арешту не мали роботи, що рецидивізму можна пояснити відсутністю роботи [29, 84, 157].

За останні роки значно збільшилася кількість незаможних сімей, що стоять на межі бідності. У першу чергу від цього страждають діти, моральні та етичні орієнтири і цінності яких ще не сформовані. Маючи перед собою негативний приклад своїх батьків (пияцтво, наркоманія тощо) молоді люди часто стають на шлях кримінальних правопорушень, займаються жебрацтвом, причиною цього найчастіше є всього лише бажання прогодувати себе. У ситуації безробіття багато слідують саморуйнівній стратегії, йдучи від проблеми (пияцтво, наркоманія, суїциди). За даними статистики однією з найпоширеніших причин самогубства громадян є нездатність матеріально забезпечити свою сім'ю, соціальна і професійна нереалізованість [93, С.124].

Мало відомо про “межу терпимості”, коли члени сім'ї безробітного ще зберігають здатність піклуватися один про одного. Науковці відзначають зв'язок між безробіттям і погіршенням сімейних і подружніх відносин (функціонування сім'ї). У сім'ях безробітних найчастіше спотворюється здорова соціальна ієрархія, втрата роботи одним з батьків може спричинити зміну його статусу не тільки серед найближчого оточення, але і в сім'ї, втрату

самоповаги і поваги з боку близьких людей. Більш того, зазнають суттєвих негативних змін особистісні стосунку у безробітного подружжя, навіть до формування певних соматоформних розладів та неврозів [111, с.10-11].

У таких умовах політика держави на ринку праці має бути спрямована на скорочення рівня безробіття, тобто забезпечення можливості реалізації своєї трудової активності всім громадянам.

Проблеми безробіття в Україні вимагають від держави, регіональних органів управління завчасної розробки та реалізації соціальних гарантій у сфері зайнятості населення працездатного віку. Високий рівень безробіття – це проблема, яка потребує глибокого наукового аналізу та вироблення системи заходів, які можуть використовуватися для розробки і реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально-допустимого рівня. Тобто, соціально-економічна політика – це заходи держави, спрямовані на пом'якшення нерівності в розподілі доходів, що є неминучою характерною рисою ринкової економіки. Вона спрямована на послаблення диференціації доходів і майна, пом'якшення суперечностей між учасниками ринкової економіки і запобігання соціальних конфліктів [28, 41, 110, 148].

Безробіття в умовах ринкових перетворень призводить до суттєвих психологічних труднощів особистості, пов'язаних, зокрема, з нездатністю безробітної людини адекватно оцінити ситуацію і причини втрати роботи та виявити активну особистісну поведінку в професійній перепідготовці.

Труднощі формування безробітними суб'єктивного ставлення до професійної діяльності як складової цілісного життєвого самовизначення обумовлюють виникнення певних особистісних проблем. Особистісні проблеми, що властиві безробітним виявляються у: розбіжностях між мотивами та ціннісними орієнтаціями особистості безробітних; нездатності реалізувати свою суб'єктність в реальних ринкових умовах; стійкій нервово-психічній напрузі; внутрішньому конфлікту; нездатності подолати власними

силами існуючі труднощі; почутті незадоволення собою, зниженні впевненості у власних силах; песимізм щодо перспективи діяльності; неадекватному емоційному реагуванні на зміну умов діяльності; власній професійній невідповідності сучасним потребам ринку. Визначені особистісні проблеми безробітних найбільшою мірою впливають на подальший професійний шлях, на формування ставлення до рівня свого професійного потенціалу, на рівень самокритичності і здатність до прийняття ефективних професійних рішень [47, 111, 157].

Найчастіше безробітні характеризуються наявністю таких видів потреб у допомозі, як: перебудова самосвідомості, психологічна реабілітація, психологічна мобілізація, усунення стану тривоги, підвищення стійкості до стресу, формування адекватної самооцінки, впевненості у власних силах. Нереалізованість цих потреб особистості безробітних ускладнює процес їх професійної перепідготовки. Адже ефективність перепідготовки значною мірою зумовлюється розумінням необхідності пошуку нових форм професійної самореалізації і усвідомленням себе як активного суб'єкта професійної діяльності та життя взагалі [125, с.9-10].

Отже, у розв'язанні особистісних проблем безробітних важливим є надання їм адекватної психологічної допомоги шляхом розвитку в них у процесі професійної перепідготовки активності щодо рефлексії свого досвіду, формування відповідних цінностей і активної особистісної поведінки.

Втрата роботи призводить до негативних наслідків в емоційній сфері, самопочутті та поведінці особистості, негативно впливає на процес професійної адаптації у нових соціально-економічних умовах. У людини розвиваються кризові стани [157, С.9]. Кризові стани безробітних – це особливі характеристики їхньої особистості та психічної діяльності, що виникають і формуються у ситуації втрати роботи. Вони викликаються невідповідністю між можливостями особистості безробітних, рівнем їх знань і умінь і системою змістових вимог з боку ринкової професійної ситуації, що

позначаються на їх самопочутті, індивідуальних особливостях, негативно впливають на їхню поведінку і дії. Кризовий стан розглядається як наслідок дії кризового явища на особистість безробітного, що виявляється у порушеннях самопочуття і психічної діяльності особистості безробітних у певний період часу [125, 157, 206, 209].

До кризових станів особистості безробітних відносяться негативні прояви почуттів (тривожні настрої, неспокій, депресія, афекти, тривога, стрес, страх, фрустрація), уваги (недостатня зосередженість, розсіяність), волі (розгубленість, невпевненість), мислення (сумніви), деструкція мотивів.

Усунення кризових станів засобами психологічного супроводу передбачає застосування комплексного підходу, моделювання соціальних та професійних ролей, в процесі чого здійснюються: оптимізація емоційного стану безробітних, досягнення адекватного сприйняття ними сучасних соціально-економічних умов суспільства; планування, з урахуванням індивідуальних особистісних характеристик безробітних, прийомів і методів корекції, скерованих на формування усвідомленого сприйняття особистістю ринкових реалій щодо здійснення професійної праці; орієнтування безробітних на послідовне застосування власного професійного досвіду у професійній перепідготовці; налаштування безробітних на позитивне сприйняття себе як особистості і як суб'єкта активності, досягнення впевненості у кризовій ситуації, зниження тривожності та агресивності з використанням терапевтичних тренінгових методів; планування на основі аналізу індивідуальних особливостей особистості безробітних, прийомів та методів корекції, що дозволяють оптимізувати спрямування і динаміку їх самооцінки та творчої активності у використанні власного професійного досвіду; зорієнтування безробітних на послідовне використання рефлексії у професійному самовизначенні в нових соціально-економічних умовах; надання допомоги безробітним у розробці власних планів професійної самореалізації щодо певних видів діяльності, досягнення конкурентоспроможності на сучасному ринку праці [125, с.10-11].

У багатьох дослідженнях доведено, що стан безробіття значно впливає на поведінку особистості після втрати роботи і супроводжується зниженням рівня домагань, зміною структури трудової мотивації і локусу контролю та зміною самооцінки взагалі [47, 111, 125, 157, 174].

За даними зарубіжних дослідників у тих, хто не може знайти роботу, спостерігаються значні зміни в оцінці своєї компетентності, активності, задоволеності життям, також є передумови незайнятості, пов'язані з емоційним прийняттям (або неприйняттям) стану безробіття, ступенем впевненості в знаходженні роботи [125, 157].

Дослідники психологічних проблем безробіття відзначають, що своєрідною проекцією соціального статусу безробітного на внутрішній світ людини є зміна її актуального психічного стану, пов'язане з адаптаційними змінами в цілісній системі особистісної саморегуляції соціальної поведінки суб'єкта [47, 84, 125, 157, 174].

Людина, яка втратила роботу, опиняється в складній життєвій ситуації, відчуваючи при цьому безліч важких переживань, стресові стани. Необхідно відзначити, що такі стани безробітних, як почуття провини, страх, комплекс “невдахи”, пригніченість перешкоджають пошуку роботи, професійної самореалізації, ще більше посилюючи ситуацію, викликаючи почуття безвиході. Але разом з тим необхідно мати на увазі, що не можна складати уніфікований “портрет стану безробітного” без урахування віку, освіти і статевих особливостей, так як ряд досліджень вказують на те, що дані відмінності існують [147, 93, 111, 113, 125, 157, 171, 174, 176].

Отже, специфіка ситуації безробіття полягає в тому, що в сучасних умовах ринку праці в Україні вона відрізняється відносною стійкістю. Усередині цієї ситуації в широкому сенсі, виникають конкретні вузькі “підситуації”, пов'язані з пошуком роботи. З одного боку, безробіття може виявитися творчим, мобілізуючим волю випробуванням, змушує людину змінювати своє ставлення до можливості працевлаштування, стимулювати процес усвідомлення себе як суб'єкта ринку праці, а також стимулом

високопродуктивної праці. Виступає стимулом професійного перенавчання. Але з іншого боку, безробіття являє собою проблему, що створює прямий і потужний вплив на психіку людини, на сприйняття загальної ситуації безробіття, викликаючи при цьому сильні емоційні переживання, стан фрустрації, агресії, призводить до втрати смислів громадської активності. В результаті сформованого стану, умовно названого нами як стан невизначеності і втрати стабільності, формується нова для особистості модель поведінки, яка розкривається в різних способах адаптації безробітних. Психологічне визначення безробіття характеризує його як особливий стан особистості, що виражається в спотворенні соціального сприйняття навколишньої дійсності, активізації негативно-депресивних комплексів, формування системи нових ціннісних орієнтацій.

Результати наукових досліджень, проведених останнім часом, підтверджують існування низки емоційних, соціальних, фінансових, сімейних медичних та політичних наслідків безробіття. Серед емоційних наслідків безробіття називають низьку самооцінку, депресію, суїцид. Серед медичних проблем – порушення здоров'я, викликане стресами. Причина психологічних проблем, викликаних безробіттям, криється в непростому зв'язку, що існує між усвідомленням себе як успішної особистості і роботою, як способом заробляння на життя.

До соціально-психологічних проблем безробіття потрібно віднести суттєві негативні наслідки і для родини, і для безпосереднього оточення особи, яка втратила роботу, і для суспільства в цілому. Все це лише підкреслює актуальність і практичну значимість подальшого вивчення психологічних аспектів проблеми безробіття.

Таким чином, аналіз літератури показав, що проблема безробіття як соціально-економічне явище є наслідком макро і мікроекономічних змін, об'єктивних і суб'єктивних детермінант, що потребує розв'язання на загальнодержавному рівні з впровадженням економічних, соціальних,

організаційних заходів і системи перепідготовки з використанням методів психологічного супроводу.

З'ясовано, що нині розрізняють три основні види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне, з такими його похідними як приховане, хронічне, застійне та молодіжне. Останні два вважаються найбільш небезпечними.

Особливим проявом несприятливого стану в економіці в багатьох країнах і в різні часи залишається зростання рівня безробіття, що є результатом порушення макроекономічної рівноваги і наслідком процесів, які відбуваються на ринку праці. Якщо співвіднести фактори попиту та пропозиції на ринку праці з поясненням детермінант безробіття, то приходимо до висновку, що кожне пояснення ґрунтується на якомусь одному факторі, проте все залежить від конкретної ситуації, у якій виникло безробіття, а в кінцевому варіанті все зводиться до дисбалансу попиту і пропозиції робочих місць, економічного, суспільного та інтелектуального потенціалу країни, що дає змогу безробітним високий рівень соціальної підтримки, навчання, перекваліфікації, набуття нової професії.

У наукових дослідженнях залишаються осторонь проблеми впливу соціально-економічних змін на психіку безробітних – суб'єктивного сприйняття особистістю свого нового статусу, ідентифікації з попереднім статусом і з оточуючими, прояви внутрішнього переживання своєї неспроможності забезпечити гідне існування членів своєї сім'ї, а домінанта негативізму призводить до астеничних психічних станів, нервово-психічних розладів і навіть, виникнення чи загострення соматичних захворювань. Водночас, для певної частини осіб, які опинилися в такій скрутній життєвій ситуації втрата роботи означає підвищення активності, мобілізації свого інтелектуального, емоційного і соціального потенціалу, що сприяє позитивним змінам, переосмисленню свого "Я", зумовлює успіх подолання цієї життєвої кризи та відкриває новий рівень професійного зростання.

1.2. Теоретико-методологічний аналіз адаптації у професіогенезі особистості

Багатоаспектність поняття “адаптація”, його міжпредметне використання призвело до того, що серед науковців немає єдиної думки щодо його сутності. Так, одні автори називають адаптацію процесом “виживання”, “звикання” або “інтеграцією” у навколишнє середовище, а інші, навпаки – певним “бар’єром”, що виникає у нових умовах існування [68, 72, 78, 80, 119].

Нині, адаптація розглядається як процес активної цілісно-системної відповіді функцій організму, які спрямовано на підтримку гомеостазу і включення адекватної саморегулюючої програми-відповіді з адекватними реакціями особистості на динамічні зміни умов життєдіяльності. В основі адаптаційних механізмів лежать п’ять базових компонентів – енергетичний (забезпечує енергетику організму і включає великий набір вегетативних реакцій), сенсорний (забезпечує аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища, кодування інформації в послідовність нервових імпульсів), операційний (забезпечує фільтрацію, селекцію й перероблення інформації та вироблення на його основі рішення), ефекторний (здійснює реалізацію рішення) та активаційний (визначає рівень відповіді організму, мобілізацію елементів, що включаються в програму) [78, 80, 119].

Характерною рисою сучасних досліджень проблеми адаптації є те, що особистість розглядається в актуальному життєвому просторі, в якому здійснюються її конкретні дії чи взаємодії “тут” і “тепер”. Цей простір перебуває всередині реального життєвого простору, який охоплює освоєну суб’єктом частину соціальної реальності, в якій розгортаються соціальні практики, що утворюють певним чином спрямовану поведінку людей. Реальний життєвий простір перебуває всередині простору потенційного, який є резервом для освоєння. Особистість прагне впорядкованості власного життєвого світу й намагається розширити в ньому сектори, що підлягають її суб’єктивному контролю. За умов зовнішніх трансформацій в об’єктивній

соціальної реальності відбуваються перетворення, що зумовлюють різке “звуження” контрольованої й освоєної частин життєвого простору людини. Виникає актуальна потреба в докладанні активних зусиль з підтримання стабільності життєздійснення.

В цій ситуації стратегії поведінкових змін великою мірою віддзеркалюють особливості перебігу процесу адаптації особистості. Деадаптаційні і пасивно-адаптаційні стратегії свідчать про процеси “згортання” життєвого світу, в картині якого майже зникає простір потенційний, а інколи навіть і простір реальний. Особистість втрачає контроль над життєвим світом, що в крайніх випадках веде до її обмеження суто актуальним життєвим простором. Активно-адаптаційні стратегії, навпаки, пов’язані з розширенням меж реального простору за рахунок простору потенційного, зі збільшенням освоєних особистістю секторів життєвого світу й підсиленням контролю над ним [36, 37, 75, 83, 92].

Загалом, взаємозв’язок різних факторів, що мають вплив на адаптацію полягає у тому, що кожен з них рефлексується в інших. Зазвичай, єдність і взаємовплив певних чинників передбачає виокремлення інтегральних видів адаптації, таких, як: соціальна, психологічна, біологічна, професійна. Остання розглядається як єдність адаптації фахівця до фізичних умов професійного середовища (психофізіологічний аспект), адаптації до професійних завдань й операцій, що виконуються, професійної інформації тощо (професійний аспект) і адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища (соціально-психологічний аспект) [21, 44, 109].

Можемо визначити, що психологічна адаптація безробітних – це процес діалектичної єдності пристосування психологічного, соціального, біологічного, професійного її компонентів до змінених умов і, одночасно, активного перетворення соціального середовища, що відбувається на різних рівнях людської поведінки, де інтегруючи і опосередковану роль відіграють адаптивні

можливості, глибинний рівень особистісної трансформації, що зумовлюють активно-адаптаційну чи дезадаптивну стратегію поведінки.

У дослідженнях С. Петунової [143, С.52] встановлено, що істотною особливістю адаптаційного процесу безробітного є висока ступінь реалізації активної перетворювальної функції, як особистості, так і середовища. Основною метою психологічної адаптації безробітних є не тільки пристосування до середовища, а і трансформація особистості для її самореалізації. Будучи складним комплексним явищем, процес адаптації динамічний і призводить до зміни – трансформації особистості. Ефективність цього процесу визначається особистісним потенціалом людини та її адаптаційними здібностями.

На думку Н. Черніної [177, с.92-93] проблема соціально-психологічної адаптації безробітних людей до ринкового середовища зумовлюється недостатнім розумінням багатьох з них сучасних вимог ринку, недостатньою сформованістю нової економічної свідомості, економічного мислення, яке передбачає ініціативу в праці, діловитість, відповідальність, творчий пошук діяльності, яка веде до найкращого результату при найменших витратах.

За даними досліджень, до найбільш важливих адаптаційних здібностей в ситуації безробіття, більшість опитаних відносять підприємливість, ініціативність, здатність до ризику, ділову компетентність і комунікабельність. А також уміння самостійно приймати рішення, адекватно оцінювати свої здібності і вміння брати відповідальність на себе [34, 177].

Необхідно відзначити, що ситуація безробіття в нашій країні існує на тлі зміни всієї системи соціально-економічних відносин. Ці обставини висувають нові вимоги до поведінки населення, переоцінки звичних уявлень щодо ролі власної активності з метою підвищення рівня соціального і матеріального благополуччя. Не можна очікувати, що пристосування більшості населення до нових соціальних умов відбудеться найближчим часом. Процес цей досить тривалий і складний, оскільки, за цим криється глибока і кропітка за своїми

наслідками проблема психологічної й навіть світоглядної перебудови особистості.

З психологічної точки зору актуальним є розгляд адаптації безробітних через категорію “професіогенезу” особистості [23, 63, 68, 69, 77, 138].

Поняття “професіогенезу” розглядаємо як безперервний процес становлення: фахівця, який починається з моменту вибору майбутньої професії і закінчується тоді, коли фахівець припиняє активну професійну діяльність, тобто результатом професіогенезу є досягнутий рівень професіоналізму.

Процес адаптації до сучасного ринку праці зумовлює потребу в особистісній трансформації суб'єкта праці, особливо в ситуації безробіття, коли фахівець адаптується до нового соціального статусу безробітного та під час його вторинної адаптації протягом професійної перепідготовки або працевлаштування на нове місце роботи.

Особистісна трансформація в професіогенезі, як поняття перебудови, означає зміну сформованих раніше психологічних особливостей людини або соціальної спільноти у зв'язку з необхідністю приведення їх діяльності у відповідність з новими, зміненими умовами. Трансформація може торкнутися різних рівнів психіки. Вона може бути поверхневою або глибинною. У першому випадку змінюються лише психічні стани особистості, що лежать як би “на поверхні” і легко піддаються коригуванню. Щодо пластичності пізнавальної сфери, то змін зазнають стан знань, найпростіші навички та вміння, настроїв (емоційні стани – радість, смуток, невдоволення та інші). У другому випадку трансформація охоплює глибинні, стійкі властивості особистості, що зачіпають її найбільш значущі відносини з навколишнім світом і складові мотиваційно-спонукальної сфери її соціальну активність. Цілком зрозуміло, що нелегко змінити усталені інтереси, смаки, ціннісні орієнтації та установки, ще важче зробити зміни в якостях особистості, в рисах її характеру, а також в освіті: в стилі діяльності. Самою ж складною задачею в

особистій трансформації є зміни світогляду – цілісної системи переконань, що виражають стрижень особистості [76, 94].

Особистісна трансформація в професіогенезі характеризується як ступенем глибини, так і широтою, масштабом. Одна справа змінити певні характеристики окремої людини, зовсім інша – психологію групи, великих соціальних спільнот. Особливості соціальних груп відтворюються і підтримуються завдяки подібності способу життя, взаємовпливу, за допомогою спільних цінностей, норм, традицій, звичаїв, передаються від людини до людини шляхом наслідування, навіювання, зараження, під тиском громадської думки, яка затверджує одні стереотипи поведінки і відкидає інші. Логіка суспільної психології – це важкий, болісний і тривалий процес. Тому не можна очікувати швидкого переходу від соціального утриманства, залежності і пасивності людей, сформованих під впливом адміністративного типу господарювання, що панував довгий час в нашій країні, до нової економічної поведінки, до активності до змін особистості в професіогенезі, здатності до ризику і формування матеріальної зацікавленості в праці [75, С.59].

Необхідність особистісної трансформації у професіогенезі виникає у зв'язку зі зміною об'єктивних вимог до діяльності – коли є проблемна ситуація: протиріччя між сформованими раніше рівнями психічної діяльності (якостями людей, стилем їхньої роботи, знаннями, вміннями, ціннісними орієнтаціями, переконаннями тощо) і новими умовами і вимогами суспільства. Саме така ситуація склалася зараз в нашій країні. Зміни в системі економічних відносин спричинили за собою і зміни в суспільному житті (спад виробництва, перебудову системи підбору, розстановки і підвищення кваліфікацій персоналу). А звідси – необхідність рішучої особистісної трансформації людини-громадянина в професіогенезі з метою вдосконалення її діяльності з урахуванням нових, більш складних вимог ринку праці. І мова йде не про поверхневі, а про глибинні психологічні перебудови значної частини населення України, які в жодному разі не можна зводити лише до “озброєння” новими знаннями під час навчання або перенавчання. Природньо, що для такої

трансформації необхідна наполеглива, терпляча, багатопланова робота, що припускає насамперед використання психологічних методів впливу, спираючись на наукові знання про закономірності і технології психологічного супроводу[75, 138].

Як зазначає С. Петунова [143, с.26-27] психологічна трансформація у професіогенезі у структурі особистості зачіпає в першу чергу зовнішні рівні психіки – психічні стани, так як вони найменш стійкі, досить легко піддаються впливу з боку зовнішніх і внутрішніх умов (місця людини в системі суспільних відносин, успіхів і невдач, стану здоров'я та ін.). У психічних станах виокремлюють інтелектуальні та емоційно-вольові компоненти. Якщо перші виконують в процесі діяльності орієнтовну (пізнавальну) функцію, то другі спонукають суб'єкта здійснювати певні дії, утворюють мотиваційну основу його поведінки. Однак зміна психічних станів не відразу призводить до перебудови особистості, а потрібно пройти певні фази, перш, ніж виникає необхідний поведінковий ефект. Ці послідовні етапи зміни розвитку психічних станів можна було б назвати фазами усвідомлення проблемної ситуації (виникнення проблемної свідомості), формування ж передбачає пошукову, активно-діяльнісну свідомість.

Перше, з чого починається перебудова поведінки, це формування проблемної свідомості. Воно народжується в проблемній ситуації, коли виникає протиріччя між діяльністю людини і вимогами суспільства, що до неї пред'являються. Але для виникнення проблемної свідомості суб'єкт має усвідомити певне протиріччя, “побачити” його.

Суть головного протиріччя сьогодні полягає в тому, що люди звикли розраховувати на допомогу і підтримку з боку держави, займаючи при цьому пасивну, утриманську позицію. У той час, як ринкові відносини диктують нові вимоги до поведінки людей – у першу чергу здатність до активних дій, особистої ініціативи у розв'язанні проблемних ситуацій, у тому числі і в ситуації, пов'язаної з втратою роботи. Усвідомлення проблемної ситуації дає імпульс до руху за умови, якщо воно супроводжується досить сильною

емоційною реакцією, відповідними переживаннями. Емоційна сторона проблемної свідомості виявляється в стані незадоволення досягнутим (існуючим становищем), в тривозі, неспокої, смутку (через невдачі, невинуватених втрат), гніву проти тих, хто заважає руху вперед. Все це утворює той емоційний заряд, який в кінцевому рахунку викликає творчу діяльність особистості. Тобто, проблемна ситуація, що усвідомлюється, може супроводжуватися почуттям незадоволеності і у цьому випадку у особистості виникає соціально-творчий імпульс, що активізує її діяльність [60, с.53-54].

Водночас, почуття незадоволеності служить позитивним фактором психологічної перебудови в рамках психологічної адаптації у деяких людей лише за умови, якщо воно носить характер невдоволення своєю власною діяльністю. Тенденція шукати вади і помилки лише в оточуючих людях і з боку державних структур робить емоційну активність людини неконструктивною, перетворює її часом в руйнівну силу. Тому головне завдання полягає в тому, щоб “перемикнути” енергію невдоволення на розв’язання своїх власних недоліків і проблем, підвищити рівень самокритичності. Іншими словами, формування критичної і самокритичної свідомості, що представляє собою сплав розуміння і переживання проблемної ситуації, є першим кроком у психологічній адаптації особистості.

Другим кроком є перехід до пошуку виходу з кризової ситуації (фаза “пошукової” свідомості). Такий пошук завершується чітким визначенням цілей і завдань на шляху до пошуку нової роботи. Що саме необхідно зробити для виходу із скрутного становища безробіття – ось головне питання, яке вирішується на даному етапі. Це цілеспрямована діяльність суб'єкта, який готується змінити себе і навколишній світ. Її результати виражаються не тільки у визначенні цілей і завдань, а й у появі у людини бажання і прагнення їх здійснити. Самі по собі знання і думки про майбутню діяльність, не підкріплені реальним бажанням, не можуть вирішити проблемної ситуації [36, с.29-30].

Як показує у своїх роботах Л. Карамушка [61, 62] на моделях тренінгів потрібно показати безробітним необхідність прояву більшої зацікавленості у

своєму професійному зростанні та вдосконаленні, важливості набуття нових знань, умінь і навичок, можливості перекваліфікації, формування ділової компетентності, підприємливості, здатності долати перешкоди. Безробітний має усвідомити, що тільки конкурентоспроможна особистість може впоратися з кризовою ситуацією і зайняти гідне місце на ринку праці.

Як наголошує автор, саме під час психологічної адаптації особиста трансформація пізнавальних і емоційних утворень, забезпечує можливість отримання знань того, як поліпшити свій матеріальний добробут, підвищити почуття впевненості у своїх силах, змінити ставлення до себе і до життя, тобто дає поштовх до глибокої психологічної перебудови суб'єкта. Це, у свою чергу, зумовлює перебудову соціально-трудових мотивацій, системи ціннісних орієнтацій, установок і світогляду особистості в цілому[61, 62].

Можна зробити висновок, що особистісна трансформація в професіогенезі відбувається в межах психологічної адаптації безробітного і це складний багатовекторний процес, який торкається усіх рівнів людської психіки і характеризується зовнішніми і внутрішніми механізмами. Зміни можуть стати реальністю лише за умови проходження всіх її фаз. Затримка на будь-який з них, створює у суб'єкта внутрішні механізми гальмування – бар'єри нерозуміння, небажання, безволля, інертності тощо. Тому важливо створити об'єктивні умови, що забезпечують особистісну трансформацію від однієї фази психологічної адаптації в іншу.

Вивчення проблеми адаптації особистості в зв'язку з професійною діяльністю, розробка її теоретичних, методологічних підходів і рішень ґрунтуються, насамперед, на досягненнях у галузі організаційної психології, психології особистості та психології праці.

Останнім часом інтерес до вивчення особливостей психічного розвитку в період дорослості помітно зріс, і це, очевидно, виявилось наслідком поглядів на безмежність особистісного розвитку людини або, принаймні, своєрідного продовження цього процесу в наступні періоди життєвої і трудової активності [68, 69, 78, 149].

На це положення звертає увагу Є.О. Клімов (1996) в концепції психічного розвитку, яка була розроблена в працях О. М. Леонтьєва (1975), Д. Б. Ельконіна (1980), В. В. Давидова (1996) і провідних типів, що спирається на уявлення про зміну діяльності, є надзвичайно плідною з погляду розуміння розвитку людини як суб'єкта діяльності. Зокрема, очевидно, і на тих етапах, що зв'язані не тільки з підготовкою до праці, плануванням, вибором професійного шляху, але і зі становленням професіонала. Досить переконливі дані про своєрідне продовження психічного розвитку дорослої людини одержала Л. І. Анциферова (1981) на підставі аналізу низки робіт вітчизняних і зарубіжних авторів, які вивчали структуру інтелекту, загальних і спеціальних здібностей. Важливою особливістю психічного розвитку людини є можливість виникнення кризових явищ, пов'язаних з уповільненням або навіть регресією в розвитку. Істотну роль у цьому процесі відіграють рівень домагань особистості і ступінь адекватності самооцінки [68, 69, 78, 119, 149].

Важливим є розгляд адаптації безробітних у ситуації діалектичного розгляду кризових періодів особистості [23, 63, 68, 69, 77]. Досить поширеною є ситуація, коли набуття статусу безробітного людина отримує під час нормативної кризи дорослості. Існує особливий зв'язок нормативних криз дорослості з професійною діяльністю та ситуацією безробіття. Криза життя в період ранньої дорослості зв'язана із завданням остаточного переходу до самостійного життя і незалежністю від батьків, але в цей період починається і самостійна професійна діяльність ("криза первинної адаптації професіонала"). Вона зумовлюється труднощами входження у жорсткий трудовий режим, непевністю в своїх можливостях, необхідністю доучуватися (або переучуватися), складністю адаптації до трудового колективу і до взаємин зі співробітниками [77, 78].

Після завершення періоду трудової адаптації (через 4 – 5 років роботи) фахівцеві потрібне реальне підтвердження його професійних досягнень (збільшення зарплати, підвищення статусу). Якщо цього не

відбувається, з'являється емоційний дискомфорт, незадоволеність професійною діяльністю, надмірна професійна перенапруга і перевтома – усе це характеризує зародження нормативної психологічної кризи (“криза 30-річчя”) [23, 77].

У розвитку особистості на професійному шляху можуть відзначатися і так звані “біографічні кризи”: криза нереалізованості; криза спустошеності; криза безперспективності.

Аналіз проблеми психічного розвитку людини в професіогенезі та протягом життєвого шляху свідчить про існування принаймні трьох підходів: стадійного, процесуального і діалектичного [68, 69, 78, 119, 149].

У стадійних моделях процес розвитку представлено як послідовний ряд якісно різних вікових етапів. У межах даного підходу звичайно досліджуються зміни одного життєвого процесу.

У процесуальному підході зміна різних психічних структур розглядається без урахування впливу зовнішніх факторів регуляції життєвого і професійного шляху індивіда.

Діалектичний підхід відбиває погляд на професійний розвиток людини як на зміну життєвих процесів у їхній єдності, складній організації, на несинхронність і суперечливість цих процесів як джерел розвитку, а також на конкретність характеру розвитку, у тому числі, з погляду культурно-історичного контексту.

Становлення суб'єкта діяльності є наслідком проходження людиною складного шляху свого розвитку, підготовки до входження у світ професій, освоєння професійної діяльності, адаптації до неї й удосконалення професійної майстерності. На цьому шляху постійно виникають все нові і нові вимоги до суб'єкта діяльності, до його професійної придатності, і в той же час, рівень придатності, тобто ступінь відповідності особистості цим професійним вимогам, виступає фактором, що детермінує розвиток суб'єкта діяльності [68, 69, 78, 119, 149].

Професійний розвиток особистості більшість авторів розглядають як інтеграцію двох процесів: розвиток особистості в онтогенезі, тобто на всьому життєвому шляху, і професіоналізація особистості з початку професійного самовизначення до завершення активної трудової діяльності.

Одним із кардинальних психологічних положень теорії розвитку людини є положення про цілісність особистості, про необхідність розгляду її не у вигляді простої сукупності окремих систем; що регулюють різні види її соціально значимої діяльності, а як цілісності. Цілісність особистості визначає і нерозривність, взаємозв'язок особистісних властивостей у процесі індивідуального розвитку, що, у свою чергу, відбиває процес становлення індивідуальності як прояв консолідації, структурування її окремих властивостей [144, С.168].

Для проблеми формування особистості професіонала і психологічної зумовленості професійної придатності важливим є положення про внутрішню суперечливість процесу індивідуального розвитку людини. Б. Ананьєв висловив судження, що нерівномірність змін і гетерохронність (різночасність) фаз розвитку характерні і для процесу росту і дозрівання, і для більш пізніх періодів життя [7, С.131]. Він показав важливість законів гетерохронності не тільки для розвитку індивідуальних властивостей, але і для формування особистості протягом усього життєвого шляху.

У професіогенезі включення суб'єкта в діяльність супроводжується поєднанням індивідуальних можливостей, здібностей людини з тими вимогами, що пред'являються змістом і умовами самої діяльності з погляду успішного її виконання. У процесі освоєння конкретної діяльності, зіткнення суб'єкта з новими задачами, професійними ситуаціями, нестандартними умовами постійно виникають протиріччя між вимогами діяльності і рівнем розвитку як окремих особистісних утворень, так і професійно орієнтованих структур психіки. Ці протиріччя і є основною рушійною силою розвитку особистості. Тут доречно нагадати, що, крім професійної діяльності, є інші форми поведінкової активності особистості, що детермінують її розвиток.

Важливим джерелом поступального розгортання можливостей особистості, зміни її окремих компонентів і структур є цілепокладання і цілепобудова в динаміці розгортання конкретної діяльності. Вибір, формулювання системи цілей, досягнення яких вимагає адекватної активації відповідних психологічних структур, визначеного ступеня їхньої консолідації у відповідності до змісту окремих компонентів діяльності і напруги для досягнення заданого результату є також джерелом розвитку психічної організації особистості. З цим механізмом розвитку безпосередньо пов'язаний і процес формування і конкретизації мотивів діяльності, мотиваційно-потребнісної її регуляції, що на кожному етапі трудового процесу, проходячи визначені фази, розгортаються і збагачуються конкретним змістом і діяльнісною спрямованістю та стають позитивними факторами психічного розвитку. Процес формування особистості професіонала і досягнення визначеного рівня придатності до конкретної праці зумовлюється синтезом, з одного боку, можливостей, здібностей і активності особистості, а з іншого боку – вимогами діяльності, які зумовлені особливостями її змісту, засобів, умов і організації. На основі цього синтезу, включення особистості в трудовий процес формується суб'єкт діяльності [87, 114, 144].

Отже, основним механізмом формування особистості в професіогенезі і досягненні визначеного рівня професійної придатності є можливості особистісної трансформації, психічної організації у відповідності до діяльності. Це стосується і ситуації безробіття.

Водночас встановлено, що в умовах жорстко детермінованих вимог, нормативів діяльності особистість і її психіка набувають і виявляють не тільки різноманіття форм і способів трансформації за рахунок самоорганізації, але і конструктивну особистісну активність у пошуку і виробленні механізмів і прийомів регуляції діяльності. Принцип суб'єкта діяльності реалізує гіпотезу Б. Ломова, що забезпечення будь-яких вимог здійснюється не шляхом локальної відповідності і порівняння окремо взятих

психічних процесів, властивостей і технічних вимог діяльності, а цілісним способом організації на будь-якому рівні активності. Звідси виходить, що і вимоги професійної придатності до конкретної діяльності (і як рівень досягнень суб'єкта, і як його індивідуально-професійна властивість) можуть оцінюватися характеристиками цілісної особистості, системним показником властивостей особистості [96, С.50].

Формування фахівця у професіогезі нерозривно пов'язано із самовизначенням особистості, тобто із самоствердженням, самореалізацією і самовдосконаленням людини в суспільстві, у професійній діяльності і трудовому колективі. Професійне самовизначення – це самостійне й усвідомлене переживання змісту виконуваної роботи і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації. Цей процес зумовлений проявами внутрішніх ресурсів, сил, установок на шляху професійного становлення особистості і її розвитку. Професійне самовизначення людини у світі професій і на професійному шляху є особистим і особистісним аспектом формування професіонала. Проблему самовизначення особистості варто розглядати в контексті не тільки юнацького віку або вибору професії, але й у більш широкому сенсі, у зв'язку з питаннями професійного розвитку особистості, зокрема, за умов професійного перенавчання безробітних [96, С.71].

Необхідно врахувати, що поточна українська соціально-економічна дійсність ставить перед суб'єктом діяльності нові, постійно зростаючі вимоги: прояву ініціативи, здатності до ризику, ділової компетентності і, в цілому, активної життєвої позиції, так як ці якості дозволяють людині впоратися з будь-якою кризовою ситуацією, в тому числі і з втратою роботи. Швидкість і ефективність особистісної трансформації залежить від мотивації, індивідуально-психологічних якостей людини, зокрема, гнучкості і рухливості нервових процесів, а також від віку та інших властивостей.

Як показує у своїх дослідженнях С. Петунова [143, с.56-57], процес адаптації проходить легше і швидше у безробітних молодого та середнього

віку. Швидше за все, це пов'язано з тим, що їх ціннісні орієнтації та установки, а також особистісні якості і, в цілому, світогляд ще не досить стійкі, перебувають на стадії формування. Вони готові прийняти нові вимоги ринкової економіки. З іншого боку ринок праці може надати незначне коло вакансій для цієї категорії з огляду на відсутність досвіду роботи.

Важливо підкреслити, що, починаючи зі шкільного віку, необхідно орієнтувати учнів на те, що у професіогенезі навіть висококваліфікований фахівець може бути психологічно неготовий до зміни спеціальності, або ж до постійного підвищення кваліфікації, оскільки економічне середовище діяльності, що стрімко змінюється, постійно пред'являє до особистості нові вимоги [153, С.215].

Слід зазначити, що у системі професіогенезу поряд з поняттям адаптаційне входження існують інші поняття, що стосуються процесу адаптації – психологічна адаптація, соціальна адаптація, професійна адаптація, первинна та вторинна адаптація [68, 69, 78, 149]. Адаптація людини до професійної діяльності поділяється на ряд етапів: первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, вторинна адаптація, вікові кризи і зниження адаптаційних можливостей. Якщо початком первинної адаптації вважати перший робочий день, то своєрідним прологом до неї є процес адаптаційного входження у професійну діяльність, що включає професійне самовизначення, формування мотивації, комунікативних навичок, оволодіння професійними знаннями, навичками та вміннями, розвиток професійно значимих властивостей, що відповідає стадії професійного навчання етапу професіогенезу особистості [68, 69, 78, 119, 149].

Таким чином, теоретичний аналіз процесу адаптації і формування особистості в професіогенезі свідчить про різноманіття поглядів і неоднозначність трактування їхніх змістових характеристик. Здійснений аналіз процесу адаптації людини в професіогенезі надає розуміння цих явищ. Для конкретної людини зміни в оточуючому соціальному або природному

середовищі створюють елемент новизни ситуації, що стає джерелом виникнення у індивіда орієнтовних потреб. Під впливом останніх здійснюється мотивація поведінки, яка може бути адаптивною чи дезадаптивною, спрямована на задоволення орієнтовних потреб; у свідомості людини формується мета та програма реалізації відповідної поведінки. Мета полягатиме в досягненні адекватної оцінки змін зовнішнього середовища і нової ситуації у цілому, та значення їх для себе і для успішної взаємодії з оточенням, а також необхідності шляхів здійснення корекції цієї взаємодії. Програма поведінки включає в себе вивчення та аналіз інформації про зміни, розширення для цього рівня емоційних контактів, співвідношення особистих інтересів та цінностей із соціальною значимістю змін.

Достатньо специфічним дослідники визначають адаптацію безробітних, оскільки, вона має свою етапність: може бути первинною і професійною. Нами професійною, пр. первинною професійною безробітних професійною як професійним фахівцем пр. професійного статусу безробітного, а професійною професійною – професійною пр. процесу професійного перенавчання або нового місця працевлаштування.

Професійна перепідготовка безробітного, як елемент професіогенезу, має на меті перебудову пізнавальних і емоційних утворень, забезпечує можливість отримання знань того, як поліпшити свій матеріальний добробут, підвищити почуття впевненості у своїх силах, змінити ставлення до себе і до життя, тобто дає поштовх до глибокої психологічної перебудови суб'єкта праці. Це, у свою чергу, зумовлює перебудову соціально-трудова мотиваций, системи ціннісних орієнтацій, установок і світогляду особистості в цілому. Тобто, професійна перепідготовка та психологічний супровід безробітних спрямовані на підвищення особистісного адаптаційного потенціалу індивіда. Особистісний адаптаційний потенціал ми розуміємо як взаємопов'язані між собою психологічні особливості особистості, що визначають успішність адаптації та ймовірність збереження професійного здоров'я.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що ситуація безробіття характеризується наявністю стану невизначеності і втрати стабільності, що вимагає особистісної трансформації в професіогенезі під час адаптації до умов безробіття та в умовах професійної перепідготовки.

Висновки до розділу 1

Встановлено, що проблема безробіття є надзвичайно актуальною сьогодні, оскільки за неповного використання наявних ресурсів робочої сили економічна система працює, не досягаючи межі своїх виробничих можливостей. Доведено, що безробіття спричинює негативні зміни в складі людських ресурсів, а саме: погіршення якісних характеристик робочої сили, втрату працівниками їхніх професійних навичок, кваліфікації, послаблення мотивації до праці, зниження продуктивності праці, відтік найбільш кваліфікованої робочої сили за межі країни. З іншого боку, внаслідок безробіття країна має значні фінансові збитки, утримуючи безробітних, відшкодовуючи їм втрати в доходах на період пошуку нових сфер прикладання праці. Тому проблема безробіття потребує постійного вирішення, враховуючи особливості загострення його динаміки.

Ситуація безробіття характеризується наявністю стану невизначеності і втрати стабільності, яке призводить до психологічної перебудови сформованих структур особистості. В результаті формується нова для особистості модель поведінки, що розкривається в різних способах адаптації безробітних. Стан безробітного має стадійний характер і включає ряд етапів.

Надзвичайно важливою проблемою є проблема адаптації безробітних до нових соціально-економічних умов на ринку праці, зокрема, за рахунок професійного перенавчання.

Визначено, що психологічна адаптація безробітних – це процес діалектичної єдності пристосування психологічного, соціального, біологічного, професійного її компонентів до змінених умов і, одночасно, активного перетворення професійного середовища, що відбувається на різних рівнях людської поведінки, де інтегруючи і опосередковану роль відіграють адаптивні

можливості, глибинний рівень особистісної трансформації, що зумовлюють активно-адаптаційну чи дезадаптивну стратегію поведінки в професіогенезі.

Встановлено що, трансформація в професіогенезі відбувається в межах психологічної адаптації безробітних і розглядається як складний багатовекторний процес, який здійснюється на поверхневому зовнішньому рівні, коли у першу чергу змінюються психічні стани, які відносно легко піддаються саморегуляції чи корекції. У подальшому особистісна трансформація охоплює глибинні стійкі властивості особистості, що зачіпають значущі усталені відносини з навколишнім світом її мотиваційну сферу, соціальну активність, самооцінку, риси характеру, стиль поведінки і діяльність в професіогенезі, на що важко, але можливо вплинути завдяки цілеспрямованим психологічними технологіями. При цьому, найбільш складне завдання в особистісній трансформації в процесі адаптації безробітного є переосмислення і нове усвідомлення свого світогляду незалежно від стану (періоду) професіогенезу.

З'ясовано, що адекватний рівень особистісної трансформації адаптації у безробітних виникає через послідовні фази у психіці особистості. З них перша фаза це – усвідомлення проблемної ситуації (виникнення проблемної свідомості), а друга – передбачає формування пошукової активно-діяльній свідомості.

Доведено, що фази послідовного усвідомлення і пошукової свідомості у безробітних дають потужний поштовх до глибинної особистісної трансформації, активно-адаптаційної стратегії поведінки, що у сукупності зумовлює позитивні зміни соціально-трудова мотивації, системи ціннісних орієнтацій, установок і світогляду та адекватні можливості у професіогенезі особистості. При цьому, затримка на будь-якій фазі викликає у суб'єкта внутрішні механізми гальмування і призводить до пасивно-адаптивних стратегій особистісних трансформацій та дезадаптивних розладів.

Теоретико-методологічний аналіз наукових джерел феномену адаптації у професіогенезі особистості свідчить про багатовекторність і

неоднозначність щодо змісту феномену адаптації, структури детермінант і особливостей в професіогенезі в період професійної перепідготовки. Первинна адаптація безробітних нами розглядається як адаптація до нового соціального статусу як безробітного, а вторинна адаптація – до процесу професійного перенавчання. Вторинна адаптація є ключовою ланкою професіогенезу безробітних, тим інтегральним утворенням, яке через регулятивні механізми, індивідуально-психологічну, соціальну, мотиваційну, психофізіологічну і діяльнісну сфери зумовлює успішність професійної перепідготовки й вторинної адаптації.

З'ясовано, що вторинна адаптація в структурі психологічних механізмів та чинників професійної перепідготовки безробітних залежить від співвідношення особливостей чинників і механізмів взаємодії особистості із середовищем, індивідуальних особливостей, від характеру і особливостей зовнішніх умов середовища (діяльності) і від етапу професіогенезу та особистісного адаптаційного потенціалу. При цьому фахівець адаптується як цілісна структура – як організм і як особистість.

Особистісний адаптаційний потенціал ми розуміємо як взаємопов'язані між собою психологічні особливості особистості, що визначають успішність адаптації та ймовірність збереження професійного здоров'я фахівця.

Теоретичне узагальнення дало змогу представити авторське визначення вторинної адаптації безробітних, яке розглядається як складний багатовекторний і багаторівневий процес діалектичної єдності активного пристосування особистості до несподіваної та раптової зміни соціального і професійного оточення, що вимагає адекватних трансформацій на психологічному, соціальному, професійному і функціональному рівнях. При цьому, стратегії особистісної трансформаційної поведінки залежать від суб'єктивного сприйняття статусу безробітного, що зумовлює або дезадаптаційні й пасивно-адаптивні стратегії, що свідчить про зниження потенційних і реальних адаптивних можливостей особистості або ж активно-адаптивні стратегії, які, навпаки, зумовлюють розширення життєвих

можливостей і контролю над ними. Такі протилежні особистісні трансформаційні стратегії поведінки зумовлені об'єктивними причинами та організаційно-психологічними детермінантами вторинної адаптації безробітних під час перепідготовки за такими компонентами як: індивідуально-психологічним особистісним адаптаційним потенціалом, мотиваційним, соціально-психологічним, професійним та емоційно-вольовим.

Результати, викладені в данному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора [81, 129, 130, 132, 138, 149].

Список використаних джерел до першого розділу:

[7, 15, 21, 23, 28, 29, 32, 34, 35, 36, 37, 41, 44, 47, 50, 57, 60, 61, 62, 63, 67, 68, 69, 72, 75, 76, 77, 78, 80, 83, 84, 87, 92, 93, 94, 96, 109, 110, 111, 113, 114, 117, 119, 120, 125, 130, 132, 138, 143, 144, 148, 149, 152, 153, 157, 170, 171, 174, 176, 177, 185, 187, 200, 201, 206, 208, 209, 130, 132, 138].

РОЗДІЛ II

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕПІДГОТОВКИ

2.1. Аналіз дослідження детермінант і проявів впливу безробіття на адаптацію особистості за матеріалами закордонних досліджень

Суттєві соціально-психологічні, економічні, політичні зміни в останні десятиліття розвитку суспільства, супроводжуються жорстокою конкурентною боротьбою, зниженням шансів у людини щодо задоволення однієї з основних базових потреб – потребу у праці. Адже саме в діяльності особистість реалізує свої творчі прагнення, забезпечує розвиток власного “Я”, самореалізацію і високий рівень самооцінки.

Нині ж безробіття в умовах жорсткої конкурентної боротьби, глобалізації, ризиків стало частиною життя багатьох людей країн сучасного світу, що супроводжується негативним впливом і наслідками на адаптивні можливості особистості, її психічне і фізичне здоров’я.

Результати теоретичного аналізу проблема безробіття дали змогу узагальнити і певною мірою систематизувати наявний іноземний досвід і дійти до певних висновків. Так, безробіття більшістю зарубіжних вчених розглядається як стресова подія, що має потужний вплив на адаптаційні можливості особистості та психічне і фізичне здоров’я на макро-рівні (у випадку коли досліджуються показники певної країни), і на мікро-рівні, коли розглядаються результати окремих індивідів.

Достатньо велика кількість досліджень присвячених безробіттю дали змогу зрозуміти і розкрити цю проблему, як на мікро-рівні, так і на макро-рівні. Водночас результати досліджень виявилися суперечливими, неоднозначними, оскільки відрізняються методи, що використовують у дослідженнях, суттєво відрізнився контингент досліджуваних та неоднозначною виявилася презентація результатів [190, 191, 193, 198, 209].

Проблеми безробіття, адаптації та перепідготовки фахівців для закордонних вченх не нові, такі науковці як D. Belle та H. Bullok, F.Gaffikin та M. Morrisey, стверджують, що рівень безробіття може бути значно скороченим за рахунок перепідготовки фахівців, поліпшення освіти і рівня професійної підготовки в цілому. Водночас існує думка, що високий рівень безробіття – це ціна яку варто прийняти за низький рівень інфляції та гнучкість ринків [190, 197].

Ряд вчених: A. Lee та співавтори (1990); U. Kinnunen та A. Makikangas (2008), стверджують, що доцільно ототожнювати концепцію стресу, спричиненого безробіттям, до стресу, спричиненого економічними негараздами взагалі. Їхні дослідження показали, що більшість мешканців країни відзначають вплив стресу з підвищенням проявів депресії саме під час негативних коливань економічної системи [202, 205].

В даний час увага вчених зосереджена на детермінантах, які зумовлюють і пояснюють наявність взаємозв'язків безробіття з рівнем функціональних, адаптивних можливостей і здоров'я особистості. З'ясовано, що взаємозв'язок між безробіттям і незадовільними адаптаційними можливостями і станом здоров'я зумовлено чотирма детермінантами такими як: бідність (1), стрес (2), поведінка, що пов'язана із здоров'ям (3) і його вплив на негативне усвідомлення своєї робочої кар'єри (4).

Зокрема, багато таких досліджень в контексті взаємозв'язку між безробіттям, низьким рівнем стану здоров'я і фінансових проблем. За даними британського департаменту соціального забезпечення встановлено, що у випадку коли фінансові труднощі контролювалися, кореляційні зв'язки між безробіттям і негативним рівнем психічного самопочуття були ослаблені або зникають [196, С.43].

Аналогічні результати було отримано науковцями в інших країнах. Так, фінансовий чинник безробіття, як причина психологічних негараздів, був набагато більш важливі, ніж зниження соціальної інтеграції або збільшення числа негативних життєвих подій в дослідженнях голландських вчених. А в

дослідженнях шведських вчених виявлено інші порядкові чинники між загрозою надмірності фінансових заходів варіювався в залежності від ступеня фінансової невизначеності [190, 191, 193, 209, 213].

Деякі вчені стверджують, що більшість безробітних адаптуються до обмежених фінансових і соціальних обставин в межах 1–1,5 роки і, навіть, до 27 місяців безперервного безробіття. Хоча їхні показники адекватності знаходяться на рівні істотно нижчому, ніж у працюючих осіб, а для безробітних виявилось притаманними відчуження і цинізм [193, С. 3].

За результатами досліджень M.Greenberg [198, С. 3] в умовах тривалої негативної економічної ситуації рівень витрат для безробіття має бути достатнім для підтримки фізичного існування, яке не може бути стримуючим фактором для пошуку роботи. Відповідно до цього підходу була встановлена закономірність, а саме: високий рівень пільг викликає високий рівень безвідповідальності щодо пошуку роботи. Такий підхід було спрямовано на перерозподіл доходів і за період 1980-1990 років було вжито заходів щодо зниження реальної вартості найнижчих заробітних плат для досягнення загального добробуту и все було спрямовано на те, щоб не було крайньої убогості; загрози голоду.

Водночас, інші вчені вважають, що безробіття є загрозливим навіть при достатній фінансовій допомозі і досвід показує, що робота має ряд не тільки фінансових вигод для людини. Так, деякими авторами запропоновано поняття “латентних наслідків зайнятості”, що виявляються в почутті власної гідності, самоповазі і, навіть, розроблена теорія “вітальних переваг” зайнятості на роботі, які включають фізичну і розумову активність, позитивні міжособистісні контакти, високий рівень соціального статусу, адаптаційних можливостей особистості [203, 209, 211].

Дослідження науковців у скандинавських країнах свідчать про те, що навіть особи, зайняті низькооплачуваною випадковою роботою, виявляються більш активними інтегрованими і психічно здоровими ніж безробітні.

Аналіз результатів дослідження свідчить, що серед безробітних працівників промисловості, ті, хто втратив роботу, зазнали значного погіршення психічного здоров'я. У тому числі, робітники, звільнені з роботи, не зважаючи на певне фінансове благополуччя, набули проблем у сфері психічного і фізичного здоров'я. Водночас, інші дослідження показують, що незадоволеність робочим місцем теж може мати настільки ж несприятливий та гнітючий вплив на особистість, як і безробіття [207, 214, 219].

З'ясовано, що суттєвими чинниками негативного стресогенного впливу на рівень адаптаційного потенціалу, на фізичне і психічне здоров'я виявились фінансові проблеми і бідність. Хоча скандинавські та італійські дослідження свідчать про те, що соціальні проблеми (соціальна ізоляція, зниження якості життя, відсутність соціальної підтримки) мають достатньо самостійну роль і можуть різко і негативно впливати на адаптаційні можливості, фізичний і психічний рівень здоров'я особистості [190, 192, 193].

Дослідження іноземних вчених свідчить про те, що висока імовірність втрати роботи, схильність до ризиків, дезадаптивної поведінки пов'язані з відсутністю гарантії зайнятості і можливості прийняття способу життя з більш високим ступенем ризику. Окрім того, виявилось важливим як безробітні сприймають соціальне оточення і як суб'єктивно сприймає ситуацію безробіття протягом тривалого часу сам безробітний.

Ряд вчених з'ясували суттєву роль соціальної підтримки з точки зору її впливу на суб'єктів сприйняття безробіття особистістю. За результатами цих досліджень доведено, що рівень проявів стресу від безробіття підвищується із зниженням соціальної підтримки особистості, а у свою чергу рівень соціальної підтримки залежить від особистого рівня адаптації до безробіття, а також від тривалості періоду невизначеності й пошуку роботи [200, С.5].

Залежність між безробіттям і адаптивними можливостями, рівнем психічного і фізичного здоров'я особистості досліджено американськими вченими у 2009 році, коли США зіткнулося з найвищим рівнем безробіття з

1982 року. З січня по грудень 2009 року національний рівень безробіття збільшився із 7,7% до 10-13% [191, 192].

Вплив безробіття на особистість виявився у тому, що такі особи мали високий рівень проявів дезадаптивних розладів, що супроводжується погіршенням психічного здоров'я, включаючи депресію, тривогу, неспокій, безсоння, дратівливість, а також загострення хронічних захворювань і, зокрема, нервової системи. Лонгітюдні дослідження F. McKee-Ryan та співавторів показали, що більш високі рівні депресії у безробітних, що стало причиною звернення до лікаря, виявились не тільки взаємопов'язані, а і є результатом безробіття [208, С.54]. Водночас інші дослідження показали, що низький рівень адаптивних можливостей і психічного здоров'я сприяє безробіттю. Особливого значення набуває термін безробіття. Так, особи, які були безробітними більш, ніж 3 роки мали проявидепресії, тривоги та інших дезадаптивних розладів вдвічі більше, ніж ті, хто працював. Окрім того, безробітнім притаманні нездорові звички такі як схильність до збільшення споживання алкоголю і тютюну, а також зниження фізичної активності [205, 215].

При цьому, вченими встановлено позитивну кореляцію між зайнятістю та поліпшенням адаптивних можливостей і рівня здоров'я особистості, що супроводжується суб'єктивним благополуччям, упевненості у собі, почуттям власної гідності, щастя. З'ясовано, що зайнятість задовольняє ті психічні потреби, які необхідні для підтримки людиною рівня адаптивних можливостей і психічного здоров'я [215, 218].

Американські дослідники щодо впливу стресу на безробітних та тривалості періоду безробіття на самопочуття, адаптаційні можливості особистості та поведінку, що пов'язано з ризиками для здоров'я, порівняли показники учасників, які були безробітними більше, ніж 1 рік з показниками працюючих людей. За системою оцінки факторів поведінкових ризиків (BRESS) автори дослідили, що обстежувані безробітні мали значно гірші показники особистісно-адаптаційного потенціалу та профілів психічного

здоров'я, ніж працюючі. Безробітні утримувались від певних благ і задовольень, у тому числі пов'язаних із здоров'ям через їх відносно високу вартість, у порівнянні з тими, які зайняті на роботі.

Таким чином, за матеріалами закордонних досліджень встановлено:

1. Статус зайнятості (зайнятість на роботі чи безробіття) розглядаються в якості детермінант адаптивних можливостей і здоров'я людини. Тому проблема безробіття тісно пов'язана з можливостями працевлаштування і забезпечення зайнятості населення.

2. Безробіття впливає на адаптивні можливості, психічне і фізичне здоров'я особистості за аналогією з іншими детермінантами стресу такими як бідність, негативні поведінкові характеристики особистості і зневіра у кар'єрному досягненні в майбутньому.

2.1.1. Психологічні детермінанти молодіжного безробіття та його вплив на адаптивний потенціал особистості (за результатами аналізу іноземних джерел)

Результати дослідження Міжнародної організації праці (МОП) офіційно свідчить про те, що 75 мільйонів молодих людей, або приблизно 5% від усіх, що досягли 15 до 20 річного віку не мають роботи. За базою даних Світового банку більш як 250 мільйонів молодих людей в країнах, що розвиваються виявились за межами зайнятості. Вченими підраховано, що майже 290 мільйонів не працюють і не вчаться, і це становить майже чверть молоді планети [194, 220].

У багатьох країнах світу більше третини молоді мають зайнятість з неофіційним, нестабільним робочим місцем або тимчасовим короткостроковим контрактом, що заважає розвитку професійних навичок з одного боку, а з іншого – негативно впливає на психічний стан особистості, рівень самоактуалізації, самоповаги, провокуючи невпевненість у собі, зневіру у можливості досягнення кращого життя, що зумовлює депресію,

нервово-психічну напругу, девіантну та делінквентну поведінку [188, 189, 197].

Отже, виявляється суттєве протиріччя між прагненням роботодавців щодо омолодження кадрів, а з іншого – стрімким суттєвим зростанням безробіття серед молоді в розвинених і малорозвинених країнах світу.

Нині, суттєво актуалізують проблеми безробіття серед молоді декілька основних причин. У першу чергу – це фінансова нестабільність та її наслідки, що мають надзвичайний негативний вплив на безробіття у цілому, і молоді, зокрема. У цій ситуації багато роботодавців скорочують пакет нових призначень, що непропорційно піднімає безробіття серед молоді. Так, у Греції та Іспанії, одна шоста молодого населення знаходиться без роботи. Різко погіршилася ця ситуація у країнах Євросоюзу, де майже на третину безробіття серед молоді зросло у порівнянні з 2007 роком. Іншою причиною погіршення проблеми безробіття серед молоді вчені називають диспропорцію у країнах, що розвивають свої економіки і мають швидке зростання населення за рахунок молодих людей у поєднанні з низьким рівнем їхнього працевлаштування [197, 203, 213, 219].

За результатами дослідження Британських вчених, основними детермінантами дезадаптивних впливів безробіття на особистість виявились: відносна бідність, стрес, поведінка пов'язана зі здоров'ям і вплив безробіття на решту частини робочої кар'єри. Сукупність основних детермінант призводить до соціальної ізоляції, втрати почуття власної гідності, проявів депресії, зниження самооцінки, зниження загальної активності, а також до таких поведінкових порушень – схильність до паління, зловживання алкоголем, фізичної інертності [197, 199, 213, 215, 216].

Окремі дослідження свідчать, що більшість безробітних певною мірою адаптується до обмеження фінансового і соціального статусу, якщо цей термін не перевищує 1–1,5 року. При цьому вчені вказують, що психологічні і психофізіологічні затрати пов'язані з такою адаптацією все ж таки супроводжується зниженням особистих очікувань, певним

відчуженням і навіть цинізмом сприйняття себе і оточуючих. За результатами дослідження автори порівнюють адаптивний процес тривалого безробіття з тим, що відбувається у людей у в'язниці або у лікарнях при тривалому лікуванні [184, 191, 195, 215].

При цьому зазначено, що майже половина людей у світі живуть у Південній Азії, Близькому Сході, Африці і саме у цих країнах спостерігається найбільша частина молодих людей без роботи, або тих, хто зайнятий частково у неформальному секторі. У країнах, що розвиваються, детермінанти набувають своїх особливостей. Так, поряд з дуже низьким рівнем економічного розвитку спостерігається повністю заповнені робочі місця, високі податки при високих мінімальних розмірах оплати праці, особливості законодавства, які певною мірою перешкоджають омолодженню кадрів, а також невідповідність між освітою і роботою, між рівнем професійних компетенцій молодих людей і високими вимогами роботодавців до кандидатів на посади. Окрім того, у світі знижується “тривалість життя” компаній, і відповідно втрачаються і робочі місця, що суттєво і негативно впливає на адаптацію людини на ринку праці [200, 220].

Водночас, досвід Німеччини та Скандинавських країн щодо перетворення безробіття в систему соціального захисту перепідготовки і працевлаштування з державними “молодіжними гарантіями” фінансового забезпечення і наведення “містків” між освітою і роботою, сприяє адаптивному потенціалу молоді в нинішніх жорстких ринкових умовах.

Отже, багато вчених підтримують ідею того, що безробіття впливає на адаптаційні можливості людини за аналогією інших стресових подій. Так, вчені встановили, що безробіття негативно впливає на самоактуалізацію, підвищуючи, імовірність інших несприятливих стресових подій, і це суттєво знижує соціальні ресурси адаптації та у цілому адаптивний потенціал особистості.

Аналіз наслідків безробіття молодих людей у багатьох країнах з високим рівнем загального добробуту показує, що окрім соціально-психологічних

наслідків у цих країнах спостерігаються і суттєві негативні економічні наслідки. Так, згідно з результатами фінансового аналізу економічні втрати від виключення молодих людей з професії і діяльності у Європі розцінюються на рівні 153 мільярдів доларів або більш ніж на 1% ВВП. Безумовно, що такі соціально-економічні збитки, які зумовлено відмовою у прийомі на роботу молоді, мають не тільки сьогоденні економічні наслідки але й соціальні, психологічні, політичні, що підтверджуються зростанням злочинності і алкоголізму, наркоманії, психічних розладів, серед молоді і у, цілому, така тенденція ставить загрозу майбутньому [194, 220].

За результатами факторного аналізу встановлено, що різноманітні дезадаптивні прояви у безробітних виявляються у підвищеній тривозі, ознаках депресії, інших розладах емоційно-вольової сфери особистості. При цьому, з'ясовано суттєві розбіжності в показниках самооцінки і це свідчить про те, що значна кількість осіб краще адаптується до безробіття, ніж інші. Вченими встановлено таку закономірність: безробітні, в яких виявлено значно вищий рівень самооцінки, мали істотно вищий рівень підтримки від близьких і друзів. Соціальна підтримка виявилася сприятливою і з точки зору її впливу на адаптивні можливості безробітних. Згодом, за результатами дослідження виявилось, що рівень стресорного впливу на адаптаційні можливості безробітних підвищуються поряд із зниженням рівня підтримки. При цьому визначено, що роль соціальної підтримки залежить від особистого рівня адаптації до безробіття [214, 215, 218].

Аналіз наукових робіт, які стосуються, переважно, американської статистики, показують, що люди, які починають свій професіогенез з безробіття у подальшому мають низьку зарплатню і великі шанси у майбутньому знову стати безробітними, ніж ті, хто зразу ж працевлаштувався. При цьому, соціальні видатки при безробітті мають і негативну сторону щодо втрати інтересу до пошуку роботи, зневіри у особисте "Я" і це, навіть, може передатися у спадок наступному поколінню [108, 109, 110].

Актуальність проблеми безробіття наче б то може істотно знизитись за рахунок тенденції значного старіння населення і збільшення попиту на робочу силу. Водночас, в Японії серед молоді, яка виросла після фінансової кризи 1990-х років, рівень безробіття залишився високим, незважаючи на швидке падіння загальної чисельності робочої сили [220, С.3].

Дослідженням вчених останніх років щодо аналізу ринку праці у країнах з низьким рівнем розвитку показали наступне. Так, в Індонезії особи, які втратили роботу у 1997 році мали великі труднощі у працевлаштуванні і більшість з них не повернулось до складу робочої сили підприємств та мали переважно неофіційні робочі місця. Дослідження в Аргентині та Бразилії виявили, що молоді люди, які приєднались до робочої сили в період економічного спаду відчули певні негаразди і загрози щодо можливого звільнення у першу чергу. Своєрідні особливості притаманні країнам Середземномор'я – Франції, Іспанії, Греції, які мають, як не дивно, одне з найвищих рівнів безробіття серед молоді. Окрім того, такі країни як Марокко, Єгипет та інші країни Південної Африки і Близького Сходу мають один з найгірших показників молодіжного безробіття серед країн, що розвиваються [196, 213].

Аналіз проблеми безробіття показує, що, хоча країни знаходяться у різних географічних регіонах і на різних східцях і рівнях розвитку, всі вони мають суттєві проблеми із зайнятістю населення, завдяки трьом основним зовнішнім детермінантам, а саме: низький рівень економічного зростання, повна зайнятість місць на ринку праці, а також невідповідність між освітою і вимогами професії до особистості.

Найбільш очевидною причиною безробіття із трьох базових причин є низький рівень економічного зростання як у Європі, так і у Південній Африці. Окрім дуже повільного зростання економіки у Південній Африці і на Близькому Сході громадяни країн цього регіону потерпають від зарегульованості економіки, високих податків і низького рівня оплати праці [209, 220].

Водночас, в умовах жорсткого ринку праці суттєвими детермінантами безробіття і, особливо, серед молоді виявилися певні правила і законодавчі акти, які персоніфікують звільнення працівників з намаганням забезпечити робочим місцем осіб, які мають певний досвід роботи. При цьому, пропозиції для молоді практично відсутні, що розглядається як нерівність професійна так і психологічна, економічна. Так, наприклад, в Індії діє близько 200 державних і законів штатів, що регулюють роботу і зарплату. Південна Африка має ряд суворих законів щодо врегулювання звільнення працівників підприємств, фірм [217, С.4].

Незважаючи на деякі недавні реформи важко звільнити літніх працівників у країнах Південної Європи, де молодий безробітний часто живе за рахунок батьків, які з обережністю ставляться до реформ, що ставить під загрозу фінансове існування родини. [194, С.2].

Досить неочікуваною, але надзвичайно важливою виявилася третя детермінанта молодіжного безробіття: невідповідність між знаннями, навичками і вміннями які пропонують у своїх резюме молоді люди та тими, які потребує роботодавець від співробітника на конкретному робочому місці.

Аналіз результатів дослідження які провели вчені різних країн свідчать, що тільки 43% роботодавців у дев'яти країнах (Аргентина, Бразилія, Великобританія, Німеччина, Індія, Китай, Марокко, Саудівська Аравія, Туреччина) вважають, що вони можуть знайти достатньо кваліфікованих працівників початкового рівня [220, С.3].

Отже, представлені матеріали про те, що на ринку праці нині виникло суттєве протиріччя – з одного боку зростає кількість пропозицій від роботодавців, а з іншого – роботодавці нарікають на те, що дуже важко знайти кандидатів з необхідними компетенціями (здібностями).

У більшості країн з розвинутою економікою найбільш очевидною причиною безробіття є невідповідність у недоліках базової освіти, що підтверджується тим, що рівень безробіття для осіб з середньою освітою у два рази вищий ніж в особі з вищою освітою. Водночас, є більш тонкі

причини безробіття, які заслуговують особливої уваги. З'ясовано, що у країнах з найнижчим молодіжним безробіттям відмічається тісний зв'язок між освітою і підприємствами. За цими показниками Німеччинна має давні традиції високої якості професійної освіти і зв'язків з виробництвом, що сприяє зниженню безробіття серед молоді. За результатами аналізу наукової літератури можна стверджувати, що більшість країн з високим рівнем молодіжного безробіття не мають таких зв'язків. Так, у Франції тільки кілька претендентів мають реальний досвід практичної роботи. Нині, як стверджують науковці, світові компанії інвестують у навчання значно менше коштів. Тільки 21% працівників серед 1000 опитаних відповіли, що нові професійні навички щодо підвищення кваліфікації вони отримали за рахунок компанії за останні 5 років роботи [193, 209].

У сучасних умовах виявлено невідповідність щодо вимог роботодавців і недоліків у навчанні може пояснити те, що за останні п'ять років рівень безробіття серед молоді в країнах з такими гнучкими та потужними економіками як Америки та Великобританії, піднялося вище, ніж в попередні спади економіки й нині залишається високим. Так, у Великобританії, яка має один з найбільш розвинених ринків праці у світі зафіксовано близько 1 мільйона безробітних. Більш, ніж у 2 рази молодих британців (11,5% робочої сили) є безробітними у порівнянні з молодими німцями (3,9%). При цьому, 29% британських роботодавців відмічають, що досвід роботи у молоді "критичний", що зумовлено падінням інтересу до поточної професійної підготовки протягом останніх 15 років. Тільки 7% молодих людей стверджують, що вони мали хоч якісь пропозиції наставництва від місцевих роботодавців і тільки 19% з них скористались цією пропозицією [193, 209].

Певні зміни у підприємницькій діяльності Британської економіки роблять можливими позитивні зміни у молодіжному безробітті. Відомо, що кількість працівників приватного сектору великих фірм (250 і більше працівників) знизилось з 50% до 40% за останні роки. Частка мікробізнесу (4 працівники і менше) виросла з 11% до 22% і ця цифра стрімко зростає. При

цьому, малі фірми не зацікавлені у забезпеченні навчання і витрат, що пов'язанні з підготовкою та набуттям працівником досвіду [196, 213, 216].

У нинішніх умовах подолання розриву між освітою і роботою багато країн вбачають у модернізації професійно-технічних училищ, у спрямуванні звичайних стандартних шкіл щодо більш тісних зв'язків з місцевими комерційними підприємствами, і таким чином поліпшити практичну підготовку молоді. У цьому напрямі Південна Корея створила мережу професійно-технічних училищ (Maister-шкіл) для цілеспрямованої ліквідації дефіциту операторів машин і сантехників з відповідною оплатою та забезпеченням проживанням, харчуванням та безкоштовним навчанням [192, 193, 196].

У Великобританії деякі відомі і давно створені освітні коледжі почали реалізовувати привабливість практичної підготовки через створення бізнес підприємств для безробітної молоді поряд із забезпеченням певними соціальними пакетами. При цьому, в інших країнах насамперед в Японії і у штаті Кентукі (США) фірма Toyota створили навчання на території відповідних автозаводів, де робітники і студенти разом навчаються і мають реалізацію певного соціального пакету [216, 219].

Досвід Німеччини свідчить, що ця країна лібералізувала свій ринок праці, починаючи з 2003-2005 років, і в той же час розробила нові способи залучати людей з числа безробітних назад до роботи. Для цього уряд пішов на суттєві фінансові витрати, щоб особа, яка була тривалий час без роботи була зацікавлена і мала позитивну мотивацію, держава платить суттєві фінанси таким особам протягом двох перших років нової роботи. Така економічна мотивація сприяла адаптації бувших безробітних до набуття довіри, перекваліфікації та задоволення базової потреби у праці [196, 197].

Але ж, практичне сприяння професійній підготовці обмежено в бідних країнах. Знову виникає чергове протиріччя, а саме: встановлено, що добре розвинені країни Північної Європи мають певні успіхи, але теж у повному обсязі не можуть впоратись з хвилею безробіття після кризи незважаючи на

витрати 2% ВВП на навчання. А такі країни як Іспанія, Італія з мільйонами безробітних не можуть впроваджувати такий приклад завдяки політиці жорстокої економії і особливої культури та менталітету. Незважаючи на фінансові труднощі деякі фірми впроваджують практичну підготовку і проявляють до цієї проблеми все більше інтересу. Так, компанія “IBM” виступила спонсором практичної школи підготовки фахівців у Нью-Йорку; “Макдонльдс” має амбітну нову систему навчання своїх працівників; в Індії ІТ гігант “Infosys” пропонує навчати від 4,5 до 14 тисяч співробітників на рік; ресторанна компанія “American Group” зі штаб квартирою у Кувейті спрямовує і забезпечує практичне навчання і в той же час забезпечує відпочинок у стінах коледжу [196, 197, 214].

Водночас, нові технології відкривають збурення щодо “підривної інновації”, яка змушує переглядати свої операції та кадри з нуля. Так, компаніям доводиться перепроєктовувати функціональні обов’язки, автоматизувати певні операції, з акцентом на високий рівень кваліфікації професіоналів та скороченням як працівників, так і термінів контрактів.

Отже, новітні технології з одного боку сприяють працевлаштуванню молодих людей, а з іншого – суттєво загострюють проблему безробіття.

Відомо, що історично високу вартість професійної освіти можливо суттєво знизити завдяки використанню “серйозних ігор”, які надають молодим людям можливість отримати “віртуальний” досвід при мінімальних витратах. Так, наприклад, компанія “Макдональдс” використовує комп’ютерні відеоігри для навчання працівників, особливо прийомам взаємодії з клієнтами, а інтернет ринок дає змогу наймати працівників для виконання певних простих завдань на короткий термін [206, 208, 210].

Таким чином, німецька модель навчання і практичної підготовки потребує адаптації до конкретних соціально-економічних умов рівня розвитку окремих країн. Розв’язання проблеми безробіття перетворюється в систему соціального захисту, забезпечуючи перепідготовку і працевлаштування завдяки наближенню і поєднання освіти і роботи, завдяки

представленню молодіжних гарантій персонально кожній молодій людині, які пов'язані з навчанням або роботою.

Історично і традиційно висока вартість професійного навчання обмежує можливості бідних країн впроваджувати ці процеси на ринку праці.

Викликають глибоке занепокоєння те, що нині бізнес переживає особливо уразливий період творчого руйнування, коли середня тривалість існування компанії знижується і завдяки новим технологіям відбувається перепроєктування роботи фірм, що призводить до скорочення працівників і термінів контрактів. Вважається, що це важкий процес адаптації компаній до нових викликів ринку праці. Нові технології водночас дають можливості будувати мости між освітою і роботою, що виявляються дієвим інструментом поліпшення проблем безробіття [217, 218].

Отже, основними детермінантами низької зайнятості населення і, зокрема, молоді є: низький темп зростання економіки, розбалансований ринок праці і невідповідність між освітою і вимогами професії до особистості, що комплексно і негативно впливає на функціональні і адаптивні можливості особистості та супроводжується високим рівнем нервово-психічної напруги, зниженням самооцінки, зневірою у майбутнє, депресією та іншими дезадаптивними розладами або ж загостренням хронічних захворювань.

За результатами аналізу наукової літератури стосовно психологічних особливостей детермінант і наслідків безробіття серед молоді нами виявлено суттєве протиріччя між прагненням роботодавців до омолодження кадрів, а з іншого – стрімким суттєвим зростанням безробіття серед молоді в розвинених і малорозвинених країнах світу.

Встановлено, що актуалізують проблему безробіття, в цілому, і у молоді у першу чергу такі детермінанти як: фінансова нестабільність; розбалансованість ринку праці; невідповідність між освітою і вимогами професії до особистості; низький темп розвитку економіки; диспропорція,

особливо у малорозвинених країнах між швидким зростанням населення за рахунок молодих людей і низьким рівнем їхнього працевлаштування.

Доведено, що безробіття молоді має не тільки сьогоденні економічні наслідки, але і соціальні, психологічні, політичні, що становить загрозу майбутньому. Збитки від наслідків безробіття молоді виявляються у девіантній і делінквентній поведінці у суспільстві із загостренням злочинності, алкоголізму, наркоманії, у суттєвому зниженні функцій адаптивних можливостей особистості, що зумовлюють високий рівень нервово-психічної напруги, супроводжується негативними астеничними емоціями, зниженням самооцінки, зневірою у майбутнє, депресією та іншими дезадаптивними розладами і, навіть, виникненням нових та загостренням хронічних захворювань.

Визначено, що безробіття впливає на адаптаційні можливості людини за аналогією інших стресових подій і, навіть, порівнюють адаптивний процес тривалого безробіття з тим, що відбувається у людей у в'язниці або у лікарнях при тривалому лікуванні і це у сукупності негативно впливає на самоактуалізацію, підвищуючи імовірність інших несприятливих стресових подій та суттєво знижує соціальні ресурси адаптації, й, у цілому, адаптивний потенціал особистості.

З'ясовано, що соціальні видатки при безробітті, що передбачено законодавством багатьох країн має негативний вплив, що проявляється втратою інтересу до пошуку роботи, зневірою у особисте "Я", втратою мотивації до само актуалізації і такий симптомокомплекс може передатись у спадок наступному поколінню.

Досвід США, Великобританії, Франції і, особливо, німецька модель навчання і практичної підготовки потребує адаптації до конкретних соціально-економічних умов рівня розвитку окремих країн. Розв'язання проблеми безробіття перетворюється в систему соціального захисту, забезпечуючи перепідготовку і працевлаштування завдяки наближення і

поєднання освіти і роботи, завдяки представленню молодіжних гарантій персонально кожній молодій людині, пов'язаних з навчанням або роботою.

2.2. Організація роботи, обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження та характеристика контингенту безробітних

Розвиток сучасної української економіки вимагає оперативної та адекватної адаптації працівників до ринку праці, особливо у випадках втрати ними місця роботи і необхідності професійної перепідготовки.

Аналіз наукових методів психодіагностики адаптації безробітних показав, що існують різноманітні погляди дослідження цього феномену, які не стільки суперечать як доповнюють один одного. Крім того, дослідження соціально-психологічних детермінант адаптації безробітних на ринку праці має засновуватись на цілісному та багатоаспектному аналізі цього явища

Водночас, психологічні особливості дослідження детермінант адаптації безробітних під час психологічного супроводу протягом професійного перенавчання виявились поза увагою науковців.

Останнім часом у роботах науковців висвітлюється проблематика підходів щодо дослідження адаптації безробітних на ринку праці, більшою мірою у межах становлення організаційної психології, засновниками якої в Україні є С. Максименко і Л. Карамушка. З'явились фундаментальні праці, праці співробітників лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка та інших вчених [19, 24, 27, 59, 61, 62, 106, 107].

У науковій психологічній літературі західних країн показано складність і багатозначність досліджень окремих аспектів психологічної адаптації безробітних. Більшість вчених виокремлюють певні напрями дослідження психологічних проблем безробітних, які мають переважно практичне спрямування і стосуються особливостей технологій найскорішого працевлаштування, технологій професійного перенавчання, виокремлення

особливих властивостей окремих категорій безробітних та їх мотиваційної сфери. Водночас, окремі положення і закономірності, які встановлено західними організаційними психологами в умовах і реаліях розвитку нашої держави не підтверджуються і потребують певного переосмислення та доповнення як у напрямі психодіагностики, так і застосуванні методів психокорекції [193, 198, 207, 213].

Перехід будь-якої людини з однієї сфери суспільства в іншу, зміна професії, соціального середовища тощо – це події доленосні, межові, а іноді і досить драматичні. Вони супроводжуються змінами не тільки в поглядах, настроях, а й у формуванні нових соціальних установок, ціннісних орієнтацій, особистісної мотивації, моделей поведінки і діяльності в цілому. Це зумовлює специфіку змісту та психодіагностичного інструментарію досліджень структури і динаміки професійної адаптації безробітних, які, зокрема, проходять професійну перепідготовку [14, 16, 19, 27, 31].

Отже, успішність цієї адаптації тісно пов'язана з рівнем адаптаційних можливостей особистості безробітного, впливом організаційно-психологічних детермінант, готовністю безробітного щодо прийняття й адаптаційного входження у нове професійне та соціальне середовище і отримання нового соціального статусу.

У відповідності до такого підходу, обґрунтування ефективного психодіагностичного інструментарію дослідження адаптації будується на розумінні того, що безробітні в процесі професійного перенавчання із використанням методів психологічного супроводу, працюватимуть в умовах зовнішніх і внутрішніх ризиків ринку праці, у конкурентному середовищі, що накладає свій відбиток на індивідуально-психологічні характеристики особистості, мотиваційну, когнітивну, поведінкову та емоційно-вольову сфери людини (рис. 2.1).

Мета дисертаційної роботи полягає у визначенні організаційно-психологічних детермінант вторинної адаптації, розробленні та апробації концептуальної моделі психологічного супроводу безробітних під час професійної перепідготовки



Рис. 2.1. Концептуальна модель психологічного супроводу в вторинній адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки (розроблено автором)

У науковій літературі специфіку психодіагностики вбачають у тому, що вона є науково-практичною діяльністю, оскільки здійснюється з метою виявлення реального стану суб'єкта і спрямована на точність наукового аналізу досліджуваного психічного явища [8, 22, 79, 95, 107].

Сучасна тенденція розвитку психодіагностичного аспекту психології та психотерапії виявляється у психодинамічному підході, який орієнтується на цілісне бачення людини в її свідомих і несвідомих виявах, а не тільки з орієнтацією на дискретні характеристики. Методи психологічного дослідження розглядаються в нерозривному зв'язку з психологічною теорією, постають певним способом отримання емпіричних даних і розглядаються як сукупність, що складається із організаційних, емпіричних та інтерпретаційних процедур і методів обробки даних. При цьому вченими сформульовано такі вимоги до методів дослідження психічних явищ: психічні явища необхідно вивчати в їх розвитку, взаємозв'язку та взаємозалежності; метод психологічного дослідження має бути адекватним предмету дослідження, розкривати суттєві, а не випадкові, не другорядні особливості певного психічного явища, стану чи якості, які досліджуються [6, 79, 107, 139, 141].

У контексті класифікаційної схеми, запропонованої Б. Ананьєвим [6, с. 96], можна виокремити організаційні, емпіричні методи, методи обробки даних та інтерпретації, які є окремими етапами психологічного дослідження. У процесі вирішення завдань нашого дослідження ми творчо використовувати ці методи: організаційні (порівняльний, який передбачає зіставлення різних груп (вибірок) досліджуваних; комплексний, який виявляє міждисциплінарний характер дослідження); емпіричні (обсерваційні, експериментальні, психодіагностичні, біографічні методи, методи аналізу процесів та продуктів діяльності); обробки емпіричних та експериментальних даних (кількісний, який передбачає математико-статистичний аналіз, та якісний, який передбачає диференціацію матеріалу за типами, групами, варіантами тощо); інтерпретаційні (у нашому дослідженні генетичний, який

передбачає інтерпретацію матеріалу дослідження як динамічного явища, та структурний, що передбачає інтерпретацію матеріалу дослідження у площині системного підходу з урахуванням зв'язків між елементами системи).

Наступним підходом щодо загальних принципів дослідницьких методів є думка С. Максименка, який зазначає, що проблема методу наукового дослідження є фундаментальною, вона безпосередньо пов'язана з основними теоретичними і прикладними аспектами науки і набуває особливого значення [107, с. 1-8]. Автор виокремлює три підходи щодо визначення методу дослідження у практичній психології: як спосіб отримання емпіричних даних; як сукупність, що складається із організаційних, емпіричних, інтерпретаційних процедур і методів обробки даних; нерозривний зв'язок з психологічною теорією.

На підставі наукових підходів С. Максименко формулює такі вимоги до методів дослідження психічних явищ: вивчення в їх розвитку, взаємозв'язку і взаємозалежності; адекватність предмету, стану чи якості, що досліджуються [56, с.1-8].

Дослідження організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітного у нашому дослідженні починається із вивчення психічних явищ, які зумовлюють адаптаційний потенціал особистості, індивідуально-психологічні особливості, мотиваційну, когнітивну, емоційно-вольову сфери, оскільки вони вимірюють не тільки професійно важливі якості в традиційному розумінні, але й фактори, які визначають особливості функціонування та динаміку розвитку цих якостей у професійній діяльності [6, 17, 18, 20, 33, 40, 43, 79, 105].

Існує цілий ряд методів оцінювання функціонального стану, працездатності та адаптаційних можливостей людини: обсерваційні (реєстрація зовнішніх проявів), фізіологічні, біохімічні та психометричні (оцінювання успішності здійснення певного виду діяльності, зокрема, навчальної), суб'єктивні (особистісні опитувальники, суб'єктивне шкалювання характеристик певних станів та компетенцій) [59, 72, 79, 105].

Отже, існує багато психодіагностичних методик і показників (ознак), які дають змогу з'ясувати психологічний стан людини. Метод системного узагальнення досліджуваних даних дає підстави дійти висновку, що доцільним є не стільки розширення переліку показників, скільки пошук їх взаємовідношень і виявлення узагальнених показників функціональної структури елементів системи, що передбачає чітке визначення принципів вибору методів діагностування психологічного стану. Серед них важливим є: вибір таких ознак, які відбивають реакцію найважливіших субсистем цілісної функціональної системи; пошук інформації про ставлення людини до конкретної діяльності; цілі та способи реагування на ті чи інші обставини, оскільки, ставлення людини до діяльності, стиль саморегуляції значно змінюють очікувану в зв'язку з ситуацією картину психологічних зрушень.

Із групи обсерваційних методів нами використано метод спостереження як цілеспрямоване організоване сприйняття і реєстрація поведінки об'єкта, як найбільш безпосередній спосіб одержання даних (в чому полягає його цінність як методу наукового пізнання) [106, 107].

З урахуванням системного підходу у нашому дослідженні використано такі різновиди спостереження: безпосереднє та опосередковане; вибіркове, включене і невключене; неформалізоване та несистематичне (коли важливим є не фіксація причинних залежностей і опис явищ, а, скоріше, створення певної узагальненої картини поведінки безробітних під час психологічного супроводу в умовах професійної перепідготовки) [8, 20, 59].

Як метод дослідження ми використовували психодіагностичну бесіду в ході якої співставляли показники методик та виявляли певні індивідуально-психологічні особливості, що вважається ефективним методом дослідження поведінки досліджуваного [18, 59, 79].

З метою отримання необхідних емпіричних даних нами використано метод анкетування (сукупність запитань, що пропонуються респонденту, відповіді якого й утворюють необхідну дослідницьку інформацію) – це структурно організований набір запитань, кожне з яких логічно пов'язане з

центральним завданням дослідження [131, 139, 149].

Загалом, у процесі збору та аналізу емпіричних даних щодо дослідження організаційно-психологічних детермінант психологічної адаптації безробітних в ході психологічного супроводу професійної перепідготовки ми використовували комплексний підхід, котрий дозволив співставляти та перевіряти отримані дані й включати співбесіди із безробітними, анкетування, спостереження, психодіагностичні методики.

Організація дослідження організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних зумовлює створення певної структури емпіричного дослідження, яка дає можливість досягти поставленої мети та реалізувати розв'язання завдань дослідження.

Планування дослідження детермінант адаптації безробітних базується на визначеній меті та основних і допоміжних завданнях під час психологічного супроводу процесу професійної перепідготовки.

Етапи роботи та аналіз вибірки.

Дослідження здійснювалося у три етапи – з 2014 по 2017 роки включно. Перший етап присвячено теоретичному аналізу проблеми адаптації безробітних на ринку праці, обґрунтовано психодіагностичний інструментарій та розроблено концептуальну модель психологічного супроводу і здійснено емпіричне дослідження.

На другому етапі з'ясовано зміст, структуру організаційно-психологічних детермінант та особливості проявів адаптації безробітних, проведено математичний аналіз на підставі чого розроблено психологічну програму, спрямовану на оптимізацію адаптації безробітних до умов ринку праці.

На третьому етапі проведено формуючий експеримент і здійснено порівняльний аналіз результатів апробації методів психологічного супроводу адаптації безробітних під час професійної перепідготовки.

На першому етапі у констатуючому експерименті взяло участь 162 особи з числа слухачів курсів перепідготовки безробітних міського центру

зайнятості за напрямом перепідготовки: “Директор з персоналу”, “Менеджер з персоналу”. Курси проводилися на базі Університету економіки та права “КРОК”. Тривалість навчання склала 3 календарних місяці. Середній вік вибірки досліджуваних – 36,6 років. Усі досліджувані мали тривалий стаж безробіття (більше півтора року).

Система психологічного супроводу адаптації безробітних розроблена у відповідності до загально прийнятих завдань, а саме: підтримка, збереження, відновлення функціонального стану і ефективності професійної діяльності, що забезпечується такими принципами, як: комплексності, безперервності, адекватності, насиченості та інтенсивності. Змістовно психологічний супровід включав психодіагностику безробітних, співбесіду як метод індивідуальної психокорекції поточного стану, групові психологічні тренінги для підвищення адаптаційних можливостей, міні-лекції для формування професійних компетенцій та соціально-психологічних якостей: конкурентоздатності, соціальної активності. Окрім того, було проведено 5 групових психологічних тренінгів і 3 практичних заняття за тематикою: “Сучасні технології пошуку роботи”, “Підготовка до співбесіди та самопрезентація”, “Технологія складання резюме та проходження телефонного інтерв’ю з роботодавцем”.

Контрольні обстеження з метою порівняння показників результатів обстеження проводилися на 2 день початку курсів та в день їх закінчення.

Під час проведеного індивідуального психологічного консультування на початку професійної перепідготовки встановлено, що в процесі адаптації більшість з безробітних відчують психологічні проблеми, пов’язані з необхідністю трансформації ціннісних орієнтацій, зміною соціального статусу, подоланням різних важких життєвих ситуацій, що зумовлено безробіттям.

Враховуючи соціальну неоднорідність вибірки досліджуваних нами **було розбито** їх на групи за критеріями попереднього досвіду роботи та соціальної активності, а на підставі проведених співбесід та експериментального

спостереження виявлено психологічні особливості досліджуваних груп, що надало підстав до детального аналізу детермінант адаптації.

Групи розподілилися наступним чином: 64 особи, які звільнилися з попередньої роботи за згодою сторін та не мають попереднього досвіду роботи з персоналом (група 1); 31 особа – колишні військовослужбовці, які звільнилися з силових структур (в основному збройних сил та системи МВС – (група 2)); 25 осіб, які мають попередній досвід роботи з персоналом (“кадровики” та HR-менеджери, група 3); 42 особи – мають гуманітарну освіту і досвід роботи з людьми, які звільнені з причин реорганізації (скорочення) штатів підрозділів підприємств (група 4).

Психологічні особливості досліджуваних груп були такі.

1. Група досліджуваних №1, які звільнилися з попередньої роботи за згодою сторін та не мають попереднього досвіду роботи з персоналом. Це найбільш соціально “мобільна” частина безробітних з точки зору перспективи перенавчання на нові спеціальності та подальшого працевлаштування. Як правило, ці особи приймають рішення про звільнення, коли є певна альтернатива на ринку праці, або особа не може повністю реалізувати свій творчий потенціал на попередній роботі, порівнюючи свій життєвий шлях і його результати з тим, як живуть і чого встигли досягти його однолітки у соціальному житті. Їм необхідна така професійна перепідготовка, яка дала б швидке зростання у професійній кар’єрі і, згодом, матеріальний статок.

2. Група досліджуваних, які звільнені з силових міністерств. Це група військовослужбовців, найчастіше звільнених у зв’язку із скороченням посад, що не завжди збігається з їх особистими планами. Більшість вважає себе скривдженими, покинутими і схильні досить негативно оцінювати свої перспективи, що може приймати навіть форму агресії по відношенню до оточуючих. Поєднання матеріальних труднощів і побутової невлаштованості призводить до кризових станів психіки. Але, незважаючи на труднощі, переважна більшість представників даної категорії намагаються зберегти

емоційну і душевну гнучкість і ведуть активний пошук нових форм поведінки.

Крім того, встановлено, що у колишніх військовослужбовців більш розвинені такі цінності, як чесність, порядність, справедливість тощо, і разом з тим, значно менш оптимістичний погляд на позитивну природу людини. У них менш виражені такі властивості, як прагнення до творчості, автономність, спонтанність, що, очевидно, є однією з причин, що ускладнюють безболісний перехід від військової служби до цивільного життя. Справжні домінуючі мотиви і цінності в деяких істотних моментах є своєрідним “гальмом” у їх професійному та особистісному становленні в умовах ринкових відносин. Наявність великої кількості поведінкових стереотипів, сформованих у рамках попередньої професійної діяльності, заважає вирішенню проблеми свободи особистості та їх самоактуалізації.

Проте наш досвід показує, якщо безробітним з числа колишніх військовослужбовців вдається успішно пройти життєву кризу, пов’язану з переходом до цивільного життя, то їх перспективи на гарну професійну кар’єру в найрізноманітніших галузях діяльності значно зростають. Це та частина безробітних, яка потребує ретельної і глибокої психологічної допомоги, професійного консультування, соціально-правової підтримки.

3. Група досліджуваних, які мають попередній досвід роботи з персоналом (“кадровики” та HR-менеджери). Як правило, це група безробітних, які були звільнені з установ і підприємств різних форм власності за скороченням або внаслідок ліквідації цих установ. Проте ці особи мали змогу реалізувати свої можливості в рамках попередньої роботи та вбачають перспективним перенавчання, як підвищення кваліфікації з обраного напрямку діяльності. Вони не планують перехід до інших спеціальностей. Тобто, вони прагнуть до діяльності, в якій будуть збережені атрибути їхнього соціального статусу, але при цьому не прагнуть до особливо складних видів діяльності, так як це пов’язано з процедурами освоєння нової спеціальності, а більшості з них притаманна вже певна

консервативність поглядів та інертність в діяльності. Процес серйозного навчання для них непривабливий, вони орієнтуються на роботу в рамках діяльності, яку вже знають. Перебуваючи безробітними вони активно звертаються за допомогою і працевлаштуванням в різні організації.

4. Група досліджуваних, які мають гуманітарну освіту і досвід роботи з людьми (в нашому випадку це були колишні лікарі, педагоги та соціальні працівники). Найчастіше це особи, які не мали в підпорядкуванні великої кількості підлеглих, з високим професійним потенціалом. Вони добре розбираються в закономірностях суспільного процесу і соціально-психологічних взаємодій, вміють професійно працювати з людьми, володіють аналітичними здібностями. Перехід на інші спеціальності вони переносять менш болісно. Безробітні цієї категорії легше знаходять собі роботу на основі своєї спеціальності, але працевлаштування осіб зі специфічним фахом ускладнено, наприклад, лікарі-рентгенологи, лікарі-патологоанатоми або реаніматологи.

Обґрунтовуючи комплекс методик дослідження, ми спираємося на два підходи психодіагностичного методу: об'єктивний та суб'єктивний. У роботі враховано основні принципи підбору психодіагностичних методик, а саме: застосування особистісних опитувальників, які пройшли психометричну апробацію; адекватна інтерпретація тесту, з урахуванням теоретичної концепції, на якій він базується; суворі відповідності діагностичних цілей призначенню тесту; використання тесту в певній сфері, для якої він призначений; дотримання структурних вимог до психологічних тестів, у тому числі психометричні характеристики та регламентація процедури дослідження з метою збереження точності вимірювань [18, 20, 79, 106].

У відповідності до мети дослідження комплекс методик спрямовано на дослідження індивідуально-психологічних особливостей адаптаційного потенціалу особистості, мотиваційної сфери, соціально-психологічних характеристик, професійного спрямування та емоційно-вольових якостей безробітних, що, у цілому, визначають особливості психодіагностики і

проявів організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних під час професійної перепідготовки.

Методики дослідження індивідуально-психологічних особливостей адаптаційного потенціалу безробітних.

Тест “Адаптивність”. Тест “Адаптивність”: багаторівневий особистісний опитувальник (БООА) розроблений А.Г.Маклаковим і С.В.Чермяніним [101]. Він призначений для оцінки адаптаційних можливостей особистості з урахуванням соціально-психологічних та деяких психофізіологічних характеристик, що відображають узагальнені особливості нервово-психічного та соціального розвитку.

Методика містить оцінку особистості за шкалами моральної нормативності, адаптаційного та комунікативного потенціалу. Після комп’ютерної обробки бланку абсолютні показники передбачають опис шкал, відображення сирих балів в стенах, опис середньонормативних даних, інтерпретацію, цілісну оцінку отриманого профілю особистості (В. Бодров).

Адаптаційна мобільність

Для дослідження рівня сформованості у безробітних адаптаційної мобільності використовувалась методика експертної оцінки “Адаптаційна мобільність” [62, с.147–148].

За 12 показниками (інтерес до нових ідей; адаптивність; комунікабельність; перехід від однієї діяльності до іншої; готовність розв’язання складних ситуацій; схильність до впровадження нових ідей; схильність до розвитку і протистояння дестабілізуючим впливам; відповідальність за нововведення; здатність до інноваційних перетворень; творчий підхід до завдань; спрямованість на перемогу і успіх) визначено такі рівні адаптаційної мобільності безробітних:

– високий рівень – це ті безробітні, які мають готовність до адаптаційної мобільності. Вони прагнуть новизни інноваційних перетворень, виявляють інтерес до нових ідей, але при цьому завжди діють відповідно до обставин. Кількісний показник: 41- 48 балів;

– середній рівень – це ті безробітні, які виявили двополюсні ознаки: з одного боку – це ті, кому притаманна дуже велика здатність до будь-яких змін; з іншого – це ті, які не проти змін, проте часто до всього ставляться з достатньою часткою консерватизму. Кількісний показник: 30-40 балів;

– низький рівень – це безробітні, які не схильні до інновацій. Їм притаманна стереотипна поведінка. Вони дуже емоційно переживають будь-які зміни в житті, не схильні до змін та їх запровадження. Кількісний показник: 20-29 балів і менше.

Тест “СМІЛ”. Тест СМІЛ (Стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості) – модифікований варіант опитувальника ММРІ. Адаптація опитувальника проводилася в Ленінградському психоневрологічному інституті ім. В. М. Бехтерева Л. Собчик [164, С. 579].

Методика відображає основні шкали класичної методики ММРІ. Після комп’ютерної обробки бланку цифрові показники передбачають: переведення сирих балів в стени, опис середньонормативних результатів за отриманими даними та інтерпретацію основних і додаткових шкал й цілісну оцінку отриманого профілю.

Методика 16 факторного особистісного опитувальника Р. Кеттела. Для дослідження особистісних властивостей обстежуваних нами застосована методика багатофакторного дослідження особистості (16 PF Kettelle), розроблена Р. Кеттелом. Даний опитувальник базується на визначенні окремих рисах темпераменту і особистісних якостях і охоплює широку сферу особистості, причому кожен фактор відображає деяку реальну систему узагальнених рис особистості [18].

На основі якісного і кількісного аналізу змісту особистісних факторів і їх взаємозв’язків виділяють наступні блоки факторів:

1. Інтелектуальні особливості: фактори В, М, Q₁.
2. Емоційно-вольові особливості: фактори С, G, О, Q₃, Q₄.
3. Комунікативні властивості і особливості міжособистісної взаємодії: фактори А, Н, F, Е, Q₂, N, L.

Після комп'ютерної обробки бланку абсолютні показники передбачають опис шкал, відображення сирих балів в стенах, опис середньонормативних даних, інтерпретацію, цілісну оцінку отриманого профілю особистості (В. Бодров).

Методики дослідження динаміки змін мотиваційної спрямованості безробітних

Методика “Мотиваційний профіль”. Методика “Мотиваційний профіль” розроблена Ш. Річі і П. Мартіном, і в нашому дослідженні ми застосували методику в адаптації К. Сугоняєва [98, 167].

Методика побудована на розумінні того, що мотиваційний профіль особистості є сукупністю стійких мотивів, що надають цілеспрямований характер діяльності індивідів з виконання певної професійної діяльності або оволодіння новою професією, і які обумовлюють спрямованість особистості на творчу самореалізацію. Мотиваційний профіль складається за допомогою зіставлення значимості ряду мотиваційних чинників. Такий підхід передбачає, що мотивація завжди індивідуальна, але необхідність оптимізації процесів управління, економії часу і інших ресурсів змушує застосовувати методи мотивації, орієнтовані на “середнього” індивіда [151, С.95].

Результати тесту виражені в 9 векторах мотиваційної спрямованості особистості. У звіті до тесту подається шкальний профіль, який показує вираженість діагностованих факторів за стандартизованою 10-бальною шкалою (в “стенах”).

Методика В.К. Горбачевського. З метою вивчення структури професійних мотивів використано методику “Оцінка рівнів домагань” В.К. Горбачевського [18]. Ця методика призначена для оцінки рівня домагань особистості за допомогою діагностики компонентів мотиваційної структури. Рівень домагань особистості – це прагнення досягнути мети такого ступеню складності, який людина вважає для себе можливим. Особи, які мають реалістичний ступінь домагань є більш впевненими, наполегливими у досягненні поставленої мети, вирізняються більш високою продуктивністю

праці у порівнянні з особами, рівень домагань яких є неадекватним їх здібностям та можливостям.

Методика “Смисложиттєвих орієнтацій” (СЖО) Д.О. Леонтьєва. Методика смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва [150, С.258] спрямована на оцінку джерел сенсу життя, який людина може знайти в майбутньому (цілі), теперішньому (процес) чи минулому (результат), або ж в усіх трьох часово-просторових складових життя.

Методики дослідження соціально-психологічних показників професійної перепідготовки безробітних

Важливим чинником психологічної адаптованості безробітних є показники їх навчальної сфери. Методика **визначення самоефективності** за шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема, використовувалась оскільки самоефективність може істотним чином впливати на поведінку та навчальну діяльність безробітних та постає одним із важливих інструментів вивчення різних аспектів спрямованості людини в умовах професійної перепідготовки та подальшої професійної діяльності [181, с.71–76].

Для виявлення особливостей психологічної адаптації безробітних також використовувалась методика **діагностики рівня соціальної фрустрованості Вассермана-Бойко**. Підвищений рівень соціальної фрустрованості можна вважати одним із головних основних показників психологічної дезадаптованості людини. Фрустрованість розуміється як психічний стан, який виявляється в характерних особливостях переживань і поведінки, що викликані об’єктивно або суб’єктивно непереборними труднощами, які виникають на шляху до досягнення мети або вирішення завдання. Ця методика виявляє характер задоволення людини різними аспектами своєї життєдіяльності через відповіді на 20 питань [22].

Нами досліджено навчальне та поза навчальне навантаження. При дослідженні **величини навчального та позанавчального навантаження і його самооцінки безробітними** ми виходили з того, що величину навчального навантаження являє час, що в середньому на день витрачається

ними на підготовку до академічних занять, а позанавчальне навантаження складають побутові та сімейні справи [116, С.50].

Соціально-психологічний аспект психологічної адаптації безробітних досліджувався шляхом аналізу показників їх **соціальної сфери**. Зокрема, шляхом самооцінки ними своїх стосунків з однокурсниками та педагогами (психологом), а також на основі визначення рівня і змісту їх соціальної фрустрованості. Також оцінювалась **задоволеність навчанням** безробітних під час професійної перепідготовки [116, с.51–52].

Таким чином, аналіз системної та діяльнісної передумов організації психологічного дослідження організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних надав підстав дійти висновку, що забезпечення ефективної психологічної адаптації безробітного до умов ринку праці реалізується через діагностування та корегування суб'єкта діяльності, його професійного перенавчання у процесі здійснення заходів психологічного забезпечення діяльності [24, 27, 46, 72].

Методики дослідження професійного спрямування безробітних.

Методика оцінки комунікативних та організаторських схильностей “КОС” Б. Федоришина. За допомогою тесту-опитувальника “КОС” досліджено рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей у безробітних. Тест містить 40 запитань, після обробки результатів отримуються індекси розвитку комунікативних та організаторських схильностей [141, С.97].

Опитувальник для оцінки менеджерського потенціалу розроблений М. Вудкоком та Д. Френсісом. Методика забезпечує діагностику управлінських умінь працівників (і здобувачів на керівні та менеджерські позиції) з метою виявлення типу взаємодії і готовності до керівництва людьми [150, с.123-124].

Результати тесту виражені в термінах 11 векторів управлінської поведінки. У звіті подається графічний профіль вираженості факторів, що досліджуються за стандартизованою 10-бальною шкалою (в “стенах”).

Методики дослідження змін емоційно-вольових якостей безробітних.

Емоційно-вольова сфера досліджувалась за методикою **«Вольової саморегуляції»** А. Зверкова та Е. Ейдмана. [141, с.111–112] Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути визначено за такими властивостями характеру як наполегливість та самовладання.

Оцінка рівнів вольової саморегуляції визначається порівнянням із середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони складають більше половини максимально можливої суми збігань, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості чи самовладання. Для шкали загальної саморегуляції (В) ця величина становить 12, для шкали наполегливості (Н) – 8, для шкали самовладання (С) – 6.

Високий бал за шкалою В властивий емоційно зрілим, активним, незалежним, самостійним особам, їх відрізняє спокій, упевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку. Низький бал спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, вразливих, невпевнених у собі, зі зниженим фоном активності.

Субшкала наполегливості характеризує силу намірів людини – її прагнення до здійснення розпочатої справи. На позитивному полюсі – діяльні, працездатні люди, які активно прагнуть до виконання запланованого, їх мобілізують перешкоди на шляху до мети. Низькі значення за цією шкалою вказують на підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, що можуть призвести до непослідовності в поведінці.

Субшкала самовладання відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Високий бал за даною шкалою набирають люди емоційно стійкі, які добре володіють собою в різноманітних ситуаціях. На другому полюсі цієї субшкали – спонтанність, імпульсивність, які у поєднанні з вразливістю та переважанням традиційних поглядів захищають людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному настрою.

Методика самооцінки рівня тривожності Спілбергера-Ханіна дає

змогу виявити підвищений рівень емоційного збудження, емоцій тривоги досліджуваного та може надати важливу інформацію про психологічний компонент його адаптаційних можливостей. Ця методика вважається досить надійним та інформативним засобом самооцінки рівня тривожності (реактивної (ситуативної) і особистісної, як стійкої характеристики людини), була розроблена Ч. Спілбергером та адаптована Ю. Ханіним [18, с.453–454].

Анкета методики включає 40 запитань (з яких перші 20 характеризують реактивну тривожність (РТ), а наступні 20 – особистісну (ОТ), відповіді на які (3-5 хвилин) виявляють низький, середній та високий рівень тривожності.

На підставі методики самооцінки рівня тривожності можна визначити **рівень функціональних можливостей психічної адаптації (РФМПА)** людини, що обчислюється за формулою: $\text{РФМПА} = \text{РТ} + \text{ОТ}$ та класифікується: менше 65 балів – високий РФМПА; 66-79 балів – вищий за середній; 80-89 балів – середній; 90-99 балів – нижчий за середній; понад 100 балів – низький [72, с.23-24].

Напруга механізмів психічної адаптації (НМПА) обчислюється за формулою:

$\text{НМПА} = \text{ОТ} - \text{РТ}$ та виявляє: менше -10 – дуже висока НМПА; від -9 до -3 – висока; від -2 до 9 – середня, 10 і більше – низька.

В дослідженні також використовувався **метод шкалової самооцінки психофізіологічного стану**, який вважається інформативним для оцінювання психофізіологічного стану людини. Цей метод, адаптований О. Кокуном [72, с.76-78], дає можливість швидко і досить точно одержувати оцінку досліджуваними найрізноманітніших складових їх ПФС, діагностувати параметри не тільки самопочуття, активності і настрою, але інших показників, які характеризують специфічний ПФС людини відповідно до певної діяльності, в тому числі, емоційний, мотиваційний та інші компоненти. Суттєво, що методика (яка вимірює відносно незалежні показники, які можуть використовуватися залежно від специфіки та завдань дослідження) призначена для багаторазової фіксації динаміки показників

стану, а її різні шкали мають суттєві кореляційні зв'язки з реактивною тривожністю та рівнем соціальної фрустрованості людини.

Опитувальник оцінки рівнів синдрому “Емоційного вигорання”.

Нами використано методику, що розроблено Н.Водоп'яною та Є.Старченковою для офісного (менеджерського) персоналу.

Методика базується на доробках американського психіатра Х. Дж. Фрейденберга, який у 1974 році для характеристики психологічного стану психічно здорових людей, що знаходяться в інтенсивній та емоційно навантаженій атмосфері міжособистісного спілкування або ділової активності, у наукову літературу ввів термін “burnout: емоційне вигорання”. На сьогодні цей термін визначається як стан знемоги, виснаження з відчуттям власної непотрібності, відсутності задоволення від виконаної роботи, з втрачанням віри в себе як професіонала [147, 167].

Після комп'ютерної обробки бланку абсолютні показники передбачають опис шкал, відображення сирих балів в стенах, опис середньонормативних даних, інтерпретацію, цілісну оцінку отриманого профілю особистості за векторами: “емоційне виснаження”, “деперсоналізація”, “редукція особистих досягнень”.

У відповідності до мети дослідження комплекс методик спрямовано на дослідження індивідуально-психологічних особливостей адаптаційного потенціалу особистості, мотиваційної сфери, соціально-психологічних характеристик, професійного спрямування та емоційно-вольових якостей безробітних, що, у цілому, визначають особливості психодіагностики і проявів організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних під час професійної перепідготовки.

Висновки до розділу 2

В основу формування психодіагностичного інструментарію дослідження психологічних детермінант адаптації безробітних в процесі перенавчання покладено наукові підходи, які дозволяють отримати емпіричні

дані завдяки організаційним, експериментальним, інтерпретаційним процедурам і методам обробки даних.

Обґрунтування методів організації дослідження будується на розумінні того, що після психологічного супроводу професійного перенавчання безробітні мають працювати в умовах зовнішніх і внутрішніх ризиків ринку праці, у конкурентному середовищі, що накладає свій відбиток на індивідуально психологічні характеристики особистості, мотиваційну, когнітивну, поведінкову та емоційно-вольову сфери людини і потребує інформативного психодіагностичного інструментарію

Теоретичним підґрунтям для обґрунтування психологічного інструментарію стали загальнонаукові принципи, вимоги та категоризація психодіагностичних методів. З метою забезпечення достовірності отриманих результатів реалізовано низку загальних науково-методичних принципів – об'єктивності, з урахуванням принципів детермінізму, єдності свідомості та діяльності, а також комплексності (системності) з урахуванням принципів діалогічності та індивідуалізації психологічного дослідження.

У відповідності до мети і завдань дослідження, роботу виконано у три етапи, комплекс методик спрямовано на визначення індивідуально-психологічних особливостей адаптаційного потенціалу особистості, мотиваційної сфери, соціально-психологічних характеристик, професійного спрямування та емоційно-вольових якостей безробітних, що дає змогу з'ясувати організаційно-психологічні детермінанти адаптації безробітних під час професійної перепідготовки.

На підставі теоретико-методологічного аналізу безробіття як соціально-психологічної проблеми, обґрунтування методів психодіагностики та програми оптимізації індивідуально-психологічного потенціалу адаптації безробітних розроблену концептуальну модель дослідження організаційно-психологічних детермінант та оптимізації психологічного супроводу адаптації безробітних під час перепідготовки, яка включає: мету, етапи,

завдання, теоретико-методологічне підґрунття та організаційно-психологічні детермінанти адаптації безробітних під час перепідготовки

Результати, викладені в данному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора [82, 131, 139].

Список використаних джерел до другого розділу:

[1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 26, 27, 31, 33, 38, 40, 42, 43, 45, 46, 51, 52, 55, 56, 59, 64, 66, 70, 72, 78, 77, 82, 79, 85, 88, 89, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 112, 115, 116, 118, 122, 123, 125, 127, 139, 131, 141, 142, 147, 149, 150, 151, 159, 161, 162, 164, 166, 167, 168, 172, 173, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 186, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 195, 196, 197, 198, 199, 203, 204, 205, 207, 209, 210, 211, 212, 214, 213, 215, 216, 217, 218, 219, 220].

РОЗДІЛ III

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ АДАПТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕПІДГОТОВКИ

3.1. Аналіз взаємозв'язків та визначення компонентів організаційно-психологічних детермінант адаптації в процесі перепідготовки безробітних

Вимоги об'єктивності психологічних досліджень зумовлюють широке використання процедур вимірювання похідних змінних, встановлення за допомогою математично-статистичних методів кількісних взаємозв'язків між ними визначення їх факторної ваги та формування на цій основі закономірностей щодо результатів конкретної вибірки.

У науковій літературі [118, 159, 161] кореляція розглядається як співвідношення статистичних значень між випадковими величинами, при якій зміна однієї з величин призводить до зміни математичного очікування іншої.

З метою визначення статистичних зв'язків між абсолютних змінних, які ми отримали під час обстежених безробітних ми застосували кореляційний аналіз, основним завданням якого є кількісний опис форми, тісноти та спрямованості зв'язку між ознаками, що виражаються коефіцієнтом кореляції і може бути як позитивним, так і негативним. Тіснота (сила) кореляційного зв'язку характеризує ступінь обумовленості змін та визначається за числовим значенням коефіцієнта кореляції (r) від 0 до 1,0.

У нашому дослідженні ми дотримуємося загальноприйнятого рівня коли значення коефіцієнта кореляції ($r= 0,3-0,5$) вважається помірним, $r= 0,5-0,7$ – помітним (значущим); $r=0,7-0,9$ – сильним [118, 159].

Окрім того, ми використовували факторний аналіз як аналогічний метод, який дозволяє виявити приховані (латентні) ознаки, закономірності та їх

зміни. Система таких змінних поєднана у фактори, що окремо характеризують певне психічне явище та з'ясовують закономірності у конкретних умовах. Основними завданнями факторного аналізу у нашому дослідженні стало виявлення вираженості і структури психічних явищ, що зумовлюють перебігу адаптації безробітних, аналіз змістовних факторів порівняно з невеликою кількістю значень за вагою (0,4 і більше). При цьому вага кожної змінної визначає у сукупності ступінь впливу фактору на явище, що змінюється й за вагою здійснюється якісна інтерпретація фактору [118, С.221].

Отже, факторний аналіз ми застосовували з метою узагальнення великої кількості змінних з виокремленням та групуванням їх у фактори за вагою кожної змінної величини, що розкриває зміст психічних явищ та ступінь впливу на процеси вторинної адаптації безробітних під час професійної перепідготовки. Для розуміння змісту ступеня спорідженості складових кожного з факторів ми використовували показники 14 методик, що спрямовані на визначення організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних до перепідготовки (Додаток Б).

За результатами факторного аналізу ми збудували п'ятифакторну модель адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки.

Тобто, з усієї вибірки виокремлено п'ять груп факторів, які зумовлюють внутрішню структуру взаємозв'язків і кожен з факторів містить змістовно-сміслову навантаження у відповідності до факторної ваги.

Отже, аналізуючи зміст отриманих п'яти факторів у відповідності до загальноприйнятих критеріїв значущості кожної змінної факторне навантаження не менше 0,4. До першого фактору увійшло 47 змінних, з них з вагою показника 0,7 і більше – 15, з вагою 0,5-0,69 – 23. У порядку зменшення факторного навантаження до F-1 відносяться: за методикою 16 факторного аналізу особистості Кеттела самоконтроль – 0,7294; відкритість – 0,7112; дипломатичність – 0,7345; емоційна стійкість – 0,7015; за методикою “Адаптивність” – особистісний адаптаційний потенціал (0,7731); поведінкова

регуляція (0,7314); комунікативний потенціал (0,7259); моральна нормативність (0,7015); за методиками визначення рівнів функціональних можливостей психологічної адаптації (0,7286) і напруженості механізмів психологічної адаптації (0,7194); за методикою “Адаптаційна мобільність”: гнучкість адаптації до нового (0,7214); рівень адаптаційної мобільності (0,7203); спрямованість на перемену (0,7245).

У підсумку смислове навантаження змінних, що увійшли до F-1 з найбільшою вагою можна інтерпретувати як індивідуально-психологічний потенціал адаптації безробітних до професійного перенавчання. Це зумовлено тим, що найбільша факторна вага за F-1 відмічається за такими показниками як: особистісний адаптаційний потенціал (0,7731); дипломатичність (0,7345); поведінкова регуляція (0,7314); комунікативний потенціал (0,7259); функціональні можливості психологічної адаптації (0,7286); гнучкість адаптації до нового (0,7214); рівень адаптаційної мобільності (0,7203); емоційна стійкість (0,7015); моральна нормативність (0,7015); відкритість (0,7112).

Таким чином, за вираженістю ваги змінних F-1 визначено 15 змінних високого рівня та 22 помітного рівня, які, на наш погляд, розкривають сукупність факторів індивідуально-психологічного потенціалу адаптаційних можливостей безробітних в період перепідготовки, які включають психологічний, соціальний, емоційно-вольовий та професійний рівні особистості.

За результатами аналізу 37 змінних, що увійшли до другого фактору (F-2) ми інтерпретуємо його як мотиваційний фактор, що вимірюється показниками мотиваційної сфери особистості. Так, за методикою “Мотиви підприємництва” найбільш вагомим є мотив комерційного успіху (0,7651); вимушеності (0,7423); поваги і самоповаги (0,7756); соціальних контактів та групової належності (0,7154) та самореалізації (0,6741). За методикою оцінки рівня домагань помітно вагомими виявилися такі мотиви як: мотив

самоповаги (0,7969); мотив уникнення (0,7012) та мотив значущості результатів (0,7052).

Окрім того, спостерігалися мотиви за вагою показників на рівні 0,6441-0,5482, а саме: пізнавальний мотив, намічений рівень мобілізації зусиль і закономірність результатів. За методикою “Мотиваційний профіль” найбільш вагомими виявилися значення за такими мотивами як: спрямованість на гроші (0,7273); визнання (0,7319) та успіх (0,7124).

Окрім того, три показники за мотивами кар’єра, стосунки з керівництвом і цікава робота спостерігались на рівнях 0,6117, 0,6142, 0,6337 відповідно.

Таким чином, визначення показників, що сформували F-2, характеризують мотиваційну сферу особистості, як суттєвий чинник адаптації безробітних до професійної перепідготовки.

До F-3 увійшло 25 змінних з них 13 з істотною питомою вагою. У порядку зменшення факторної ваги до F-3, який характеризує соціальну сферу безробітних, увійшли такі показники як: зацікавленість навчанням (0,7107), стосунки з викладачами (0,7172), задоволеність навчанням (0,7017), взаємини з колегами (0,5261), рівень навчання (0,5212), житлово-побутові умови (0,5114), взаємини з дітьми (0,5124), стосунки з однокласниками (0,4317), самоефективність (0,4212), взаємини з адміністрацією (0,4104), взаємини з батьками (0,4021), взаємини з оточуючими (друзями) (0,4024), мотив вибору професії (0,4015).

Отже, група показників, які увійшли до F-3, пов’язана з соціальною сферою безробітних, з їхньою оцінкою і ставленням до соціального оточення та взаємин у соціальній сфері.

F-4 наповнений змінними, які відносять до професійної структури особистості та включає показники методик, що визначають менеджерський потенціал, комунікативні та організаційні схильності та професійну спрямованість особистості. Найбільш вагомими із 22 змінних цього фактору виявлені такі як: чіткість цілей (0,7819), визнання (0,7321); спрямованість на

гроші (0,7291); самокерування (0,7212); а також показники розвитку комунікативних схильностей (0,7219); організаційних схильностей (0,7234). Окрім цього, за цим фактором визначено ще 11 змінних з вагою на рівні 0,4-0,5.

За результатами аналізу 15 змінних, що увійшли до F-5, інтерпретуємо цей фактор як емоційно-вольовий, що зумовлюють типологічні особливості та характеристики емоційно-вольової сфери особистості.

Найбільш вагомими змінними за F-5 виявились показники особистісної та реактивної тривожності: 0,7531 та 0,742 відповідно. Суттєвого значення у факторній структурі F-5 мають показники вольової саморегуляції, що включають: вольовий самоконтроль (0,7257), самовладання (0,7256) й наполегливість (0,625).

За показниками методики емоційного вигорання найбільш вагомими виявились показники емоційного виснаження (0,7172), потім деперсоналізації (0,5421) та редукції особистих досягнень (0,4119). Окрім того, за аналізом емоційно-вольової складової методики Кеттела, визначено, що за ієрархією показників за значною вагою розташувались у такому порядку: емоційна стійкість (0,7815), високий самоконтроль (0,7041), чутливість (0,5564) і внутрішня напруженість (0,5019).

Отже, за фактором F-5 вагоме факторне навантаження належить емоційно-вольовому компоненту організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних до професійної перепідготовки.

Таким чином, з'ясовано структуру організаційно-психологічних детермінант, які зумовлюють вторинну адаптацію в процесі перепідготовки безробітних та мають факторні навантаження в межах 0,5-0,8 од. і включають наступні компоненти: F-1 – індивідуально-психологічний потенціал адаптації (коефіцієнт варіації 12%); F-2 – мотиваційний (коефіцієнт варіації 14 %); F-3 – соціально-психологічний (коефіцієнт варіації 19%); F-4 – професійний (коефіцієнт варіації 21%); F-5 – емоційно-вольовий (коефіцієнт варіації 23%), що вказує на якісну однорідність сукупності.

З метою поглибленого вивчення взаємозв'язків було зроблено кореляційний аналіз найбільш вагомих показників.

Особистісний адаптаційний потенціал у безробітних з середнім та нижчим за середній рівнем розвитку адаптаційних можливостей зв'язаний прямою кореляцією з усвідомлюваною напругою (шкала F), песимістичністю (шкала D), емоційною лабільністю (шкала Hy), ригідністю в підході до вирішення різних проблем (шкала Pa), тривожністю (шкала Pt), індивідуалістичністю (шкала Sc), соціальною інтроверсією (шкала Si) і фактором “невротизації”, реактивною та особистісною тривожністю та негативною з комунікативним потенціалом і моральною нормативністю, а в безробітних з високим і вищим за середній загальним рівнем розвитку адаптаційних можливостей виявлені прямі зв'язки з усвідомлюваною напругою (шкала F), індивідуалістичністю (шкала Sc), соціальною інтроверсією (шкала Si) і зворотний зв'язок зі ступенем заперечення проблем (шкала K) (рис. 3.1.1, рис.3.1.2).

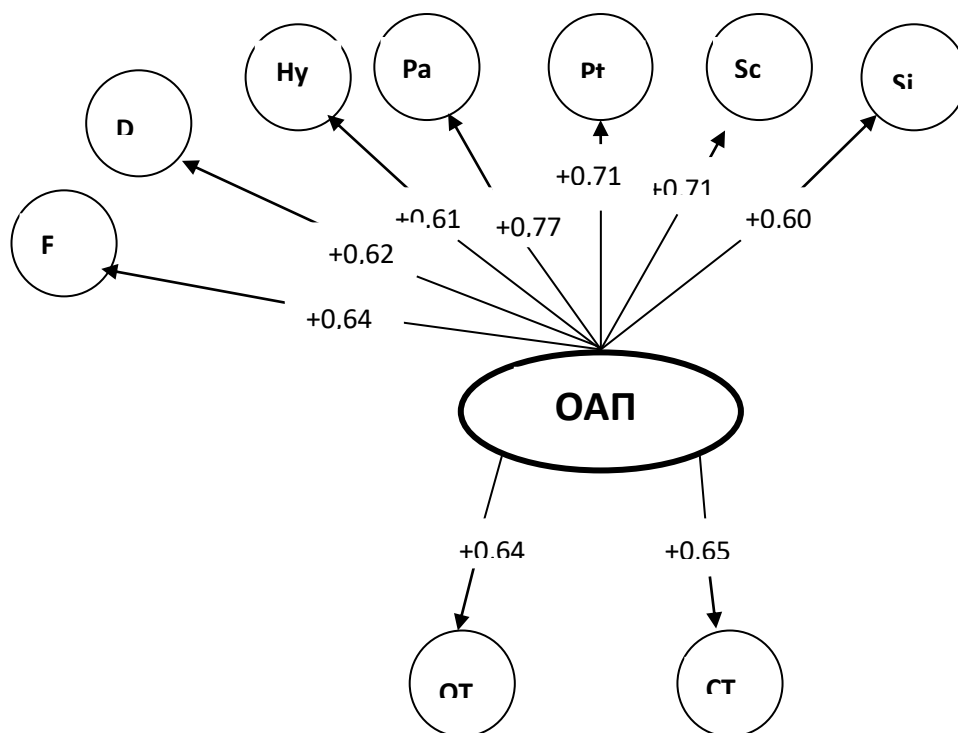


Рис. 3.1.1. Структура значимих кореляційних зв'язків показника особистісного адаптаційного потенціалу в групі безробітних з середнім та нижчим за середній рівнем розвитку адаптаційних можливостей.

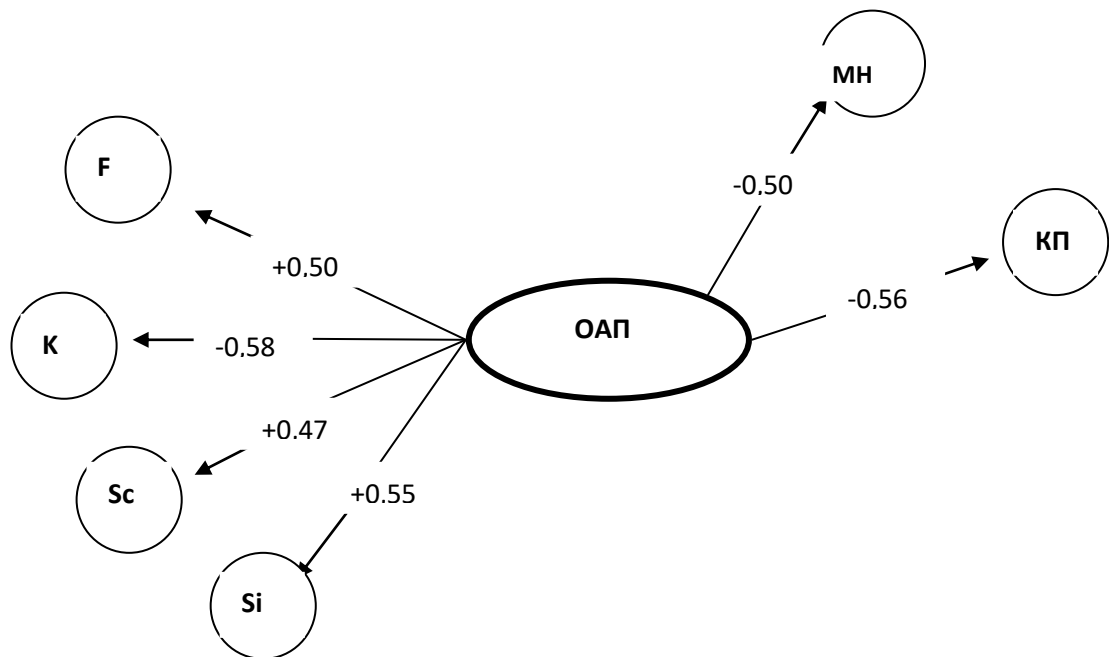


Рис. 3.1.2. Структура значимих кореляційних зв'язків показника особистісного адаптаційного потенціалу в групі безробітних з вищим за середній та високим рівнем розвитку адаптаційних можливостей.

Рівень ситуативної тривожності в безробітних з високим і вищим за середній загальним рівнем розвитку адаптаційних можливостей зв'язаний прямою кореляцією лише із тривожністю як рисою особистості та зворотною кореляцією – із суб'єктивним відчуттям психологічного комфорту, а в безробітних з середнім та нижчим за середній рівнем розвитку адаптаційних можливостей виявлені більш численні прямі зв'язки: з кількістю скарг, порушеннями в діяльнісній і комунікативної сферах, психосоматичними проявами, фрустрацією, особистісними особливостями поведінкової регуляції, адаптаційним потенціалом, усвідомлюваною напругою (шкала F), емоційною лабільністю (шкала Ну), ригідністю при вирішенні різних

проблем (шкала Pa), індивідуалістичністю (шкала Sc), фактором “невротизації” (рис. 3.1.3, рис.3.1.4).

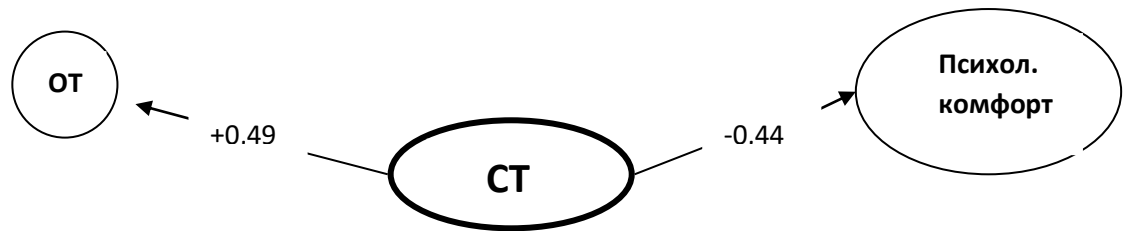


Рис. 3.1.3. Структура значимих кореляційних зв'язків показника ситуаційної тривожності в групі безробітних з вищим за середній та високим рівнем розвитку адаптаційних можливостей.

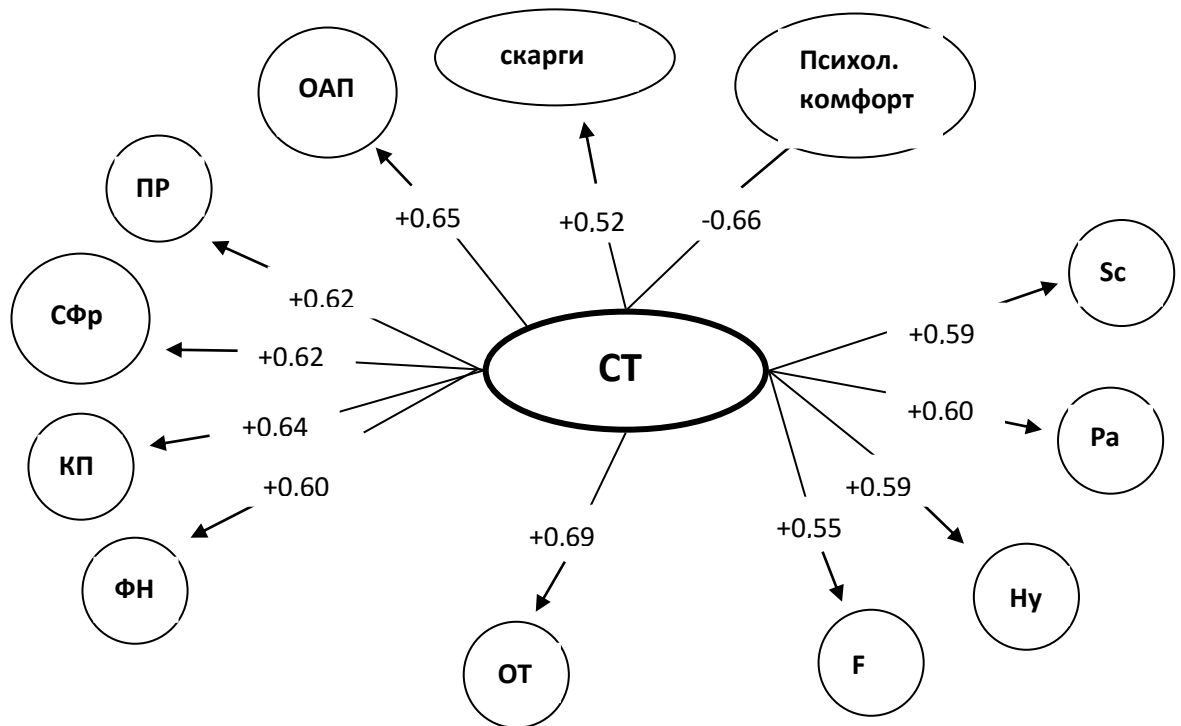


Рис. 3.1.4 Структура значимих кореляційних зв'язків показника ситуаційної тривожності в групі безробітних з середнім та нижче середнього рівнем розвитку адаптаційних можливостей.

Підсумовуючи, нами здійснено кореляційний аналіз між зазначеними детермінантами та успішністю у навчальній діяльності (яка постає головним критерієм ефективної адаптації безробітних до умов ринку праці, фокусом

всіх їх соціальних зв'язків)

Аналіз кореляційних зв'язків дозволив визначити продуктивний аспект адаптаційної значимості отриманих у нашому дослідженні показників.

Вважається, що успішність у навчальній діяльності (незалежно від навчальної дисципліни та типу навчання), переживання успіху у навчальній, тренінговій та інших видах діяльності визначають подальшу життєву траєкторію людини, її соціальний статус та загальну успішність у майбутньому професійному житті [61, С. 326]. Відчуття успішності пов'язується з самореалізацією особистості, що, за А.Маслоу, постає духовним орієнтиром розвитку людини, оскільки успішність заперечує егоцентризм (та егоїзм), оскільки саме неуспішність має тенденцію викликати захисну реакцію – підвищену самооцінку, яка є певною функцією егоцентричної позиції людини [25, С. 95].

Отже, встановлено, що найтісніше навчальна успішність безробітних пов'язана з рівнем їх навчальної самоефективності ($r = 0,32$; $p < 0,001$), яка, у свою чергу, є складовою такої особистісної якості, як загальна самоефективність. Вона зумовлює успішність людини в різних сферах її діяльності та самовираження] та постає потужним чинником особистісного розвитку.

Окрім того, встановлено, що навчальна успішність безробітних достовірно пов'язана з такими показниками як стабільність загальної працездатності ($r = 0,28$; $p < 0,05$), особистісним адаптаційним потенціалом ($r = 0,27$; $p < 0,05$) і негативно з соціальною фрустрацією ($r = -0,24$; $p < 0,05$).

Для більш глибокого розуміння викладених підсумків, нами проведено кореляційний аналіз показників 16 PF Kettelle (рис. 3.1.5). У кореляційних зв'язках 16 PF Kettelle звертає на себе увагу найбільше навантаження на фактор Е, який формує дві стійкі кореляційні групи з факторами С, G і Н, F. Групу факторів С-Е-G можна інтерпретувати як прагнення зміцнити своє положення серед оточення, з яким відбувається активне спілкування, стремління домінувати, реалізацію владних тенденцій соціальними шляхами.

Група факторів Н-Е-Ф вказує на використання можливостей, пов'язаних із ризиком, соціальну сміливість. За умов фрустрації, блокади актуальних тенденцій може активуватись кореляційний зв'язок І-Л-Q4, який вказує на можливість виникнення реакцій параноїчного кола, пов'язаних із почуттям ворожості навколишнього світу.

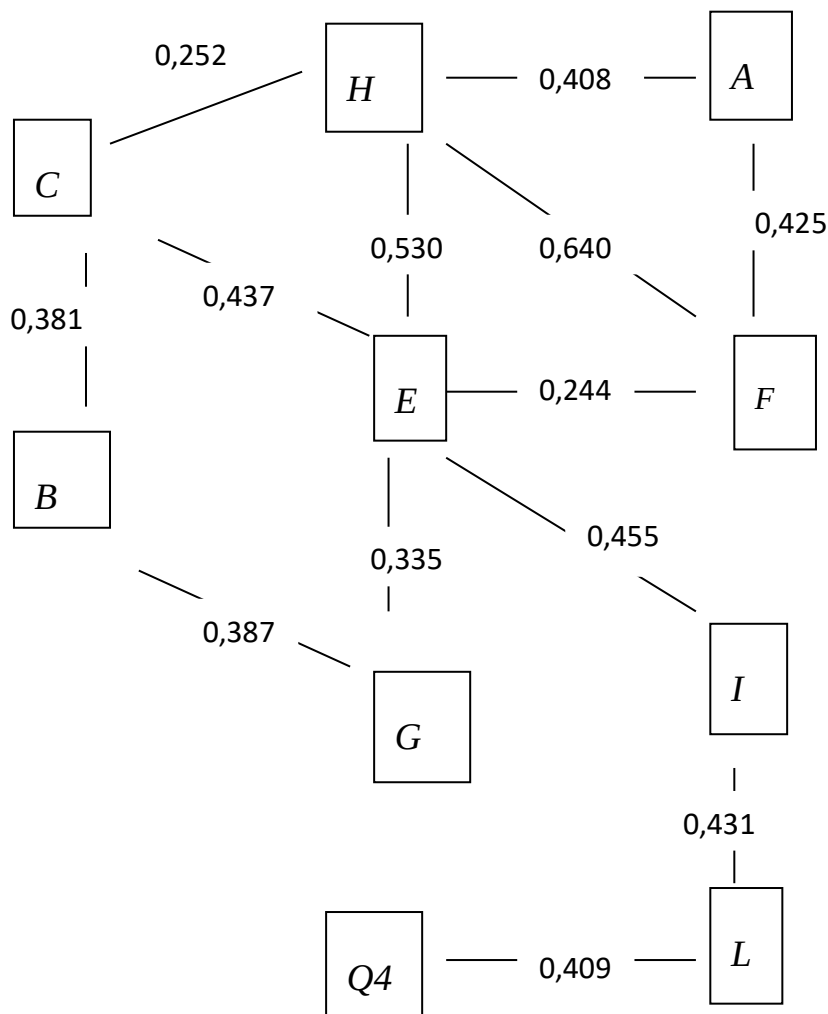


Рис. 3.1.5. Внутрішні кореляційні зв'язки показників 16 PF Kettelle у першій групі досліджуваних

На наш погляд, подібна кореляційна залежність може бути зумовлена ситуаційно, тобто викликана особливостями психологічної адаптації безробітних.

У кореляційних зв'язках показників другої групи (рис. 3.1.6) досліджуваних звертає на себе увагу L, який посів центральне місце на відміну від фактору E, котрий займав центральне положення у кореляційних зв'язках у профілях першої та третьої груп.

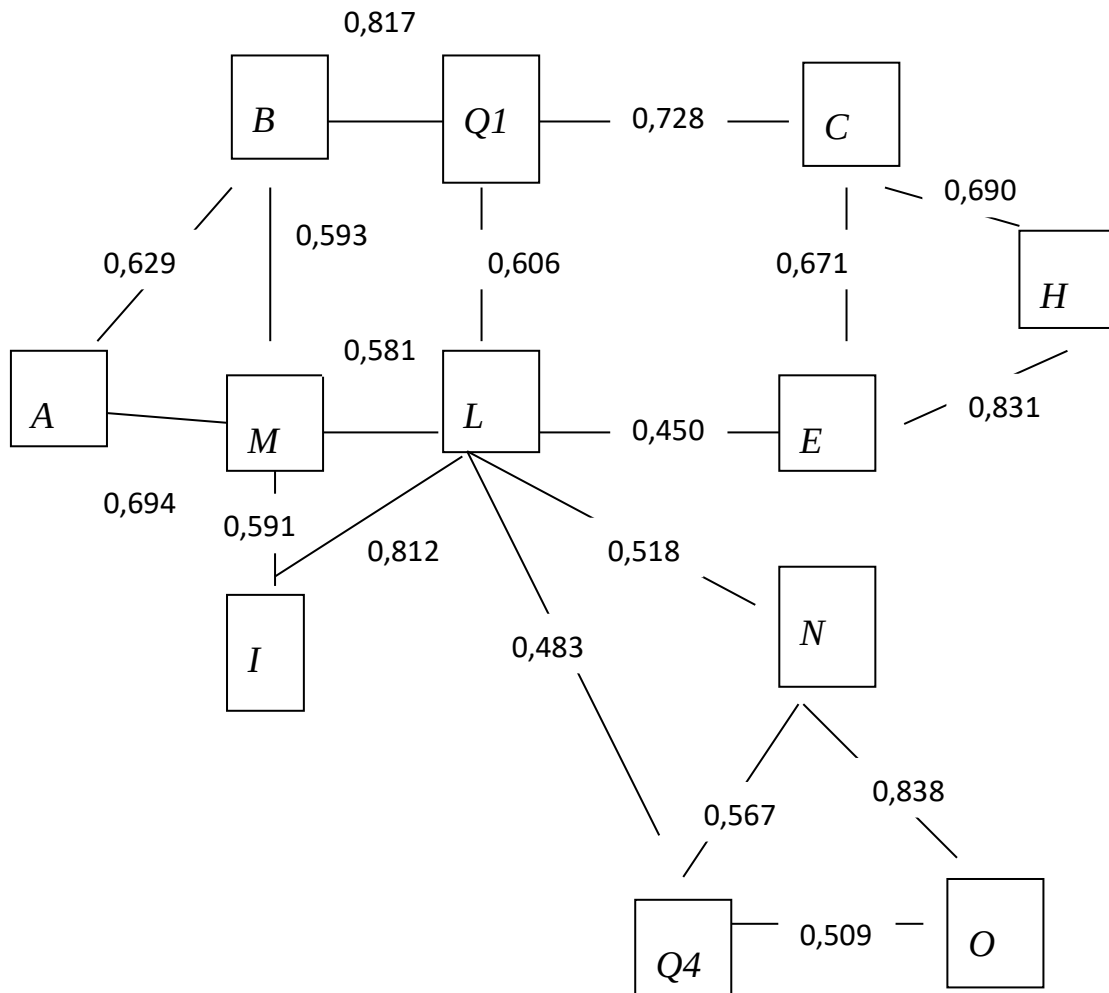


Рис. 3.1.6. Внутрішні кореляційні зв'язки показників 16 PF Kettelle у другій групі досліджуваних

Це вказує на те, що фактору L відводиться найбільше навантаження у структурі особистості безробітних другої групи. Також звертає на себе увагу наявність стійких взаємозв'язків між факторами M-I-Q1-B-A, C-E-H, N-O-Q4.

У кореляційних зв'язках показників у третій групі (рис. 3.1.7) звертає на себе увагу завантаженість зв'язками фактору Е, котрий пов'язаний із факторами Н, G, О. На відміну від профілю першої групи в даному випадку з'являється негативний зв'язок фактору Е з фактором О, який вказує, що владні тенденції, схильність до ризику можуть з'являтися в умовах блокади тривоги, яка визначається фактором О, що у свою чергу здійснює вплив на планомірність і стабільність діяльності, яка визначається фактором Q3.

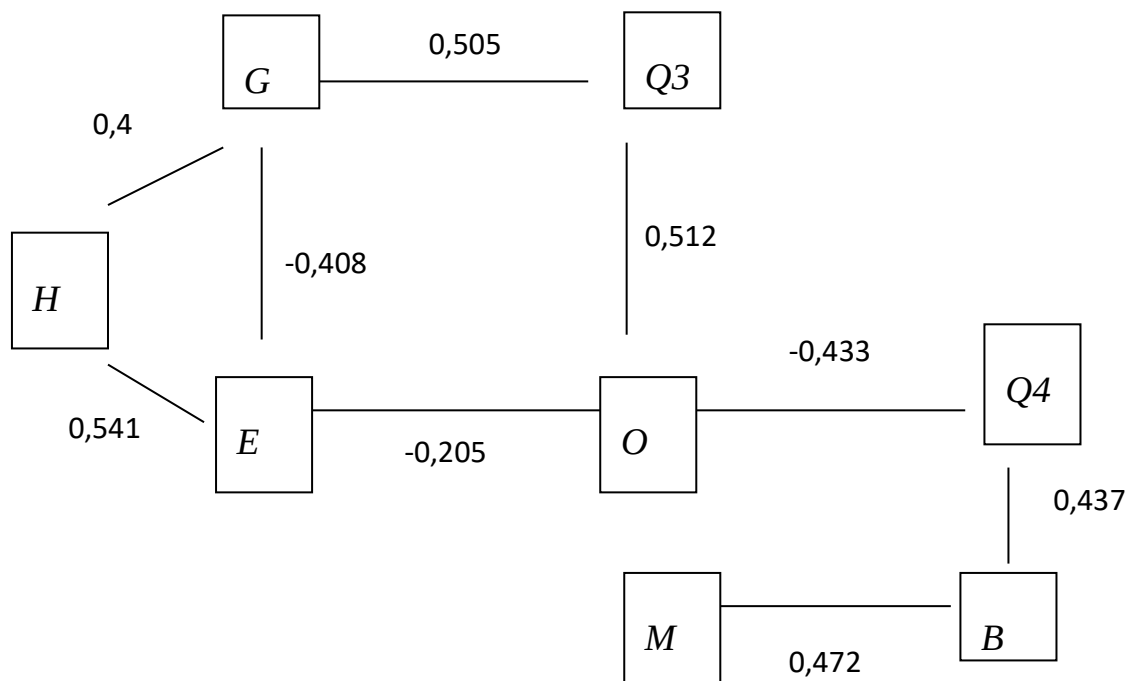


Рис. 3.1.7. Внутрішні кореляційні зв'язки показників 16 PF Kettelle у третій групі досліджуваних

Інтелектуальний фактор В знаходиться у позитивному взаємозв'язку з фактором М, який забезпечує своєрідність і здатність до теоретичних умовиводів, мрійливість, схильність фантазувати та негативному взаємозв'язку з фактором Q4, що вказує на залежність інтелектуальної ефективності від стану фізіологічного комфорту і задоволеності фізіологічних потреб. Зазначені види зв'язку дають підстави для висновку щодо впливу на інтелектуальну ефективність безробітних рівня задоволеності внутрішньо груповими стосунками, важливість відчуття комфорту у службових міжособистісних відносинах. Вказане поглиблює

розуміння важливості згуртованості та керованості виробничого колективу з огляду на його бізнес ефективність.

Факторну групу M-I-Q1-B-A можна розглядати як потребу в інтенсивному спілкуванні, захопленість, своєрідне сприйняття навколишнього світу, стремління до нового, декотру емоційну нестабільність, розрив між планами і засобами їх реалізації, недостатня здатність до констатації власних протиріч. Ефективність інтелектуальної діяльності залежить також від емоційного стану і успішності здійснюваної діяльності, що певним чином зближує безробітних другої групи із представниками третьої.

Факторна група L-E-C-H вказує на залежність особистісної стабільності від оцінки значимим оточенням, потребу в незалежності, певну індиферентність стремлінь, бажань, схильність до розширення меж впливу власної особистості. Факторна група L-N-O-Q4 вказує на підозріле ставлення до осіб, по відношенню до яких респонденти знаходяться у залежності (підлеглості), схильність до екстерналізації переживань. Повертаючись до оцінки центрального положення фактору L в кореляційній плеяді, необхідно відмітити, що через тісний зв'язок із фактором I, опозиційна складова може сприйматись зовнішніми спостерігачами як вияв або навіть риси асертивності.

В четвертій групі факторна група E-H-G-Q3-Q4 вказує на активність, незалежність, підлеглість, сором'язливість, завзятість, рішучість (рис. 3.1.8).

У той же час на низький самоконтроль, напруження. Негативний кореляційний зв'язок між факторами M та Q3 вказує на те, що особи цієї групи не відчують відповідальності за невдачі, частіше виявляються більш практичними, діловими.

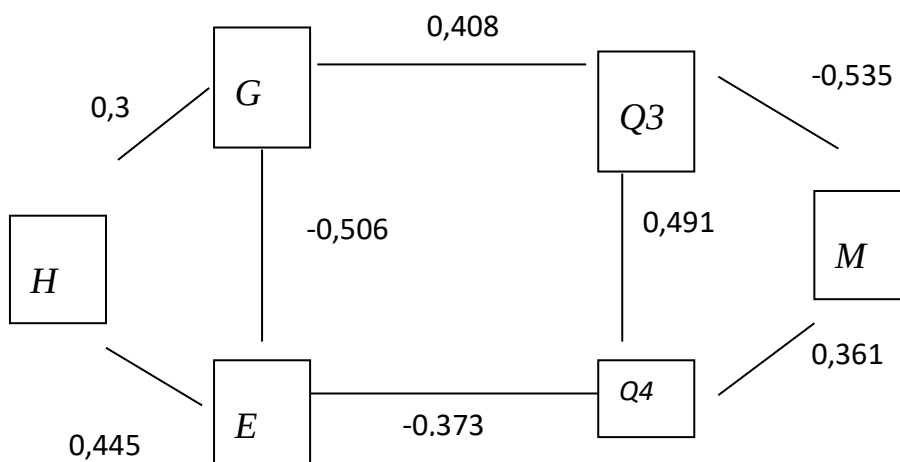


Рис. 3.1.8. Внутрішні кореляційні зв'язки показників 16 PF Kettelle у четвертій групі досліджуваних

Таким чином, підводячи підсумки змістовних елементів кожного з факторів встановлено за суттєвим факторним навантаженням змінних провідних організаційно-психологічних детермінант, що зумовлюють внутрішню структуру вторинної адаптації безробітних до професійної перепідготовки та включають 5 факторів: F-1 – індивідуально-психологічний потенціал адаптації особистості, F-2 – мотиваційний; F-3 – соціально-психологічний; F-4 – професійний; F-5 – емоційно-вольовий.

Отримані результати кореляційних взаємозв'язків та факторної ваги досліджуваних показників та їх величини дисперсії, гомогенності, стійкості, надійності дають підстави стверджувати про інформативність показників використаних методик. Тобто, показники методик: “Мотиви підприємництва”, “Мотиваційний профіль”, “Оцінки рівня домагань”, “Смисло життєвих орієнтацій”, “Адаптивність”, “Адаптаційна мобільність”, оцінки рівня функціональних можливостей та напруженості адаптаційних механізмів, “СМІЛ”, 16-факторний опитувальник Кеттела, опитувальник визначення рівнів соціальної фрустрованості, опитувальник рівня самооефективності, опитувальник оцінки задоволеністю викладачами та задоволеністю навчанням, “Менеджерський потенціал”, “КОС”, діагностики

особистісної та реактивної тривожності, оцінки вольової саморегуляції та оцінки емоційного вигоряння, визначено інформативними для розуміння змісту, вагомості у структурі організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних для перенавчання.

3.2 Психологічні особливості проявів компонентів організаційно-психологічних детермінант адаптації в процесі професійної перепідготовки безробітних

3.2.1. Результати дослідження індивідуально-психологічних особливостей адаптації безробітних в процесі професійної перепідготовки

Для встановлення індивідуально-психологічних особливостей дослідження адаптації безробітних до перепідготовки нами було використано методики: багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” А.Г. Маклакова, “Адаптаційна мобільність” (Л. Карамушка, М. Москальов, 2011), “СМІЛ” Л.М. Собчик та методику 16 PF Kettelle.

З метою визначення у безробітних індивідуально-психологічних проявів адаптивних можливостей нами використано багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (БООА), розроблений А. Маклаковим і С. Чермяніним на основі оцінки соціально-психологічних і психофізіологічних характеристик особистості. Показники опитувальника за шкалами другого рівня дають змогу визначати рівень дезадаптивних порушень, переважно психастенічних та невротичних реакцій і станів. Водночас, шкали третього рівня розкривають структуру особистісного потенціалу соціально-психологічної адаптації за такими показниками як: поведінкова регуляція (ПР), комунікативний потенціал (КП) і моральна нормативність (МН).

Результати індивідуально-психологічних проявів адаптивних можливостей безробітних (за методикою “Адаптивність”) до і після перепідготовки представлено у таблиці 3.2.1. Аналіз отриманих результатів

на початковому етапі перепідготовки свідчить про середній рівень поведінкової регуляції безробітних ($4,18 \pm 0,35$ ст). На заключному етапі перепідготовки поведінкова регуляція досягла високого рівня ($7,45 \pm 0,52$ ст.) при $p \leq 0,005$ у порівнянні з початковими результатами), що свідчить про позитивний вплив на безробітних методів психологічного супроводу.

Таблиця 3.2.1

Результати індивідуально-психологічних проявів адаптаційних можливостей безробітних за методикою “Адаптивність” до і після перепідготовки із використанням психологічного супроводу

Шкали	Показники до навчання (стени)	Показники після навчання (стени)
1	2	3
Поведінкова регуляція	$4,18 \pm 0,35$	$7,45 \pm 0,52^*$
Комунікативний потенціал	$4,66 \pm 0,24$	$8,47 \pm 0,42^*$
Моральна нормативність	$4,99 \pm 0,2$	$6,37 \pm 0,36^*$
Особистісний адаптаційний потенціал	$4,62 \pm 0,28$	$7,23 \pm 0,43^*$
Фактор “психастенії” ”	$6,08 \pm 0,41$	$4,90 \pm 0,23^*$
Фактор “невротизації”	$7,39 \pm 0,63$	$5,54 \pm 0,25^*$

Примітка: * - достовірність відмінностей до і після професійної перепідготовки, при $p < 0,05$.

Основними елементами поведінкової регуляції є: самооцінка, рівень нервово-психічної стійкості, а також наявність соціального схвалення (соціальної підтримки) з боку оточуючих людей. Всі виокремлені структурні елементи не є першоосновою регуляції поведінки. Вони лише відображають співвідношення потреб, мотивів, емоційного фону настрою, самосвідомості, “Я-концепції” та ін.

Отже, система регулювання – це складне, ієрархічне явище, а інтеграція всіх її рівнів в єдиний комплекс і забезпечує стійкість регуляції поведінки в процесі вторинної адаптації безробітних під час перепідготовки з використанням методів психологічного супроводу.

Наступний показник методики “Адаптивність” КП особистості у першому обстеженні безробітних спостерігався у межах середнього рівня ($4,66 \pm 0,24$ ст.), який на заключному етапі досяг високого рівня – $8,44 \pm 0,42$ ст. при $p \leq 0,005$, що свідчить про ефективність психологічного супроводу протягом професійної перепідготовки.

Комунікативні якості (комунікативний потенціал) є наступною складовою особистісного адаптаційного потенціалу. Оскільки людина, практично, завжди знаходиться в соціальному оточенні, її діяльність пов'язана з умінням побудувати стосунки з іншими людьми. Комунікативні можливості (чи вміння досягти контакту і взаєморозуміння з оточуючими) у кожної людини різні. Вони визначаються наявністю досвіду і потреби спілкування, а також рівнем конфліктності.

Порівняльний аналіз показників МН до і після перепідготовки з використанням психологічного супроводу свідчать, що цей показник змінився істотно і позитивно з $4,99 \pm 0,2$ ст. до $6,37 \pm 0,36$ ст., при $p \leq 0,005$. При цьому, позитивні зміни МН вказують на те, що такий її рівень забезпечує здатність адекватно сприймати індивідом пропоновану для нього певну соціальну роль.

Отже, отримані показники, що характеризують рівень моральної нормативності безробітних, відображають два основних компоненти процесу соціалізації: сприйняття морально-етичних норм проведення та ставлення до вимог безпосереднього соціального оточення.

Інтегральний показник особистісного потенціалу соціально-психологічної адаптації (ОПСПА) визначається як середній результат складного процесу адаптації за окремими показниками методики “Адаптивність” – а саме поведінкова регуляція, комунікативний потенціал

особистості і моральна нормативність. У нашому дослідженні цей показник в процесі перепідготовки з використання психологічного супроводу позитивно змінився з $4,6 \pm 0,28$ ст. до $7,23 \pm 0,43$ ст., при $p \leq 0,005$, що свідчить про зростання особистісно адаптаційного потенціалу безробітних на заключному етапі перенавчання.

Окрім того, позитивні зміни в процесі перепідготовки безробітних відбулись за факторами психастенії та невротизації, показники яких знизились відповідно з 6,0 до 4,9 ст. і з 7,39 до 5,34 ст., що свідчить про ефективність використання методів психологічного супроводу.

Таким чином, безробітні на початковому етапі перепідготовки характеризується задовільним рівнем показників адаптації, що зумовлює труднощі вторинної адаптації до процесу перепідготовки. Більшість безробітних мають ознаки психастенії, невротизації й різноманітних дезадаптивних розладів, які частково компенсуються у звичних для осіб умовах, але виявляються при зміні оточуючого середовища. Тому успішність вторинної адаптації великою мірою залежить від зовнішніх умов соціального середовища та індивідуально-психологічних особливостей й суб'єктивного сприйняття зміни соціального статусу. Ці особи, як правило, мають певний рівень емоційної стійкості, проте процес вторинної адаптації ускладнений, можливі зриви, прояви агресивності і конфліктності. Функціональний стан на початковому етапі може бути знижений. Особи цієї групи потребують постійного контролю та психологічного супроводу.

Отже, за даними окремих показників та інтегрального показника ОПСПА, які знаходяться на задовільному рівні і вказують на неадекватний рівень адаптації, труднощі вторинної адаптації до нового статусу у соціальному середовищі та необхідність використання психокорекційної програми адаптації у безробітних.

Порівняльний аналіз показників методики "Адаптивність" до і після перепідготовки показав наступне. Так, у безробітних на початковому етапі навчання визначено на задовільному рівні показники поведінкової регуляції

і комунікативний потенціал особистості, що призвело до такого ж рівня інтегрального показника ОПСПА в цілому і це свідчить про необхідність застосування корекційної програми для поліпшення адаптаційного потенціалу особистості.

Таким чином, за отриманими результатами та інтерпретацією методики особистісного потенціалу соціально-психологічної адаптації “Адаптивність” високий рівень окремих її показників у безробітних на заключному етапі перепідготовки свідчать про адекватність вторинної адаптації завдяки адекватній системі навчання та використання методів психологічного супроводу. Безробітним на заключному етапі перенавчання притаманний достатній рівень вторинної адаптації. Вони легко адаптуються до нових умов навчального процесу і життєдіяльності (навчання), достатньо швидко входять у новий колектив, легко і адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки і соціалізацію у новому середовищі. Як правило, такі особи не конфліктні, мають високу емоційну стійкість. Функціональний стан у безробітних у цей період вторинної адаптації залишається в межах норми, працездатність зберігається на середньому і високому рівнях. Завдяки адекватній системі навчання та використанню ефективних методів психологічного супроводу відбулись позитивні зміни окремих показників методики (поведінкова регуляція, комунікативний потенціал, моральна нормативність) та її інтегрального показника ОПСПА у безробітних на заключному етапі перепідготовки. Водночас, на початковому етапі перепідготовки, коли спостерігається задовільні рівні окремих показників за методикою “Адаптивність” є необхідність і показання щодо формування поведінкової і комунікативної складової адаптаційного потенціалу безробітних.

З метою визначення рівня сформованості у безробітних здатності до реалізації нових ідей, перетворень, швидких адаптивних змін у відповідності до обставин використовували методику експертної оцінки “Адаптаційна мобільність” (Л. Карамушка, М. Москальов). Аналіз результатів, отриманих за

окремими складовими методики “Адаптаційна мобільність” в обстежуваних після перепідготовки з використанням методів психологічного супроводу показав, що з тринадцяти показників дев’ять знаходяться на достатньо високому рівні: 4,0 б. – 3,0 б. (таблиця 3.2.2).

Таблиця 3.2.2

Результати обстеження за методикою “Адаптаційна мобільність”

Особистісні характеристики готовності до адаптаційної мобільності	Безробітні після перепідготовки	Безробітні до перепідготовки
1. Виявляють інтерес до нових ідей	2,8±0,02	2,5±0,03
2. Легко адаптуються до нових обставин	3,8±0,04*	2,3±0,02
3. Легко встановлюють контакти з іншими людьми	3,7±0,06*	2,6±0,04
4. Легко переключаються з одного виду діяльності на інший	3,7±0,06*	2,6±0,03
5. Готові діяти швидко і продуктивно при вирішенні складних ситуацій	3,0±0,05*	1,9±0,02
6. Схильні впроваджувати нові ідеї	3,0±0,04	2,3±0,04
7. Схильні до неперервних форм діяльності та навчання	3,6±0,07	2,8±0,05
8. Схильні протистояти дестабілізуючим впливам	3,7±0,08*	2,0±0,03
9. Здатні брати відповідальність за нововведення	3,0± 0,03*	1,6± 0,01
10. Здатні до інноваційних перетворень	3,1±0,03*	2,1±0,02
11. Виявляють творчий підхід у вирішенні поставлених завдань	3,4±0,04	2,8±0,04
12. Спрямовані на перемогу та успіх	4,0±0,06*	2,6±0,05
13. Інтегральна оцінка адаптаційної мобільності безробітних	40,8±0,58*	28,1±0,38

Примітка: * - достовірні відмінності між показниками до і після професійної перепідготовки безробітних (при $p < 0,05$).

На заключному етапі перепідготовки інтегральна оцінка адаптаційної мобільності визначена на рівні 40,8±0,58 б., що у порівнянні з початковими даними на 12,7 б. більше, при $p < 0,05$.

У цілому безробітним на заключному етапі перепідготовки притаманні такі особистісні характеристики готовності до адаптаційної мобільності як:

спрямованість на перемогу, успіх; легкість адаптації до нових обставин, здатність легко переключатись з одного виду діяльності на інший, легко встановлювати контакти з людьми; схильність протистояти дестабілізуючим впливам; швидко розв'язувати складні завдання, здатність брати на себе відповідальність. Особливість адаптаційної мобільності обстежуваних на заключному етапі виявилась у недостатньому рівні розвитку таких професійно значимих характеристик таких як: інтерес до нових ідей, схильність впроваджувати нові ідеї, здатність брати відповідальність за нововведення, що свідчить про необхідність посилення уваги до розвитку зазначених характеристик в процесі професійної перепідготовки безробітних.

Аналіз результатів, отриманих за методикою “Адаптаційна мобільність” у безробітних на початковому етапі перепідготовки показує, що інтегральна оцінка їх адаптаційної мобільності знаходиться на рівні $28,1 \pm 0,38$ б. Із тринадцяти показників сім знаходяться на межі низьких середніх інтерпретаційних значень. Водночас, у межах нижче середніх і низьких характеристик на початковому етапі перепідготовки визначено такі складові адаптаційної мобільності як: можливість легкої адаптації до нових обставин, схильність до протистояння дестабілізуючим факторам, спрямованість на перемогу та успіх; схильність до неперервних форм діяльності та навчання; схильність виявляти інтерес до нових ідей та їх впровадження; легкого переключення з одного виду діяльності на інший.

Водночас, особливість характеристики готовності до адаптаційної мобільності у структурі адаптаційних можливостей до перепідготовки у тому, що сім її складових виявлено на низькому рівні ($2,0 - 1,6$ б.). Найнижчі рівні визначено на початковому етапі перепідготовки визначено за такими шкалами як: готовність діяти швидко та продуктивно при вирішенні складних ситуацій та здатність брати відповідальність за нововведення, схильність протистояти дестабілізуючим впливам (відповідно $2,0 \pm 0,02$ б. і $1,6 \pm 0,01$ б.). Далі до переліку нижче за середній рівень адаптаційної мобільності на початковому етапі у безробітних визначено такі складові як:

здатність адаптуватись до нових обставин; встановлювати контакти з іншими людьми; здатність брати відповідальність за нововведення; виявляти творчий підхід у вирішенні поставлених завдань.

Отже, результати обстеження безробітних на початковому етапі за методикою “Адаптаційна мобільність” свідчать про те, що у обстежуваних на певному рівні сформовано інтерес до нових ідей, схильність до неперервних форм діяльності і навчання. Водночас, особливістю є те, що у безробітних на початковому етапі переважна більшість складових адаптаційної мобільності потребують психологічного супроводу під час професійної перепідготовки. І насамперед, це стосується адаптаційних можливостей, комунікативної сфери, рішучості, стійкості до дестабілізуючих чинників, здатності до інноваційних перетворень.

Порівняльний аналіз особистісних характеристик готовності до адаптаційної мобільності безробітних показав, що дев'ять показників із тринадцяти мають істотні відмінності між результатами у обстежуваних до і після перепідготовки, які на 0,9–1,4 б. вищі після перепідготовки у порівнянні з початковими даними. Такі відмінності зумовлюються певними окремими характеристиками, які визначають вищий рівень їх проявів завдяки змісту перепідготовки та використанню методів психологічного супроводу, а саме: вони легко адаптуються до нових обставин, легко встановлюють контакти з іншими людьми, схильні протистояти дестабілізуючим впливам, виявляють творчий підхід у вирішенні поставлених завдань, мають суттєво виражену спрямованість на перспективу та успіх. Особливість отриманих результатів виявляється в тому, що здатність брати на себе відповідальність, схильність до впровадження нових ідей та готовність діяти швидко та продуктивно при вирішенні складних ситуацій хоча і виявились суттєво вищими, ніж на початковому етапі навчання, але знаходяться у межах нижчих за середні, що свідчить про доцільність використання засобів психологічного супроводу у системі професійної підготовки.

У цілому ж, інтегральна оцінка адаптаційної мобільності безробітних після перепідготовки знаходиться на рівні $40,8 \pm 0,38$ б., що на 12,7 б. перевищує аналогічний показник до початку навчання ($p < 0,05$).

Отже, за інтерпретацією отриманий інтегральний рівень адаптаційної мобільності на заключному етапі перепідготовки безробітних встановлено, що вони володіють певними знаннями, навичками та уміннями, що дає змогу стверджувати про спрямованість випускників на перемогу та успіх, виявлення інтересу до нових ідей, комунікабельності, схильності до навчання, здатність протистояти дестабілізаційним впливам, та діяти відповідно до обставин. Водночас, подальшого розвитку у випускників потребують рішучість, здатність брати на себе відповідальність та виявляти інтерес до нових ідей й схильність впроваджувати їх.

Особливості порівняльного аналізу показників на початковому етапі полягають в тому, що шість показників із тринадцяти зафіксовано на низькому і нижчому за середній рівень у той час, що ці ж складові після перепідготовки знаходяться на високому і середньому рівнях ($p < 0,05$). Отже, особливої уваги у процесі професійної підготовки і психологічного супроводу мають зазнати характеристики, які зафіксовано на початковому етапі на нижчому за середній і низькому рівнях (здатність брати на себе відповідальність за ймовірні нововведення, готовність діяти швидко та продуктивно при вирішенні складних питань, стійкість до дестабілізаційних чинників, здатність до інноваційних перетворень, що у цілому зумовило нижче за середній рівень можливості адаптуватись до нових обставин).

У цілому, за нашими даними, інтегральну оцінку адаптаційної мобільності у безробітних на початковому етапі перепідготовки визначено на рівні $28,1 \pm 0,38$ б., що за інтерпретаційними результатами методики дає змогу характеризувати їх як осіб з низьким та нижче за середній рівень вираженості адаптаційної мобільності.

Отже, за отриманими результатами порівняльного аналізу визначено, що на початковому етапі навчання обстежуваним притаманні

неоднозначність, консерватизм, навіть певні дизадаптивні тенденції, вони адаптуються повільно, потребують сторонньої поради, психологічної допомоги, вони все піддають сумніву і не готові самостійно змінюватись.

Аналіз отриманих результатів щодо рівня сформованості адаптаційної мобільності на заключному етапі перепідготовки з використанням методів психологічного супроводу свідчить про те, що достатня їх кількість має високий рівень адаптаційної мобільності (75%). Разом і з тим четверта частина безробітних мають середній (15%) і низький (10%) рівні сформованості адаптаційної мобільності.

У початковий період навчання визначено, що рівень сформованості адаптаційної мобільності низького рівня складає 65%, середнього – 25% і високого – 10%. Аналіз представлених результатів показує, що з одного боку однозначно є показання щодо психологічного супроводу безробітних і надання їм психологічної допомоги, а з іншого боку є деякі проблеми щодо адаптаційної мобільності на заключному етапі, що потребує інтенсифікації, нових підходів, психологічного супроводу та створення психологічних умов у процесі професійної перепідготовки для розвитку адаптаційної мобільності безробітних, які були б здатні у подальшому на різних етапах розвитку і функціонування організації брати на себе відповідальність у впровадженні інновацій та діяти швидко при розв'язанні складних завдань.

Таким чином, аналіз показників, які характеризують готовність безробітних щодо адаптаційної мобільності у структурі адаптаційного потенціалу мають суттєві особливості у залежності від рівня професійних знань, навичок та умінь і системи психологічного супроводу у процесі професійної підготовки.

За результатами порівняльного аналізу з'ясовано, що у безробітних на заключному етапі перепідготовки сформовано високий рівень адаптаційної мобільності, їх спрямованість на перемогу, легкість встановлення контактів з іншими людьми, творчий підхід, інтерес до нових ідей, схильність діяти відповідно до обставин, потребують більш високого розвитку здатності брати

на себе відповідальність, потенційну здатність до інноваційних перетворень і рішучості у складних ситуаціях.

Для обстежуваних на початковому етапі навчання притаманна повільна адаптація, труднощі у взаємодії, певний рівень консерватизму, неготовність самотійно змінюватись. За окремими складовими та інтегральною оцінкою адаптаційної мобільності безробітні потребують психологічної підтримки у процесі професійної перепідготовки.

Для визначення індивідуально-психологічних особливостей було використано методику “СМІЛ”. Так, у безробітних на початку психологічного супроводу протягом занять порівняно з результатами контрольного тестування після їх завершення за методикою “СМІЛ” спостерігалися більш високі загально групові значення за шкалою F – усвідомлюваного напруження (з $67,98 \pm 1,39$ на $49,88 \pm 0,34$ балів, $p < 0,05$), Hs – тенденцій до надконтролю (з $66,07 \pm 1,19$ на $51,19 \pm 0,44$ балів, $p < 0,001$), D – песимістичності (з $60,36 \pm 1,15$ на $54,09 \pm 0,63$ балів, $p < 0,001$), Hy – емоційної лабільності (з $57,05 \pm 0,41$ на $53,26 \pm 0,55$ балів, $p < 0,05$), Pd – імпульсивності (з $61,59 \pm 1,10$ на $57,69 \pm 0,56$ балів, $p < 0,05$), Pa – ригідності (з $53,54 \pm 1,48$ на $49,41 \pm 0,52$ балів, $p < 0,001$), Pt – тривожності (з $61,91 \pm 1,35$ на $54,44 \pm 0,56$ балів, $p < 0,05$), Sc – індивідуалістичності (з $67,22 \pm 1,61$ на $57,78 \pm 0,54$ балів, $p < 0,001$), Ma – оптимістичності (з $58,88 \pm 0,63$ на $68,57 \pm 0,90$ балів, $p < 0,05$), Si – соціальної інтроверсії ($51,30 \pm 0,76$ на $45,60 \pm 0,36$ балів, $p < 0,001$) і більш менші значення за шкалами L – відвертості (з $56,23 \pm 0,89$ на $51,93 \pm 0,95$ балів, $p < 0,001$), K – корекції (з $66,25 \pm 0,56$ на $52,95 \pm 0,82$ балів, $p < 0,05$), таблиця 3.2.3.

Таким чином, можна констатувати, що за результатами оцінки шкал методики “СМІЛ” у безробітних після психологічного супроводу протягом

**Порівняльна характеристика психологічних особливостей
безробітних на етапах перепідготовки за методикою “СМІЛ”**

Показники	Показники до навчання	Показники після навчання
1	2	3
Шкала L (відвертість)	56,23±0,89	51,93±0,95**
Шкала F (усвідомлюване напруження)	67,98±1,39	49,88±0,34*
Шкала K (корекція)	66,25±0,56	52,95±0,82*
Шкала Hs (тенденції надконтролю)	66,07±1,19	51,19±0,44**
Шкала D (песимістичність)	60,36±1,15	54,09±0,63**
Шкала Hu (емоційна лабільність)	57,05±0,41	53,26±0,55*
Шкала Pd (імпульсивність)	61,59±1,10	57,69±0,56*
Шкала Mf (чоловічість- жіночість)	52,43±0,75	50,88±0,60*
Шкала Pa (ригідність)	53,54±1,48	49,41±0,52**
Шкала Pt (тривожність)	61,91±1,35	54,44±0,56*
Шкала Sc (індивідуалістичність)	67,22±1,61	57,78±0,54**
Шкала Ma (оптимістичність)	58,88±0,63	68,57±0,90 *
Шкала Si (соціальна інтроверсія)	51,30±0,76	45,60±0,36*

Примітка: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,001$.

професійного перенавчання знизилися ознаки морального дискомфорту, песимістичності, невпевненості у собі, підозрілості, зниженого

фону настрою (гіпотимічності), невротизації з ознаками соціопатії, соціальної інтровертованості (“зануреності у себе”). Відмічено підвищення рівня нервово-емоційної стійкості, ступеня здатності інтеграції особистості у соціальне оточення і готовності до соціальної взаємодії.

Враховуючи максимальні зміни значень Т-балів за шкалами Hs, Sc, Ma, Si методики “СМІЛ”, встановлено здатність безробітних до більш швидкого, аналітичного прийняття рішень, зниження тенденцій надконтролю свого “Я”, що поєднується з мотивацією уникнення невдач і з острахом не впоратися з поставленим завданням.

Їх поведінка характеризується альтруїстичними проявами, творчою орієнтованістю, здатністю до суттєвих життєвих змін, інтересів та захоплень без тривоги та фрустрацій.

За методикою 16 PF Kettelle з’ясовано наявність відмінностей у показниках індивідуально-психологічних характеристик безробітних різних груп, тому нами проаналізовано середні показники у кожній групі досліджуваних (рис. 3.2. 1).

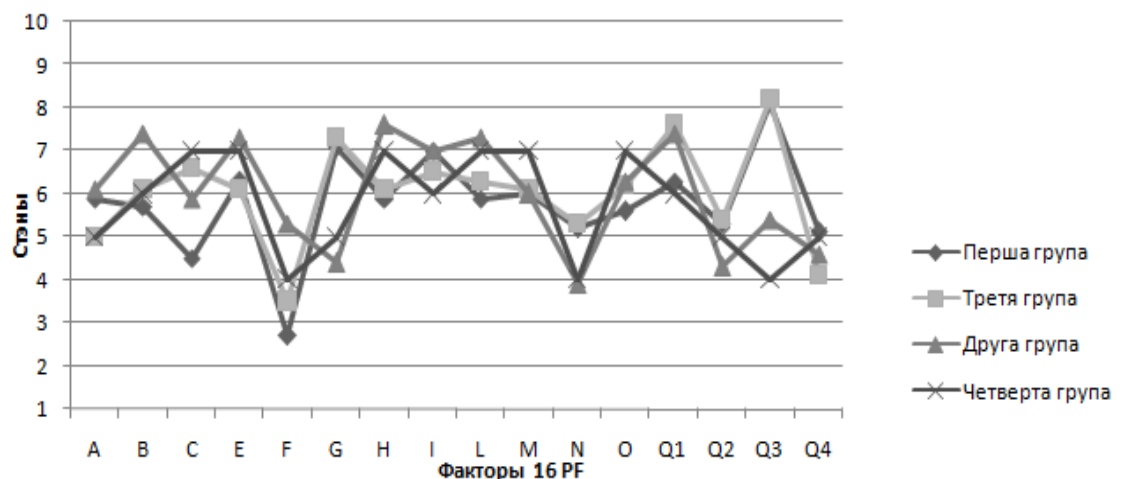


Рис. 3.2.1 Середні дані, отримані за допомогою методики 16 PF Kettelle досліджуваних безробітних

Отримані дані можна інтерпретувати наступним чином: в усередненому профілі першої групи звертає на себе увагу дещо завищенні

значення факторів – E, G, I, M, Q1, Q3, та чітко знижений показник фактору F. Ці значення вказують на вразливість самолюбства, значущість престижу (E, I), орієнтацію на оцінку зі сторони значущих для респондентів осіб, потребу і прагнення справляти враження на оточення (G, I, Q3). Особливо звертає на себе увагу підвищене значення фактору I (7 стенів), що вказує на риси емотивності та інтелектуалізацію інтересів. Підвищенні значення фактору I вказують на внутрішню лабільність, приховувані сумніви. Зниження фактору F (3 стени) можна розглядати як схильність до планування своїх дій, обережність, прагнення уникнути зайвого ризику. Високі значення Q3 (8 стенів) вказують на організаційні здібності, вміння ефективно організовувати свій час, стійкість цілепокладання.

Профіль другої групи вказує на більшу схильність до абстрактного мислення (B). Звертають на себе увагу дещо знижені значення фактору N (4 стени), що вказує на зниження соціальної проникливості, невміння організовувати свою поведінку, виходячи з реальної ситуації. Достатньо високий рівень фактору L (8 стенів) вказує на латентну схильність до реакцій опозиції, екстерналізації переживань, як засобу захисту від зовнішніх заборон. Система самоконтролю (C, G, Q3), в цілому, знижена, за виключенням фактору C, що вказує на прагнення до спонтанної самореалізації, час від часу без врахування соціальних і моральних норм.

Профіль третьої групи характеризується високим рівнем самоорганізованості, самосвідомості (G, Q3), більш високою сприйнятливістю до нових форм діяльності, більшою стабільністю Его (C), меншим рівнем фрустрованості (Q4).

Профіль четвертої групи показує відмінність середньо-групових значень за шкалами C, E, H, L, M, та за шкалою O. Група характеризується високим рівнем сміливості, рішучості, стресостійкості, стриманості; високою активністю в умовах небезпеки, впевненістю у своїх силах, мрійливістю, ідеалістичністю. Разом з тим, відмічаються: подразливість, суворе дотримання правил спілкування, прагнення знаходитись “в тіні”, надання

переваги одному-двом друзям перед великим товариством, добре виражена уява, незалежність, самостійність у прийнятті рішень і суджень навіть за умови групового тиску.

Отже, порівнюючи профілі першої, другої, третьої і четвертої груп, можна зробити висновок про відмінності між першою та іншими групами. Найбільш суттєві відмінності відмічаються за факторами C, F, Q1. Безробітні з першої групи відрізняються меншою стабільністю внутрішнього світу, більшою стурбованістю (як особистісною рисою), певним консерватизмом в уявленнях та оцінках. Профіль другої групи вказує на зниження соціальної проникливості, невміння організовувати свою поведінку, виходячи з реальної ситуації, на латентну схильність до реакцій опозиції, екстерналізації переживань, як засобу захисту від зовнішніх заборон, прагнення до спонтанної самореалізації, час від часу без врахування соціальних і моральних норм. Представники третьої групи відрізняються від другої групи більшою соціальною проникливістю, вмінням ефективно організовувати свій час, більшою надійністю у виконанні професійних завдань. Безробітні четвертої групи виявляють добре виражену уяву, незалежність, самостійність у прийнятті рішень і суджень.

Окрім того, індивідуально-психологічний компонент адаптаційного потенціалу безробітних ми аналізували за блоками показників 16 факторного опитувальника Кеттелла, що дає змогу визначити зміни кількісних і якісних параметрів комунікативної, емоційно-вольової та інтелектуальної сфер особистості. Так, перший блок методик спрямовано на дослідження змін за факторами, які визначають комунікативну сферу особистості, вона включає такі фактори, як: A, E, F, H, L, N, Q₂ і загальне середнє значення. Другий блок спрямовано на вивчення інтелектуальної сфери – B, M, Q₁ і загальне середнє значення. Третій блок спрямовано на дослідження емоційно-вольової сфери особистості і для нього характерні такі фактори, як: C, I, Q, Q₃, Q₄ і загальне середнє значення EB показників.

За результатами емпіричного дослідження встановлено закономірність,

яка полягає в тому, що на початковому етапі перепідготовки безробітних в усіх групах спостерігались низькі рівні окремих показників комунікативної та емоційно-вольової сфери за методикою Кеттелла. Такий рівень показників за блоком комунікативної сфери спостерігається за фактором F, що свідчить про замкненість, скептичність, напруженість у стосунках з оточуючими, безкомпромісність. Поведінкові характеристики за шкалою N (дипломатичність – прямолінійність) вказують на те, що обстежуваним притаманні спонтанність поведінки у суспільстві, відсутність самоаналізу, що утруднює взаємодію з іншими людьми. Окрім того, зважаючи на низькі показники за шкалою Q2 (високий – низький самоконтроль) у безробітних на початковому етапі спостерігається низький самоконтроль, схильність до порушення правил і спонтанність у поведінці.

Встановлено, що у безробітних на початковому етапі спостерігається середній та нижче середнього рівні показників емоційно-вольової сфери. Особливої уваги заслуговує низький рівень показника за шкалою Q4 (внутрішня напруженість – розслабленість) – це свідчить про те, що незважаючи на складну життєву ситуацію (стан безробіття) у обстежуваних спостерігається низький рівень активності, розслабленість, недостатня мотивація і навіть, лінощі і водночас, задоволення статусом слухача.

Таким чином, позитивні зрушення показників окремих факторів та їх поєднання в блоки дає можливість діагностувати за алгоритмом інтерпретаційних оцінок факторів опитувальника Кеттелла індивідуально-психологічні особливості обстежуваних, що мають суттєве значення в структурі їх вторинної адаптації та свідчить про ефективність використання методів психологічного супроводу і розкриває можливості розвитку комунікативної, емоційно-вольової, інтелектуальної, поведінкової та інших сфер особистості.

З'ясовано, що помітні позитивні зміни на заключному етапі перепідготовки безробітних спостерігаються в комунікативній сфері –

відкритості і здатності до адекватної взаємодії, упевненості у своїх рішеннях, дипломатичності, прийнятті законних норм і правил.

В емоційно-вольовій сфері поліпшилась емоційна пластичність, самоконтроль емоцій та поведінки, відмічається урівноваженість у взаємодії, спрямованість на реальну дійсність та спокійне її прийняття, прагматизм та підвищення рівня стресостійкості.

В інтелектуальній сфері методи психологічного супроводу сприяли зростанню практичного інтелекту, активного мислення, прийняттю нововведень.

Інші показники за блоком емоційно-вольової сфери мають нижче середніх та середні значення (С, G, Q3), що характеризує таких безробітних, яким властиві певний рівень емоційної нестійкості, зниження нормативності у взаємодії (ненадійність, непостійність, претензійність, недотримання правил, нездатність адекватно протидіяти перешкодам.

Таким чином, на початковому етапі у безробітних за блоками методики Кеттелла, які спрямовано на визначення показників комунікативної, емоційно-вольової та інтелектуальної сфер особистості визначено певні особливості, які є показаннями для використання методів психологічного супроводу в процесі перепідготовки. А саме: низький рівень показників комунікативної сфери за шкалами N, Q2, F, низький рівень за шкалою Q4 і нижче за середній та середній рівень за шкалами С, G, Q3, що характеризують емоційно-вольову сферу. При цьому, інтелектуальна сфера у всіх групах обстежуваних виявилась на середньому і вище середнього рівнях.

Після використання методів психологічного супроводу в процесі перепідготовки безробітних з'ясовано, що показники практично за усіма шкалами істотно підвищились з низького рівня до середнього, або вище за середній, а з нижчого за середній і середній рівень змінилися до середнього і високого (при $p < 0,05$). Так, на заключному етапі перепідготовки безробітних позитивно змінилися показники шкал, які характеризують комунікативну сферу і, в першу чергу, за шкалами F, N і Q2, а також змінилися показники

шкал А, Е, Н, L. Водночас, поліпшились показники емоційно-вольової сфери і у першу чергу, за шкалою Q4, а також – С, G, I, М, Q3, що у цілому свідчить про ефективність використання психологічного супроводу під час перепідготовки безробітних.

Таким чином, аналіз показників, які характеризують готовність безробітних щодо адаптаційної мобільності у структурі адаптаційного потенціалу мають суттєві особливості у залежності від рівня професійних знань, навичок та умінь і системи психологічного супроводу у процесі професійної підготовки.

За результатами порівняльного аналізу з'ясовано, що у безробітних на заключному етапі перепідготовки сформовано високий рівень адаптаційної мобільності, про що свідчить володіння певним рівнем знань, навичок та умінь; їх спрямованість на перемогу, легкість встановлення контактів з іншими людьми, творчий підхід, інтерес до нових ідей, схильність діяти відповідно до обставин, потребують більш високого розвитку здатності брати на себе відповідальність за нововведення, здатність до інноваційних перетворень і рішучості у складних ситуаціях.

Для обстежуваних на початковому етапі навчання притаманна повільна адаптація, труднощі у взаємодії, певний рівень консерватизму, неготовність самотійно змінюватись. За окремими складовими та інтегральною оцінкою адаптаційної мобільності безробітні потребують психологічної підтримки у процесі професійної перепідготовки.

Таким чином, можна констатувати, що за результатами оцінки шкал методики “СМІЛ” у безробітних після психологічного супроводу протягом професійного перенавчання знизилися ознаки морального дискомфорту, песимістичності, невпевненості у собі, підозрливості, зниженого фону настрою (гіпотимічності), невротизації з ознаками соціопатії, соціальної інтровертованості (“зануреності у себе”). Відмічено підвищення рівня нервово-емоційної стійкості, ступеня здатності інтеграції особистості у соціальне оточення і готовності до соціальної взаємодії.

Враховуючи максимальні зміни значень Т-балів за шкалами Hs, Sc, Ma, Si методики “СМІЛ”, встановлено здатність безробітних до більш швидкого, проте, аналітичного прийняття рішень, зниження тенденцій над контролю свого “Я”, що поєднується з мотивацією уникнення невдач і з страхом не впоратися з поставленим завданням. Їх поведінка характеризується альтруїстичними проявами, творчою орієнтованістю, здатністю до суттєвих життєвих змін, інтересів та захоплень без тривоги та фрустрацій.

Отже, за результатами емпіричного дослідження встановлено, що у безробітних на початковому етапі перепідготовки в усіх групах спостерігались низькі рівні окремих показників комунікативної та емоційно-вольової сфери за методикою Кеттелла і це є показанням для використання методів психологічного супроводу.

Доведено позитивний вплив системи професійного навчання із використанням методів психологічного супроводу на індивідуально-психологічний адаптаційний потенціал особистості, що характеризує обстежуваних як осіб готових до співробітництва, упевнених, настирливих у досягненні мети, активних, з достатнім самоконтролем. При цьому, обстежуваним притаманні позитивне внутрішнє напруження, емоційно-вольова стабільність з середнім і високим рівнем інтелектуальних характеристик. Такі особливості зумовлені позитивними змінами завдяки адекватній системі навчання та використанню ефективних методів психологічного супроводу відбулись позитивні зміни окремих показників методики (поведінкова регуляція, комунікативний потенціал, моральна нормативність) та її інтегрального показника ОПСПА у безробітних на заключному етапі перепідготовки. Водночас, на початковому етапі перепідготовки, коли спостерігається задовільні рівні окремих показників за методикою “Адаптивність” є необхідність і показання щодо формування поведінкової і комунікативної складової адаптаційного потенціалу безробітних.

3.2.2. Особливості проявів мотивації безробітних в процесі професійної перепідготовки

У підрозділі представлено результати дослідження змін мотивації безробітних під час професійної перепідготовки, які свідчать про те, що групи мотивів самовизначення щодо діяльності у новій для безробітних сфері управління персоналом мають свої особливості щодо ієрархії показників як на початку, так і після здійснення заходів психологічного супроводу протягом професійного перенавчання.

Рівень сформованості мотиваційної спрямованості безробітних аналізувався на підставі ієрархії отриманих мотивів підприємницької діяльності, мотивів підприємництва.

Виходячи з мети роботи ми досліджували групи безробітних за комплексом інформативних методик, а саме: методика В.К. Горбачевського, “Мотиваційний профіль” – оцінка структури мотивів професійної діяльності (модифікований варіант методики Ш. Річі і П. Мартіна; (В. Бодров), методика “Смисложиттєвих орієнтацій” (СЖО) Д.О. Леонтьєва.

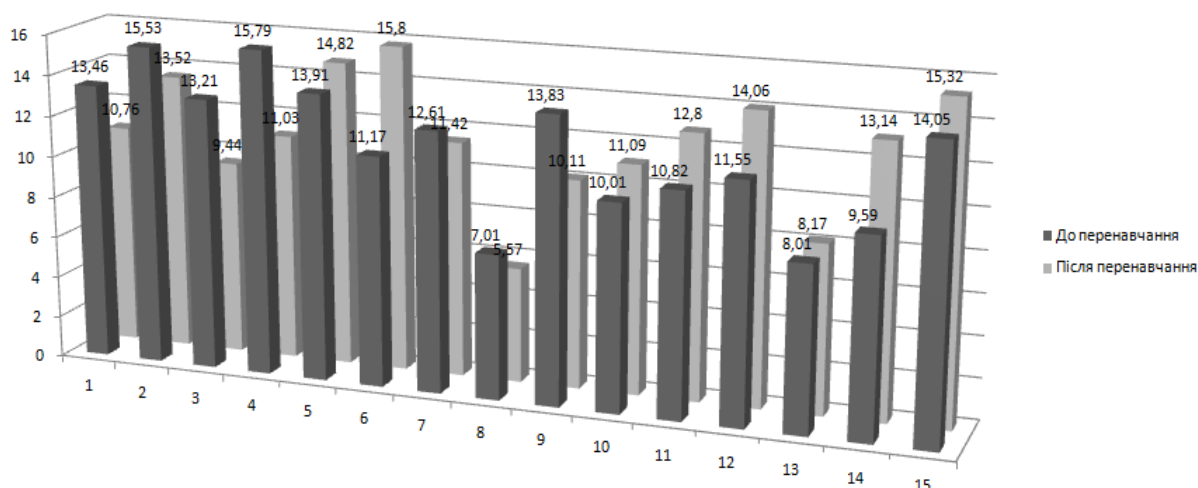
У разі встановлення відсутності значущих відмінностей показників між групами досліджуваних, їх оцінку здійснювали за середньо статистичними груповими показниками на початку та після здійснення заходів психологічного супроводу протягом професійного перенавчання.

Рівень сформованості мотиваційної спрямованості безробітних в процесі психологічного супроводу протягом професійної підготовки досліджено за допомогою опитувальника В.К. Горбачевського (Табл. В.1 Додатку В, рис. 3.2.2).

Значущих відмінностей показників між групами досліджуваних не встановлено, тому аналіз показників проводимо за середньогруповими показниками.

Зважаючи на те, що компоненти 1-6 опитувальника дають можливість визначити і схарактеризувати ті ситуації, котрі виступають у ролі чинників, що безпосередньо спонукають суб’єктів до того чи іншого типу діяльності і є

рушійними силами розвитку діяльності, розглянемо детально ці результати. Перш за все треба зазначити, що із шести компонентів суттєві відмінності між даними до та після перенавчання мають три – мотив уникнення (компонент 3), якому притаманна негативна спонукаюча цінність результатів, а саме – побоювання показати низький результат і відповідні його наслідки.



Примітка: 1. GVN1 Внутрішній мотив; 2. PZN2 Пізнавальний мотив; 3. GUNYK3 Мотив уникнення; 4. OZMG4 Змагальний мотив; 5. GZMD5 Мотив зміни діяльності; 6. GSMP6 Мотив самоповаги; 7. GZNR7 Значущість результатів; 8. GSKL8 Складність завдання; 9. GVLZ9 Вольове зусилля; 10. GOCR10 Оцінка рівня досягнутих результатів; 11. GOCR11 Оцінка свого потенціалу; 12. GNMR12 Намічений рівень мобілізації зусиль; 13. GOCHR13 очікуваний рівень результатів; 14. GZNR14 Закономірність результатів; 15. GINC15 Ініціативність

Рис. 3.2.2. Результати обстеження безробітних за методикою “Опитувальник Горбачевського” (бали; відмінності результатів при $p < 0,05$).

Мотив змагання (компонент 4), за яким визначається на скільки суб’єкт надає значення такій характеристиці як перевищення результатів інших суб’єктів, або ж мотив престижу, влади. Мотив самоповаги (компонент 6), який виражений у намаганні суб’єкта поставити перед собою в однотипній діяльності все більш важкі цілі і домагатися їх.

Так, у безробітних початкові показники до використання засобів психологічного супроводу протягом професійної перепідготовки на 4,76 балів ($p < 0,05$) переважає мотив престижу (4 компонент), у співставленні з

даними після перепідготовки і на 3,77 балів ($p < 0,05$) переважає мотив уникнення (3 компонент), тобто боязливість показати низький результат. При цьому мотив самоповаги у безробітних після перенавчання вищий, ніж до нього на 4,63 балів ($p < 0,05$). Отже, суттєве зниження мотиву уникнення і престижу та підвищення мотиву самоповаги свідчать про сформованість у безробітних після перепідготовки мотиву самоповаги з вираженим суперництвом без гіперболізованого прагнення до престижу.

Встановлено, що вираженість мотиву престижу, який в 1,4 рази більше до психологічного супроводу протягом перепідготовки супроводжується наданням суттєвого суб'єктивного значення досягнення якомога кращих результатів у порівнянні з іншими. При цьому мотив уникнення (компонент 3), який виражений в 1,5 рази сильніше, до психологічного супроводу протягом перепідготовки свідчить про побоювання показати нижчі результати, ніж у інших, що супроводжується низьким рівнем самоповаги, який в 1,3 рази менший до перепідготовки. Такі дані свідчать про те, що у безробітних на початку професійного перенавчання виражені певні мотиваційні особливості, наявні протилежні мотиви: з одного боку яскраво виражений мотив престижу, спрямований на досягнення якомога кращих результатів і в той же час – виражений мотив уникнення з низьким рівнем самоповаги, що вказує на притаманний безробітним мотиваційний симптомокомплекс – надмірно виражений мотив престижу, виражений мотив уникнення при низькому мотиві самоповаги, що є, на нашу думку, особливістю рушійних сил розвитку безробітних за першою групою елементів (1-6 компоненти за опитувальником В.К. Горбачевського).

Аналіз представлених результатів другої групи елементів (7-8 компоненти) свідчать про те, що у безробітних до використання методів психологічного супроводу протягом перепідготовки оцінка труднощів завдання значно вища, ніж після, відповідно 7,01 і 5,57 балів ($p < 0,05$), – це свідчить про суттєвий рівень переоцінки труднощів професійних завдань обстежених безробітних. При цьому попередня оцінка супроводжується

підвищеною оцінкою ступеня вираженості вольового зусилля (компонент 9), який більш виражений у безробітних до перенавчання, ніж після (відповідно 13,83 і 10,11 балів, при $p < 0,05$).

Оцінка свого потенціалу у безробітних за нашими даними виявилася заниженою, хоча і відмічається на рівні 12,08 балів після перепідготовки, проте він став вищим, ніж до перенавчання – 10,82 балів, при $p < 0,05$.

Результати оцінки наміченого рівня мобілізації, який суб'єктивно вважається необхідним для досягнення результатів (компонент 12) після перепідготовки змінився в сторону збільшення: 14,06 балів після та 11,55 балів до психологічного супроводу протягом перепідготовки, при $p < 0,05$).

Оцінка закономірності результатів (компонент 14) показала, що у безробітних цей показник на початку психологічного супроводу протягом перепідготовки зафіксовано на рівні 9,59 балів, після – на рівні 13,14 балів ($p < 0,001$), що вказує на сформованість впевненості у своїх силах і усвідомлення того, що досягнення високих результатів залежно від особистих адаптаційних можливостей у безробітних.

Отже, для безробітних після психологічного супроводу протягом професійного перенавчання притаманні більш виражені оцінки сили свого потенціалу, розуміння успіху діяльності, що залежить від особистісного потенціалу, зусиль і можливостей.

Встановлено, що до початку професійної підготовки, для безробітних за першою частиною елементів – мотиваційно-оцінковими, відмічається симптомокомплекс, який проявляється різко вираженим мотивом престижу, при значному прояві мотиву уникнення, з низькою оцінкою самоповаги; за другою частиною, яка пов'язана з прогнозуванням – виражена переоцінка складності завдань та рівня мобілізації вольових і мобілізаційних зусиль, необхідних для досягнення результатів, і за третьою частиною у цієї категорії відмічається зневіра у свої сили та залежність результатів від сторонніх втручань.

Таким чином, за методикою В.К. Горбачевського встановлено, що з першої частини елементів, які пов'язані з мотиваційно-оцінковими показниками (компоненти 1-6), у безробітних після психологічного супроводу протягом професійного перенавчання вдалося значно підвищити мотив самоповаги; з другої частини елементів, які пов'язані з процесом прогнозування (7-13 компоненти) підвищити оцінку прогнозу свого потенціалу; із третьої – які пов'язані з процесами інтерпретації своєї діяльності (14-15 компоненти) – підвищити властиве розуміння і віру в залежність результатів від особистих можливостей.

У відповідності до аналізу отриманих результатів за тестом смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д.О. Леонтьєва безробітних до та після психологічного супроводу протягом професійного перенавчання (рис. 3.2.3) показано, що за усіма показниками є суттєві відмінності.

Значущих відмінностей показників між групами досліджуваних не встановлено, аналіз показників проводимо за середньогруповими показниками (табл.В.2 Додатку В).

Так, за шкалою контролю подій власного життя визначено суттєві відмінності показників у безробітних в процесі психологічного супроводу протягом перепідготовки: цей показник на 7,44 стандартних значень (далі – ст. зн.) нижчий до перепідготовки, ніж після: 25,71 та 33,15 ст. зн. відповідно, при $p < 0,05$.

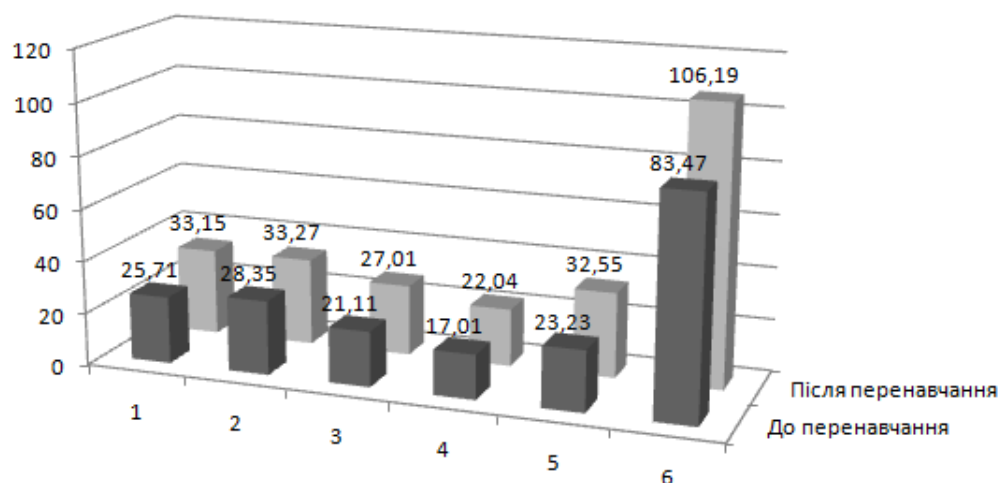
За шкалою задоволеності самореалізацією цей показник на 5,9 ст. зн. менший до психологічного супроводу протягом перепідготовки, ніж після: 21,11 і 27,01 ст. зн. відповідно ($p < 0,05$), за підсумковою шкалою цей показник нижчий на 22,72 ст. зн. до перепідготовки, ніж після: 83, 47 та 106,19 ст. зн. відповідно, при $p < 0,05$.

За шкалою “локус контролю-Я” на 5,03 ст. зн. нижчий до психологічного супроводу протягом перепідготовки, ніж після: 17,01 та 22,04 ст. зн. відповідно, при $p < 0,05$ і за шкалою “емоційна наповненість” на 4,92 ст.

зн. нижчий до психологічного супроводу протягом перепідготовки, ніж після: 28,35 та 33,27 ст. зн. відповідно, при $p < 0,05$.

Таким чином, у безробітних до психологічного супроводу протягом перепідготовки встановлено значно нижчі показники за усіма шкалами тесту СЖО у порівнянні з аналогічними показниками після перепідготовки, що свідчить про особливості проявів смисложиттєвих орієнтацій у даній категорії досліджуваних і вказує на ефективність перенавчання та психокорекційної роботи з такими особами.

Аналіз результатів самооцінки у безробітних показав, що їх самооцінка була суттєво знижена до психологічного супроводу протягом професійної перепідготовки, ніж після її завершення і вказував на необхідність психологічної роботи з цією категорією осіб.



Примітка: 1. С1 життєві цілі; 2. С2 емоційна наповненість; 3. С3 задоволеності самореалізацією; 4. С4 локус контролю-Я; 5. С5 локус контролю-життя та управління власним життям; 6. OZH.

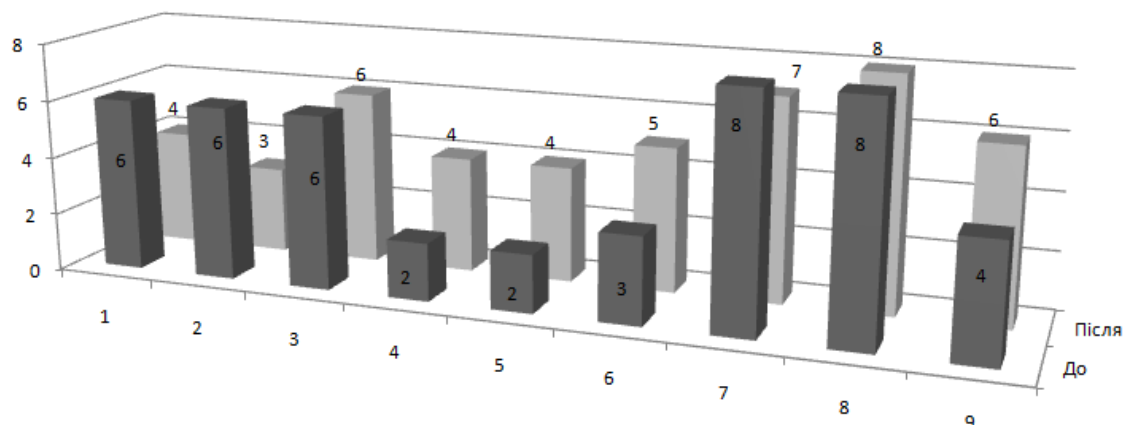
Рис. 3.2.3. Результати обстеження безробітних за методикою “Смисложиттєвих орієнтацій” (у стандартних значеннях; відмінності результатів при $p < 0,05$)

Проведений аналіз трансформації мотиваційної спрямованості безробітних під час психологічного супроводу в процесі професійної підготовки у подальшому надав можливість схарактеризувати її особливості

у різних групах досліджуваних, оскільки за методикою “Мотиваційний профіль” (модифікований варіант методики Ш.Річі і П.Мартіна) виявлені значущі відмінності показників між групами досліджуваних.

За методикою “Мотиваційний профіль” досліджено зміни структури мотивів професійної діяльності у різних групах досліджуваних до та після психологічного супроводу протягом професійного перенавчання.

Група 1 (без попереднього досвіду роботи з персоналом). Усереднені результати дослідження цієї групи за методикою “Мотиваційний профіль” на початку та після курсу професійної перепідготовки подано на рисунку 3.2.4.



Примітка: 1. Гроші; 2. Кар'єра; 3. Стосунки з керівництвом; 4. Стосунки з колегами; 5. Інтринсивність мотивів (мотиви емоційної замученості у діяльність); 6. Визнання; 7. Успіх; 8. Відповідальність; 9. Цікава робота.

Рис. 3.2.4. Результати дослідження за методикою “Мотиваційний профіль” в групі 1 до та після професійного перенавчання (значення в стінках)

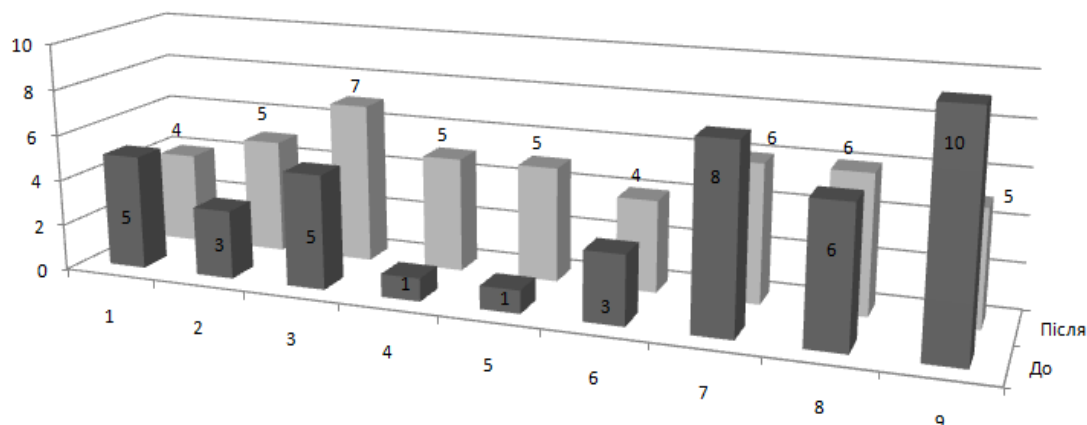
Аналіз результатів за методикою “Мотиваційний профіль” показав низький рівень оцінок за показниками: “відношення з колегами”, “емоційна залученість у діяльність”, “визнання” та “цікава робота”. У процесі психологічного супроводу протягом перенавчання в досліджуваних даної групи визначені позитивні зміни за показниками: “стосунки з колегами”, “емоційна залученість у діяльність”, “визнання” та “цікава робота” (усі показники змінились на два стени, $p < 0,05$).

Отже, на підставі отриманих результатів встановлено, що в групі №1 на заключному етапі сформувались спрямованість досліджуваних на саморозвиток та прагнення досягти успіху за рахунок соціальної взаємодії, інтересу до майбутньої роботи, що свідчить про значне підвищення мотиваційної сфери і позитивний її вплив на адаптаційні можливості безробітних.

Група 2 (особи, звільнені із силових структур). Усереднені результати дослідження цієї групи за методикою “Мотиваційний профіль” на початку та після курсу професійної перепідготовки подано на рисунку 3.2.5.

Слід відмітити, що до початку психологічного супроводу і занять у даній групі досліджуваних спостерігались низькі оцінки за показниками: “відношення з колегами”, “емоційна залученість у діяльність (інтринсивність мотивів)”, “визнання” та “кар’єра”; показали завищену оцінку показника “успіх”. Тобто, досліджувані прагнули досягти успіху за будь-яких умов у “ворожому оточенні” на ринку праці. Під час психологічного супроводу в процесі перенавчання у досліджуваних даної групи визначені позитивні зміни за вказаними показниками: “відношення з колегами” – на п’ять стенів, $p < 0,001$; “емоційна залученість у діяльність” – на п’ять стенів, $p < 0,05$; “визнання” – на два стени, $p < 0,05$; та “кар’єра” – на два стени, $p < 0,01$.

Отже з’ясовано, що під час психологічного супроводу в процесі перенавчання у досліджуваних даної групи вдалося змінити їх бачення своєї системи ціннісно-смиислової сфери, смисложиттєвих орієнтацій разом з досягненням відчуття винаходу “втрачених цінностей”. Саме завдяки визначенню цих змін можна судити які особистісні зміни відбуваються у безробітного та визначити детермінанти його адаптивних можливостей.



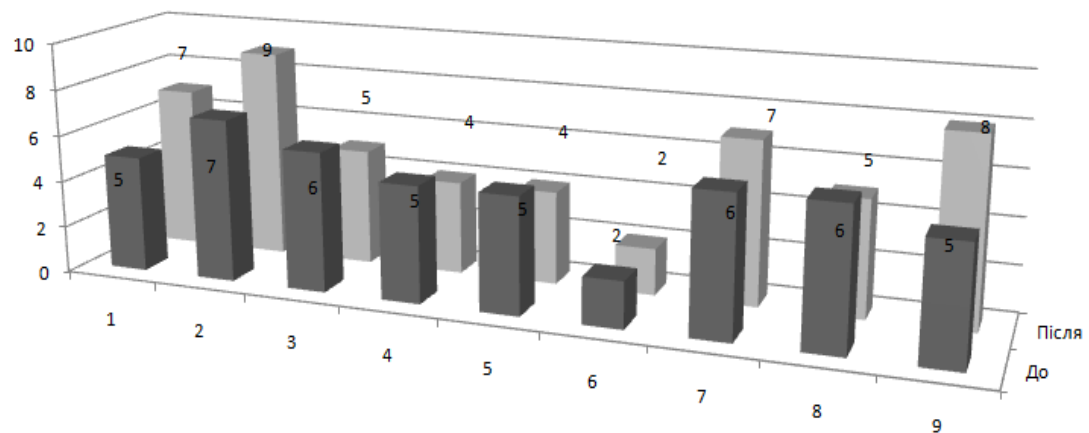
Примітка: 1. Гроші; 2. Кар'єра; 3. Стосунки з керівництвом; 4. Стосунки з колегами; 5. Інтринсивність мотивів (мотиви емоційної замученості у діяльність); 6. Визнання; 7. Успіх; 8. Відповідальність; 9. Цікава робота.

Рис. 3.2.5. Результати дослідження за методикою “Мотиваційний профіль” в групі 2 до та після професійного перенавчання (значення в стенах)

Група 3 (особи, які мають досвід з персоналом). Враховуючи, що досліджувані даної групи мали досвід кадрової роботи, можна стверджувати, що в них відбулося не стільки формування конкретної нової мотиваційної спрямованості, а її корекція. Це зумовлено тим, що практично усі досліджувані цієї групи свідомо прийшли на курси перепідготовки з метою підвищення своєї конкурентоспроможності та адаптивності на ринку праці.

Тобто, безробітними цієї групи відбулося певне переосмислення своїх можливостей і компетенцій з урахуванням отриманих нових знань та вмінь за наявним фахом менеджера роботи з персоналом. Зокрема, на фоні психологічного супроводу протягом професійного перенавчання в досліджуваних даної групи відбулися позитивні зміни за показниками: “гроші” – осмислення можливості заробляти більше за рахунок отриманих знань та сучасних ефективних технологій управління персоналом – на два стени, $p < 0,01$; “кар'єра” – на два стени, $p < 0,05$; “успіх” – на один стени, $p < 0,001$; “цікава робота” – на три стени, $p < 0,05$.

Середні результати дослідження цієї групи за методикою “Мотиваційний профіль” на початку та після психологічного супроводу протягом курсу професійної перепідготовки подано на рисунку 3.2.6.

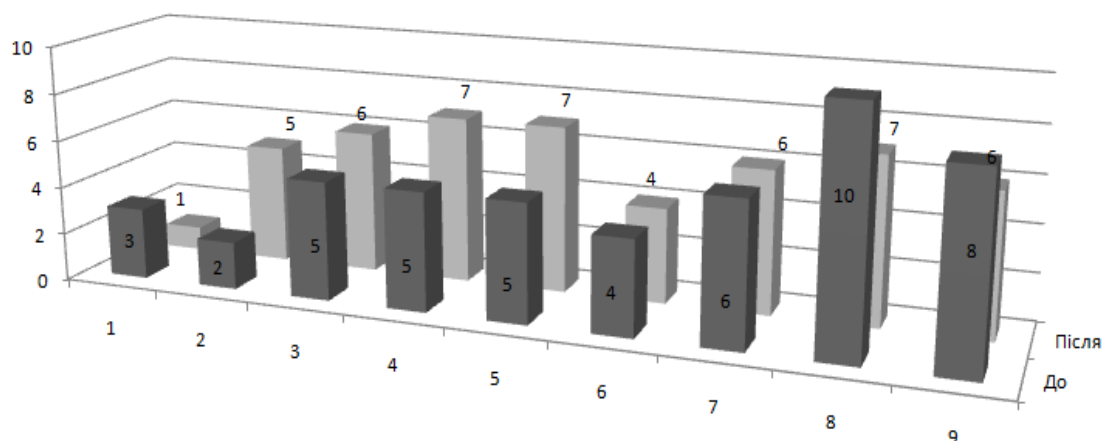


Примітка: 1. Гроші; 2. Кар'єра; 3. Стосунки з керівництвом; 4. Стосунки з колегами; 5. Інтринсивність мотивів (мотиви емоційної залученості у діяльність); 6. Визнання; 7. Успіх; 8. Відповідальність; 9. Цікава робота.

Рис. 3.2.6. Результати дослідження за методикою “Мотиваційний профіль” в групі 3 до та після професійного перенавчання (значення в стенах)

Група 4 (особи, які мають гуманітарну освіту і працювали з людьми). У досліджуваних під час психологічного супроводу протягом перенавчання змінилися стенові значення показників “гроші” (зміна на два стени, $p < 0,05$) та “кар'єра” (на три стени, $p < 0,01$). Досліджуваних цієї групи визначили, що в них сформувався уявлення про те, що можна робити кар'єрний зріст за нових умов діяльності в рамках обраного фаху. У цьому їм можуть допомогти наявні навички роботи з людьми і соціальної взаємодії та їх загальна гуманітарна спрямованість.

Середні результати дослідження цієї групи за методикою “Мотиваційний профіль” на початку та після психологічного супроводу під час курсу професійної перепідготовки подано на рисунку 3.2.7.



Примітка: 1. Гроші; 2. Кар'єра; 3. Стосунки з керівництвом; 4. Стосунки з колегами; 5. Інтринсивність мотивів (мотиви емоційної замученості у діяльність); 6. Визнання; 7. Успіх; 8. Відповідальність; 9. Цікава робота.

Рис. 3.2.7. Результати дослідження за методикою “Мотиваційний профіль” в групі 4 до та після професійного перенавчання (значення в стенах)

Таким чином, за аналізом результатів дослідження мотиваційної спрямованості безробітних встановлено, що після психологічного супроводу під час курсів перенавчання безпосередні і внутрішні індивідуально значущі мотиви посідають в ієрархії вищі місця, ніж мотиви зовнішні і опосередковані, що свідчить про те, що на етапі безпосереднього підходу до нової практичної діяльності у безробітних сформовано адекватну мотивацію щодо цілей і завдань діяльності у сфері менеджменту управління персоналом і, навпаки, до професійного перенавчання спостерігається перевага опосередкованих мотивів високого рівня, зовнішніх позитивних мотивів і наявність зовнішніх негативних мотивів, що свідчить про необхідність оптимізації й корекції мотиваційної сфери у безробітних.

За результатами дослідження визначено, що на заключному етапі перепідготовки, не дивлячись на психологічну та професійну неоднорідність досліджуваної вибірки, у всіх групах відмічено позитивні зміни мотиваційної сфери безробітних. З'ясовано, що психологічний супровід професійної перепідготовки сприяє усвідомленню і подоланню негативних тенденцій у мотиваційній сфері завдяки психологічним тренінгам, що виявилось

ефективним і практичним способом розвитку мотиваційної сфери в процесі перепідготовки майбутніх менеджерів роботи з персоналом з числа безробітних.

3.2.3. Характеристика соціально-психологічного компоненту вторинної адаптації під час професійної перепідготовки безробітних

З метою всебічного аналізу організаційно-психологічних детермінант психологічної адаптації безробітних нами здійснено дослідження соціально-психологічного компоненту вторинної адаптації під час професійної перепідготовки безробітних.

З'ясовано, що важливим чинником вторинної адаптації безробітних є показники їх навчальної діяльності. Для її дослідження на підставі методичних рекомендацій щодо розроблення й оформлення навчальних шляхів перепідготовки безробітних [116], нами застосовано методику визначення рівня навчальної самоефективності (шкала самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалєма), методику самооцінювання зацікавленості навчальною діяльністю, методику самооцінювання своїх стосунків з одногрупниками та викладачами (психологом) навчального закладу, опитувальник задоволеністю рівнем викладання та рівня навчального навантаження.

Конструкт самоефективності відноситься до уявлень людини про власні здібності успішно діяти у конкретній ситуації, уміння вибудовувати власну поведінку, яка б відповідала специфічному завданню. Сучасна психологія розглядає самоефективність як шлях до успішної та досконалої поведінки індивіда.

Результати дослідження за шкалою самоефективності навчальної діяльності Р. Шварцера і М. Єрусалєма до початку перепідготовки і після з використанням психологічного супроводу безробітних подано у таблиці 3.2.4.

Самоефективність навчальної діяльності безробітних (n = 162)

Рівні навчальної самоефективності	Кількість осіб до перенавчання (%)	Кількість осіб після перенавчання (%)
Високий (від 36 до 40 балів)	17	38
Вищий за середній (від 30 до 35 балів)	30	44
Середній (від 25 до 29 балів)	28	16
Нижчий за середній (від 20 до 24 балів)	13	3
Низький (менше 19 балів)	12	-

Представлені результати свідчать, що у 47% безробітних на початковому етапі перепідготовки рівень навчальної самоефективності виявився достатньо високим, що виявляло їх потенційну здатність успішно пройти цикл перепідготовки та адаптуватися до сучасних умов ринку праці. Середній рівень самоефективності навчальної діяльності виявився у 28%, що свідчить про існування у них певних проблем у процесі адаптації. Водночас, у 25% безробітних виявлено нижчі за середні та низькі показники, що свідчить про прямі показання щодо використання методів психологічного супроводу.

Отже, самоефективність має прогностичну цінність і позитивно впливає на різні аспекти життєдіяльності людини.

У таблиці 3.2.5 подано результати самооцінки зацікавленості і задоволеності безробітних навчальною діяльністю.

Отже, на початковому етапі психологічного супроводу та професійної перепідготовки у 115 осіб (71%) зацікавленість у навчальній діяльності була висока або дуже висока, у 37 осіб (23%) вона виявилася вищою за середню, в той час як з низькою зацікавленістю до навчання у досліджуваних вибірці

виявилось 3 особи (2%), які, на нашу думку, заслуговували на більш ретельної уваги та поглибленої індивідуальної психологічної роботи.

Таблиця 3.2.5

**Результати самооцінки зацікавленості та задоволеності безробітних
навчальною діяльністю (n = 162)**

Рівень вираженості	низький	середній	вищий за середній	високий	дуже високий
Зацікавленість навчальною діяльністю (у %)	2%	4%	23%	48%	23%
Задоволеність навчальною діяльністю (у%)	1%	5%	20%	50%	24%

Окрім того, встановлено, що задоволеність навчальною діяльністю спостерігається на низькому і середньому рівнях відповідно 2% і 4%, при цьому, високий її рівень зафіксовано на рівні відповідно 50% і 24% та 20% безробітних виявили вищу за середню задоволеність процесом навчання. Таким чином, результати самооцінки задоволеності свідчить про високий її рівень і водночас, у 6% досліджуваних потребують індивідуального підходу.

Результати аналізу показників соціальної взаємодії безробітних під час навчальних занять подано у таблиці 3.2.6.

Таблиця 3.2.6

**Оцінка безробітними своїх стосунків з одногрупниками, викладачами
та психологом (n = 162)**

Стосунки	Рівень оцінки				
	дуже погані	погані	посередні	добрі	дуже добрі
З однокурсниками	3 (2%)	4 (3%)	25 (15%)	97 (60%)	33 (20%)
З викладачами та психологом	6 (4%)	8 (5%)	32 (20%)	99 (61%)	17 (10%)

Отримані результати свідчать, що здебільшого між слухачами курсів

перепідготовки та викладачами існують добрі взаємини, але стосунки між безробітними виявились все ж достовірно ($p > 0,05$) кращими, ніж з викладачами.

При дослідженні величини навчального та позанавчального навантаження і його самооцінки безробітними ми виходили з того, що величину навчального навантаження являє час, що в середньому на день витрачається ними на підготовку до академічних занять, а позанавчальне навантаження складають побутові та сімейні справи [58]. Отримані щодо вказаних показників дані наведені в таблиці 3.2.7.

Таблиця 3.2.7

**Величина навчального та позанавчального навантаження безробітних
(n = 162)**

Показник	1- 2 години	2,5 - 4 години	5 і більше годин
Підготовка до занять	57 (35%)	91 (56%)	14 (9%)
Позанавчальне навантаження	10 (6%)	68 (42%)	84 (52%)

Наведені дані свідчать, що більшість безробітних – 148 осіб (91%) витрачали на підготовку до занять від 1 години до 4. У 14 осіб (9%) цей показник дуже високий – 5 і більше годин. Позанавчальне навантаження забирає у безробітних набагато більше часу, але у 10 осіб (6 %) цей показник також дуже низький.

Позитивна динаміка більшості показників, що досліджувались, в процесі психологічного супроводу протягом професійної перепідготовки вказує на можливості їх цілеспрямованого формування у безробітних.

Як визначає ряд авторів [58, 121] головною складовою соціального ефекту психологічного супроводу та перепідготовки безробітних вважається поліпшення адаптивності конкретної особи, підвищення впевненості у собі за рахунок підвищення рівня конкурентоспроможності громадянина на ринку праці. Підвищення конкурентоспроможності може бути реалізовано за рахунок формування необхідних професійних компетенцій в безробітного.

Викладене надає підстав стверджувати, що, в цілому, за рахунок психологічного супроводу протягом професійної перепідготовки нам вдалося виявити детермінанти адаптації та сформувані передумови для оптимізації адаптації безробітних до умов ринку праці.

Крім того, навчальний курс дає змогу оволодіти новими знаннями та навичками за фахом “Директор з персоналу”, технологіями пошуку роботи (освоєння навичок і знань про правила складання резюме, супровідних та рекомендаційних листів, анкет, автобіографій; проведення самопрезентацій; проходження телефонної розмови з роботодавцем), освоєння навичок проходження стресового інтерв'ю (“м'який” і “жорсткий” варіанти); оптимізацію таких індивідуально-психологічних особливостей, як мотивація досягнення успіху, стресостійкість, емоційна стабільність, впевненість у собі, комунікативний потенціал та інші.

Таким чином, узагальнюючи результати дослідження соціально-психологічного компоненту вторинної адаптації під час професійної перепідготовки безробітних стверджуємо, що увесь комплекс компонентів пов'язаний із взаємодією зовнішніх і внутрішніх детермінант.

Психологічний супровід та курс перепідготовки дали змогу переорієнтувати мотиваційні установки, професійну спрямованість та корегувати професійні якості (компетенції); здійснити професійну перепідготовку безробітних, у відповідності з умовами сучасного ринку праці; виробити в них адекватну професійну та особистісну самооцінку і реальне бачення свого образу “Я”. Організація навчання, зміст і методи психологічного супроводу спрямовані на формування нового рівня соціально-психологічного компоненту особистості, який у комплексі з іншими компонентами зумовив адекватну вторинну адаптацію в процесі професійної перепідготовки безробітних.

3.2.4. Аналіз результатів дослідження особливостей змін професійного спрямування безробітних

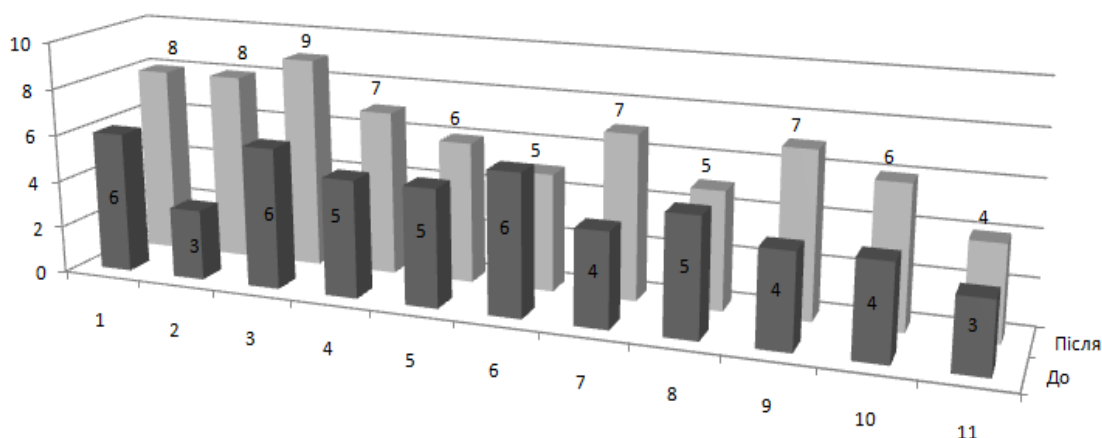
З метою дослідження змін професійного спрямування безробітних до та після психологічного супроводу протягом професійного перенавчання ми використали методику “Менеджерський потенціал” (опитувальник обмежень управлінського потенціалу М.Вудкока і Д.Френсіса, в адаптації К.В. Сугуняєва, 2004) і методику оцінки комунікативних та організаційних схильностей “КОС” Б. Федорошина.

За методикою “Менеджерський потенціал” (опитувальник М.Вудкока і Д.Френсіса) виявлені значущі відмінності показників між групами досліджуваних.

Встановлено, що в процесі психологічного супроводу протягом перенавчання в досліджуваних першої групи визначені позитивні зміни за показниками: чіткість цінностей (на п'ять стенів після перепідготовки, $p < 0,05$), самокерування, впливовість та здатність керувати (на три стени після перепідготовки, $p < 0,05$), “чіткість цілей” (на три стени після перепідготовки, $p < 0,01$), “саморозвиток” (на два стени після перепідготовки, $p < 0,05$).

Середні результати дослідження першої групи за методикою “Менеджерський потенціал” в процесі психологічного супроводу протягом перепідготовки подано на рисунку 3.2.8.

Отже, результати дослідження свідчать, що у представників групи, які не мають попереднього досвіду роботи з персоналом 6 показників із 11 суттєво поліпились за такими шкалами, як чіткість цінностей, цілей, самокерування, впливовість, здатність керувати і розвиватися, що свідчить про позитивні зміни професійної спрямованості і розвитку менеджерського потенціалу в обстежуваних.



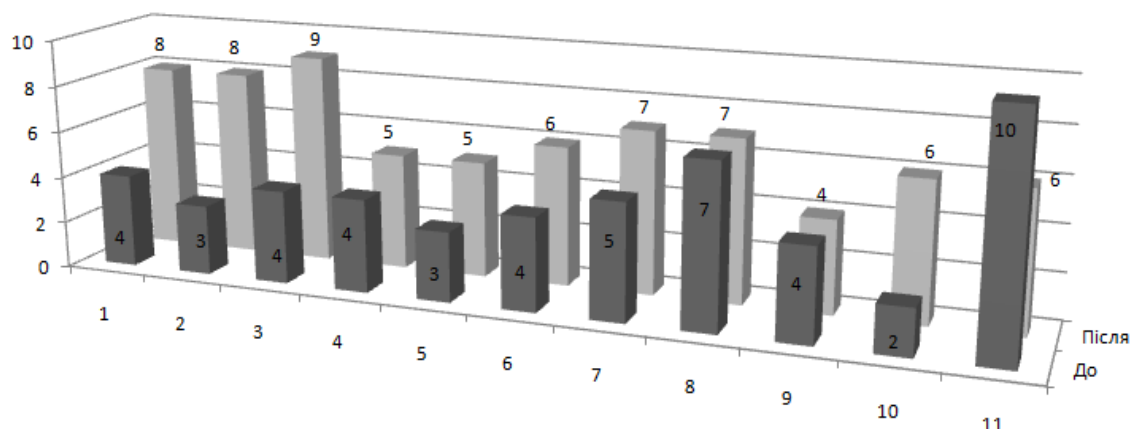
Примітка: 1. Самокерування; 2. Чіткість цінностей; 3. Чіткість цілей; 4. Саморозвиток; 5. Навички розв'язання проблем; 6. Творчий підхід; 7. Впливовість; 8. Розуміння керування; 9. Здібність керувати; 10. Вміння навчати; 11. Організація роботи групи.

Рис. 3.2.8. Результати дослідження за методикою “Менеджерський потенціал” першої групи безробітних (значення в стенах)

Встановлено, що в процесі перенавчання в досліджуваних другої групи відбулися позитивні зміни за показниками: чіткість цінностей (на п'ять стенів після перепідготовки, $p < 0,001$), чіткість цілей (на п'ять стенів після перепідготовки, $p < 0,05$), самокерування (на чотири стени після перепідготовки, $p < 0,05$), саморозвиток (на два стени після перепідготовки, $p < 0,05$), впливовість та навички вирішення проблем (на два стени після перепідготовки, $p < 0,05$).

Середні результати дослідження другої групи за методикою “Менеджерський потенціал” в процесі психологічного супроводу протягом перепідготовки подано на рисунку 3.2.9.

Отже, за результатами дослідження в обстежуваних групи 2 спостерігається 6 позитивних істотних змін із 11, а саме: чіткість цінностей, цілей, саморозвиток, впливовість, навички розв'язання проблем, самокерування, що свідчить про позитивний розвиток менеджерського потенціалу у представників цієї групи.



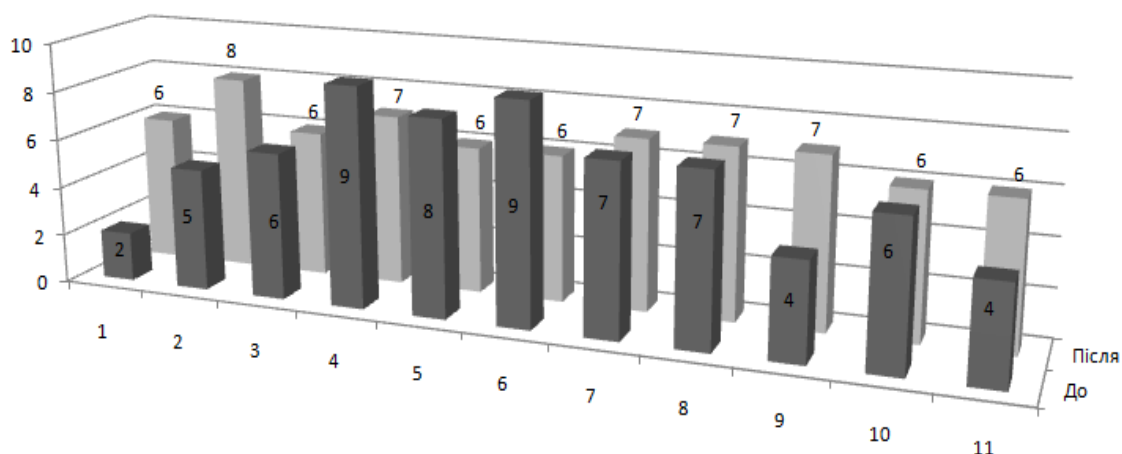
Примітка: 1. Самокерування; 2. Чіткість цінностей; 3. Чіткість цілей; 4. Саморозвиток; 5. Навички розв'язання проблем; 6. Творчий підхід; 7. Впливовість; 8. Розуміння керування; 9. Здібність керувати; 10. Вміння навчати; 11. Організація роботи групи.

Рис. 3.2.9. Результати дослідження за методикою “Менеджерський потенціал” другої групи безробітних (значення в дужках)

З'ясовано, що в досліджуваних третій групі відбулися позитивні зміни за показниками методики “Менеджерський потенціал”: самокерування – на п'ять одиниць після перепідготовки, $p < 0,01$; чіткість цінностей – на три одиниці після перепідготовки, $p < 0,05$; здатність керувати – на три одиниці після перепідготовки, $p < 0,001$; організація роботи групи – на два одиниці після перепідготовки, $p < 0,05$.

Середні результати дослідження третій групі за методикою “Менеджерський потенціал” в процесі психологічного супроводу протягом перепідготовки подано на рисунку 3.2.10.

Отже, в осіб, які мають досвід роботи з персоналом, визначено найбільш суттєві позитивні зміни за показниками самокерування, чіткості цінностей, здібності до керування та організація роботи в групі, що свідчить про зростання менеджерського потенціалу обстежуваних цієї групи.



Примітка: 1. Самокерування; 2. Чіткість цінностей; 3. Чіткість цілей; 4. Саморозвиток; 5. Навички розв'язання проблем; 6. Творчий підхід; 7. Впливовість; 8. Розуміння керування; 9. Здібність керувати; 10. Вміння навчати; 11. Організація роботи групи.

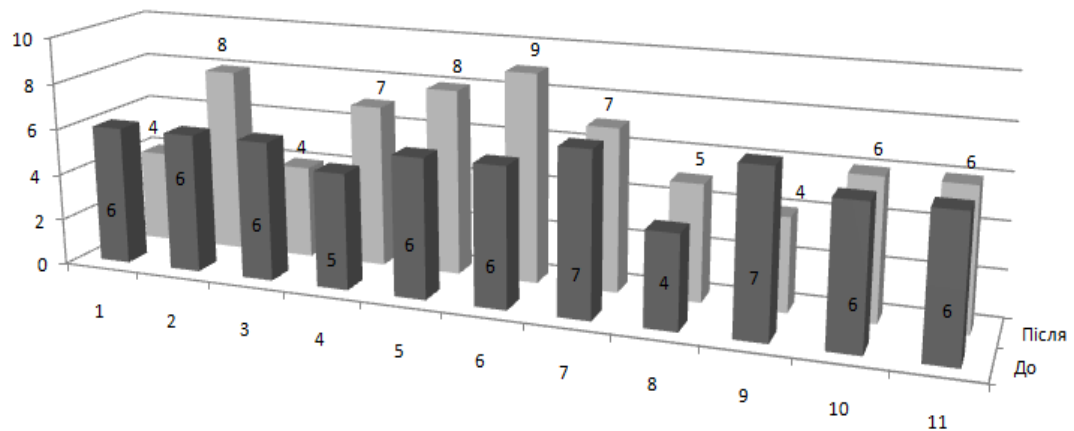
Рис. 3.2.10. Результати дослідження за методикою “Менеджерський потенціал” третьої групи безробітних (значення в стенах)

З'ясовано, що в процесі психологічного супроводу протягом перенавчання у досліджуваних четвертої групи відбулися позитивні зміни за векторами: творчий підхід (на три стени після перепідготовки, $p < 0,05$), чіткість цінностей (на два стени після перепідготовки, $p < 0,05$), саморозвиток (на два стени після перепідготовки, $p < 0,05$), навички вирішення проблем (на два стени після перепідготовки, $p < 0,001$), впливовість (на один стени після перепідготовки, $p < 0,05$), розуміння управління (на один стени після перепідготовки, $p > 0,05$). Окрім того, відбулось переосмислення своїх можливостей за вектором здібність керувати (спостерігається зменшення на три стени після перепідготовки, $p < 0,05$).

Середні результати дослідження четвертої групи за методикою “Менеджерський потенціал” у процесі психологічного супроводу протягом перепідготовки подано на рисунку 3.2.11.

Отже, у групі осіб із гуманітарною освітою поліпились показники за такими векторами як: чіткість цінностей, саморозвиток, навички розв'язання

проблем, творчий підхід, впливовість, розуміння управління. Водночас, відбулось переосмислення своїх здібностей керування.



Примітка: 1. Самокерування; 2. Чіткість цінностей; 3. Чіткість цілей; 4. Саморозвиток; 5. Навички розв'язання проблем; 6. Творчий підхід; 7. Впливовість; 8. Розуміння керування; 9. Здібність керувати; 10. Вміння навчати; 11. Організація роботи групи.

Рис. 3.2.11. Результати дослідження за методикою “Менеджерський потенціал” четвертої групи безробітних (значення в стенах)

Таким чином, встановлено, що показники професійного спрямування безробітних у процесі професійного перенавчання з використанням методів психологічного супроводу зазнали суттєвих позитивних змін у досліджуваних всіх чотирьох груп. Так, у групі досліджуваних, які не мають попереднього досвіду роботи з персоналом, найбільшою мірою поліпились такі показники, як: чіткість цінностей і цілей, самокерування, впливовість, здатність керувати та саморозвиватись.

У групі осіб, звільнених із силових структур, підвищились показники чіткості цінностей і цілей, рівень саморозвитку, впливовості, навички розв'язання проблем. Представники третьої групи безробітних опанували самокеруванням, усвідомили чіткість цілей, здатність до керування. У четвертій групі безробітних спостерігається поліпшення показників чіткості цінностей, саморозвитку, навичок розв'язання проблем, розуміння керування.

За результатами дослідження з'ясовано, що, не дивлячись на соціально-психологічну та професійну неоднорідність представників вибірки, у всіх групах досліджуваних безробітних відмічено позитивні зміни стенових значень показників, які зумовлюють високий рівень менеджерського потенціалу особистості.

Аналіз отриманих результатів за методикою “КОС” Б. Федорошина виявив відмінність розвитку комунікативних і організаторських схильностей у безробітних різних груп, що зумовлено соціальною та компетентісною неоднорідністю вибірки (табл.В.3-В.6 Додатку В).

У безробітних першої групи коефіцієнт комунікативних здібностей до початку психологічного супроводу протягом перенавчання становив $2,0 \pm 0,05$ балів, а організаторських – $2,1 \pm 0,01$ балів; після – $3,1 \pm 0,01$ балів та $3,5 \pm 0,06$ балів відповідно, при $p < 0,05$ (рис. 3.2.12). Такі результати вказують на середній рівень розвитку та позитивну динаміку змін комунікативних та організаторських схильностей. За інтерпретацією показників методики “КОС” в межах середніх значень безробітним притаманно прагнення до контактів з людьми, вони не обмежують коло своїх знайомств, наполягають на власних думках, планують свою діяльність, хоча і можуть мати деякі труднощі у встановленні контактів, орієнтації у новому середовищі.

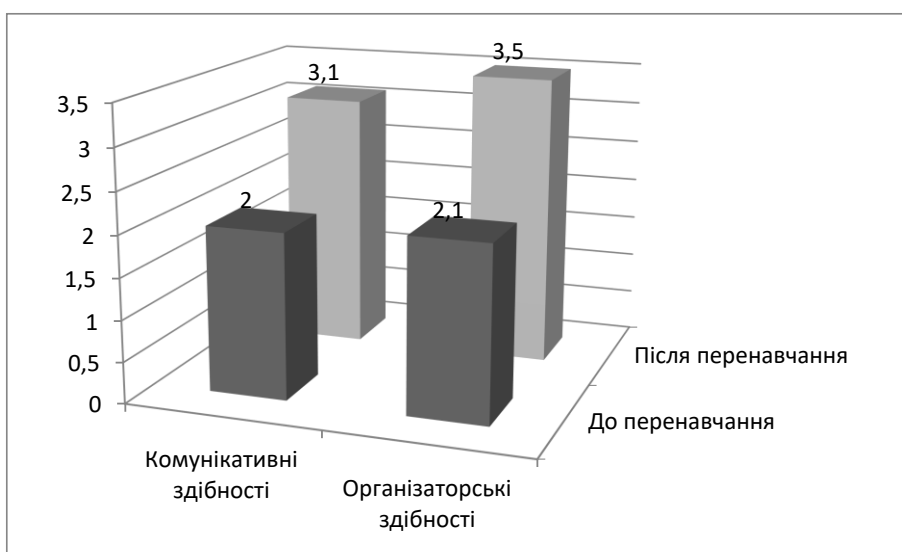


Рис. 3.2.12. Результати обстеження першої групи за методикою “КОС”

У безробітних другої групи коефіцієнт комунікативних здібностей до початку психологічного супроводу протягом перенавчання становив $3,1 \pm 0,02$ балів., а організаторських – $4,8 \pm 0,07$ балів; після – $3,6 \pm 0,03$ балів та $4,9 \pm 0,01$ балів відповідно, при $p < 0,05$ (рис. 3.2.13). Такі результати вказують на середній рівень розвитку та незначну динаміку змін комунікативних схильностей та вище середнього організаторських схильностей. За інтерпретацією таких показників методики “КОС” безробітним цієї групи притаманні деякі труднощі у міжособистісному спілкуванні та встановленні нових соціальних контактів, що скоріше за все зумовлено досвідом попередньої професії. Проте, ці особи можуть організувати роботу групи, схильні проявляти самостійні рішення.



Рис. 3.2.13. Результати обстеження другої групи за методикою “КОС”

У безробітних третьої групи коефіцієнт комунікативних здібностей до початку психологічного супроводу протягом перенавчання становив $4,5 \pm 0,07$ балів., а організаторських – $4,1 \pm 0,02$ балів; після навчання – $4,6 \pm 0,02$ балів та $4,5 \pm 0,01$ балів відповідно (рис. 3.2.14). Такі результати вказують на високий рівень розвитку та незначну динаміку змін комунікативних та організаторських схильностей. За інтерпретацією таких показників методики “КОС” безробітним притаманно постійне прагнення до контактів з людьми,

швидко встановлення ділових та товариських відношень, намагання приймати участь у загальних заходах колективу. Водночас вони погано переносять монотонну діяльність та самотність. При проведенні групових заходів вони намагаються бути у ролі лідера, можуть впливати на людей та отримують від цього задоволення, ініціативні.



Рис. 3.2.14. Результати обстеження третьої групи за методикою “КОС”

У безробітних четвертої групи коефіцієнт комунікативних схильностей знаходиться на високому рівні – $4,5 \pm 0,03$ балів до початку занять та $4,6 \pm 0,01$ балів після і водночас коефіцієнт організаторських схильностей визначено на середньому рівні – $3,5 \pm 0,06$ балів до перенавчання та $3,6 \pm 0,03$ балів після (рис. 3.2.15). Для обстежуваних з таким рівнем розвитку комунікативних і організаторських схильностей притаманно виявлення ініціативи у спілкуванні, здатність не розгублюватися у новій обстановці, швидко знаходити друзів та порозуміння з партнерами, керівниками, прагнення розширити коло своїх знайомих. Тобто, все що стосується комунікативної сторони діяльності дані особи роблять без примусу, згідно внутрішнім спрямуванням. Водночас, організаційні проблеми вони при необхідності здатні вирішувати, але схильні певною мірою уникати їх, що звичайно потребує уваги в контексті професійної перепідготовки та психологічного супроводження.



Рис. 3.2.15. Результати обстеження четвертої групи за методикою “КОС”

Таким чином, з’ясовано, що особливості проявів адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки з використанням психологічного супроводу, як з попереднім професійним досвідом обстежуваних, так і з особливостями їх компонентів, а також з особливостями використання методів психологічного супроводу, що диференційовано застосовувались у різних групах. Такий підхід зумовив розвиток таких детермінант, які найбільш значимі щодо адаптації безробітних певної групи. Так, для осіб, без досвіду роботи з людьми, це були такі важливі характеристики, як: усвідомлення чіткості цінностей і цілей, необхідності саморозвитку, самокерування і розвитку здібностей керувати. Для групи осіб, звільнених із силових структур, виявились найбільш важливі такі детермінанти, що зумовлюють процес адаптації, як чіткість цінностей та цілей, рівень саморозвитку і самокерування, впливовість та навички розв’язання проблем. Для осіб, які мали досвід роботи з персоналом, провідними для адекватної адаптації виявились такі детермінанти, як чіткість цінностей, уміння самокерування і здатність керувати. Представники четвертої групи з гуманітарною освітою усвідомили чіткість цінностей, необхідність саморозвитку, навичок творчого підходу, розуміння управління і розв’язання проблем, та переосмислили свої можливості керування.

3.2.5. Особливості емоційно-вольової сфери безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки

Більшість науковців вважають, що втрата роботи призводить до негативних наслідків в соціальній та емоційній сферах, взаємодії з оточенням, самопочутті та поведінці особистості, що негативно впливає на процес професіогенезу людини у нових соціально-економічних умовах [25, 61, 121].

Найчастіше безробітні потребують: переосмислення свого соціального статусу, перебудови самосвідомості, психологічної підтримки, психологічної мобілізації, усунення стану тривоги, підвищення стійкості до стресу, формування адекватної самооцінки, впевненості у власних силах [25, 61, 73, 144, 145, 149].

З метою дослідження змін емоційно-вольових якостей безробітних нами застосовано комплекс інформативних методик: методику дослідження вольової саморегуляції (А.Зверкова, Е. Ейдмана), дослідження оцінки тривожності Спілбіргера-Ханіна, методики оцінки рівня функціональних можливостей психічної адаптації (РФМПА) і напруженості механізмів психічної адаптації (НМПА), запропоновані О. Кокуном, методику дослідження соціальної фрустрованості Л. Васермана, методику оцінки рівнів емоційного вигорання Н.Водоп'янової та Е.Старченкової [18, 22, 74, 149].

З метою визначення рівня розвитку вольової сфери ми використали методику дослідження вольової саморегуляції (ВСР). Рівень розвитку ВСР з'ясовували за результатами трьох шкал – вольова регуляція, наполегливість, самовладання. У цілому, за рівнем проявів показників трьох шкал визначали ознаки дезадаптивної поведінки ВСР у процесі адаптації чотирьох груп безробітних під час перепідготовки. У дослідженні приймали участь чотири групи безробітних, які розподілилися наступним чином: 64 особи, які

звільнилися з попередньої роботи за згодою сторін та не мають попереднього досвіду роботи з персоналом (група 1); 31 особа – колишні військовослужбовці, які звільнилися з силових структур (в основному збройних сил та системи МВС – (група 2)); 25 осіб, які мають попередній досвід роботи з персоналом (“кадровики” та HR-менеджери, група 3); 42 особи – мають гуманітарну освіту і досвід роботи з людьми, які звільнені з причин реорганізації (скорочення) штатів підрозділів підприємств - група 4.

Так, з’ясовано, що початковий показник вольової регуляції (ВР) у групі 1 виявився суттєво нижчим на 1,1 – 1,6 б., ніж у всіх інших груп (при $p < 0,05$). У процесі перепідготовки поряд з навчанням, використано методи психологічного супроводу, що у сукупності позитивно вплинуло на досліджувані показники ВСР (табл. 3.2.8).

Таблиця 3.2.8

Результати показників за методикою дослідження вольової саморегуляції безробітних в процесі адаптації до професійної перепідготовки до і після навчання та психологічного супроводу

Шкали Групи	Вольова регуляція	Наполегливість	Самовладання
Група 1 до	8,1± 0,62* ^v	12,41± 1,11* ^v	4,02± 0,21* ^v
Група 1 після	11,29± 0,73 ^v	14,16± 1,19 ^v	6,04± 0,11 ^v
Група 2 до	9,7± 0,75*	9,13± 0,89*	5,07± 0,19*
Група 2 після	13,21± 1,14	11,5± 0,54	8,39± 0,33
Група 3 до	9,65± 0,79*	8,96± 0,32*	5,96± 0,32*
Група 3 після	13,91± 0,94	10,01± 0,87	8,94± 0,46
Група 4 до	9,21± 0,83*	9,27± 0,79*	6,41± 0,29*
Група 4 після	13,17± 0,92	10,84± 0,81	8,79± 0,37

Примітка: рівні достовірності (при $p < 0,05$)

* - показників до і після перепідготовки із психологічним супроводом;

^v - показників за кожною шкалою між групами

За шкалою вольова регуляція (ВР) цей показник у першій групі змінився з 8,1 до 11,29 б., у другій – з 9,7 до 13,2 б., у третій – з 9,45 до 13,91 б. та у четвертій – з 9,21 до 13,17 б. (при $p < 0,05$). На початку навчання за

показниками методики за шкалою ВР спостерігались результати нижче середнього рівня практично у всіх чотирьох групах безробітних.

Інтерпретаційна характеристика обстежуваних до навчання і використання методів психологічного забезпечення виявилось емоційною нестійкістю, невпевненістю, внутрішньою напругою, зумовленою контролювати кожен крок власної поведінки з проявами її спонтанності й тривожності.

На завершальному етапі перепідготовки з використанням відповідних тренінгових програм показник ВР суттєво підвищився до середнього рівня (11,29 – 13,21 б.), що на 3,1 – 3,5 б. вище, ніж показник початкового рівня (при $p < 0,05$). Отже, після закінчення перепідготовки з використанням психологічного супроводу процес вторинної адаптації за цим показником суттєво поліпшився. Обстеження на заключному етапі позитивно змінились і вони набули емоційної зрілості, активності, здатності контролювати себе і свої вчинки й мають позитивну соціальну спрямованість.

За шкалою наполегливості (Н) ми визначали силу намірів людини, її прагнення до здійснення розпочатої справи. За цим показником спостерігаються найвищі результати на початку дослідження у першій групі. Показник наполегливості знаходиться у межах вищого за середній (12,41 б.) і на заключному етапі він досяг рівня 14,16 б. (при $p < 0,05$). Таким особам притаманні діяльність, активність, спрямованість на досягнення мети, подолання перешкод і обов'язково розпочати справу. Обстежувані другої, третьої, четвертої груп мають свої особливості за показником шкали наполегливості. Так, на початковому етапі показники представників цих груп знаходяться на нижчому за середній рівень. Таким безробітним притаманно дещо знижений фон активності, прояви імпульсивної, несподіваної поведінки. Водночас, у взаємодії таких осіб це компенсується гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією довільного трактування соціальних норм. На заключному етапі перепідготовки показники наполегливості у другій, третій, четвертій групах піднялись до вищих за середні величини

(відповідно до 11,5 б., 10,01 б. і 10,84 б.), що зумовило активність, діяльність, спрямованість на досягнення мети і долавання перешкод.

За шкалою самовладання (СВ) ми визначали рівень розвитку у безробітних довільного контролю, емоційних реакцій. Зафіксовано низький рівень за шкалою СВ у обстежуваних першої групи (4,02 б.), що на заключному етапі перепідготовки збільшилось до середнього рівня (6,04 б., при $p < 0,05$). На початковому етапі представникам цієї групи безробітних були притаманні такі особливості як вразливість, спонтанність та імпульсивність поведінки, невпевненість і, навіть, певний страх перед невідомим. У групах 2, 3, 4 початкові значення за шкалою СВ визначено на рівні середніх (відповідно 6,0 б., 5,96 б., 6,1 б.), які після закінчення перепідготовки і застосування методів психологічного супроводу істотно зросли до вищого за середній рівень (відповідно 8,39 б., 8,94 б. і 8,79 б., при $p < 0,05$). Такі результати за інтерпретацією зумовлюють емоційну стійкість, добре володіння собою, внутрішній спокій, упевненість, готовність до сприйняття інновацій. І водночас у соціальній сфері їм притаманно свобода поглядів, нові ідеї та радикалізм у взаємодії.

Таким чином, визначено, що у всіх групах безробітних рівень показників вольової саморегуляції, наполегливості і самовладання середні і нижче середніх результатів, що зумовлює на початковому етапі перепідготовки притаманні їм особливості емоційної нестабільності, невпевненості, імпульсивності, з низьким фоном активності і працездатності, що в цілому, свідчить про порушення адаптації і виявляється у невмінні налагоджувати стосунки з іншими і неадекватних реакціях на певні ситуації, що являється прямим показанням до застосування комплексу методів психологічного супроводу з метою корекції емоційно-вольової сфери й оптимізації адаптаційного потенціалу в період перепідготовки.

Підводячи підсумки аналізу результатів дослідження вольової саморегуляції в заключний період перепідготовки з використанням методів психологічного супроводу треба зазначити, що у всіх чотирьох групах

безробітних показники трьох шкал – вольової саморегуляції, наполегливості і самовладання визначено в межах вище середніх (нормативних) величин, що вказує на достатній рівень саморегуляції, який притаманний гармонійному розвитку, емоційній зрілості, активності з високим рівнем працездатності і адекватної поведінки особистості, що сприяє адекватному рівню вторинної адаптації в період професійної перепідготовки.

Соціальна бажаність високих показників за шкалами різноманітна. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції у безробітних можуть бути пов'язані з соціальними проблемами в організації життєдіяльності та із стосунками з людьми. Часто вони відображають прояви дезадаптивної взаємодії і поведінки. Разом з цим, низькі рівні наполегливості і самовладання виконують компенсаторні функції. Вони також свідчать про порушення окремих властивостей особистості, а також в умінні налагоджувати стосунки з іншими, а також адекватно реагувати на ті чи інші емоційно забарвлені соціальні проблеми.

Для дослідження особливостей психологічної адаптації безробітних важливим виявилось вивчення рівня їх тривожності на початку та після психологічного супроводу протягом професійного перенавчання (табл. 3.2.9).

Таблиця 3.2.9

Рівень тривожності безробітних (n = 162)

Рівень тривожності	До психологічного супроводу та перенавчання		Після психологічного супроводу та перенавчання	
	Особистісна тривожність	Реактивна тривожність	Особистісна тривожність	Реактивна тривожність
Низький (менше 30 балів)	13 (8 %)	32 (19%)	11 (7 %)	50 (31%)
Середній (від 31 до 45 балів)	81 (50%)	83 (51%)	83 (51%)	94 (58%)
Високий (більше 46 балів)	68 (42%)	47 (30%)	68 (42%)	18 (11%)

Більш як для половини безробітних характерним є середній рівень особистісної тривожності. Проте відмічено зменшення ознак реактивної

тривожності в процесі психологічного супроводу протягом професійного перенавчання, що свідчить про зниження психологічного напруження та проявів дезадаптованості. Так, встановлено, що високий рівень реактивної тривожності спостерігається у 30% безробітних, а в кінці навчального періоду під впливом психологічного супроводу цей показник знизився майже втричі до 11%. Отже, за підсумком визначення рівня тривожності безробітних з'ясовано, що показники особистісної тривожності стали і практично не змінюються. Водночас, рівень реактивної тривожності суттєво поліпшується під час перенавчання з використанням методів психологічного супроводу.

Наступна методика, яку ми використовували для дослідження емоційно-вольової з погляду функціональних можливостей психічної адаптації та напруженості її механізмів – методика О. Кокуна (табл. 3.2.10).

Таблиця 3.2.10

**Рівні функціональних можливостей і напруженості
механізмів психічної адаптації безробітних (n = 162)**

Показник					
РФМПА			НМПА		
Показник	До супроводу та навчання (%)	Після супроводу та навчання (%)	Показник	До супроводу та навчання (%)	Після супроводу та навчання (%)
Низький (менше 100 балів)	19	12	Низький (більше 10 балів)	21	28
Нижчий за середній (від 90 до 99 балів)	18	7	Середній (від -2 до +9 балів)	49	61
Середній (від 80 до 89 балів)	27	32	Високий (від -9 до -3 балів)	22	8,5
Вищий за середній (від 66 до 79 балів)	18	23	Дуже високий (менше -10 балів)	8	2,5
Високий (менше 65 балів)	18	26			

На підставі отриманих даних, за методикою О. Кокуна нами розраховано показники рівня функціональних можливостей психічної адаптації (РФМПА) і напруженості механізмів психічної адаптації (НМПА) безробітних в процесі психологічного супроводу протягом перенавчання [6].

Аналіз отриманих результатів показує, що на початковому етапі дослідження рівень функціональних можливостей психічної адаптації у 37% безробітних виявлено на низькому та нижче середнього рівні, що є показанням до використання методів психологічного супроводу в період професійної перепідготовки. Водночас, середній рівень спостерігався у 27%, вищий за середній та високий – відповідно по 18 відсотків. Аналогічні показники після психологічного супроводу та навчання на заключному етапі суттєво поліпшились. Так, удвічі знизилась кількість осіб із низькими та нижчими за середні показники і на 16% збільшилась кількість осіб з високим та вищим за середній рівень функціональних можливостей психічної адаптації.

Отже, встановлено суттєве підвищення функціональних можливостей психічної адаптації за рахунок осіб, у яких ці показники на початковому етапі дослідження було зафіксовано на низькому та нижче за середній рівень. Ці показники суттєво знизились і водночас, істотно підвищились результати високих і вищого за середній рівень результатів на заключному етапі перепідготовки, що свідчить про позитивний вплив методів психологічного супроводу на вторинну адаптацію обстежуваних в процесі навчальної діяльності.

Аналіз результатів напруженості механізмів психічної адаптації безробітних у процесі психологічного супроводу під час перенавчання показав наступне. Так, на початковому етапі навчання низький рівень показників мали 21% обстежуваних, дуже високий – 8%, і високий – 22% й у інших (49%) спостерігався середній рівень. Інший рівень саме позитивного поліпшення напруженості механізмів психічної адаптації безробітних у процесі психологічного супроводу в період перенавчання спостерігається у

заключний період перепідготовки. Так, після використання методів психологічного супроводу в процесі навчання спостерігається низький та середній рівень напруженості механізмів психічної адаптації (відповідно 28 і 61%) і зниження високих і дуже високих рівнів (відповідно з 22% до 8,5% і дуже високих – з 8 % до 2,5%), що свідчить про позитивний вплив навчання з використанням методів психологічного супроводу а вторинну адаптацію безробітних.

Таким чином, за результатами аналізу функціональних можливостей психічної адаптації й напруженості механізмів психічної адаптації безробітних в процесі психологічного супроводу в період перенавчання встановлено наступне. Визначено, що низький рівень функціональних можливостей психічної адаптації зумовлює високий і дуже високий рівні напруженості механізмів психічної адаптації. З'ясовано, що на заключному етапі перепідготовки з використанням психологічних методів супроводу суттєво поліпшились функціональні можливості психічної адаптації у більш, ніж половини обстежуваних, що зумовило зниження кількості осіб з високим і дуже високим механізмом психічної адаптації й у цілому, сприяє адекватній вторинній адаптації безробітних в процесі володіння новою професією.

Оцінку працездатності безробітних та їх втоми проводили на початку психологічного супроводу та перенавчання протягом першого дня занять та протягом навчального тижня за методиками самооцінки О. Кокуна (табл. 3.2.11).

Таблиця 3.2.11

Самооцінка загальної та творчої працездатності безробітними (n=162)

Працездатність		Погіршується	Не змінюється	Поліпшується
Загальна	упродовж дня	66 (41%)	65 (40%)	31 (19%)
	упродовж тижня	50 (31%)	83 (51%)	29 (18%)
Творча	упродовж дня	45 (28%)	66 (41%)	51 (31%)
	упродовж тижня	16 (10%)	99 (61%)	47 (29%)

Наведені дані свідчать, що більша частина безробітних суб'єктивно виявляє стійку працездатність, а їх творча працездатність відрізняється більшою стійкістю у порівнянні із загальною. Це, на нашу думку, пояснюється тим, що творчий підхід до навчальної діяльності виявляється більш ефективним, емоційно позитивно забарвленим, ніж репродуктивний тип такої діяльності. Про це свідчить і те, що творча працездатність упродовж тижня є достатньо стійкою і не змінювалась у 99 осіб (61%). Ці дані слід враховувати при плануванні навчального навантаження в циклах професійної перепідготовки безробітних та в процесі вибору психологічних технологій супроводу.

Отримані дані свідчать, що на початку психологічного супроводу та професійного перенавчання у 63 осіб (39%) виявлялись три та більше ознак перевтоми (табл. 3.2.12).

Таблиця 3.2.12

Розподіл ознак втоми у безробітних (n=162)

Ознаки втоми	До супроводу та навчання	Після супроводу та навчання
Погіршення самопочуття	17	8
Відчуття зниження працездатності	30	19
Погіршення уваги	34	21
Нервові напруження	30	14
Підвищення дратівливості	27	17
Нестійкість настрою	29	15
Байдужість	28	5
Інші ознаки (головний біль, сонливість, погіршення зору, почуття голоду та ін.)	6	5
Жодної ознаки	8	23

Це, на нашу думку, можна розглядати як прояв певних проблем у

процесі адаптації цих осіб. У цілому, до найбільш розповсюджених ознак перевтоми у безробітних увійшли приблизно на одному рівня такі як погіршення уваги, зниження працездатності, нервові напруження, нестійкість настрою, байдужість та підвищення дратівливості. Але після психологічного супроводу під час циклу перепідготовки кількість осіб, що пред'являли скарги зменшилась, а 23 особи (14%) взагалі перестали пред'являти скарги.

За методикою оцінки рівня соціальної фрустрованості Л. Васермана [5] нами досліджено її рівень та чинники, що її спричиняють, у безробітних на початку психологічного супроводу та занять. Соціальна фрустрованість передає емоційне ставлення людини до позицій, які вона зуміла зайняти в суспільстві у певний момент свого життя. Порушення особистісно-середовищної взаємодії, соціальні конфлікти відіграють істотну роль у психогенезі різних межових та дизадаптаційних розладів [27, 30]. Тому виділення соціальних факторів, як рушіїв ризику порушення психічної адаптації, є важливим психологічним завданням, вирішенню якого може сприяти оцінка змісту і вираженості соціальної фрустрованості. Цей стан у людей найчастіше проявляється в переживаннях розчарування, тривоги, дратівливості, відчаю [27, 30].

Виявилося, що у 26 (16 %) осіб з числа безробітних збільшений і дуже високий рівні соціальної фрустрованості (табл. 3.2.13).

Таблиця 3.2.13

Рівень соціальної фрустрованості безробітних (n=162)

Рівень соціальної фрустрованості	Кількість осіб
Відсутній (1 бал)	2 (1%)
Дуже низький (від 1,05 до 1,45 балів)	12 (8%)
Знижений (від 1,5 до 1,95 балів)	21 (13%)
Невизначений (змінливо-ситуативний, від 2,0 до 2,45 балів)	52 (32%)
Помірний (від 2,5 до 2,95 балів)	49 (30%)
Збільшений (від 3,0 до 3,45 балів)	18 (11%)
Дуже високий (більше 3,5 балів)	8 (5%)

Аналіз різних чинників, як маркерів ризику порушення психічної адаптації безробітних, надав можливості отримати наступні результати.

З'ясовано, що найбільш фрустраційно-дезадаптаційними чинниками для безробітних виявилися становище в суспільстві, матеріальне становище, сфера послуг і побутового обслуговування, сфера медичного обслуговування (зазначила 121 особа – 75%); а найменш – чинники, пов'язані із сферою взаємин з батьками, родичами, друзями, одногрупниками, викладачами та психологом, а також задоволеність місцем свого перенавчання (зазначило 157 осіб – 97%).

Отже, найбільш фрустраційними для безробітних постають негативні суспільні чинники (матеріальне становище, становище в суспільстві, житлово-побутові умови, медичне обслуговування тощо), а найменш фрустраційними – суб'єктивні чинники (сфера взаємин з оточуючими).

Наступним кроком оцінки динаміки змін емоційно-вольових характеристик безробітних було дослідження в них рівнів розвитку емоційного вигоряння. Слід зазначити, що основною рисою емоційного вигоряння є його тривале малопомітне накопичення яке виражається тільки в окремих скаргах на погане самопочуття або нездужання. Воно тривалий час не має об'єктивно реєстрованих показників. При виражених рівнях емоційного вигоряння пригнічення діяльності та погіршення показників здоров'я можуть мати форму “обвалу”.

Емоційне вигоряння навіть на ранніх стадіях свого розвитку суттєво знижує працездатність людини, а в виражених ступенях ускладнює виконання навіть дуже добре знайомої роботи і в крайніх випадках – призводить до повного зриву професійної діяльності.

За методикою оцінки емоційного вигоряння менеджерського персоналу Н.Водоп'янової та Е.Старченкової [4] було з'ясовано значущі відмінності між групами досліджуваних та отримано наступні результати (рис. 3.2.16).

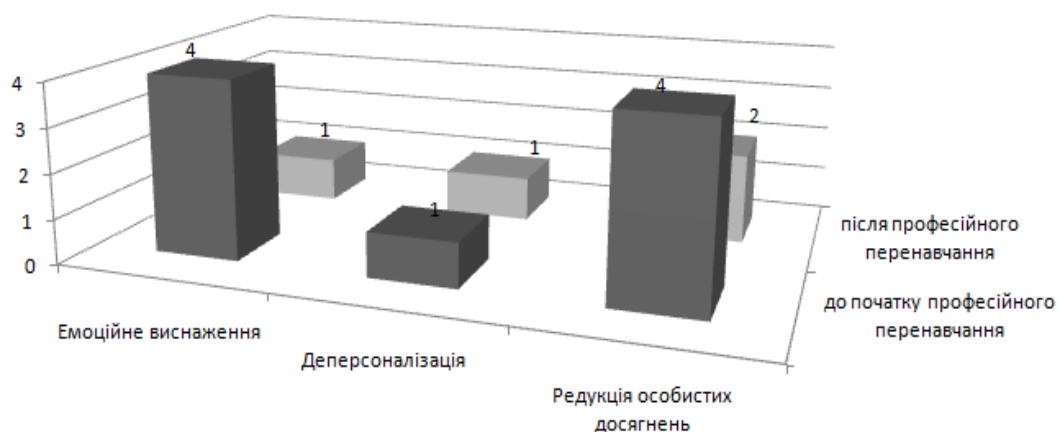


Рис. 3.2.16. Динаміка рівня емоційного вигорання в першій групі досліджуваних

Перша група. До початку психологічного супроводу та професійної перепідготовки в досліджуваних цієї групи встановлено середній рівень емоційного вигорання, з домінуванням показника емоційного виснаження. Слід відмітити, що процес психологічного супроводу протягом перенавчання мав позитивний відбиток, тобто значущих ознак емоційного вигорання в осіб цієї групи не виявлено (вектор емоційного виснаження змінився на три стени, $p < 0,01$).

Друга група – особи, які звільнені із силових структур (рис. 3.2.17). До початку психологічного супроводу та професійної перепідготовки в осіб цієї групи встановлено емоційне вигорання на рівні вище середнього, за показниками емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень. З’ясовано, що після психологічного супроводу протягом перенавчання відмічена позитивна динаміка зміни значень показників “деперсоналізація” (зміна на три стени, $p < 0,01$), “редукція особистих досягнень” (зміна на шість стенів, $p < 0,001$); на один стень змінився вектор емоційного виснаження ($p < 0,001$).

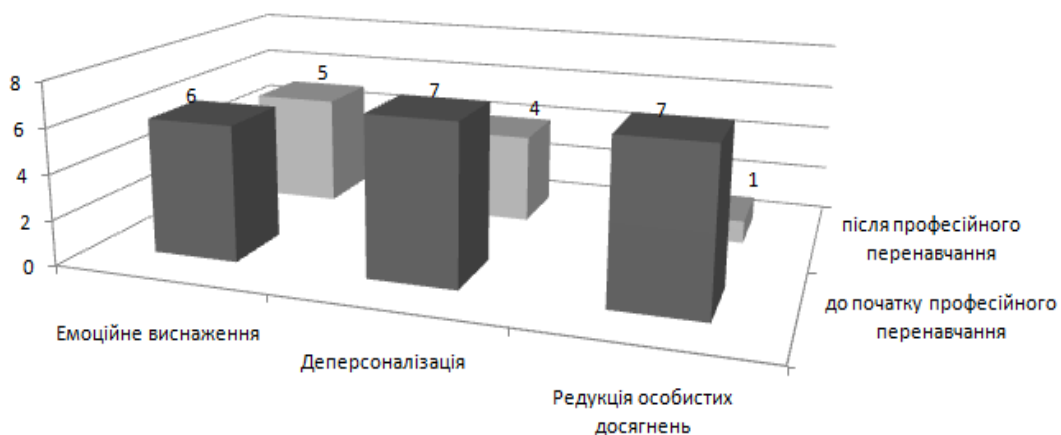


Рис. 3.2.17. Динаміка рівня емоційного вигорання в другій групі досліджуваних

Третя група, особи, які мають попередній досвід роботи з персоналом. До початку психологічного супроводу та професійної перепідготовки в досліджуваних цієї групи встановлено середній рівень емоційного вигорання з домінуванням значень показника “деперсоналізація” (рис. 3.2.18). Водночас, після психологічного супроводу протягом перенавчання відмічено позитивну динаміку зміни значень усіх показників методики: “емоційне виснаження” на 3 стени ($p < 0,01$), вектор “деперсоналізація” на два стени, ($p < 0,01$), “редукція особистих досягнень” на п’ять стенів ($p < 0,01$).



Рис. 3.2.18. Динаміка рівня емоційного вигорання в третій групі досліджуваних

Четверта група, досліджувані, які мають гуманітарну освіту. До початку психологічного супроводу та професійної перепідготовки в осіб цієї

групи встановлено емоційне вигоряння на рівні вище за середній з домінуванням значень показника “редукція особистих досягнень” (рис. 3.2.19). Після психологічного супроводу протягом перенавчання встановлено зменшення значень показника “емоційне виснаження” на один стень ($p < 0,05$), зменшення значень показника “деперсоналізація” на один стень ($p < 0,001$), зменшення значень показника “редукція особистих досягнень” на чотири стени ($p < 0,001$).

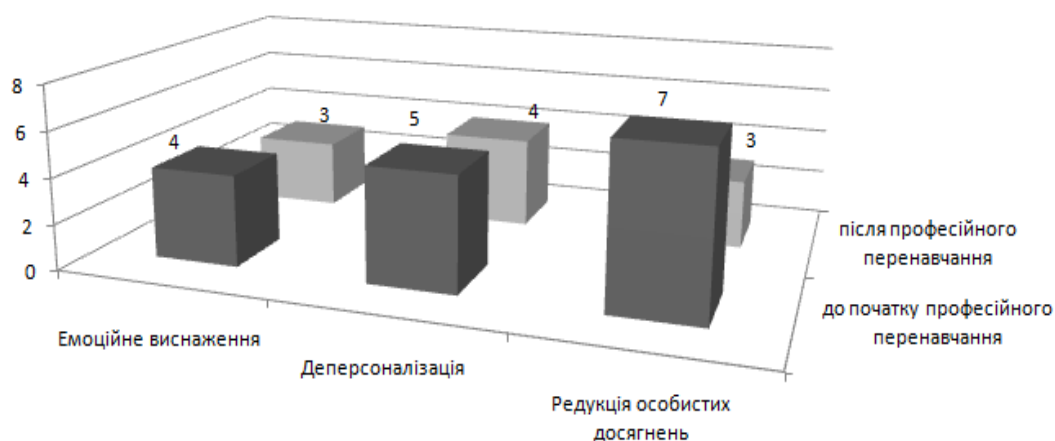


Рис. 3.2.19. Динаміка рівня емоційного вигоряння в четвертій групі досліджуваних

Отже, у підсумку за результатами показників методики емоційного вигоряння встановлено, що у всіх чотирьох групах безробітних початкові дизадаптивні прояви з ознаками професійного вигоряння під впливом організаційно-психологічних заходів перепідготовки та використання методів психологічного супроводу суттєво знизились, що позитивно вплинуло на процес вторинної адаптації безробітних та призвело до подолання у безробітних емоційного та інтелектуального напруження, зниження рівня емоційного вигоряння.

Таким чином, за результатами аналізу матеріалів дослідження емоційно-вольової сфери як компоненти адаптації безробітних під час професійної перепідготовки встановлено, що процес навчання з використанням методів психологічного супроводу сприяв вторинній адаптації представників усіх чотирьох груп обстежуваних. Це призвело до

подолання у безробітних емоційного та інтелектуального напруження, зниження рівня емоційного вигорання.

Підводячи підсумки аналізу результатів дослідження вольової саморегуляції в заключний період перепідготовки з використанням методів психологічного супроводу треба зазначити, що у всіх чотирьох групах безробітних показники трьох шкал – вольової саморегуляції, наполегливості і самовладання визначено в межах вище середніх (нормативних) величин, що вказує на достатній рівень саморегуляції, який притаманний гармонійному розвитку, емоційній зрілості, активності з високим рівнем працездатності і адекватної поведінки особистості, що сприяє адекватному рівню вторинної адаптації в період професійної перепідготовки.

Аналіз отриманих результатів показує, що соціальна бажаність високих показників за шкалами різноманітна. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції у безробітних можуть бути пов'язані з соціальними проблемами в організації життєдіяльності та із стосунками з людьми. Часто вони відображають прояви дизадаптивної взаємодії і поведінки. Разом з цим, низькі рівні наполегливості і самовладання виконують компенсаторні функції. Вони також свідчать про порушення окремих властивостей особистості, а також в умінні налагоджувати стосунки з іншими, а також адекватно реагувати на ті чи інші емоційно забарвлені соціальні проблеми.

За підсумком визначення рівня тривожності безробітних з'ясовано, що показники особистісної тривожності стали і практично не змінюються. Водночас, рівень реактивної тривожності суттєво поліпшується під час перенавчання з використанням методів психологічного супроводу.

За результатами аналізу функціональних можливостей психічної адаптації й напруженості механізмів психічної адаптації безробітних в процесі психологічного супроводу в період перенавчання встановлено, що низький рівень функціональних можливостей психічної адаптації зумовлює високий і дуже високий рівні напруженості механізмів психічної адаптації. З'ясовано, що на заключному етапі перепідготовки з використанням

психологічних методів супроводу суттєво поліпшились функціональні можливості психічної адаптації у більш, ніж половини обстежуваних, що зумовило зниження кількості осіб з високим і дуже високим механізмом психічної адаптації й у цілому, сприяє адекватній вторинній адаптації безробітних в процесі володіння новою професією.

Визначено, що найбільш фрустраційними для безробітних постають негативні суспільні чинники (матеріальне становище, становище в суспільстві, житлово-побутові умови, медичне обслуговування тощо), а також суб'єктивні чинники (сфера взаємин з оточуючими).

3.3. Прояви організаційно-психологічних детермінант у структурі вторинної адаптації безробітних під час професійного перенавчання

В умовах ринкової економіки людський потенціал стає найважливішим чинником інноваційного розвитку, що обумовлює потребу у висококваліфікованих працівниках і вдосконаленні їх інтелектуальних здібностей. Водночас, соціально-економічні умови у багатьох країнах світу зумовлюють зростання безробіття, що негативно впливає на професіогенез особистості, з одного боку, а з іншого – знецінює соціальний статус фахівця, викликає негативні психічні стани особистості, знижує рівень самоактуалізації, самоповаги, провокуючи невпевненість у собі, зневіру у краще життя, що зумовлює дизадаптивні розлади, депресію, нервово-психічну напругу.

За дослідженнями вчених різних наукових напрямів, проблема безробіття є надзвичайно актуальною сьогодні, оскільки за неповного використання наявних ресурсів робочої сили економічна система працює, не досягаючи межі своїх виробничих можливостей. Крім цього, безробіття спричинює негативні зміни в складі людських ресурсів, а саме: погіршення якісних характеристик робочої сили, втрату працівниками їхніх професійних навичок, кваліфікації, послаблення мотивації до праці, зниження

продуктивності праці, відтік найбільш кваліфікованої робочої сили за межі країни і водночас виникла загально державна проблема перепідготовки кадрів. Тому проблема безробіття потребує постійного вирішення, враховуючи особливості загострення його динаміки [25, 58, 61, 116, 144].

З метою подолання проблеми безробіття в країні, Державна служба зайнятості України пропонує безробітним пройти професійну перепідготовку і навчання і, зокрема, за напрямом “Менеджер по роботі з персоналом”. Оскільки це стосується суттєвих професійних, особистісних, соціальних, професійних змін, то в системі перепідготовки відкривається важливий напрям – психологічний супровід адаптації безробітних під час навчання новій професії, що потребує наукового пізнання та вивчення особливостей майбутньої професійної діяльності.

Аналіз системної та діяльнісної передумов діагностики адаптаційних можливостей безробітних показав, що одними з основних організаційно-психологічних детермінант формування вторинної адаптації можна вважати покращення індивідуально-психологічного потенціалу адаптаційних можливостей, мотиваційної, соціально-психологічної, професійної та емоційно-вольової сфер безробітних, соціального статусу, створення відповідних умов перепідготовки. При цьому забезпечення адекватної вторинної адаптації до особливостей нового напрямку майбутньої діяльності реалізується через систему навчання з використанням методів психологічного супроводу, що реалізується через діагностику та корекцію суб'єкта діяльності.

У нашому дослідженні встановлено, що в більшості безробітних відмічається наявність ознак дезадаптаційних розладів, що виявляється перевтомою, емоційним вигорянням, зниженням працездатності. Визначені ознаки дезадаптаційних розладів негативно впливають на адаптаційний потенціал безробітного. Водночас, структурований і чітко організований процес професійної перепідготовки з використанням психологічного супроводу дає змогу усувати вказані прояви стресу детермінуючи

адаптаційну здатність безробітного.

Загалом, встановлено, що моральні, емоційно-вольові, інтелектуальні та соціально-психологічні навантаження, яких зазнають безробітні, зумовлюють виникнення в них емоційного вигоряння. Суб'єктивне сприйняття нових специфічних негативних соціальних умов безробіття зумовлює вплив на психологічну, соціальну, професійну та функціонально-динамічну складові структури особистості. Практично кожен безробітний, у тих чи інших умовах у різному ступені проходить через суб'єктивне переживання ситуації безробіття, що характеризується такими симптомами як: зниженням настрою, активності, працездатності, рівня домагань, самооцінки, а також пасивністю та байдужістю.

При цьому більшість безробітних не вміють регулювати свій суб'єктивний стан, негативні емоції, переключатися, уникати переживань. Коли такі переживання (гнів, страх, тривожність, розчарування, радість або горе) не вивільняються, тобто акумулюються, а потім придушуються або витісняються на рівень підсвідомого, то в результаті у безробітного формуються різноманітні дезадаптивні зміни. Якщо безробітний тривалий час перебуває в такому стані, то в подальшому це загрожує загостренням хронічних або розвитком психосоматичних захворювань. На етапі перепідготовки завдяки використанню методів психологічного супроводу більшість обстежуваних позбавляються дезадаптивних розладів, що сприяє адекватній вторинній адаптації до умов ринку праці.

Отже, дезадаптивні розлади у безробітних виражають проблемний аспект процесу вторинної адаптації людини до нових умов існування та професійної діяльності.

У зв'язку з цим актуальність проблеми адаптації безробітних виявляється у тім, що в процесі адаптації визначаються можливості людини стосовно ефективного виконання різних видів діяльності в умовах підвищеної стресогенності зовнішнього середовища, що виявляється у першу чергу, через суб'єктивне сприйняття особистістю стану безробіття. Це

негативним чином позначається на адаптаційних можливостях безробітних, що, у свою чергу, призводить до різноманітних порушень в професійній і соціальній сферах, виникнення нервово-психічних і психосоматичних розладів. Ці розлади закономірно негативно впливають на адаптаційні можливості, загальний рівень здоров'я людини та її професійне довголіття [5, 39, 73, 78, 133, 136, 137, 140].

Результати багаторічних досліджень процесу адаптації показали, що існують детермінанти, які визначають успішність адаптації людини в найрізноманітніших умовах. Ці характеристики формуються в процесі всього життя людини, і до їх числа слід віднести: рівень нервово-психічної стійкості, самооцінку особистості, відчуття своєї значущості для оточуючих (соціальна референтність), рівень конфліктності, досвід спілкування, морально-етичну орієнтацію, орієнтацію на вимоги найближчого оточення. Всі ці детермінанти взаємопов'язані один з одним і формують одну інтегральну характеристику, яка отримала назву особистісного адаптаційного потенціалу. Дана характеристика розглядається як системна властивість особистості, як здатність особистості адаптуватися до умов соціального середовища. Чим вищий рівень розвитку даної властивості, тим до більш жорстких і суворих умов соціального середовища може пристосуватися людина [67, 73, 78, 101, 149, 155, 156].

З іншого боку Ю. Александровський, О. Кокун, М. Корольчук, Е. Симанюк розглядають характеристики адаптаційного бар'єру, які залежать від біологічних факторів середовища, а також конституційного типу людини, соціальних факторів та індивідуально-психологічних особливостей особистості, що визначають адаптаційні можливості або здатності.

У загальному вигляді визначимо адаптаційні здібності (адаптивність) особистості як її індивідуальні психологічні особливості, які є умовою успішної адаптації до нового середовища і визначають адекватну її вимогам поведінку, ефективну взаємодію з даним середовищем без надмірного нервово-психічного напруження [73, 78, 149].

Зазначені підходи до розуміння та вивчення організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних під час психологічного супроводу протягом професійної перепідготовки дали змогу виявити загальний рівень їх адаптаційних можливостей.

З метою оцінки адаптаційних можливостей безробітних в нашому дослідженні ми використали розроблений О. Кокуном діагностичний інструментарій визначення сприятливих і дезадаптаційних факторів безробітних, що визначає індивідуальний рівень їх адаптаційних можливостей (РАМ) [72, 73]:

$$РАМ = АСФ + ДФ,$$

де РАМ – рівень адаптаційних можливостей;

АСФ – сума числових значень адаптаційно сприятливих факторів складається із: “адаптаційно сприятливого фактору”, який дорівнює 1 балу та “вираженого адаптаційно сприятливого фактору” – 2 балам;

ДФ – сума числових значень усіх дезадаптаційних факторів (“дезадаптаційний фактор” прирівнюється до -1 бала, “виражений дезадаптаційний фактор” – до -2 балів);

Виходячи з цієї формули, мінімальне значення, якого може набувати РАМ суб'єкта, становить -30 балів, максимальне – +29 балів і інтерпретується: 19 – 29 балів – високий РАМ; 7 – 18 балів – вищий за середній; 6 – - 6 балів – середній; -7 – -18 балів – нижчий за середній; -19 – - 30 балів – низький.

Процедура діагностування з використанням цієї методики сприяє швидкому визначенню для кожного безробітного рівня його адаптаційних можливостей.

Результати дослідження адаптаційно сприятливих і дезадаптаційних для безробітних факторів представлено у таблиці 3.3.1, де D^2 – виражений дезадаптаційний фактор; D^1 – дезадаптаційний фактор; A^1 – адаптаційно сприятливий фактор; A^2 – виражений адаптаційно сприятливий фактор.

**Адаптаційно сприятливі та дезадаптаційні фактори для
безробітних**

	Показник	Інтерпретація показника			
		Д ²	Д ¹	А ¹	А ²
	Самооцінка загального навантаження (навчання і побут)	дуже велике	велике	нормальне	—
	Самооцінка працездатності впродовж дня	—	погіршується	не змінюється	поліпшується
	Самооцінка працездатності впродовж тижня	—	погіршується	не змінюється	поліпшується
	Самооцінка здоров'я	дуже погане	погане	добре	дуже добре
	Кількість ознак втоми	6-8	3-5	1	0
	Зацікавленість у навчальній діяльності	низька	посередня	вища за середню, висока	дуже висока
	Матеріальний стан	поганий	не дуже добрий	добрий	дуже добрий
	Стосунки з одногрупниками	погані та дуже погані	посередні	добрі	дуже добрі
	Стосунки з викладачами та психологом	погані та дуже погані	посередні	добрі	дуже добрі
	Навчальна самоефективність	≤ 19 балів	20 – 25 балів	30 – 35 балів	36 – 40 балів
	Рівень соціальної фрустрованості	≥ 3.0 бали	2,5 – 2,95 бала	1,5 -1,95 бала	1 – 1,45 бала
	Особистісна тривожність	≥ 60 балів	50 – 59 балів	31 – 40 балів	≤30 балів
	Напруга психічної адаптації	≤ – 10 балів	-3 – -9 балів	-2 – +9 балів	≥10 балів

Результати щодо загального рівня адаптаційних можливостей безробітних, який ми отримали завдяки зазначеному інструментарію, подано в таблиці 3.3.2.

Загальний рівень адаптаційних можливостей безробітних (n = 162)

РАМ	Рівні адаптаційних можливостей				
	низький	нижчий за середній	середній	вищий за середній	високий
Кількість безробітних	—	20 (12%)	46 (28%)	82 (51%)	14 (9%)

З'ясовано, що низький рівень адаптаційних можливостей не зафіксовано у жодного із досліджуваних, у 20 безробітних виявлено нижчий за середній рівень адаптаційних можливостей. Ці безробітні входять у кількість тих, хто може бути потенційно відрахованим протягом професійного перенавчання, якщо з ними не будуть проводитися заходи психологічного супроводу.

У 14 безробітних виявився високий рівень адаптаційних можливостей, а у інших встановлено середній та вище за середній рівні.

Слід наголосити, що, як показали результати дослідження та подальші спостереження, безробітні з високим і вищим за середній загальним рівнем розвитку адаптаційних можливостей, як правило, позитивно ставляться до перенавчання, адекватно сприймають вимоги, що ставляться до них в центрах зайнятості, легко засвоюють навчальний матеріал, виявляють старанність і дисциплінованість, сумлінно та охоче виконують завдання й приймають участь у тренінгах, позитивно ставляться до викладачів, психолога та одногрупників, уникають конфліктів у спілкуванні. У нашому дослідженні до цієї групи увійшли особи, які не мають гуманітарної освіти та частина осіб, які мають досвід роботи в кадрах.

Безробітні з середнім рівнем розвитку адаптаційних можливостей здебільшого позитивно ставляться до навчальної діяльності, яка не викликає у них негативних і фрустраційних переживань; вони адекватно розуміють поставлені перед ними завдання; у навчальній діяльності вони у цілому успішні, але відчувають певні труднощі у вивченні окремих навчальних

предметів; виявляють наполегливість у процесі виконання завдань, що не виключає необхідності допомоги з боку викладача; будучи організованими, не завжди здатні до раціональної організації та структуризації навчального часу; здатні до налагодження позитивних стосунків із викладачами та психологом, одногрупниками, але можуть мати труднощі у спілкуванні. В нашому дослідженні до цієї групи увійшли особи, які мають гуманітарну освіту.

Безробітні з нижчим за середній розвитку адаптаційних можливостей, як правило, індиферентно (без зацікавленості) ставляться до навчальної діяльності; виявляють слабку професійну спрямованість та мотивацію навчальної діяльності; порушують навчальну дисципліну (можуть пропускати заняття) та не виявляють інтересу до виконання навчальних та тренінгових завдань, що потребує постійного контролю за їх виконанням з боку викладачів та психолога; не спроможні раціонально організувати та структурувати свій навчальний час та негативно оцінюють свої навчальні і загалом особистісні можливості; навчальну програму засвоюють не в повному обсязі, фрагментарно; у колективі мають невисокий статус та не користуються авторитетом і повагою одногрупників. У нашому дослідженні до цієї групи увійшли колишні військовослужбовці та частина осіб, які мають досвід роботи в кадрах.

На підставі результатів дослідження безробітних за методиками “СМІЛ”, 16 PF Кеттела та “Адаптивність” нами з’ясовано характер залежності процесу адаптації від їх індивідуально-психологічних особливостей. Нами проаналізовано ті якості, які, впливають на перебіг адаптації. Виділені якості входять в усі структурні компоненти особистості, тим самим це дозволяє визначити відносну вагу певних якостей у детермінації адаптаційного процесу.

З’ясовано, що у першу групу властивостей особистості, що впливають на процес адаптації в ситуації безробіття, входять властивості психофізіологічного рівня. Властивості даного рівня, з одного боку,

набувають самостійного значення, зумовлюючи, функціонування адаптаційних механізмів організму, а з іншого, визначають розвиток соціально і професійно значущих якостей. У даному випадку виокремлено такі властивості, як: активність, пластичність, екстраверсія, емоційна збудливість, адаптивні здібності. Розглянемо докладніше дані психофізіологічні властивості та їх вплив на процес адаптації.

Активність – це одна з властивостей темпераменту, яка проявляється в ступені впливу людини на зовнішній світ, її здатність долати перешкоди при здійсненні мети. Людина, якій притаманна ця властивість, дуже енергійна і працездатна, вона активно приймається за нову справу і може довго працювати, не втомлюючись. Здатна швидко зосередити свою увагу, її можна навчити стримувати прояви своїх почуттів і мимовільні реакції. Їй притаманні швидкі рухи, гнучкість розуму, винахідливість, швидке включення в нову роботу. Таким чином, ми можемо припустити, що дана властивість має великий вплив на процес адаптації людини в ситуації безробіття.

Оскільки дана властивість дає змогу людині протистояти негативним емоціям, то всі зусилля і енергія спрямовуються на пошук якнайшвидшого вирішення проблеми працевлаштування і вибір найбільш ефективної стратегії адаптивної поведінки.

Друга властивість, що впливає на процес адаптації – це пластичність, тобто гнучкість пристосування до зовнішніх умов, легкість перемикавання на щось нове, можливість цілеспрямованого розвитку і схильність до змін. Якість, протилежна пластичності: ригідність – це утрудненість (аж до повної нездатності) у зміні суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно вимагають її найскорішої перебудови. Виділяють когнітивну, афективну і мотиваційну ригідність. Когнітивна ригідність виявляється в труднощах перебудови сприймань і уявлень в ситуації, що змінилася. Афективна ригідність виражається у відставанні афективних (емоційних) відгуків на мінливі об'єкти емоцій. Мотиваційна ригідність проявляється в тривалій

перебудові системи мотивів в обставинах, що вимагають від суб'єкта гнучкості і зміни характеру поведінки [72, 73, 136, 137].

В ситуації безробіття, людина, яка втрачає роботу, втрачає не тільки трудовий статус, а й соціальний; стикається з обмеженням свободи вибору діяльності, матеріальних можливостей, а іноді і втратою звичного кола спілкування. Виникає необхідність екстреної психологічної перебудови, яка багато в чому залежить від гнучкості нервової системи [67, 73, 143].

Аналіз відповідних досліджень щодо соціальної поведінки безробітних на ринку праці, показав, що гнучкість або ригідність, рівень домагань і вимог безробітного до своєї майбутньої діяльності впливає на його шанси знайти роботу і можливості вийти з маргінальної групи. Так, 55% респондентів зазначили, що хотіли б працювати тільки за своєю нинішньою спеціальністю, і лише третина опитаних згодні на будь-яку підходящу роботу (отримані дані стосуються людей, що опинилися безробітними вперше, які перебувають на обліку не більше одного місяця) Це свідчить про те, що люди намагаються не втратити свою професійну кваліфікацію, але в той же час ригідність професійних вимог звужує перспективи працевлаштування [143, С. 50].

Це може бути пояснено (але тільки частково) тим, що серед безробітних багато осіб мають вищу та середньо-спеціальну освіту, що в процесі перенавчання потребує глибокої спеціалізації. Людині в такому випадку психологічно важко буває вийти за рамки своєї колишньої професії і їй слід сформувати більш широкий погляд на перелік своїх професійних можливостей. Таке обмеження явно не адаптивне в сучасних не стабільних соціально-економічних умовах, коли динамічність багатьох соціально-економічних процесів зростає.

Зі збільшенням періоду перебування у стані безробіття зростає частка осіб, які погоджуються на будь-яку працю, що в свою чергу свідчить про вимушену професійну мобільність. За даними центрів зайнятості приблизно кожен четвертий безробітний (28% чоловіків і 24% жінок) готовий на зміну професії та перехід в іншу сферу виробництва. При цьому вони намагаються

зберегти свій професійний рівень та розширити його за рахунок освоєння нових спеціальностей. Такі мотиваційні орієнтації слід розцінювати як гнучкі та адаптивні в соціально-професійному відношенні.

Ситуації безробіття позбавляє людину спокою і стабільності, а це, в свою чергу, створює у людей відчуття знедоленості, ізоляції від навколишнього світу. Багато безробітних розгублені, злякані, емоційно пригнічені і не завжди розумно поведуться, налагоджуючи новий стиль життя, будуючи стосунки з оточуючими. У таких специфічних обставинах одні особи схильні до соціальної активності (екстраверти), а інші (інтраверти) схильні “зациклюватися” на власних негативних переживаннях, почуттях і думках. Серед даної категорії багато безробітних, які з метою “втечі від ситуації” реалізують саморуйнівні стратегії поведінки: алкоголізм, наркотики, суїцид, кримінал. Причому такий тип поведінки частіше характерний для інтровертів.

Для інтровертізованого типу характерна фіксація інтересів особистості на явища власного внутрішнього світу, що має прояви у поведінці: замкнутість, соціальна пасивність, схильність до самоаналізу, ускладнення соціальної адаптації. Протилежна якість інтроверсії: екстраверсія – характеризує спрямованість особистості на світ зовнішніх об'єктів. Екстравертам властиві активність, ініціативність, гнучкість поведінки, товариськість, соціальна адаптованість.

Як показують дослідження, комунікабельність і оптимізм екстравертів допомагає їм впоратися з негативними переживаннями і всю свою енергію направити на активний пошук роботи, що їм, як правило, вдається, завдяки постійному розширенню зв'язків і знайомств [136, 137, 140].

З урахуванням результатів дослідження за методиками “Менеджерський потенціал”, “Мотиваційний профіль”, “СЖО”, В.Горбачевського, “Адаптивність” нам вдалося дослідити другу групу особистісних якостей, які детермінують процес адаптації в ситуації безробіття. Нами виокремлені такі якості як: їх мотиваційна спрямованість,

система ціннісних орієнтації і установок, самооцінка і рівень домагань безробітних, а також розвиток соціально значущих якостей – комунікативний потенціал та моральна нормативність.

Особливу увагу ми приділимо розвитку такій соціально значущій якості особистості як “моральна нормативність”. Моральна нормативність і, відповідно, достатня орієнтованість на загальноприйняті норми поведінки, у поєднанні з розвиненими комунікативними здібностями створює той комплекс специфічної адаптивності, що дозволяє успішно орієнтуватись у стресових ситуаціях [78, 101].

Моральна нормативність, в ситуації безробіття проявляється у покладанні соціальної та юридичної відповідальності безробітним за те положення, в якому він знаходиться в даний момент на себе чи на оточення. Нами встановлено, чим більшу відповідальність за власну зайнятість людина покладає на державу в особі центру зайнятості, тим довше вона залишається без роботи. Перенесення відповідальності за своє вимушене безробіття на інших (уряд країни, адміністрація підприємства, держава та її структури) характерний для людей з неадаптивними формами поведінки, або орієнтованих на стабільність соціальних і трудових зв'язків за старим місцем роботи, які потребують соціальної захищеності і психологічної корекції. Безробітні ж з адаптивною стратегією поведінки більше розраховують на власні сили, швидше відновлюють зайнятість завдяки своїй активній позиції в ситуації пошуку роботи або варіантів перенавчання, як варіанту поведінки, спрямованної на подолання кризової ситуації.

За результатами нашого дослідження з'ясовано, що вдалося скорегувати моральну нормативність в усіх досліджуваних. При порівнянні отриманих даних за методикою “Адаптивність”, було встановлено, що безробітні до початку занять мали достовірно більш високі значення фактора психастенії, ніж після навчання ($38,38 \pm 0,61$ та $33,90 \pm 0,73$ балів відповідно, $p < 0,05$). При цьому істотно і позитивно змінились показники поведінкової регуляції ($7,18 \pm 0,35$ та $24,45 \pm 1,52$ балів відповідно, $p < 0,05$), комунікативного

потенціалу ($6,66 \pm 0,24$ та $11,77 \pm 0,42$ балів відповідно, $p < 0,05$), моральної нормативності ($4,99 \pm 0,20$ та $8,37 \pm 0,36$ балів відповідно, $p < 0,05$), що свідчить про важливість отриманих даних для визначення організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки.

Важливим аспектом детермінації адаптаційного процесу безробітних є їх зацікавленість у навчальній діяльності та задоволеність від неї. Виявилось, що ця зацікавленість у безробітних була високою, але мала нерівномірну тенденцію – відмічалось значне підвищення зацікавленості саме під час практичних занять і тренінгів.

Встановлені закономірності перебігу адаптаційних процесів слід враховувати при планування заходів оптимізації адаптації безробітних під час професійної перепідготовки.

Загалом, як свідчать результати нашого дослідження, основними проблемними аспектами адаптації безробітних можна вважати: мотивацію до навчальної діяльності; стосунки між собою та викладачами; підвищений рівень напруженості психічної адаптації; прояв різних ознак стресу безробітних: зниження працездатності, погіршення уваги, нервово напруження, підвищення дратівливості, нестійкість настрою, байдужість, соціальна фрустрованість тощо.

Інформативним можна вважати те, що більше половини безробітних вважають важливим у процесі свого професійного перенавчання формування таких якостей, як наполегливість, творча натхненність, здатність до вольової саморегуляції своєї поведінки, сила волі, концентрація уваги, зібраність, витривалість, уміння швидко поновлювати свої сили, працездатність.

Як показало наше дослідження найважливішим у професійній перепідготовці безробітних є розвиток мотиваційної сфери (оновлені ціннісні орієнтації, прагнення, інтереси тощо), а також операційної сфери (більш адекватні професійні знання, способи дій, прийоми співпраці тощо).

Таким чином, результати проведеного теоретичного та емпіричного

дослідження надали можливість визначити провідні організаційно-психологічні детермінанти, що зумовлюють перебіг адаптації безробітних до умов ринку праці під час професійної перепідготовки, які можна поєднати у три групи.

Перша група детермінант – загально-організаційні детермінанти, пов’язані з визначенням професій для перенавчання на рівні центру зайнятості. До організаційних детермінант ефективності адаптації безробітних під час перенавчання також відноситься визначення доцільності і передумов залучення у програму даного безробітного в конкретних умовах місцевого ринку праці. Як зазначають фахівці, зараз ця діяльність центрів зайнятості нерідко здійснюється під впливом необхідності виконання “планових завдань”, “контрольних цифр” і запобігання критиці “зверху” за їх невиконання [158, С.13].

Друга група – організаційно-психологічні детермінанти, стосуються наявності відповідних особистісних психологічних якостей безробітних, формування у них мотивації до перенавчання і впевненості у власних силах, технологій психологічного супроводу. Ця група детермінант спрямована на посилення у безробітних мотивації професійного перенавчання. Недостатня мотивація безробітних до праці та навчання призводить до відсіву слухачів з курсів без поважних причин. Для зменшення відсотку відрахування без поважних причин необхідно підвищувати зацікавленість слухачів в опануванні професій, постійно покращувати якість навчання за рахунок технологічності та достатнього рівня викладачів курсів та застосовувати ефективно та адекватно технології психологічного супроводу.

Результати нашого дослідження вказують на вагомість індивідуально-психологічних якостей, які визначають ефективну міжособистісну взаємодію в процесі адаптації людини до нової професійної діяльності та соціального середовища. На основі результатів емпіричного дослідження в цій групі детермінант визначено основні особистісні психологічні якості: загальний емоційний фон, активність, вольовий самоконтроль, самовладання, гнучкість,

екстравертованість, моральна нормативність, задоволеність умовами та змістом перенавчання. В ситуаціях коли людина через свої індивідуально-психологічні якості не відповідає вимогам певної діяльності або організації, вона виявляє недостатню спроможність до професійної адаптації, але прагне за рахунок мобілізації внутрішніх сил втриматися на займаній посаді. Проте людина при цьому так і залишається фактично дезадаптованою, що згодом призводить до емоційного вигоряння за рахунок високої вартості адаптаційного потенціалу й мобілізації зусиль.

Окрім того, у структурі організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки, які базуються на таких принципах як: добровільність, адекватність, комплексність, насиченість. Велике значення мають методи психологічного супроводу безробітних. Якщо до недавнього часу серед науковців точилися суперечки, чи дійсно стресовий стан є характерними для безробітної людини, то нині, завдяки накопиченню емпіричних даних, дане питання можна вважати вирішеним: ситуація безробіття розглядається як стресогенний чинник, а стан безробітного – як такий, що потребує психологічної підтримки та психологічної допомоги, в тому числі через формування в нього впевненості у власних силах та розвитку компетенцій [25, 61, 78, 124, 126, 136, 137, 140].

Посиленню мотивації до навчання за обраною професією сприяє інформування слухачів про тенденції розвитку професій, по яким здійснюється навчання, роль кожної теми, кожного заняття в досягненні мети перенавчання, а також тренінг мотиваційної готовності безробітних до оволодіння новою професією.

Третя група – навчально-методичні, включають все, що безпосередньо визначає якість навчального процесу: викладацький склад навчального закладу, методичне забезпечення, види і форми проведення занять.

Врахування навчально-методичної групи детермінант має будуватися на чіткому розумінні організаторами навчального процесу особливостей

даної категорії його учасників: дорослих людей, що мають певний життєвий і професійний досвід, які сформувалися як особистості, більшість з яких переживає потужний стрес як результат втрати роботи. Все це зумовлює надзвичайно ретельне відношення до вибору методик і дидактичних засобів навчання.

За певного досвіду з метою підвищення ефективності професійного навчання слід розширювати навчання безробітних на базі освітніх підрозділів підприємств. Дана форма навчання має ряд переваг. По-перше, вона коштує менше ніж навчання в навчальних закладах; по-друге, підприємства тісніше пов'язують підготовку з вимогами, яким повинен відповідати випускник; по-третє, у людини з'являється шанс зарекомендувати себе і залишитися на підприємстві після навчання. Ще більшу перспективу щодо підвищення ефективності навчання має впровадження так званої стажувальної практики, що стала однією із найпопулярніших програм служби зайнятості в багатьох країнах [71, 78, 133].

Отже, до чинників, що впливають на формування організаційно-психологічних детермінат адаптації безробітних, можемо віднести наступні:

- сприятливий в адаптаційному плані вплив навчально-соціального середовища;
- сприятливі в адаптаційному плані можливості навчальної та навчально-виробничої діяльності безробітних;
- науково обґрунтована організація відбору у навчальні групи безробітних;
- забезпечення оптимального навчального і тренінгового навантаження безробітних;
- традиції, ритуали навчального закладу, що можуть бути реалізовані у процесі перепідготовки безробітних;

Таким чином, для безробітних, орієнтованих на адаптивні стратегії поведінки стосовно до нових для них соціальних обставин, характерна висока моральна нормативність. У зв'язку з цим, вони схильні брати

відповідальність на себе, їх оцінки своєї підприємливості та активності високі, вони впевнені у своїх силах і здібностях. Вони пробують конструктивно розв'язати проблему, при цьому покладаючись на власні сили, а не розраховуючи на допомогу ззовні.

Для безробітних, які обирають неадаптивні стратегії поведінки характерне зниження моральної нормативності. Цим безробітним властиво перекладання відповідальності з себе на інших. Вони звикли вважати себе жертвою при всякому збігу обставин. Парадоксально, що, відзначаючи свою самотність і покірність “злій долі”, ці люди більше, ніж всі інші, сподіваються на допомогу або покладаються на ту ж саму долю. Найменше вони шукають виходу зі становища, орієнтуючись на власні сили.

Таких безробітних, за оцінками фахівців центрів зайнятості приблизно 6-7%. За даними центрів зайнятості більшість безробітних знаходяться між цими двома полярними типами стратегій пристосування безробітних до соціальних реалій, які демонструють як конструктивні, так і неконструктивні елементи поведінки [169, С.53].

3.4. Організаційно-методичні засади та концептуальна модель психологічного супроводу вторинної адаптації безробітних на етапі перепідготовки

Ефективність працевлаштування безробітних та їх подальша трудова діяльність багато в чому залежить від правильного вибору людиною нової професії (спеціальності). В останні роки помітно збільшилася чисельність науковців – спеціалістів з економіки, педагогіки та психології, які досліджують проблеми психологічного супроводу та професійного перенавчання безробітних. Так, наприклад, О. Коваль, Н. Чорна вивчаючи особливості державного регулювання зайнятості населення, приходять до висновку, що в сучасних умовах, коли зростає чисельність громадян, які звертаються до центрів зайнятості, їх діяльність має бути переорієнтована з

пасивної політики на здійснення інвестицій в людський капітал – в організацію професійної переорієнтації, перепідготовки тощо [71, 179]. У даному випадку профнавчання безробітних виступає як один з найважливіших заходів активної політики зайнятості.

Окрім того, професійне перенавчання безробітних розглядається як частина безперервної професійної освіти. У зв'язку з цим воно не повинно відставати за якістю, технологічністю і мобільністю від професійного навчання в широкому значенні, а повинно випереджати його, оскільки терміни навчання короткі і процес отримання знань має бути інтенсивним, що, безумовно, потребує застосування сучасних технологій психологічного супроводу [24, 53, 92, 104].

Сьогодні питання підвищення ефективності державного регулювання професійного перенавчання безробітних та їх психологічної підтримки стоїть особливо гостро. І це зумовлено цілою низкою причин [49, С.2].

По-перше, професійне перенавчання безробітних та їх психологічна підтримка є одним з найважливіших напрямів діяльності служби зайнятості у сфері сприяння зайнятості населення. Експерти Міжнародної організації праці стверджують, що, працевлаштування більш ніж 55% громадян після проходження професійного перенавчання, є результатом, що виправдовує його пріоритетне фінансування.

По-друге, професійне навчання та психологічний супровід безробітних виконує широкі функції: соціальні – підвищення конкурентоспроможності громадянина на ринку праці, його статусу в суспільстві; економічні – розвиток трудових ресурсів суспільства, відтворення робочої сили та інші; політичні – проблему професійного перенавчання не можна розглядати відірвано від політики зайнятості, особливо активної.

По-третє, удосконалення професійного перенавчання та технологій психологічного супроводу безробітних громадян є важливою передумовою покращення якості національної робочої сили та її конкурентоспроможності на ринку праці.

По-четверте, професійне перенавчання та психологічний супровід безробітних є засобом наближення професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та потреб ринку праці.

По-п'яте, через підвищення якості кадрового потенціалу, його стресостійкості та конкурентоспроможності, професійне перенавчання та психологічний супровід безробітних вносить свій вагомий вклад в розвиток ринкової економіки нашої країни [49, 54].

У 2015 році за направленням державної служби зайнятості професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації проходили 203,4 тисяч безробітних – 7,2% від тих, хто скористався послугами цієї установи [128, С.2]. А за підрахунками спеціалістів більше половини осіб, що зареєстровані у центрах зайнятості, потребують професійної підготовки або перепідготовки та активного психологічного супроводу для оптимізації процесів адаптації на ринку праці. Проте, зважаючи на стрімке зростання безробіття за останні роки: з 2013 по 2016 на 60%, потреба у психологічному супроводі та професійної перепідготовки тільки збільшується [128, С.2].

Подальше нарощування масштабів перенавчання може і не спричинити збільшення працевлаштування, якщо не здійснити низку заходів, спрямованих на підвищення ефективності адаптації безробітних загалом.

Під ефективністю адаптації безробітних, на нашу думку, слід розуміти співвідношення додаткових економічних і соціальних переваг, що утворюються за рахунок більш повного і продуктивного використання трудового потенціалу осіб, які отримали психологічний супровід протягом професійного перенавчання, до витрат, що здійснюються на ці заходи [49, С.2].

Крім того, ефективність адаптації безробітних громадян залежить не тільки від загальнодержавних заходів, що вживаються в рамках правового регулювання, виділення коштів тощо, а й від того як центри зайнятості співпрацюють з навчальними закладами та соціальними партнерами – роботодавцями і профспілками. Органи державної влади, навчальні заклади,

громадськість необхідно забезпечувати інформацією щодо попиту на працівників певних спеціальностей, перспектив розвитку професій, попиту на певних фахівців в майбутньому.

Таким чином, існуючі підходи професійного перенавчання та психологічного супроводу в Україні потребує змін як у обсягах, так і в структурі перепідготовки незайнятого населення, що сприятиме досягненню продуктивної зайнятості, яка є стратегічною метою сучасного суспільства.

Експериментальна модель програми психологічного супроводу адаптації безробітних протягом професійного перенавчання.

Оптимальна модель психологічного супроводу адаптації безробітних до нової трудової діяльності являє собою комплексний психологічний вплив, що складається з взаємопов'язаних компонентів [78, 80]:

- діагностики соціально-психологічних проблем;
- психологічного консультування з питань успішної психологічної адаптації до трудової діяльності, допомога у вирішенні особистісних проблем;
- психокорекційної та психотерапевтичної роботи;
- психологічної реабілітації;
- професійно-психологічної підготовки, яка включає ряд необхідних тренінгів: (профорієнтаційний, комунікативний, тренінг впевненості в собі, тренінг щодо особливостей працевлаштування).

Проводячи роботу з психологічного супроводу адаптації безробітних протягом професійної перепідготовки, ми враховували ряд специфічних особливостей даного контингенту [48, 154, 174]:

1. Знаходження в ситуації тимчасової незайнятості, яка викликає у людини негативні переживання, супроводжується зниженням почуття самоповаги, появою почуття невпевненості в собі, у своїй професійній компетентності.

2. Наявність стійких негативних емоційних (кризових) станів і дезадаптаційних проявів у безробітних виявляється симптомами: тривоги,

апатії, страху, які можуть зростати в періоди економічних і політичних змін у країні. У різних людей вони виражаються по-різному, але в будь-якому випадку наслідком є стан напруженості, що може виражатися в реакції агресії, зверненої на оточуючих або на себе (аутоагресія).

3. Зниження мотивації до професійної діяльності, що зумовлена невпевненістю в собі (це актуалізує необхідність перемотивації безробітного в період професійної перепідготовки, а також підвищення впевненості в собі, що комплексно забезпечується під час проведення психологічних тренінгів).

4. Переживання втрати сенсу життя. Будучи безробітною, людина вважає себе непотрібною, а тому і позбавленою сенсу життя. Особливо незахищеними стають ті особи, які основним змістом свого життя вважали роботу, військову службу зокрема. У такому випадку психологу треба допомогти їм сформувати іншу, більш позитивну установку стосовно незайнятості, що дозволяє використовувати наявний вільний час з метою самоосвіти, підвищення своєї кваліфікації, професійної компетентності, придбання самих різних нових корисних знань, навичок та вмінь. Це допоможе сформувати якості стрессостійкості та конкурентоспроможності.

5. Змінена ситуація у сфері зайнятості вимагає від людини більшої самостійності, підприємливості, вміння брати на себе відповідальність за своє життя і за те, що в цьому житті з ним відбувається, тобто розвитку необхідних для успішної адаптації до життя в новому статусі, якостей, які можна розвивати на психологічних тренінгах, а також у період консультативної та психокорекційної роботи.

Нами розроблена та запроваджена модель і програма психологічного супроводу адаптації безробітних під час професійного перенавчання. Основною метою цієї моделі, на нашу думку, є: підвищення особистісного адаптаційного потенціалу безробітного, попередження негативних наслідків безробіття, оптимізація їх вторинної адаптації та психологічна допомога щодо нових можливостей соціальної і професійної самореалізації.

У відповідності до розробленої нами моделі, система психологічного супроводу побудована на наступних принципах:

- системності психологічного впливу;
- безперервності психологічного впливу від початку професійного перенавчання до його завершення;
- адекватності методів впливу умовам професійного перенавчання;
- насиченості психологічними техніками;
- інтенсивності психологічного впливу на безробітного.

У відповідності моделі психологічного супроводу його зміст полягав у:

- психодіагностиці адаптаційного потенціалу безробітного;
- проведенні співбесід, як методу індивідуальної психокорекції поточного стану;
- проведенні групових психологічних тренінгів для підвищення адаптаційного потенціалу безробітного;
- проведенні міні-лекції для формування професійних компетенцій або соціально-психологічних якостей: конкурентоздатність, соціальна активність тощо.

До задач, підпорядкованих основній меті програми психологічного супроводу ми віднесли:

- комплексну діагностику поточного психічного стану;
- діагностику мотиваційних спрямувань, менеджерських компетенцій, особистісних якостей та допомогу в опануванні новою спеціальністю;
- корекцію емоційної сфери (формування почуття безпеки, зниження рівня тривожності, розвиток уміння виражати свої емоції і почуття); активізацію психічних функцій (пам'ять, увага, мислення);
- формування життєвої перспективи (розширення сфери інтересів, прагнень, домагань; пошук значущих мотивів тощо);
- мотивування на підвищення свого професійного рівня та на подальший розвиток особистості, в тому числі у сфері нової професійної діяльності;

- допомогу в усвідомленні реальних можливостей працевлаштування за новою спеціальністю з урахуванням соціально-економічної ситуації;
- стимулювання особистісного зростання (формування реальних уявлень про себе, свої здібності, подолання комунікативних бар'єрів, розвиток впевненості в собі);
- навчання сучасним прийомам і методам самостійного пошуку роботи та ефективної поведінки на ринку праці шляхом актуалізації особистісних та професійно-значущих якостей ефективного співробітника (рефлексія, відповідальність, уважність, продуктивність), необхідних для ефективного пошуку роботи;
- виявлення психологічних проблем у сім'ї безробітного та їх впливу на процес адаптації до умов життєдіяльності та професійного перенавчання; формування правильного розуміння і адекватної реакції на сімейні психологічні проблеми, пов'язані з перехідним періодом у житті безробітного.

В цілому робота з психологічного супроводу адаптації безробітних протягом 3-х місячної професійної перепідготовки складала 180 годин, з них 150 годин тренінгів і практичних занять (50 годин на місяць протягом трьох місяців) та 30 годин індивідуального консультування (по дві години щодня протягом робочого тижня)

Тренінгова частина розділена нами на три основні блоки. Мета і задачі кожного блоку взаємопов'язані.

Особистісний блок.

Задачі блоку:

- вивчення емоційного стану та психологічних проблем, пов'язаних з ситуацією вимушеного безробіття, переходом в інший соціальний статус, виявлення внутрішніх ресурсів особистості, що допомагають адекватному сприйняттю ситуації, що склалася;
- вироблення вміння усвідомлено відповідати релаксацією на стресовий імпульс, запобігаючи тим самим психосоматичним порушенням в організмі;

формування психологічних якостей, що впливають на підвищення соціалізації та адаптації до нових життєвих умов.

Професійний блок.

Задачі блоку:

- вивчення мотиваційних установок, професійної спрямованості, особистісних та професійних якостей (менеджерських компетенцій);
- професійна переорієнтація на нову спеціальність, у відповідності з умовами сучасного ринку праці; вироблення адекватної професійної та особистісної самооцінки і реальне бачення свого образу “Я”;
- оволодіння сучасними технологіями пошуку роботи, що доступні на ринку праці (освоєння навичок і знань про правила складання резюме, супровідних та рекомендаційних листів, анкет, автобіографій; проведення самопрезентації; проходження телефонної розмови з роботодавцем), освоєння навичок проходження стресового інтерв'ю (м'який і жорсткий варіант); оптимізацію таких індивідуально-психологічних особливостей, як адекватна самооцінка, мотивація досягнення успіху, стресостійкість, емоційна стабільність, впевненість у собі, “Я-конкурентноспроможність” та інші.

Блок психологічної підготовки.

Задачі блоку:

- формування, закріплення та активізація готовності безробітного до нових умов життя, особливостей нової спеціальності;
- розвиток психологічних якостей, формування особливих навичок і вмінь, що сприяють адаптації безробітного до мінливих умов життя.

Основні методи роботи:

- психодіагностика (діагностична бесіда, анкетування, набір тестових батарей за цільовим призначенням). Вибір методик психологом залежав від задач дослідження та вибірки досліджуваних;
- індивідуальне психологічне консультування та груповий дебріфінг (в основі психологічного консультування лежить професійна допомога клієнту

в оцінці ситуації, що склалася, формулюванні проблеми, знаходженні прийняттого виходу з ситуації, що склалася; її прийняття і зміні свого ставлення до неї);

- психокорекція (раціональна психокорекція, когнітивна психокорекція, проведення навчання необхідним методам поведінкової самокорекції негативних змін емоційного стану);

- психологічний тренінг.

Основними формами роботи були індивідуальна та групова. Форми роботи на кожному етапі визначаються особисто психологом у залежності від поточних задач.

Психологічний супровід адаптації безробітних протягом перенавчання проводиться поетапно, але завдання, які вирішуються на кожному етапі, тісно пов'язані між собою і вирішуються комплексно. У зв'язку з цим, основні методи роботи кожного етапу проводилися паралельно-послідовно.

Окрім індивідуальної психологічної роботи проведено 5 групових психологічних тренінгів та 3 навчаючих заняття.

Програма психологічного тренінгу “Ефективне працевлаштування”

Завдання тренінгу:

- розвивати вміння пізнавати і розуміти себе: визначати свої мотиви пошуку професії, професійні навички та особистісні якості і співвідносити їх із новою обраною спеціальністю;

- оволодіти навичками створення позитивного іміджу та успішної самопрезентації;

- оволодіти навичками ведення ділових співбесід;

- розвивати вміння приховано одержувати необхідну інформацію про роботодавця;

- розвивати вміння прихованого впливу на людей і захисту від маніпуляцій;

- розвивати вміння володіти собою під час співбесіди з представниками відділу кадрів і при проходженні психологічного тестування;
- підвищити впевненість у власних силах.

Програма тренінгу:

1. Самопізнання: визначення професійних інтересів, особистісних рис характеру та темпераменту.
2. Визначення критеріїв пошуку роботи.
3. Визначення стратегії пошуку роботи: особливості та шляхи підвищення ефективності кожної стратегії (особливості оголошення про пошук вакансії, попередній збір інформації про роботодавця тощо).
4. Самопрезентація: структура і “секрети” ефективності.
5. Особливості складання резюме: правила складання резюме; основні помилки в резюме; складання “оригінального” резюме і його необхідність.
6. Співбесіда: етапи, види і їх особливості; етикет, основні правила поведінки та типові помилки; прийоми оцінки ділового партнера і приховане управління його поведінкою; впевненість при встановленні, закріпленні та розвитку ділового контакту з незнайомою людиною.
7. Перевірка на поліграфі: основні переваги і причини використання; види досліджень з використанням поліграфа; правові засади застосування поліграфа; організація процедури психофізіологічних досліджень; умови якості, точності й надійності результатів перевірок; межі достовірності отриманих результатів; чинники, що знижують достовірність прийняття рішення; можливість “обійти” поліграф; способи виявлення протидії та контрпротидії; медичні та фізіологічні протипоказання до проведення перевірки.
8. Психологічне тестування: види та їх особливості; основні правила поведінки і типові помилки.

Програма психологічного тренінгу “Знайти впевненість в собі”

Завдання тренінгу:

- розвинути впевненість у собі в ситуації переходу до нових умов життєдіяльності;
- аналітична оцінка нових перспектив життя “в новій спеціальності”;
- удосконалити вміння розуміти свої сильні і слабкі сторони, звільнитися від внутрішньоособистісних бар'єрів і комплексів, що заважають найбільш повному вираженню самого себе в різноманітних бізнес ситуаціях і взаємодії з іншими людьми;
- оволодіти навичками розпізнавання власних страхів і боротьби з ними;
- оволодіти навичками роботи з гнівом і агресією;
- розширювати кругозір і розвивати вміння знаходити нові підходи до вирішення завдань;
- підвищувати впевненість у власних силах.

Програма тренінгу:

Блок 1 . Психологічні особливості впевненої в собі людини.

1. Шість характеристик впевненою в собі особистості. Впевненість як почуття і як воляова якість. Впевненість у собі, самооцінка і рівень домагань.
2. Соціальний страх. “Невключення” в ситуацію. Прояви непевненості на різних етапах діяльності.
3. Агресія і впевненість у собі: основні відмінності.

Блок 2 . Розвиток навичок впевненої поведінки.

1. Формування індивідуального образу впевненої в собі людини. Робота з іміджем.
2. Техніка візуалізації.
3. Невербальні способи подання себе (міміка, пози, жести, хода, дистанція, інтонації голосу) – відпрацювання навичок. Феномен проєкції. Отримання зворотного зв'язку від учасників.
4. Методи жорсткого впливу, маніпуляція. Способи захисту від некоректних тактик впливу. Технологія виходу з маніпулятивної ситуації.

Блок 3. Управління внутрішнім станом. Саморегуляція.

1. Робота з особистими емоціями. Правила саморегуляції.

2. Техніки підтримки високої працездатності. Авральні і надзвичайні ситуації. Техніки активної м'язової релаксації по Джекобсону, затримки дихання та форсованого подиху, “заводу пружини” тощо. Створення індивідуальних способів самонастроювання.

3. Релаксаційні гетеросуггестивні техніки. “Якоріння” стану спокою. Виклик бажаних емоцій, усунення небажаних емоційних станів.

Програма психологічного тренінгу “Професійна мотивація”

Завдання тренінгу:

- відпрацювання навичок роботи з мотивацією;
- відпрацювання вміння аналізувати мотиваційні чинники нової діяльності;
- розширення можливостей використання навичок роботи з мотивацією.

Програма тренінгу:

1. Види мотивації. Мотивація запобігання невдач, як окремий вид мотивації.

2. Мотиваційні чинники діяльності і робота з ними. Аналіз мотиваційних чинників. Структура мотиваційних чинників.

3. Ціннісні установки особистості. Формування особистісної мети діяльності. Особистісні цінності особистості. Формування ціннісно-мотиваційних установок особистості.

Таким чином, в основу емпіричного дослідження з використанням психологічного супроводу ми поклали розроблену автором модель. Оптимальна модель психологічного супроводу адаптації безробітних до нової трудової діяльності є комплексним психологічним впливом, що складається з взаємопов'язаних компонентів: діагностики соціально-психологічних проблем; психологічного консультування з питань успішної психологічної адаптації до трудової діяльності, допомога у вирішенні

особистісних проблем; психокорекційної та психотерапевтичної роботи; психологічної реабілітації; професійно-психологічної підготовки.

Основною метою цієї програми є: попередження негативних наслідків психотравмуючих ситуацій, які виникали у безробітних, зокрема, під час попередньої роботи (служби); підвищення рівня адекватності вторинної адаптації безробітних до нових умов життя за рахунок оволодіння психологічними прийомами і навичками; психологічна допомога і підтримка в пошуку нових можливостей і шляхів соціальної, професійної самореалізації; допомога у знятті негативних емоційних станів, викликаних змінами в життєдіяльності і пов'язаної з цим перебудовою свідомості, розкриття потенційних ресурсів особистості.

Форми роботи на кожному етапі визначаються особисто психологом у залежності від поточних задач: індивідуальні або групові. Окрім індивідуальної психологічної роботи проведено 5 групових психологічних тренінгів та 3 навчаючих заняття. До системи психологічного супроводу входили відповідні програми психологічного тренінгу, а саме: “Ефективне працевлаштування”, “Знайти упевненість в собі”, “Професійна мотивація”. Такий підхід з використанням системи методів психологічного супроводу (інформаційно-смісловий і корекційно-розвивальний компоненти) та застосування різних форм тренінгів, зазначених у програмі сприяв особистісному і професійному зростанню безробітних в період професійної перепідготовки.

Висновки до розділу 3

За результатами факторного аналізу, з'ясовано компонентну структуру організаційно-психологічних детермінант, які зумовлюють вторинну адаптацію безробітних. Вони мають факторні навантаження в межах 0,5–0,8 од.

За суттєвим факторним навантаженням нами виокремлено 5 факторних компонентів організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних. В загальній структурі компоненти мають наступні відсотки коефіцієнтів

кореляції: F-1 – індивідуально-психологічний потенціал адаптації (коефіцієнт варіації 12%); F-2 – мотиваційний (коефіцієнт варіації 14%); F-3 – соціально-психологічний (коефіцієнт варіації 19%); F-4 – професійний (коефіцієнт варіації 21%); F-5 – емоційно-вольовий (коефіцієнт варіації 23%), що вказує на якісну однорідність сукупності.

Враховуючи те, що детермінанта це причина, що визначає виникнення певного явища і наповнює його змістом та функціональною спрямованістю, за результатами нашого дослідження організаційно-психологічні детермінанти, що зумовлюють вторинну адаптацію безробітних, складаються з 5 факторних компонентів. З них мотиваційний, професійний та соціально-психологічний компоненти при розгляді їх спрямованості несуть *організаційну функцію*, що включає постановку цілі досліджуваним, організацію прийняття ним рішень, планування шляхів, способів і засобів досягнення актуальної (ситуативної) і перспективної особистої мети і цілей при роботі в команді (навчальний колектив, підприємство тощо), що полягає в координації, узгодженні, організації зовнішніх спільних зусиль членів колективу відносно цілі в просторових і часових характеристиках діяльності.

Крім того, вказані компоненти функціонально спрямовані на формування соціально значимих і схвалюваних норм, ціннісних орієнтацій, соціальних диспозицій, стійких мотивів поведінки.

Отримані результати кореляційних взаємозв'язків та факторної ваги досліджуваних показників та їх величини дисперсії, гомогенності, стійкості, надійності дають підстави стверджувати про інформативність показників використаних методик.

За результатами емпіричного дослідження встановлено закономірність, яка полягає в тому, що на початковому етапі перепідготовки безробітних в усіх групах спостерігались низькі та задовільні рівні окремих показників адаптаційного потенціалу й адаптаційної мобільності, комунікативної, емоційно-вольової, мотиваційної та соціальної сфер безробітних. Тому у безробітних на початковому етапі навчання відмічались труднощі процесу

адаптації, соціальної взаємодії, готовності до особистісних змін, ознаки морального дискомфорту, песимістичності, невпевненості у собі, підозрілості, гіпотимічності та спостерігається низький рівень емоційної стійкості, що є показаннями до використання методів психологічного супроводу з метою оптимізації індивідуально-психологічного потенціалу адаптації безробітних.

Порівняльний аналіз психодіагностичних зрізів до і після перепідготовки безробітних на заключному етапі перепідготовки, завдяки цілеспрямованій системі навчання та використанню адекватних методів психологічного супроводу відбулись позитивні зміни усіх п'яти компонентів вторинної адаптації безробітних. Завдяки чому обстежуваним притаманний достатній рівень вторинної адаптації, вони легко адаптуються до нових умов навчального процесу і життєдіяльності, достатньо швидко входять у новий колектив, легко і адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки і соціалізацію у новому середовищі. Як правило, такі особи не конфліктні, мають високу емоційну стійкість.

Результати, викладені в данному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора [133, 134, 135, 136, 137, 140]

Список використаних джерел до третього розділу:

[4, 5, 10, 14, 16, 18, 19, 22, 25, 27, 30, 39, 48, 58, 61, 65, 66, 67, 71, 72, 73, 74, 78, 86, 89, 90, 92, 101, 104, 116, 118, 121, 124, 126, 128, 136, 137, 140, 133, 143, 144, 145, 146, 149, 152, 154, 155, 156, 158, 159, 161, 163, 165, 169, 174, 175, 179, 202, 294].

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні представлено теоретичне узагальнення та запропоновано розв'язання актуального науково-практичного завдання, яке полягає у визначенні організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних на психологічному, соціально-психологічному, професійному і функціональному рівнях, а також розробленні концептуальної моделі психологічного супроводу вторинної адаптації обстежуваних під час професійної перепідготовки. Результати теоретичного та експериментального дослідження дають підстави стверджувати про реалізацію мети і завдань роботи та надають можливість сформулювати такі висновки.

1. Теоретичний аналіз перебігу адаптації у безробітних дозволив дослідити її психологічний зміст, особливості проявів та представити авторське визначення вторинної адаптації безробітних. Вторинна адаптація безробітних розглядається як складний багатовекторний і багаторівневий процес активного пристосування особистості до несподіваної та раптової зміни соціального і професійного оточення, що вимагає адекватних трансформацій на психологічному, соціально-психологічному, професійному і функціональному рівнях. При цьому особистісна трансформаційна поведінка залежить від суб'єктивного сприйняття статусу безробітного, зумовлюючи або дезадаптаційні й пасивно-адаптивні стратегії, що свідчить про зниження адаптивних можливостей особистості, або ж активно-адаптивні стратегії, які, навпаки, приводять до розширення життєвих можливостей і контролю над ними. Такі протилежні особистісні трансформаційні стратегії поведінки зумовлені, зокрема, організаційно-психологічними детермінантами вторинної адаптації безробітних під час перепідготовки за такими факторами, як: індивідуально-психологічний адаптаційний потенціал, мотиваційний, соціально-психологічний, професійний та емоційно-вольовий.

2. Визначено організаційно-психологічне підґрунтя проведення дослідження. Для цього науковий пошук націлено на теоретичні та методичні засади психодіагностики організаційно-психологічних детермінант адаптації та технології психологічного супроводу адаптації безробітних під час професійної перепідготовки. Обґрунтовано психодіагностичний інструментарій дослідження компонентів детермінант, що зумовлюють вторинну адаптацію безробітних, який спрямовано на дослідження адаптаційних можливостей особистості, індивідуально-психологічної, мотиваційної, професійної, соціально-психологічної та емоційно-вольової сфер. Такий підхід дає змогу розробити організаційно-методичні засади та концептуальну модель психологічного супроводу вторинної адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки, яка включає теоретико-методологічні засади, мету, завдання, етапи психологічного супроводу та види психологічної допомоги, що забезпечило проведення констатуючого та формуючого експериментів, розкриття змісту організаційно-психологічних детермінант та з'ясування особливостей їх проявів.

3. Розкрито зміст та структуру організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки. За результатами кореляційного та факторного аналізів визначено їх психологічний зміст, що обумовлює внутрішню структуру вторинної адаптації безробітних до професійної перепідготовки. Виокремлено 5 факторів: F-1 – індивідуально-психологічний потенціал адаптації; F-2 – мотиваційний; F-3 – соціально-психологічний; F-4 – професійний; F-5 – емоційно-вольовий. Функціональна взаємодія факторів як складових структурних компонентів детермінант припускає можливе послаблення одних функцій, і, водночас, більш інтенсивний прояв інших, що зумовлює розвиток окремих компонентів і стабільність інтегральних характеристик вторинної адаптації безробітних у процесі перепідготовки. Отримані результати кореляційних взаємозв'язків і факторної ваги досліджуваних показників та їх величин дисперсії,

гомогенності, стійкості, надійності свідчать про інформативність показників використаних методик дослідження.

4. В основу емпіричного дослідження покладено розроблену автором концептуальну модель психологічного супроводу адаптації у процесі професійної перепідготовки. Психологічний супровід розглядається нами як системний психологічний вплив на безробітних від початку перенавчання до його завершення з метою підвищення їх адаптаційного потенціалу. Психологічний супровід включає взаємопов'язані компоненти: діагностику психологічних та соціально-психологічних проявів адаптації безробітних з метою дослідження її організаційно-психологічних детермінант; психологічне консультування з питань оптимізації психологічної адаптації до умов професійного перенавчання; психокорекційну роботу і допомогу у вирішенні особистісних проблем; професійно-психологічну підготовку. Такий підхід з використанням системи методів психологічного супроводу (інформаційно-смысловий і корекційно-розвивальний компоненти) та застосування різних форм тренінгів сприяв особистісному і професійному зростанню безробітних протягом професійної перепідготовки.

За результатами емпіричного дослідження встановлено закономірність, яка полягає в тому, що на початковому етапі професійної перепідготовки безробітних в усіх групах спостерігались низькі та задовільні рівні окремих показників адаптаційного потенціалу й адаптаційної мобільності, комунікативної, емоційно-вольової, мотиваційної та соціальної сфер безробітних. Тому у безробітних на початковому етапі навчання відмічались труднощі процесу адаптації, соціальної взаємодії, готовності до особистісних змін, ознаки морального дискомфорту, песимістичності, невпевненості у собі, підозрливості, гіпотимічності та низький рівень емоційної стійкості, що є показаннями до використання методів психологічного супроводу з метою оптимізації індивідуально-психологічного потенціалу адаптації безробітних.

5. Експериментально доведено ефективність впливу методів психологічного супроводу безробітних під час професійної перепідготовки.

Порівняльний аналіз психодіагностичних зрізів до і після перепідготовки безробітних показав, що відбулись позитивні зміни показників усіх п'яти факторних компонентів детермінант вторинної адаптації безробітних. Визначено, що обстежуваним притаманний достатній рівень вторинної адаптації: вони легко адаптуються до нових умов навчального процесу і життєдіяльності, достатньо швидко входять у новий колектив, легко й адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки і соціалізації у новому середовищі. У безробітних нівельовано прояви конфліктності, сформовано необхідний рівень соціальної гнучкості, високу емоційну стійкість.

Представлене дослідження не охоплює все коло актуальних питань, які стосуються вивчення проблем безробіття. Перспектива подальшого дослідження полягає у створенні комп'ютерної бази психологічних результатів обстежень та моніторингу ефективності системи перепідготовки безробітних, а також подальшому вдосконаленні та розвитку методів психологічного супроводу в структурі психологічного забезпечення фахівців при виконанні функціональних обов'язків за новими професіями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Активность личности в обучении (психолого-педагогический аспект): Сб. научных тр. – М.: НИИ МВД РФ, 1986. – 192 с.
2. Александров Ю.И. Системная психофизиология // Основы психофизиологии. – М.: «Инфра-М», 1997. – С. 266–313.
3. Александров Ю.И., Брушлинский А.В., Судаков К.В., Умрюхин Е.А. Системные аспекты психической деятельности. – М.: «Эдиториал УРСС», 1999. – 270 с.
4. Александровский Ю.А. Состояние психической дезадаптации и их компенсация. М.: «Наука», 1976. – 270 с.
5. Алфімов В.М. Професійне довголіття педагогів загальноосвітніх шкіл / В.М. Алфімов // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка – №23 (186). – Ч.2, 2009. – С.6–11.
6. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: «Питер», 2001. – 288 с.
7. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – СПб.: «Питер», 2001. – 272 с.
8. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб., 2001. – 688 с.
9. Анохин П.К. Узловые вопросы теории функциональных систем. – М.: «Наука», 1980. – 197 с.
10. Басай О.В. Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні: автореф дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2005. – 20 с.
11. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. – СПб.: «Речь», 2005. С.44–49.
12. Батуев А.С., Соколова Л.В. О соотношении биологического и социального в природе человека // Вопросы психологии, 1994. – № 11. – С. 81–92.

13. Белоус В.В. Место и роль интегральной индивидуальности в современной науке // Психологический журнал, 1998. – Т. 19. – № 1. – С. 47–53.
14. Бідюк Н.М. Основні принципи професійного навчання безробітних в Україні / Н.М. Бідюк // Педагогічний дискурс : зб. наук. праць, 2010. – Вип. 7. – С. 35–40.
15. Бідюк Н.М. Соціально-адаптаційне професійне навчання безробітних військовослужбовців, звільнених у запас [електронний ресурс]. – режим доступу: http://intellect-invest.org.ua/rus/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_authors_bidjuk_nm.
16. Богдюк А. Психосоціальні механізми регуляції стресової поведінки безробітних / А. Богдюк // Психологія праці та управління: Збірник наукових праць V всеукраїнської науково-практичної конференції. – Част. 2. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – С. 795–103.
17. Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика. – СПб. «Питер», 2000. – 440 с.
18. Бодров В.А. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М.: «ПЕРСЭ», 2003. – 768 с.
19. Бойко Г.В. Зміни уявлення про себе в умовах втрати та відсутності роботи / Г.В. Бойко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2003. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, Вип. 11. – С. 10–13.
20. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. 2-е изд. – СПб.: «Питер», 2008. – 384с.
21. Васильев С.П. Особливості саморегуляції курсантів у період адаптації до навчання у цивільному вищому навчальному закладі: Дис... канд.. психол. наук: 19.00.07. – КНУ ім. Т. Шевченка, 2010. – 185с.
22. Вассерман Л.И. Методика для психологической диагностики уровня

социальной фрустрированности и её практическое применение : Метод. рекомендации/ Л.И. Вассерман, Б.В. Иовлев, М.А. Беребин. – СПб : С-Пб. НИПНИ им. В.М. Бехтерева, 2004. – 27 с.

23. Вітковська О. І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості // Педагогіка і психологія. – 1998. – №3. – С. 171–179.

24. Волошко В. Професійне навчання безробітних – підвищення конкурентноспроможності громадян на ринку праці [електронний ресурс] режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/kir/control/uk/publish/article?artid=13400>.

25. Галаган Л.В. Психологічний стан як фактор формування конкурентоспроможності безробітного / Л.В. Галаган // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / Ун-т менедж. Освіти НАПН України. – 2010. – Вип.1 (14), ч.2: Психологія. – 2010. – С. 90–102.

26. Галецька І.І. Дослідження самоефективності в психології здоров'я // Вісник Харківського ун-ту. – № 550, Ч. 2.: Серія: психологія. – Харків: ХНУ. – 2002. – С.41–43.

27. Галустян Ю.М. Сучасні адаптаційні технології у стані безробіття / Ю.М. Галустян, А.М. Нору // Психологія особистості безробітного / Матеріали IV-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (25 травня 2007 р.). – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2007. – С. 292–299.

28. Гальків Л.І. / Втрати людського капіталу України: чинник безробіття // Економіка і регіони, 2009. – №2. – С. 110–113.

29. Гладун О.М., Плєскач В.Ю. Методологічні аспекти дослідження взаємозв'язку між безробіттям та злочинністю на районному рівні//Вісник Хмельницького національного університету, 2012. – Т.1. – №3. – С.258–260.

30. Глазков Е. О. Дослідження рівня психологічної адаптації іноземних студентів //Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – № 6 (265), Ч. II, 2013. – С.143–152

31. Глуханюк Н.С. Психология безработицы: введение в проблему. : [Учеб.-метод. пособие] / Н.С. Глуханюк, А.И. Колобкова, А.А. Печеркина; Рос. акад. образования. Моск. психол.-соц. ин-т; [Гл. ред. Фельдштейн Д.И.] – 2-е изд., доп. – М., 2003. – 83 с.
32. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К.: «Знання», 2011. – 390с.
33. Гусев, А.Н. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики /А.Н. Гусев, Е. Стрижова // Национальный психологический журнал. – М.: МГУ имени М.В. Ломоносова, – 2010. – № 1 (3). – С. 128–133.
34. Дановский С.А. Социологическая и психологическая характеристика безработных. //Социологические исследования, 1994. – №5. – С.82–89.
35. Дёмин А.Н. Особенности переживания личностью кризисов своей занятости / А.Н. Дёмин // Вопросы психологии. – 2006. – №3. – С. 87–96.
36. Дёмин А.Н. Психологические механизмы поведения личности в условиях безработицы / А.Н. Дёмин // Психологический журнал. – №2. – 2006. – С. 28–42.
37. Денисов І.Г. Безробіття, як результат неусвідомлення власних можливостей / І.Г. Денисов // Психологія особистості безробітного / Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 146–151.
38. Дергалева И.Ю., Резанович И.В. Мониторинг профессионального потенциала менеджера//Вестник Южно-Уральского государственного университета, 2008. – №30. – С.50–57.
39. Деркач А.А. Акмеологическая культура личности : содержание, закономерности, механизмы развития / А.А.Деркач, Е.В.Селезнева. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2006. – 496с.

40. Диагностики емоціонально-нравственного развития / Ред. и сост. И.Б.Дерманова. – СПб.: Издательство «Речь», 2002. С.124–126.
41. Діденко Я. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні // Україна: аспекти праці, 2007. – № 2. – С. 67–71.
42. Дикая Л.Г., Гримак Л.П. Теоретические и экспериментальные проблемы управления психическим состоянием человека // Хрестоматия по инженерной психологии / Сост. Б.А. Душков, Б.Ф. Ломов, Б.А. Смирнов / Под ред. Б.А. Душкова: Учеб. пособ. – М.: «Высшая школа», 1991. – С. 280–287.
43. Дикая Л.Г., Щедров В.И. Методы анализа системных детерминант в деятельности и состоянии // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. – М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 1999. – С. 106–131.
44. Дорожкин, В. Р. Альтруизм и агрессия: сравнение видов и форм / В. Р. Дорожкин// Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. ст. Вип. 27 (30) / Ін-т соц. та політ. психології НАПН України ; [ред. рада : М. М. Слюсаревський (голова), В. Г. Кремень, С. Д. Максименко та ін. ; редкол. : Т. М. Титаренко (голова), В. О. Васютинський, П. П. Горностай та ін.]. – Київ : Міленіум, 2011. – С .27–34.
45. Дубровинський Г.Р. Особливості психологічної адаптації курсантів до навчально-службової діяльності у цивільному вищому навчальному закладі : Автореф. канд. психол. наук : 19.00.09/Георгій Ревмирович Дубровинський//КНУ ім. Т. Шевченка. – К., 2008. – 19с.
46. Єгорова Є.В. Профорієнтаційний напрям психологічної підтримки безробітних / Є.В. Єгорова // Психологія праці та управління: Збірник наукових праць V всеукраїнської науково-практичної конференції. – Част. 2. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – С. 204–211.
47. Жияк Н.В. Деякі аспекти самовизначення безробітних у процесі профпереорієнтації: тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології [«Актуальні проблеми розвитку організаційної та

економічної психології в Україні»], м. Кам'янець-Подільський, 28-30 трав. 2015 року. – К. – м. Кам'янець-Подільський: Кам.-Под. нац. ун-тет імені І. Огієнка, 2015 – С. 86–87.

48. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие / Татьяна Вячеславовна Зайцева. – СПб. : «Речь»; М. : «Смысл», 2002. – 207 с.

49. Зайцева М.В. Шляхи вдосконалення професійного навчання безробітних в умовах сучасного ринку праці [електронний ресурс] режим доступу : http://www.rusnauka.com/11_EISN_2008/Pedagogica/29705.doc.htm

50. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року № 803-XII//в редакції Закону № 662-IV від 03.04.2003. – 12с.

51. Занюк С.С. Психология мотивации. – К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001. – 352 с.

52. Зараковский Г.М., Королев Б.А., Медведев В.И., Шлаен П.Я. Диагностика функциональных состояний // Психические состояния / Л.В. Куликов (сост. И общ. ред.). – СПб.: Питер, 2000. – С. 121–129.

53. Здоренко Т.А., Карпенко А.В. Обґрунтування заходів з регулювання ринку праці//Тиждень науки: зб. тез доп. щоріч. наук.-практ. конф. викладачів, науковців, молодих учених, аспірантів, студентів ЗНТУ (Запоріжжя, 11–15 квіт. 2011 р.). в 4 т. – Т. 3 / відп. ред. Ю. М. Внуков. – Запоріжжя : ЗНТУ, 2011. – С.296–298.

54. Іванілова О.В. Шляхи підвищення ефективності професійного навчання безробітних: тези доп. наук.-практ. конф. [«Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення»] : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листоп. 2011р., м. Київ) : у 2 ч. –Ч.2/ уклад. : Л.М. Капченко, С.О. Тарсюк, Л.Г. Авдєєв та ін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2011. – С. 47–51.

55. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

56. Ильин Е.П. Теория функциональных систем и психофизиологические

- состояния // Теория функциональных систем в физиологии и психологии. – М.: Наука, 1978. – С. 325–346.
57. Іваницька С.Б., Мороховець І.О. Проблема безробіття в Україні//Ефективна економіка. – 2015. – №9. – С.34–38.
58. Кабалина В. Динамика и факторы эффективности профессионального обучения и переподготовки безработных // Вопросы экономики. – 2002. – № 11 – С. 76–89.
59. Кавтарадзе Д.Н. Обучение и игра. Введение в активные методы обучения. – М.: Флинта, 1998. – 192 с.
60. Каневець-Цибулько Т.Г. Мотиваційна спрямованість особистості безробітного, як один з механізмів професійного самовизначення / Т.Г. Каневець-Цибулько // Психологія особистості безробітного / Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 52–59.
61. Карамушка Л.М. Семінар-тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців» / Л.М. Карамушка, О.А. Філь, Л.В. Галаган // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2012. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, Вип. 34. – С. 323–332.
62. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди: (на матеріалі діяльності освітніх організацій) / Л.М. Карамушка, О.А. Філь; АПН України, Ін-т психології ім. Г.С.Костюка, Лаб. орг. психології [та ін.] — К.: Фірма «ІНКОС», 2007. – 264 с.
63. Карпов А. В. Организационная психология кризисного периода / А.В. Карпов // Прикладная психология. – 1999. – № 2. – С. 1–14.
64. Карпухина А.М. Системный анализ психофизиологического состояния в решении прикладных задач контроля и коррекции состояния человека опера-

тора // Проблемы нейрокибернетики: диагностика и коррекция функциональных состояний / Под. ред. Г.А. Кураева. – Ростов: Изд-во Ростов. ун-та, 1989. – С. 15–23.

65. Карпухина, А. М. Экспресс-оценка адаптивности подростков в экстремальных условиях / А. М. Карпухина, В. И. Розов. – К., 1993. – 18 с.

66. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. – М.: Наука, 1983. – 368 с.

67. Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису людини : монографія/ В.В. Клименко. – К.: Видавничий дім “Слово”, 2013. – 640с.

68. Климов Е. А. Пути в профессионализм : (Психол. взгляд) : Учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии / Е. А. Климов ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т . – Москва : МПСИ : Флинта, 2003 . – 318 с.

69. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону : изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.

70. Клиническая патопсихология. Руководство для врачей и клинических психологов: В.М. Блейхер, И.В. Крук, С.Н. Боков: Санкт-Петербург, «МОДЭК», «МПСИ», 2009. – 624 с.

71. Коваль О.М. Державне регулювання зайнятості населення в великих містах України: Автореф. дис...канд. наук з держ. управління//Академія державного управління при Президенті України. – К., 2002. – 19 с.

72. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: «Міленіум», 2004. – 265 с.

73. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. Агентство», 2012. – 200 с.

74. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. –

281 с.

75. Коляденко Н.В. Дослідження поведінкових стратегій безробітних / Н.В. Коляденко, Л.М. Півень, С.В. Шароварська // Психологія особистості безробітного : (Матеріали III Всеук. наук.-практ. конф. 26 трав. 2006 р.) / АПН України. Ін-т підгот. кадрів держ. служби зайнятості України. Каф. психології. – К., 2006. – С. 58–62.
76. Коляденко Н.В. Трансформація особистості безробітного в процесі перенавчання / Н.В. Коляденко // Психологія особистості безробітного / Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 209–213.
77. Корольчук, М. С. Теорія і практика професійного відбору / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : «Ніка-Центр», 2006. – 536 с.
78. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: «Ніка-Центр», 2013. – 580с.
79. Корольчук, М. С., Осьодло, В. І. Методичні та теоретичні проблеми в психології: навч. посібник / М. С. Корольчук., В. І. Осьодло – К. : «Ніка-Центр», 2013. – 336 с.
80. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Мостова І.В. Психологічні особливості адаптаційного входження студентів економічного профілю у освітньо-професійну діяльність//Сучасні проблеми науки і освіти: Будапешт, 2015. – Т. III (27). – видання 51. – С.87–90.
81. Корольчук М.С., Пасічна В.Г. Теоретичний аналіз психологічних детермінант і наслідків впливу безробіття на особистість [«Глобалізаційні виклики розвитку національних економік»] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 жовт. 2016 р.) Ч. 3 ; відп. ред. А.А. Мазаракі. – Київ : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2016. – С. 959–969.
82. Корольчук М.С., Пасічна В.Г. Детермінанти і вплив молодіжного

безробіття на адаптаційні можливості особистості (за результатом аналізу іноземних джерел) // Проблеми сучасної психології :Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип.35. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2017. – С.221–234.

83. Корчевна О.В. Психологічні чинники активності безробітного на сучасному ринку праці / О.В. Корчевна // Наук. зап. / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Вип.26, т.2. – С. 359–365.

84. Костриця В. З початку проведення АТО понад 21 тис. демобілізованих військових отримали статус безробітних [електронний ресурс], режим доступу : <http://naiu.org.ua/z-pochatku-provedennya-ato-ponad-21-tys-demobilizovanyh-vijskovyh-maly-status-bezrobitnyh>.

85. Костюк Г.С. Избранные психологические труды. – М.: «Педагогика», 1988. – 304 с.

86. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : монографія / В.М. Крайнюк. – К. : «Ніка-Центр», 2007. – 432 с.

87. Кудрявцев Т. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Т.В. Кудрявцев, А.В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 86–93.

88. Кузьмин В.П. Исторические предпосылки и гносеологические основания системного подхода// Психологический журнал, 1982. – Т.3. – № 3. – С. 3–4.

89. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Моск. ун-та. – Серия 14: Психология, 2000. – № 3. – С. 4–21.

90. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО), 2-е изд. – М.: «Смысл», 2000. – 18с.

91. Логвиненко В.П. Ціннісні орієнтації безробітних / В.П. Логвиненко // Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2006. – №1. – С. 37–41.

92. Логвиненко В.П. Психологічна підтримка безробітних в процесі професійного навчання [електронний ресурс] : www.dcz.gov.ua.
93. Логінова Т.Ю. Вплив професійної зайнятості подружжя на рівень конфліктності в сімейних стосунках//Вісник психології і педагогіки, 2009. – №5. – С.123–125.
94. Ложкін Г.В. Психологічний потенціал успішної особистості / Г.В. Ложкін // Успішність особистості: потенціал та обмеження: Тези доповідей Міжнародної-науково-практичної конференції (Київ, 18 березня 2010 р.). – К., 2010. – С. 160–162.
95. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: «Наука», 1984. – 446 с.
96. Ломов Б.Ф. Системность в психологии. – М.: МПСИ, 2011. – 424с.
97. Ломов Б.Ф., Швырков В.Б. Теория функциональных систем в физиологии и психологии. – М.: Наука, 1978. – 310с.
98. Лузаков, А.А. Построение мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала / А.А. Лузаков // Актуальные проблемы управления персоналом и организационной психологии: материалы II Всерос. науч.-метод. конф. / Отв. ред. А.А. Лузаков. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2010. – С.212
99. Лях Ю.Є. Оцінка та прогноз психофізіологічних станів людини в процесі діяльності: Автореф. дис. ...д-ра біол. наук: 03.00.13 / Київський ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 1996. – 45 с.
100. Макаренко Н.В. Психофизиологические функции человека и операторский труд. – К.: «Наукова думка», 1991. – 215с.
101. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психол. журнал, 2001. – Т. 22. – №1. – С.24–28.
102. Маклаков А.Г., Чермянин С.В. Психологическое прогнозирование в экстремальных условиях деятельности//Вестник СПбГУ: С.-Петербург, 2009.

– Сер. 12, вып. 4. – С.142–148.

103. Максименко С.Д. Общая психология. – М.: «Рефл-бук», К.: «Ваклер», 1999. – 528 с.

104. Максименко С.Д. Розвиток конкурентоздатності персоналу як важлива складова організаційного розвитку освітніх організацій / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організації : тези VI Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (м. Керч, 25–27 червня 2009 р.). – К. : Інтерлінк, 2009. – С. 8–12.

105. Максименко С.Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. – К.: НДІП, 1990. – 239 с.

106. Максименко, С. Д. Експериментальна психологія (дидактичний тезаурус) : навч. посіб. / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко – К. : МАУП, 2002. – 127 с.

107. Максименко, С. Д. Метод дослідження особистості / С. Д. Максименко // Практична психологія та соціальна робота, 2004. – №7. – С. 1–8.

108. Малахов М.А. Історико-психологічний аналіз виникнення поняття адаптація у науковій думці /М.А. Малахов//Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2008. – №20–21. – С.92.

109. Малахов М.А. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців-контрактників до діяльності в особливих умовах: Дис... канд. психол. наук: 19.00.09. – КНУ ім. Т. Шевченка, 2010. – 173с.

110. Мандибура В. Соціальна політика держави та її структурні складові // Україна: аспекти праці, 2008. – № 7. – С. 23–28.

111. Мартиненко Н.В. Дезадаптація безробітних з особистісними, соматоформними та сексуальними розладами та її психокорекція: Автореф. дис... канд. мед. наук: спеціальність 19.00.04 – медична психологія/Харківська медична академія післядипломної освіти МОЗ України. – Харків, 2008. – 15с.

112. Махнач А.В. Методика построения факторной модели для анализа личностных детерминант психических состояний // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. – М.: Изд-во «Ин-тут психологии РАН», 1999. – С. 161–177.
113. Машика, Ю.В. Проблеми та рівень безробіття в Україні та країнах Європейського союзу//Науковий вісник НЛТУ України, 2013. – Вип. 23. – №16. – С.260–264.
114. Мельник О. В. Методи психодіагностики у професійному самовизначенні молоді : метод. посіб. / Мельник О. В., Злочевська Л. С., Гончар Н. С. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 128 с.
115. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: «Педагогика», 1986. – 256 с.
116. Методичні рекомендації щодо розроблення й оформлення навчальних шляхів перепідготовки безробітних. – Науково-методичний Центр вищої освіти Міністерства освіти і науки України. – К., 2012. – 72 с.
117. Мілютіна К.Л. Порухення у розвитку адаптивності як психологічний чинник тривалого безробіття//Горизонты образования, 2012. – №.3, Т.4 (36). – С.56–60.
118. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики. Навч. посібн. – К.: Видавничий дім «Слово», 2009. – 464 с.
119. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии/А.А. Налгаджян. – М. «Эксмо», 2010. – 368с.
120. Невоєнна О.А., Сінгуцька Я.О. Особливості соціально – психологічної адаптації безробітних// Вісник Харківського національного університету : Серія «Психологія», 2013. – №960. – С.128–130
121. Ниворожкина Л. И., Ниворожкин А. М. Проффессиональное обучение и переподготовка безработных: статистическое оценивание эффекта активных программ на рынке труда // Вопросы статистики, 2003. – № 6. – С.39–42.
122. Нічик О.В. Психофізіологічне забезпечення військово-професійної

діяльності співробітників особистої охорони : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.02 /Олена Володимирівна Нічик// Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2008. – 21 с.

123. Носков В.И. Основы психогигиенического обеспечения гуманистически ориентированной профессиональной подготовки студентов: Дис... д-ра. психол. наук: 19.00.02 / Ин-т психологии им. Г.С. Костюка АПН Украины – К., 2002. – 452 с.

124. Павлов Ю.О. Втрата роботи як психологічна проблема безробітних // Неперервна професійна освіта: Теорія і практика: Науково-методичний журнал. – К., 2005. – Вип. III-IV. – С.153–159.

125. Павлов Ю.О. Психологічна допомога безробітним у кризовому стані в умовах професійної перепідготовки: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – Київ, 2006. – 19с.

126. Павлов Ю.О. Психологічні аспекти професійного розвитку безробітних в умовах ринку // Педагогічний процес: Теорія і практика: Педагогіка і психологія: Зб.наук. праць Інституту педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2005. – Вип. 2. – С.178–185.

127. Панов В.И. Психические состояния как объект и предмет психологического исследования // Мир психологии. – 1998. – № 2. – С. 20–34.

128. Панченко О. Ринок праці в Україні: підсумки-2016 і прогнози//Газета «Сьогодні»: К., 18.01.2017. – С.2.

129. Пасічна В.Г. Актуальність проблеми професійної адаптації безробітних : тези доп. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : [«Актуальні проблеми організаційної та економічної психології»] (м. Київ, 27 листоп. 2015 р.). – Київ. нац. торг.- екон. ун-т. – С. 135–138.

130. Пасічна В.Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-психологічного явища / В.Г. Пасічна : тези доп. наук.-практ. конф. [«Українські перспективи у світовому розвитку»], (Київ, 4 листоп. 2016 р.). –

Київ : Ун-т економіки та права «КРОК», 2016. – С. 426–428.

131. Пасічна В.Г. Психологічний аналіз детермінант і проявів впливу безробіття на адаптаційні можливості особистості : за матеріалами закордонних досліджень : тези доп. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених [«Актуальні проблеми організаційної та економічної психології»], (м. Київ, 28 листоп. 2016 р.). – Київ. нац. торг.- екон. ун-т. – С. 196–198.

132. Пасічна В.Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Поділь. нац. ун-ту імені Івана Огієнка, Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України ; за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 34. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С. 406–420.

133. Пасічна В.Г. Організаційно-методичні засади психологічного супроводу вторинної адаптації безробітних на етапі перепідготовки : тези доп. VI Всеукр. наук.-практ. конф. [«Індивідуальні психофізіологічні особливості людини та професійна діяльність»], (м. Черкаси, 20–22 верес. 2017р.). – Черкаси: ЧНУ ім. Богдана Хмельницького. – С. 58–59.

134. Пасічна В.Г. Технології психологічного супроводу безробітних в процесі професійної перепідготовки / В.Г. Пасічна : тези доп. наук.-практ. конф. [«Наукові тренди сучасності»], (Київ, 26 жовт. 2017 р.). – Київ : Ун-т економіки та права «КРОК», 2017. – С.337-338.

135. Пасічна В.Г. Теоретичне обґрунтування необхідності психологічного супроводу безробітних в процесі професійної перепідготовки / В.Г. Пасічна : матеріали XXIX Міжнар. наук. інтернет-конф. [«Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації»], (Переяслав-Хмельницький, 31 жовт. 2017 р.). – Переяслав-Хмельницький : Переяслав-Хмельниць. держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди, 2017. – Вип. 29. – С. 411–413.

136. Пасічна В.Г. Аналіз результатів дослідження особливостей змін

професійного спрямування безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки особистості / В. Г. Пасічна // Вісн. нац. ун-ту оборони України. – Вип. 1 (48). – Київ, 2017. – С. 173–179.

137. Пасічна В.Г. Аналіз результатів дослідження емоційно-вольової сфери безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки // Організаційна психологія. Економічна психологія ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки / Київ : Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2017. – №2-3 (9-10). – С. 93–102.

138. Пасічна В.Г. Аналіз психологічної адаптації та особистісної трансформації безробітних у професіогенезі // Правничий вісник : зб. наук. праць Ун-ту «КРОК». – Вип. 24. – Київ, 2017. – С. 274–283.

139. Пасічна В.Г. Методологічні підходи організації дослідження психологічних детермінант адаптації безробітних в процесі перенавчання // Правничий вісник : зб. наук. праць Ун-ту «КРОК». – Вип. 25. – Київ, 2017. – С. 224–233.

140. Пасічна В.Г. Аналіз результатів дослідження мотивації безробітних як детермінанти адаптації у процесі професійної перепідготовки / В.Г. Пасічна : матеріали Міжнар. науч. конф. [«Педагогика и психология – 2017»], Будапешт, жовт. 2017 р. – Budapest : Science and Education a New Demension (PedPsy-2017), V. (59), Is. : 134. 2017. – P. 70–73

141. Пашукова, Т. І. Практикум із загальної психології / Т. І. Пашукова, А. І. Допіра, Г. В. Дьяконов / за ред. Т. І. Пашукової, – К. : «Знання», 2000. – 203 с.

142. Петров И.Г. Психическое состояние как особое явление: его определение и структурно-содержательные характеристики // Мир психологии, 1998. – № 2. – С. 8–20.

143. Петунова С.А. Социально-психологические особенности адаптации безработных к современным требованиям рынка труда: Дис. канд. психол. наук: 19.00.05 – социальная психология. – ЧГУ им. И.Н. Ульянова. –

Чебоксары, 2004. – 204 с.

144. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти: навч. посібн. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К.: Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2012. – 720 с.

145. Потапчук Є. М. Вплив соціально-психологічного клімату колективу на психічне здоров'я особистості // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д. – К, 2003, т. V, ч. 2. – С. 337–342.

146. Практикум по менеджменту: деловые игры: учебное пособие / [под ред. Д.Д. Вояугова]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: «Высшая школа», 2001. – 192с.

147. Практикум по психологии состояний: Учебное пособие / Под ред. проф. О.А. Прохорова. – СПб: «Речь», 2004. С.121–122.

148. Практична психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.

149. Психологія адаптації студентів до навчальної діяльності : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, І.В. Мостова, У.Б. Михайлишин, С.М. Миронець, В.Г. Пасічна, Е.Т. Соломка; за заг. ред. М.С. Корольчука. – Ужгород: ТОВ «РІК-У», 2017. – 218 с.

150. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учеб. пособ. – Самара: Изд. дом “БАХРАХ”, 1998. – 672 с.

151. Ричи Ш. Управление мотивацией. Пер. с англ. Климова Е.М.: Юнити-Дана, 2004. – 393 с.

152. Рівень безробіття в Україні 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ridna.ua/2013/10/riven-bezrobittya>.

153. Рогов Е. И. Выбор профессии. Становление профессионала. – М. : «Владос-Пресс», 2003. – 336 с.

154. Розин М. Развитие персонала: что идет на смену классическому

- тренингу? [Електронний ресурс] Режим доступу: [http:// www. esopsy.ru/publikatsii/razvitie-personala-chto-idet-na-smenuklassiches-komu-treningu.html](http://www.esopsy.ru/publikatsii/razvitie-personala-chto-idet-na-smenuklassiches-komu-treningu.html).
155. Розов В.И. Адаптивные возможности человека в экстремальных условиях и их развитие // Психология травматического стресса сегодня – Тез. докл. Международной конф. – Киев, 1992. – С.84–86.
156. Розов В.И. К проблеме адаптивных возможностей человека в экстремальных условиях деятельности, их оценка и развитие // Чернобыльская катастрофа и медико-психологическая реабилитация пострадавших – Тез. докл. Международной конф. – Минск, 1992. – С.59–61.
157. Рудюк О. В. Личностно-смысловые детерминанты переживания безработными профессиональных кризисов: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы. – Институт психологии им. Г. С. Костюка НАПН Украины. – Киев, 2011. – 19с.
158. Савченко В. Визначення перспективних напрямів та обсягів професійного навчання безробітних відповідно до потреб ринку праці //Україна: аспекти праці, 2004. – №5. – С.12–18.
159. Семиченко В.А. Психологія педагогічної діяльності : навч. посібник для студ. вищих пед. навч. закл. / В. А. Семиченко. – К. : «Вища школа», 2004. – 336 с.
160. Семиченко В.А. Развитие вариативности мышления студентов университета в процессе изучения курса психологии //Науковий вісник Миколаївського державного університету ім.. В.О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки, 2013. – №3. – С.56–62
161. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: «Речь», 2002. – 350 с.
162. Скребец В. А. Психологическая диагностика: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 1999. – 114 с.
163. Скульська В. Безробітний змінює професію //Праця і зарплата, 2007. – №11. – С.5–7.

164. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. – СПб.: «Речь», 2003. – 624 с.
165. Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ). Методическое руководство. – М.: ВНИИИМТ, 1990. – 45с.
166. Соколова И.М. Методы исследования адаптации студентов. – Харьков: ХМУ, 2001. – 276 с.
167. Сугоняев К.В, Чуплин А.Ю., Медведев Е.В. Аппаратно-програмный психодиагностический комплекс: метод. руководство/ЗАО «Научно-производственный центр ДИП»: М., 2014. – Ч1. – 366с.
168. Суходольский Г.В. Основы математической статистики для психологов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1972. – 428 с.
169. Татенко В.О. Суб'єктно-вчинкові парадигми в сучасній психології// Людина. Суб'єкт. Вчинок Філософсько-психологічні студії (За заг. ред В.О.Татенка) –К.: «Либідь», 2006. – С.316–358.
170. Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості : Колективна монографія / За заг. ред. канд. психол. наук Тарасюк С.О. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 312 с.
171. Торжевський М.В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення// Економіка України, 2014. – №1. – С.87–96
172. Узнадзе Д. Н. Психологические исследования. – М.: «Наука», 1966. – 451 с.
173. Усольцев Б.П., Шансков М.А., Пономарев Г.Н., Горбунов Г.Д. Применение психологической коррекции в процессе формирования менеджерского потенциала студентов ВУЗа// Вестник Томского государственного университета, 2001. – № 353. – С.190–195
174. Фесенко А.М. Невирішеність проблеми працевлаштування як фактор соціального відчуження молоді// Педагогіка та соціальна робота, 2014. –

№ 6. – С.51–56.

175. Цзен Н.В. Психотренинг: игры и упражнения / Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомов. – М. : «Класс», 2001. – 272 с.

176. Червінська Л. П. Економіка праці: навч. посіб. /Л.П. Червінська. – К: Центр учбової літератури, 2010. – 288с.

177. Чернина Н.В. Социальные проблемы безработных//Социальные исследования, 1996. – № 11. – С. 91–98.

178. Числіцька О.В. Психологічні особливості професійної адаптації військовослужбовців медичної служби: Автореф. дис.. канд. психол. наук: 19.00.09/Ольга Володимирівна Числіцька//ХВУ: Харків, 2013 – 18 с.

179. Чорна Н.В Державне регулювання професійного навчання безробітних: основні напрями [електронний ресурс] режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=32785.

180. Шадриков В.Д. Системный подход к изучению деятельности // Хрестоматия по инженерной психологии: Учеб. пособ. / Под ред. Б.А. Душкова. – М.: «Высшая школа», 1991. – С. 171–183.

181. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема // Иностранная психология. – 1996. – № 7. – С. 71–76.

182. Швырков В.Б. Теория функциональных систем в психофизиологии // Теория функциональных систем в физиологии и психологии. – М.: «Наука», 1978. – С. 11–46.

183. Шевченко В.Є. Психофізіологічні особливості працездатності фахівців спецпідрозділів Міністерства оборони України : Автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.02 /Володимир Євгенович Шевченко/ Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2002. – 18 с.

184. Шекета Є.Ю. Механізм попередження довготривалого безробіття: імперативи формування та напрями розвитку (на прикладі Карпатського регіону України) : Автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.07/Хмельницький

національний університет. – Хмельницький, 2015. – 19 с.

185. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, процента и цикла конъюнктуры) / Й. Шумпетер ; пер. с нем.. – М. : «Прогресс», 1982. – 455с.

186. Ягунов В.В. Військова психологія: Підручник. – К.: «Тандем», 2004. – 656 с.

187. Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О. М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України, 2014. – № 4. – С. 205–213.

188. Banks Mh., Jackson P. Unemployment and the risk of minor psychiatric disorder in young people: cross-sectional and longitudinal evidence. Psychol. Med 1982;12:789-98. – 48 p.

189. Banks Mh., Ullah P. Youth unemployment: social and psychological perspectives. Department of Employment Research Paper no 61. London: HMSO, 1987. – 65p.

190. Belle D., Bullock H. The Psychological Consequences of Unemployment//The Society for the psychological study of social issues, [електронний ресурс] режим доступу : <http://www.spssi.org/index.cfm?fuseaction=page.viewpage&pageid=1457>

191. Borrero Michael. Psychological and Emotional Impact of Unemployment// The Journal of Sociology & Social Welfare: Vol. 7: Iss. 6, Article 12, [електронний ресурс] режим доступу : <http://www.scholarworks.wmich.edu/jssw/vol.7/iss.6/12>.

192. Burchell B. Who is affected by unemployment? Job insecurity and labour market influences on psychological health. In: Gallie D, Marsh C, Vogler C eds. Unemployment and social change. Oxford: Blackwell, 1994. – 111p.

193. Diego R. The Psychological Impact of Unemployment, [електронний ресурс] режим доступу : [http //www.lexisnexis.com/legalnewsroom/workers-compensation/b/workers-compensation-law-blog/archive/2009/06/25/the-](http://www.lexisnexis.com/legalnewsroom/workers-compensation/b/workers-compensation-law-blog/archive/2009/06/25/the-)

psychological-impact-of-unemployment.aspx.

194. Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe Youth [электронный ресурс] режим доступа : <http://sgo.sagepub.com/content/5/1/2158244015574962>

195. Ferman L. Gardner J. Economic deprivation, social mobility and mental health. In: Ferman L, Gordus J eds. Mental health and the economy. Kalamazoo, Michigan: WE Upjohn Institute for Employment Research, 1979. – 79p.

196. Fox A.J. Socio-demographic consequences of unemployment: a study of changes in individuals' characteristics between 1971 and 1981. London: City University, Social Statistics Research Unit, mimeo, 1986. – 45p.

197. Gaffikin F., Morrissey M. The new unemployed: joblessness and poverty in the market economy. London and New Jersey: Zed Books, 1992. – 94p.

198. Greenberg M. Preserving Mental Health During Unemployment, [электронный ресурс] режим доступа : <https://www.psychologytoday.com/blog/the-mindful-self-express/201110/preserving-mental-health-during-nemployment>.

199. Hammer T. Unemployment and use of drug and alcohol among young people: a longitudinal study in the general population. Br J Addict 1992;87:1571-81.

200. Henkel D., «Unemployment and substance use: a review of the Literature (1990–2010),» Current Drug Abuse Reviews, 2011. – Vol. 4, no. 1, pp. 4–27.

201. Janlert U. and Hammarstrom A., «Which theory is best? Explanatory models of the relationship between unemployment and health,» BMC Public Health, 2009. – Vol. 9, article 235, pp. 235–243.

202. Kinnunen U, Makikangas A. Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support.// Journal of Occupational Health Psychology, 2008, №13(2). – p. 114–117.

203. Lawlor J. Monthly unemployment statistics: maintaining a consistent series. Employment Gazette 1990; December: 601-8

204. Lazarus R.S. Emotion and adaptation. – N.Y.: Oxford Univers. press, 1991. – 557 p.
205. Lee A.J., Crombie I.K., Smith W.C., Tunstall-Pedoe H.D. Alcohol consumption and unemployment among men: the Scottish Heart Health Study. *Br J Addict* 1990;85:11.56-70.
206. Linehan K., «Keeping Health Insurance After Job Loss: «COBRA Continuation Coverage and Subsidies. National Health Policy Forum», 2011, [электронный ресурс] режим доступа : [http://www.nhpf.org/library/issue-briefs/IB837 COBRA 06-24-10.pdf](http://www.nhpf.org/library/issue-briefs/IB837%20COBRA%2006-24-10.pdf).
207. Makikangas A., Kinnunen U. Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample // *Personality and Individual Differences*. – 2003. – Vol. 35. – № 3. – P. 537–557.
208. McKee-Ryan F.M., Song Z., Wanberg C.R., and Kinicki A.J., «Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study,» *Journal of Applied Psychology*, 2005. – vol. 90, no. 1, pp. 53–76.
209. Medina Jennifer. Long-Term jobless regroup to fight the odds//*New York Times*. – Aug. 16, 2012. – p. 5.
210. Power C., Esthaugh V. Employment and drinking in early adulthood: a longitudinal perspective. *Br J Addict* 1990;85:487-94.
211. Revelle W. Individual Differences in personality and motivation: «Non-cognitive» determinants of cognitive performance // *Attention, selection, awareness, and control: a tribute to Donald Broadbent* / ed. A. Baddeley and L. Weiskrantz. – Oxford: Clarendon, 1993. – P. 346–373.
212. Sinfield R.A. What unemployment means. Oxford: Martin Robertson, 1981.
213. The psychology of work and unemployment in Australia today, [электронный ресурс] : режим доступа : www.economist.com/printed/2013-04-27
214. Tiggeman M., Winefield A.H. The effects of unemployment on mood, self-esteem, locus of control and depressive effect of school leavers. *Occup. Psychol.*

1984;57:33–42.

215. Warr P., Jackson P. Adapting to the unemployed role: a longitudinal investigation. *Soc Sci. – Med* 1987;25:1219–24.

216. Warr P.B. Job loss, unemployment and psychological wellbeing. In: Allen V, van de Vliert E. eds. *Role transitions*. New York: Plenum Press, 1984.

217. Westergaard J., Noble I., Walker A. *After redundancy: the experience of economic insecurity*. Cambridge: Polity Press, 1989. – 12p.

218. Winefield A.H., Tiggeman M., Goldney R.D. Psychological concomitants of satisfactory employment and unemployment in young people. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 1988; 23:149–57.

219. Winefield A.H., Tiggeman M., Goldney R.D. The psychological impact of unemployment and unsatisfactory employment in young men and women: longitudinal and cross-sectional data. – *Br. J Psychol.* – 1991;82:473–80.

220. *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for Youth* [электронный ресурс] режим доступа : http://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2016/WCMS_513739/lang-en/index.htm

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Методи, методики і етапи дослідження організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних під час психологічного супроводу протягом професійної перепідготовки

№ з/п	Психологічні утворення і чинники	Методики дослідження
І етап дослідження Перший етап присвячено теоретичному аналізу проблеми адаптації безробітних на ринку праці, обґрунтовано психодіагностичний інструментарій та розроблено концептуальну модель психологічного супроводу і здійснено емпіричне дослідження.		
Дослідження індивідуально-психологічних особливостей адаптації безробітних до перепідготовки		
1.	Індивідуальні особливості (профіль особистості) за клінічними шкалами ММРІ	Методика “СМІЛ” (Л. Собчій) [Л.Собчій, 1990]
2.	Індивідуальні особливості, рівень адаптаційного потенціалу, комунікативного потенціалу та моральної нормативності	Методика «Адаптивність» – МЛО А. Маклакова [А.Маклаков, 2004]
3.	Індивідуальні особливості (профіль особистості) за 16 основними і 3 додатковими факторами	16-ти факторний опитувальник Кеттела [В. Бодров, 1991]
4.	Здатність до адаптації, оцінка її гнучкості	“Адаптаційна мобільність” [Л. Карамушка, М. Москальов, 2005]
Дослідження мотиваційної сфери безробітних		
5.	Структура мотивів, групи мотивів (за чинниками) безпосереднього спонукання;	Опитувальник оцінки рівня домагань В. Горбачевського [В. Бодров,

	пов'язаних з досягненням складових цілей; мобілізація зусиль і очікуваний рівень результатів.	1992]
6.	Осмисленість життя, “локус контроль” як впевненість і контроль власного життя (як показник цілісності власного життя)	Тест смислових життєвих орієнтацій Д. Леонтьєва [Р. Райгородський, 2006]
7.	Структури мотивів професійної діяльності (за векторами спрямування зусиль та інтересів)	“Мотиваційний профіль” – Ш.Річі і П.Мартіна [В. Бодров, 1992]
Визначення соціально-психологічних особливостей психологічного супроводу професійної перепідготовки безробітних		
8.	Рівень самооефективності	Шкала самооефективності Р. Шварца і М. Єрусалєма [О. Кокур, 2011]
9.	Чинники зацікавленості навчальною діяльністю	Методика самооцінювання зацікавленості навчальною діяльністю [Методичні рекомендації щодо розроблення й оформлення навчальних шляхів перепідготовки безробітних, 2012]
10.	Рівень якості стосунків особистості з однокласниками та викладачами (психологом) навчального закладу	Методика самооцінювання своїх стосунків з однокласниками та викладачами навчального закладу [Методичні рекомендації щодо розроблення й оформлення навчальних шляхів перепідготовки безробітних, 2012]
11.	Рівні задоволеності викладанням та навчальним навантаженням під час перепідготовки	Опитувальник задоволеністю рівнем викладання та рівнем навчального навантаження [Методичні рекомендації щодо розроблення й оформлення навчальних шляхів перепідготовки

		безробітних, 2012]
Дослідження змін професійного спрямування безробітних		
12.	Рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей	Методика “КОС” Б. Федорошина, [В. Бодров, 1992]
13.	Рівень розвитку управлінських якостей та виявлення обмежень управлінського потенціалу	Методика “Менеджерський потенціал” М.Вудкока і Д.Френсіса в адаптації К. Сугуняєва [К. Сугуняєв, 2004]
Дослідження зміни емоційно-вольових якостей безробітних		
14.	Рівень виразності тривожності (реактивної та особистісної)	Методика Спілбіргера-Ханіна [Р. Райгородський, 2006]
	Рівень та здатність до вольової саморегуляції, наполегливості, самовладання	Методика “Вольова саморегуляція” А.Зверкова, Е. Ейдмана [Т. Пашукова, 1992]
15.	Рівень функціональних можливостей психічної адаптації і напруженості механізмів психічної адаптації	Методика оцінки рівня функціональних можливостей психічної адаптації (РФМПА) і напруженості механізмів психічної адаптації (НМПА), [О. Кокун, 2011]
16.	Рівень соціальної фрустрованості	Методика оцінки рівня соціальної фрустрованості Л.І. Васермана [В. Бодров, 2004]
17.	Рівень емоційного вигоряння (за векторами: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень)	Опитувальник емоційного вигоряння комерційного персоналу Н.Водоп'янової та Е.Старченкової [В. Бодров, 2004].
II етап дослідження		
На другому етапі з'ясовано зміст, структуру організаційно-психологічних детермінант та особливості проявів адаптації безробітних, розроблено психологічну програму, спрямовану на оптимізацію		Кореляційний статистичний та факторний аналіз; аналіз взаємозв'язків зовнішніх чинників перебігу процесу психологічної адаптації безробітних з внутрішньоособистісними

адаптації безробітних до умов ринку праці.	чинниками. Обґрунтування та розробка програми психологічного супроводу.
III етап дослідження	
На третьому етапі проведено формуючий експеримент і здійснено порівняльний аналіз результатів апробації методів психологічного супроводу адаптації безробітних під час професійної перепідготовки.	Формуючий експеримент і порівняльний аналіз результатів дослідження за обраними методиками до та після перепідготовки безробітних. Проведено аналіз ефективності апробації програми психологічного супроводу безробітних під час перепідготовки. Інтегральна оцінка змін психологічного стану досліджуваних. Підготовка матеріалів для опису вторинної адаптації безробітних на підставі аналізу факторів, що визначають її організаційно-психологічні детермінанти.

Додаток Б

**Матриця факторних навантажень структурних компонентів
організаційно-психологічних детермінант адаптації безробітних**

Назва методики		Показники методик	F-1 Індивідуально-психологічний	F-2 Мотиваційний	F-3 Соціально-психологічний	F-4 Професійний	F-5 Емоційно-вольовий
Фактор F-1							
Мотиви підприємництва	Безпосередні	1. Мотиви комерційного успіху	0,7315	0,7551	0,7210	0,7014	0,517
		2. Мотиви свободи та незалежності	0,4115	0,4914	0,5531	0,5119	0,2314
		3. Мотиви ініціативи і активності	0,4191	0,6985	0,5541	0,5236	0,3175
		4. Мотиви інноваційності і ризику	0,3017	0,5314	0,3174	0,4019	0,4341
	Опосередковані	5. Мотиви самореалізації	0,6241	0,6741	0,7114	0,7129	0,445
		6. Мотиви поваги і самоповаги	0,7043	0,7756	0,7212	0,7013	0,415
		7. Мотиви соціальних контактів та групової належності	0,7025	0,7154	0,7172	0,7021	0,5962
		8. Мотиви вимушеності	0,7297	0,8423	0,7245	0,8015	0,654
Опитувальник оцінки рівня домагань В.К. Горбачевського		1.Внутрішній мотив	0,4915	0,5492	0,4138	0,5012	0,2323
		2.Пізнавальний мотив	0,5256	0,6441	0,5421	0,6014	0,4325
		3. Мотив уникнення	0,7172	0,7013	0,6542	0,5013	0,224
		4. Змагальний мотив	0,4214	0,4453	0,4021	0,3241	0,2334
		5. Мотив зміни діяльності	0,4112	0,4644	0,4541	0,4232	0,3567
		6. Мотив самоповаги	0,7124	0,7963	0,5721	0,5039	0,4945
		7. Значущість результатів	0,5232	0,3417	0,5324	0,521	0,5741
		8. Складність завдання	0,4034	0,4962	0,4431	0,4022	0,2345
		9. Вольове зусилля	0,4121	0,559	0,2341	0,4317	0,3576
		10. Оцінка рівня досягнутих результатів	0,4455	0,5481	0,4241	0,4035	0,4021
		11. Оцінка свого потенціалу	0,4535	0,4962	0,4012	0,3261	0,2256

		12. Намічений рівень мобілізації зусиль	0,5322	0,5572	0,5461	0,5319	0,4415
		13. Очікуваний рівень результатів	0,7073	0,7062	0,6413	0,6332	0,5194
		14. Закономірність результатів	0,6344	0,6192	0,6013	0,5784	0,5177
		15. Ініціативність	0,4027	0,4332	0,3445	0,2741	0,3561
Методика “Смисложитєвих орієнтацій”		1.Життєві цілі	0,5112	0,5342	0,5031	0,4032	0,3992
		2. Емоційна наповненість	0,4114	0,4124	0,3312	0,2345	0,4197
		3. Задоволеності самореалізацією	0,4035	0,4042	0,2312	0,2171	0,214
		4. Локус контролю-Я	0,4234	0,4311	0,3924	0,3411	0,2491
		5. Локус контролю-життя та управління власним життям	0,4021	0,4262	0,3719	0,3611	0,2917
		6.OZH	0,4001	0,4024	0,2362	0,2917	0,2245
16 факторний особистісний опитувальник Р.Кеттєла	Комунікативна складова	1.А Відкритість-Замкнутість	0,7112	0,5942	0,7212	0,3241	0,6172
		2.Е Домінантність-Підпорядкованість	0,7214	0,3215	0,6012	0,4245	0,5112
		3. Н Сміливість-Боязкість	0,5454	0,3212	0,2263	0,3417	0,5172
		4. F Експресивність-Стриманість	0,4221	0,4196	0,4242	0,4412	0,421
		5. L Підозріливість-Довірливість	0,3241	0,2261	0,3173	0,3125	0,3262
		6. N Дипломатичність-Прямолінійність	0,7345	0,7114	0,6152	0,5114	0,2294
		7. Q2 Нонконформізм-Конформізм	0,546	0,5014	0,4243	0,2243	0,2374
	Інтелект	8. В Високий інтелект-Низький інтелект	0,4014	0,9212	0,5192	0,3174	0,3424
		9. М Мрійливість-Практичність	0,8152	0,6160	0,4023	0,4214	0,5112
		10.Q1 Радикалізм-Консерватизм	0,5112	0,3212	0,3156	0,3241	0,5023
	Емоці йно-вольові і якості	11. С Емоційна стійкість- Емоційна нестійкість	0,7015	0,4011	0,4345	0,3241	0,7814
		12. І Чутливість-Жорсткість	0,5021	0,2312	0,4071	0,2241	0,5561
		13. G Висока нормативність поведінки-Низька нормативність	0,4292	0,2365	0,4456	0,4065	0,3196

		поведінки					
		14. О Тривожність-Спокій	0,5419	0,265	0,5195	0,4571	0,267
		15. Q3 Високий самоконтроль-Низький самоконтроль	0,671	0,4017	0,4192	0,2296	0,7041
		16. Q4 Напруженість-Розслабленість	0,5576	0,2296	0,4961	0,5214	0,5019
Методика "СМІЛ"		1.Надконтроль	0,5246	0,3151	0,5496	0,5347	0,5219
		2. Песимістичність	0,5614	0,5563	0,5242	0,5532	0,4965
		3. Емоційна лабільність	0,6394	0,3456	0,4961	0,4912	0,6754
		4. Імпульсивність	0,6243	0,3245	0,3176	0,4123	0,6643
		5. Чоловічість-жіночість	0,5213	0,2314	0,5415	0,2314	0,5191
		6. Ригідність	0,5144	0,2963	0,5010	0,3217	0,4497
		7. Тривожність	0,6354	0,4215	0,5112	0,5023	0,6712
		8. Індивідуалістичність	0,5163	0,5014	0,324	0,226	0,4023
		9. Оптимістичність	0,6174	0,6019	0,6294	0,6019	0,5546
		10. Соціальна інтроверсія	0,5542	0,4961	0,5961	0,5632	0,4196
Методика "Адаптивність"		1.Поведінкова регуляція	0,7314	0,6545	0,5990	0,5412	0,6014
		2.Комунікативний потенціал	0,7259	0,6024	0,2914	0,6354	0,4345
		3.Моральна нормативність	0,7015	0,5172	0,4961	0,2657	0,2312
		4.Особистісний адаптаційний потенціал	0,7731	0,7657	0,7045	0,6374	0,6014
		5.Фактор "психастенії"	0,6435	0,2965	0,2117	0,2655	0,7041
		6.Фактор "невротизації"	0,596	0,2017	0,5960	0,3446	0,651
них можливостей психологічно ї адаптації і напруженості механізмів		1.Функціональні можливості психологічної адаптації	0,7216	0,3176	0,2125	0,3451	0,7054

	2.Рівень напруженості механізмів психологічної адаптації	0,7194	0,7015	0,6966	0,7024	0,7115
Методика “Адаптаційна мобільність”	1. Виявляють інтерес до нових ідей	0,3415	0,6114	0,4115	0,4241	0,3112
	2. Легко адаптуються до нових обставин	0,7214	0,5145	0,4765	0,4014	0,6191
	3. Легко встановлюють контакти з іншими людьми	0,7045	0,4096	0,5174	0,4135	0,4172
	4. Легко переключаються з одного виду діяльності на інший	0,3244	0,5045	0,3445	0,246	0,5745
	5. Готові діяти швидко і продуктивно при вирішенні складних ситуацій	0,5445	0,3414	0,5914	0,3045	0,3414
	6. Схильні впроваджувати нові ідеї	0,6562	0,6614	0,3312	0,3245	0,2413
	7. Схильні до неперервних форм діяльності та навчання	0,5715	0,6776	0,6542	0,6513	0,4456
	8. Схильні протистояти дестабілізуючим впливам	0,7112	0,6014	0,5432	0,4456	0,7265
	9. Здатні брати відповідальність за нововведення	0,6543	0,5512	0,5524	0,4212	0,2241
	10. Здатні до інноваційних перетворень	0,5756	0,5154	0,4317	0,4145	0,2245
	11. Виявляють творчий підхід у вирішенні поставлених завдань	0,7345	0,6961	0,5324	0,6212	0,3221
	12. Спрямовані на перемогу та успіх	0,7204	0,7312	0,6215	0,5114	0,2345
	13. Рівень адаптаційної мобільності	0,7205	0,6945	0,6717	0,6245	0,5267
Фактор F-2						
“Мотиваційний профіль”	1.Гроші	0,7273	0,6241	0,6197	0,7391	0,5246
	2. Кар’єра	0,6117	0,6724	0,6617	0,6514	0,5319
	3. Стосунки з керівництвом	0,6142	0,4956	0,5565	0,4024	0,5411
	4. Стосунки з колегами	0,4415	0,4361	0,4214	0,4124	0,5412

	5. Емоційна залученість у діяльність	0,4256	0,3456	0,4126	0,263	0,7024
	6. Визнання	0,7319	0,7343	0,6511	0,7321	0,7318
	7. Успіх	0,7124	0,7013	0,3958	0,7011	0,2119
	8. Відповідальність	0,4019	0,4415	0,4319	0,4516	0,3424
	9. Цікава робота	0,6337	0,6519	0,5619	0,6417	0,5617
Фактор F-3						
Рівень самоефективності	1. Шкала самоефективності	0,4214	0,4413	0,4212	0,2267	0,2215
Рівень зацікавленості у навчальній діяльності	2. Шкала зацікавленості	0,5233	0,5912	0,7102	0,5201	0,7242
Самооцінка одногрупників і викладачів	1. Стосунки з одногрупниками	0,4421	0,5445	0,4317	0,4024	0,4213
	2. Стосунки з викладачами (психологом)	0,7345	0,7212	0,7172	0,5196	0,5217
Задоволеність навчанням	1. Шкала задоволеності навчанням	0,7117	0,8271	0,7117	0,5126	0,5024
	1. Задоволеність освітою	0,4124	0,4241	0,3325	0,2241	0,3172
Діагностика рівня соціальної фрустрованості	2. Взаємовідносини з колегами по роботі	0,4172	0,3414	0,5261	0,2345	0,2261
	3. Взаємовідносини з оточуючими	0,5173	0,5024	0,4104	0,3825	0,3671
	4. Взаємовідносини з суб'єктами своєї діяльності	0,4125	0,4254	0,3124	0,3226	0,3117
	5. Задоволеність змістом своєї роботи	0,4134	0,4561	0,3201	0,3317	0,2462
	6. Задоволеність умовами навчання	0,6024	0,6312	0,5213	0,5417	0,5122
	7. Задоволеність положенням у суспільстві	0,3124	0,2619	0,2419	0,3117	0,3342
	8. Задоволеність матеріальним положенням	0,3317	0,3126	0,3510	0,3219	0,3611
	9. Задоволеність житлово-побутовими умовами	0,5514	0,5219	0,5114	0,5024	0,5417
	10. Взаємини з друзями	0,3124	0,3417	0,2114	0,2415	0,3421
	11. Взаємини з дітьми	0,4001	0,4117	0,524	0,3245	0,2196

	12. Взаємини з батьками	0,4024	0,4117	0,4021	0,3072	0,3117
	13. Задоволеність обстановкою у державі	0,4031	0,4217	0,3419	0,2261	0,1324
	14. Взаємини з адміністрацією	0,3417	0,4119	0,4024	0,3171	0,2162
	15. Задоволеність сферою послуг	0,3419	0,3234	0,2611	0,2122	0,2519
	16. Задоволеність сферою медичного обслуговування	0,3125	0,3117	0,2517	0,2219	0,2922
	17. Проведення відпочинку	0,3415	0,2619	0,3519	0,2641	0,2729
	18. Можливість повноцінного відпочинку	0,3415	0,2621	0,2719	0,3419	0,3611
	19. Мотиви вибору професії	0,4213	0,4419	0,4117	0,4015	0,3919
	20. Задоволеність своїм способом життя	0,3116	0,3519	0,3820	0,3506	0,3726
Фактор F-4						
Методика “Менеджерський потенціал”	1. Самокерування	0,5412	0,5114	0,4248	0,7212	0,4367
	2. Чіткість цінностей	0,5144	0,5062	0,5132	0,5617	0,4146
	3. Чіткість цілей	0,4417	0,4019	0,5317	0,7819	0,4019
	4. Саморозвиток	0,4019	0,4091	0,3871	0,4192	0,7317
	5. Навички розв’язання проблем	0,4326	0,3544	0,4032	0,4119	0,3456
	6. Творчий підхід	0,4241	0,4139	0,2361	0,2242	0,2171
	7. Впливовість	0,4712	0,4156	0,4317	0,4561	0,3114
	8. Розуміння керування	0,4867	0,4716	0,4624	0,4513	0,2712
	9. Здібність керування	0,4813	0,4701	0,4596	0,4586	0,265
	10. Уміння навчати	0,5415	0,5629	0,4234	0,5117	0,4411
	11. Організація роботи групи	0,5629	0,5517	0,3419	0,5129	0,3712
Методика “КОС”	Комунікативні здібності	0,5121	0,4119	0,5417	0,7219	0,4427
	Організаторські здібності	0,5731	0,5729	0,3192	0,7234	0,3926
Фактор F-5						
Методика	1. Особистісна тривожність	0,7024	0,2256	0,3173	0,2115	0,7531

Спілбергера-Ханіна	2. Реактивна тривожність	0,7115	0,3171	0,424	0,2123	0,742
Методика "ВСР"	1. Вольова саморегуляція	0,7013	0,4156	0,4016	0,4745	0,7257
	2. Наполегливість	0,6024	0,6057	0,4112	0,4543	0,625
	3. Самовладання	0,7024	0,5961	0,3254	0,3167	0,7256
Емоційне вигорання	1. Емоційне виснаження					0,7172
	2. Деперсоналізація					0,5421
	3. Редукція особистих досягнень					0,4119
16-факторний опитувальник Р.Кеттела (емоційно-вольові якості)	1. G Висока нормативність поведінки-Низька нормативність поведінки					0,7814
	2. 8.I Чутливість-Жорсткість					0,5564
	3. O Тривожність-Спокій					0,3196
	4. Q3 Високий самоконтроль-Низький самоконтроль					0,267
	5. C Емоційна стійкість- Емоційна нестійкість					0,7071
	6. Q4 Напруженість-Розслабленість					0,5019
	Коефіцієнт варіації	12%	14%	19%	21%	23%

Додаток В

Результати експериментального дослідження проявів індивідуально-психологічних особливостей адаптації, мотиваційної сфери, соціально-психологічних особливостей, професійного спрямування та емоційно-вольових якостей безробітних

Таблиця В.1

Показники шкал за методикою Кетелла (в стенах)

Фактор	Перша група	Третя група	Друга група	Четверта група
A	5,9	5	6,1	5
B	5,7	6,1	7,4	6,1
C	4,5	6,6	5,9	7
E	6,3	6	7,3	7,2
F	2,7	3,5	5,3	4,1
G	7	7,3	4,4	5
H	5,9	6	7,6	7,1
I	7	6,5	7	6
L	5,9	6,3	7,3	7,1
M	6	6,1	6	7
N	5	5,3	3,9	4,2
O	5,6	6,2	6,3	7,1
Q1	6,3	7,6	7,4	6,2
Q2	5,3	5,4	4,3	5
Q3	8,1	8,2	5,4	4,2
Q4	5,1	4,1	4,6	5,1

Таблиця В.2

Результати обстеження безробітних за методикою “Опитувальник Горбачевського” (бали)

Шкали	До перенавчання	Після перенавчання
1. GVN1 Внутрішній мотив	13,46±2,41	10,76±0,98
2. PZN2 Пізнавальний мотив	15,53±3,74	13,52±2,98
3. GUNYK3 Мотив уникнення	13,21±1,14	9,44*±0,98
4. OZMG4 Змагальний мотив	15,79±1,61	11,03*±0,58
5. GZMD5 Мотив зміни діяльності	13,91±2,18	14,82±1,15
6. GSMP6 Мотив самоповаги	11,17±0,21	15,80*±0,57
7. GZNR7 Значущість результатів	12,61±1,35	11,42±2,19

8. GSKL8 Складність завдання	7,01±0,44	5,57*±0,25
9. GVLZ9 Вольове зусилля	13,83±2,19	10,11*±2,11
10. GOCR10 Оцінка рівня досягнутих результатів	10,01±2,83	11,09±3,17
11. GOCP11 Оцінка свого потенціалу	10,82±1,97	12,80*±2,72
12. GNMR12 Намічений рівень мобілізації зусиль	11,55*±1,53	14,06±1,81
13. GOCHR13 очікуваний рівень результатів	8,01±1,14	8,17±1,41
14. GZNR14 Закономірність результатів	9,59±2,66	13,14±3,01
15. GINC15 Ініціативність	14,05±2,02	15,32±2,86

Примітка: * відмінності результатів при $p < 0,05$.

Таблиця В.3

**Результати обстеження безробітних за методикою
“Смисложитєвих орієнтацій” (у стандартних значеннях)**

Шкали	До перенавчання	Після перенавчання
1. С1 життєві цілі	25,71±2,01	33,15*±2,15
2. С2 емоційна наповненість	28,35±2,21	33,27*±2,19
3. С3 задоволеності самореалізацією	21,11±1,13	27,01*±1,98
4. С4 локус контролю-Я	17,01±1,65	22,04*±1,22
5. С5 локус контролю-життя та управління власним життям	23,23±1,98	32,55*±3,27
6. OZH	83,47±7,89	106,19*±5,26

Примітка: * відмінності результатів при $p < 0,05$.

Таблиця В.4

**Результати дослідження за методикою “Мотиваційний профіль” в групі
1 до та після професійного перенавчання (значення в стенах)**

Шкали	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Гроші	6	4
Кар'єра	6	3
Стосунки з керівництвом	6	6
Стосунки з колегами	2	4
Інтринсивність мотивів (мотиви емоційної)	2	4

замученості у діяльність)		
Визнання	3	5
Успіх	8	7
Відповідальність	8	8
Цікава робота	4	6

Таблиця В.5

Результати дослідження за методикою “Мотиваційний профіль” в групі 2 до та після професійного перенавчання (значення в стенах)

Шкали	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Гроші	5	4
Кар'єра	3	5
Стосунки з керівництвом	5	7
Стосунки з колегами	1	5
Інтринсивність мотивів (мотиви емоційної замученості у діяльність)	1	5
Визнання	3	4
Успіх	8	6
Відповідальність	6	6
Цікава робота	10	5

Таблиця В.6

Результати дослідження за методикою “Мотиваційний профіль” в групі 3 до та після професійного перенавчання (значення в стенах)

Шкали	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Гроші	5	7
Кар'єра	7	9
Стосунки з керівництвом	6	5
Стосунки з колегами	5	4
Інтринсивність мотивів	5	4

(мотиви емоційної замученості у діяльність)		
Визнання	2	2
Успіх	6	7
Відповідальність	6	5
Цікава робота	5	8

Таблиця В.7

Результати дослідження за методикою “Мотиваційний профіль” в групі 4 до та після професійного перенавчання (значення в стенах)

Шкали	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Гроші	3	1
Кар'єра	2	5
Стосунки з керівництвом	5	6
Стосунки з колегами	5	7
Інтринсивність мотивів (мотиви емоційної замученості у діяльність)	5	7
Визнання	4	4
Успіх	6	6
Відповідальність	10	7
Цікава робота	8	6

Таблиця В.8

Результати обстеження першої групи за методикою “КОС”

	До перенавчання	Після перенавчання
Комунікативні здібності	2,7±0,05	3,1±0,01
Організаторські здібності	2,4±0,01	3,5±0,06

Результати обстеження другої групи за методикою “КОС”

	До перенавчання	Після перенавчання
Комунікативні здібності	3,1±0,02	3,6±0,03
Організаторські здібності	4,8±0,07	4,9±0,01

Таблиця В.10

Результати обстеження третьої групи за методикою “КОС”

	До перенавчання	Після перенавчання
Комунікативні здібності	4,5±0,07	4,6±0,02
Організаторські здібності	4,1±0,02	4,5±0,01

Таблиця В.11

Результати обстеження четвертої групи за методикою “КОС”

	До перенавчання	Після перенавчання
Комунікативні здібності	4,5±0,03	4,6±0,01
Організаторські здібності	3,5±0,06	3,6±0,03

Таблиця В.12

**Результати дослідження за методикою “Менеджерський потенціал”
першої групи безробітних (значення в стенах)**

Шкали	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Самокерування	6	8
Чіткість цінностей	3	8

Чіткість цілей	6	9
Саморозвиток	5	7
Навички розв'язання проблем	5	6
Творчий підхід	6	5
Впливовість	4	7
Розуміння керування	5	5
Здібність керувати	4	7
Вміння навчати	4	6
Організація роботи групи	3	4

Таблиця В.13

**Результати дослідження за методикою “Менеджерський потенціал”
другої групи безробітних (значення в стенах)**

Шкали	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Самокерування	4	8
Чіткість цінностей	3	8
Чіткість цілей	4	9
Саморозвиток	4	5
Навички розв'язання проблем	3	5
Творчий підхід	4	6
Впливовість	5	7
Розуміння керування	7	7
Здібність керувати	4	4
Вміння навчати	2	6
Організація роботи групи	10	6

Таблиця В.14

**Результати дослідження за методикою “Менеджерський потенціал”
третьої групи безробітних (значення в стенах)**

Шкали	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Самокерування	2	6

Чіткість цінностей	5	8
Чіткість цілей	6	6
Саморозвиток	9	7
Навички розв'язання проблем	8	6
Творчий підхід	9	6
Впливовість	7	7
Розуміння керування	7	7
Здібність керувати	4	7
Вміння навчати	6	6
Організація роботи групи	4	6

Таблиця В.15

**Результати дослідження за методикою “Менеджерський потенціал”
четвертої групи безробітних (значення в стенах)**

Шкали	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Самокерування	6	4
Чіткість цінностей	6	8
Чіткість цілей	6	4
Саморозвиток	5	7
Навички розв'язання проблем	6	8
Творчий підхід	6	9
Впливовість	7	7
Розуміння керування	4	5
Здібність керувати	7	4
Вміння навчати	6	6
Організація роботи групи	6	6

Таблиця В.16

**Динаміка показників за методикою “Емоційне вигорання” першої групи
безробітних (в стенах)**

Показники	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Емоційне виснаження	4	1
Деперсоналізація	1	1
Редукція особистих досягнень	4	2

Таблиця В.17

Динаміка показників за методикою “Емоційне вигоряння” другої групи безробітних (в стенах)

Показники	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Емоційне виснаження	6	5
Деперсоналізація	7	4
Редукція особистих досягнень	7	1

Таблиця В.18

Динаміка показників за методикою “Емоційне вигоряння” третьої групи безробітних (в стенах)

Показники	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Емоційне виснаження	1	4
Деперсоналізація	5	4
Редукція особистих досягнень	3	3

Таблиця В.19

Динаміка показників за методикою “Емоційне вигоряння” четвертої групи безробітних (в стенах)

Показники	До початку професійного перенавчання	Після професійного перенавчання
Емоційне виснаження	4	3
Деперсоналізація	2	4
Редукція особистих досягнень	7	3

Додаток Г

Методики, рекомендовані ДЦЗ для роботи з безробітними
ОПИТУВАЛЬНИК СОЦІАЛЬНОЇ ФРУСТРОВАНOSTІ
ВАССЕРМАНА-БОЙКО ДЛЯ БЕЗРОБІТНИХ

Інструкція: Прочитайте, будь ласка, кожне питання і вкажіть одну, найбільш слушну відповідь (позначивши знаком "+" відповідну клітину).

	ЧИ ЗАДОВОЛЕНІ ВИ:	Повністю задоволений	Скоріше задоволений	Важко сказати	Скоріше не задоволений	Повністю не задоволений
1	Житлово-побутовими умовами					
2	Своїм становищем у суспільстві					
3	Становищем в суспільстві (державі)					
4	Матеріальним станом					
5	Сферою послуг і побутового обслуговування.					
6	Сферою медичного обслуговування					
7	Проведенням дозвілля					
8	Можливістю проводити канікули					
9	Місцем свого навчання					
10	Змістом навчання					
11	Умовами навчання					
12	Взаєминами з друзями, знайомими					
13	Взаєминами з однокурсниками					
14	Взаєминами з викладачами					
15	Взаєминами з адміністрацією вузу					
16	Взаєминами з батьками					
17	Взаєминами з родичами					
18	Взаєминами з сусідами					

19	Можливістю вибору місця навчання					
20	Своїм способом життя в цілому					

Відповідь "повністю задоволений" дає 1 бал; "скоріше задоволений" – 2 бали; "важко сказати" – 3 бали; "скоріше не задоволений" – 4 бали; "повністю не задоволений" – 5 балів. Підсумок, що підраховується (1 бал – відсутність соціальної фрустрованості; 1,05-1,45 бала – дуже низький рівень соціальної фрустрованості; 1,5-1,95 бала – знижений рівень; 2,0-2,45 бала – невизначений рівень; 2,5-2,95 бала – помірний рівень; 3,0-3,45 бала – збільшений рівень; 3,5-4 бали – дуже високий рівень соціальної фрустрованості) є показником певної соціальної фрустрованості людини.

ШКАЛА САМОЕФЕКТИВНОСТІ Р. ШВАРЦЕРА ТА М. ЄРУСАЛЕМА

Інструкція: Прочитайте, будь ласка, кожне твердження і вкажіть одну найбільш слушну відповідь стосовно загальної ефективності Вашої (тут вкажіть характер діяльності: _____) діяльності (позначте знаком "+" відповідну клітину).

		Абсолютно невірно	Скоріш невірно	Скоріш вірно	Абсолютно вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягти своїх цілей				
4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу справитись з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу справитись з більшістю проблем				
7	Я готовий до будь-яких труднощів, оскільки покладаюсь на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось придумати навіть у безвихідній на перший погляд ситуації				
10	Я звичайно здатен тримати ситуацію під контролем				

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які досліджуваний має співвіднести з ефективністю своєї діяльності та оцінити її (див. додаток). Відповідь "абсолютно невірно" дає 1 бал; "скоріш невірно" – 2 бали; "скоріш вірно" – 3 бали; "абсолютно вірно" – 4 бали. Підсумковий результат отримується шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями. На основі отриманих у дослідженнях результатів виявляється така класифікація: висока самоефективність – 36-40 балів, вища за середню – 30-35 балів, середня – 25-29 балів, нижча за середню – 20-24 бали, низька – 19 і менше балів.

БЛАНК ШКАЛОВАНОЇ САМООЦІНКИ ДЛЯ БЕЗРОБІТНИХ

П.І.Б. _____ Вік _____ Стать _____ Курс _____ Дата _____

ІНСТРУКЦІЯ: За допомогою нижченаведених шкал, будь ласка, оцініть різні показники свого стану на даний момент, поставивши вертикальну риску у відповідному місці, враховуючи те, що лівий бік шкали означає найгірший можливий для вас показник стану, а правий — найкращий.

найгірше	САМОПОЧУТТЯ	найкраще
найнижча	АКТИВНІСТЬ	найвища
найгірший	НАСТРІЙ	найкращий
найнижча	ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ	найвища
найгірший	ТВОРЧЕ НАТХНЕННЯ	найкращий
найнижча	ЖИТТЄВА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ	найвища
найнижча	ЗАЦІКАВЛЕНІСТЬ У НАВЧАННІ	найвища
найнижча	ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ВІД НАВЧАННЯ	найвища

Досліджуваий має оцінити різні характеристики свого теперішнього стану, маркуючи відповідне місце на неградуєваній шкалі вертикальною рисою довжиною 100 мм, з урахуванням того, що лівий край шкали означає мінімальне, а правий – максимально можливе для виявлення досліджуваної характеристики. Кількісні показники діагностування (від 1 до 100) отримуються за допомогою накладення на неградуєвану шкалу лінійки і визначення у міліметрах відстані від лівого краю шкали до позначеного досліджуваним місця. Інтерпретація показників: від 1 до 20 – низький показник; від 21 до 40 – нижчий за середній; від 41 до 60 – середній; від 61 до 80 – вищий за середній; від 81 до 100 – високий.

АНКЕТА САМООЦІНКИ БЕЗРОБІТНИХ

П.І.Б. _____ Вік _____ Стать _____ Фактет _____ Курс _____ Дата _____

**ІНСТРУКЦІЯ: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені питання,
підкресливши певне твердження чи вписавши у відповідне місце відповідь.**

1. В середньому я витрачаю на підготовку до занять (удомачи бібліотеці)
_____ годин на день
2. Моє позанавчальне навантаження (побут, сім'я, підробіток) в середньому становить _____ годин на день
3. Я вважаю, що моє навчальне навантаження /низьке/ /нормальне/ /дещо перебільшене/ /велике/ /дуже велике/
4. Загальне навантаження (навчання і побут) /низьке/ /нормальне/ /дещо перебільшене/ /велике/ /дуже велике/
5. Моя загальна працездатність упродовж навчального дня /Погіршується/ /Не змінюється/ /Поліпшується/
6. Моя творча працездатність упродовж навчального дня
/Погіршується/ /Не змінюється/ /Поліпшується/
7. Моя загальна працездатність упродовж навчального тижня
/Погіршується/ /Не змінюється/ /Поліпшується/
8. Моя творча працездатність упродовж навчального тижня
/Погіршується/ /Не змінюється/ /Поліпшується/
9. Моє здоров'я
/Дуже погане/ /Погане/ /Посереднє/ /Добре/ /Дуже добре/
10. Які ознаки втоми у Вас виникають під час навчання (необхідні підкресліть):
"Погіршення самопочуття" "Зниження працездатності" "Погіршення уваги"
"Нервові напруження" "Підвищення дратівливості" "Нестійкість настрою"
"Байдужість" "Жодної ознаки" "Інші (вказати) _____ "
11. Мої стосунки з однокурсниками переважно
/Дуже погані/ /Погані/ /Посередні/ /Добрі/ /Дуже добрі/
12. Мої стосунки з викладачами переважно

/Дуже погані/ /Погані/ /Посередні/ /Добрі/ /Дуже добрі/

13. Моя зацікавленість у навчанні

/Низька/ /Посередня/ /Вища за середню/ /Висока/ /Дуже висока/

14. Моє матеріальне становище

/Погане/ /Не дуже добре/ /Нормальне/ /Добре/ /Дуже добре/

15. Підкресліть найважливіші, на Вашу думку, психологічні якості для досягнення високого рівня у своїй спеціальності -

"Сила волі" "Зібраність" "Вміння концентрувати увагу" "Наполегливість"
"Самовладання" "Творча натхненність" "Інші (вказати) _____"

16. Підкресліть найважливіші фізичні та психофізіологічні якості для досягнення високого рівня у своїй спеціальності -

"Працездатність" "Витривалість" "Координованість" "Вміння швидко відновлювати сили" "Інші (вказати) _____"

17. Ранкову зарядку я роблю

/ніколи/ /зрідка/ /час від часу/ /часто/ /постійно/

18. Я в середньому займаюсь фізичною культурою та спортом на тиждень

/1раз/ /2 – 3рази/ /4-5разів/ /майже кожен день/

19. Загальний обсяг занять становить на тиждень в середньому годин

20. У спортивних заходах я беру участь

/намагаюсь не брати/ /з байдужістю/ /із задоволенням/

21. Моя середня навчальна успішність становить ____ балів

22. Я палю

/практично не палю/ /1-3 сигарети на день/ /5 -15 сигарет/ /пачку і більше/

23. Я вживаю алкогольні напої

/не вживаю/ /зрідка/ /1 – 2 рази на тиждень/ /раз в 1 – 2 дні/

24. Я живу /вдома/ / в гуртожитку/ /знімаю квартиру/

25. Сімейний стан /не одружений/ / одружений/

26. Діти /немає/ /є/