

УДК 159.947.5:331.5

Активізація настанови на працевлаштування у консультативній роботі

Бойко Г.В.

Анотація. У публікації проаналізовано досвід здійснення консультативної роботи із застосуванням прийомів та методів розроблених в системному підході. Визначено місце консультування серед інших методів психологічної підтримки в умовах відсутності роботи. Проаналізовано використання положень теорії настанови Д.М.Узнадзе для виявлення причин ускладнень працевлаштування в ситуації відсутності роботи та теоретичного обґрунтування консультативної роботи, спрямованої на активізацію настанови на працевлаштування.

В публикации проанализирован опыт осуществления консультативной работы в условиях поиска работы с применением приемов и методов, разработанных в системном подходе. Определено место консультирования среди других методов психологической поддержки в условиях отсутствия работы. Обосновано использование положений теории установки Д.Н.Узнадзе для выявления причин осложнений трудоустройства в ситуации отсутствия работы, теоретически обосновано консультационную работу направленную на активизацию установки на трудоустройство.

The article is devoted the analysis of experience in the field of consulting work, using means and methods that are developed in the system approach. Taking into consideration the conditions of unemployment, among different methods of psychological supporting the place of consulting is defined. The points of attitude theory by D.M. Uznadze are elaborated. The analysis pursues to discover reasons, which prevent to get a job in the situation of unemployment, and in theory to ground the consulting work, aiming to activate attitudes for placing in a job.

В сучасній Україні проблема безробіття стала повсякденною реальністю. Відповідно, питання ефективного пошуку роботи та працевлаштування є актуальним предметом наукових пошуків та важливим прикладним завданням. В психологічному знанні увага приділена етапам переживання періоду відсутності роботи, динаміці самооцінки в цей період, саморегуляції активності безробітного, тощо. Важливим питанням залишається пошук та обґрунтування конкретних методів та прийомів психологічної підтримки, які дозволять сприяти ефективному пошуку роботи та працевлаштування тих, хто того потребує.

Важливим у теоретичному обґрунтуванні психологічної підтримки є використання ідей та положень, розроблених у теоретичній школі настанови, що створена видатним грузинським радянським психологом, Дмитром Миколайовичем Узнадзе. Саме звернення до наукової спадщини школи Д.М. Узнадзе дозволяє, на наш погляд, проаналізувати психологічні причини виникнення проблеми безробіття та шукати можливості її подолання, навіть у випадку тривалої відсутності роботи (більше року), (інколи навіть «наполегливої неможливості знайти роботу»), віднайти шляхи активізації настанови на працевлаштування у консультативній роботі. У визначенні Д.М. Узнадзе, настанова – це не уроджена властивість людини як біологічної системи, а стан особистості, який виникає внаслідок взаємодії її потреби та відповідної зовнішньої ситуації [6, 142]. Вплив установи на конкретну поведінку людини пов'язаний з провідною роллю свідомості. Людина спочатку усвідомлює власну поведінку, і звертається до того або іншого акту поведінки, лише в залежності від результату його усвідомлення. У ґрунті настанови, що визначає поведінку людини, лежить ситуація, що спочатку уявляється [6, 76]. Особливо важливим, на наш погляд, є застосування поняття фіксованої настанови до визначення готовності особистості вирішувати проблему працевлаштування. Фіксовані настанови, як вказує Д.М. Узнадзе, є продуктом минулого особистості, тобто ситуацій в яких відбувалося її життя, результатом вагомим для людини вражень та переживань. Саме такого роду настанови є засадою готовності до поведінки у визначеному напрямку [6, 150]. Вважаємо, що це положення пояснює індивідуальні особливості переживання періоду відсутності та пошуку роботи, індивідуальну спрямованість різних людей на пошук роботи, його реалізацію та продуктивність такого пошуку. Відповідно частина тих, хто шукає роботу – реалізують не тільки активну, але і конструктивну поведінку, знаходять її врешті решт. Інші, навпаки, залишаються безробітними, оскільки ті пошуки, які вони реалізують є безрезультатними. Теоретичний аналіз проблеми переживання періоду безробіття особистістю та практичний досвід індивідуальної консультативної роботи дає можливість припускати, що в процесі переживання періоду відсутності роботи виникає та закріплюється настанова на бездіяльність, відпочинок. Цьому сприяють цілий ряд ситуацій, що передбачають відсутність регулярної організації робочого дня, тижня, місяця. Ціла низка таких ситуацій поступово привчають людину до готовності бути бездіяльною. Особливо це закріплюється, коли безробіття набуває певного стажу (більше півроку – рік).

До ефективного працевлаштування має привести послідовна та комплексна діяльність, для якої характерна наполегливість та завершеність. У весь цей період настанови працевлаштування конкурують із настановами на бездіяльність, і для досягнення мети перші постійно мають домінувати над другими. Досвід консультативної роботи дозволяє навести конкретний приклад того, як підготовка до працевлаштування поведінка,

реалізована в реальності, не призводить до здійснення мети. Безробітний, який дуже вдало здійснював контакти з роботодавцями у телефонному спілкуванні (з'ясував специфіку підприємства, інформував про себе, домовлявся про зустріч з роботодавцем, отримував згоду на цю зустріч), але, тим не менше, протягом року не ходив на жодну зустріч, і, відповідно, не працював. В цьому випадку, можемо бачити, що певна підготовча активність здійснюється, але вона не включає безпосередню зустріч з роботодавцем. І в такому випадку, до відмови роботодавця навіть справа не доходить.

В ситуації «пошуку роботи» активізується настанова на працевлаштування, яка конкретизується реальними та послідовними кроками, що мають бути здійснені. Наприклад, пошук вакантних робочих місць, вибір потенційних місць працевлаштування (у ґрунті якого лежить адекватне співвідношення «бажаного» та «реальності»), зустріч із роботодавцем тощо. Але такі настанови не є єдиними, вони співіснують та конкурують з іншими настановами, наприклад на «бездіяльність», які є «безпечними», тобто такими, що не несуть за собою ані перемог (працевлаштування), ані поразок (відмов роботодавців). Відповідно, разом із настановою на працевлаштування, усвідомості виникають картини відмов у працевлаштуванні, що гальмує поведінку, спрямовану на завершення пошуку роботи [6, 75].

Таке розуміння конкуренції настанов визначає необхідність активізації настанови на працевлаштування у здійсненні психологічної підтримки, що сприяє ефективному пошуку роботи. Ця психологічна підтримка має бути така, щоб активізована настанова на працевлаштування могла успішно конкурувати із настановою на бездіяльність.

Спираючись на авторські емпіричні дослідження вирішення проблеми пошуку роботи та враховуючи етапність переживання періоду відсутності роботи, вважаємо ефективними наступні заходи щодо здійснення психологічної підтримки [1]. У ґрунті здійснення психологічної підтримки має бути діагностична робота, спрямована на збір об'єктивної інформації для виявлення специфіки переживання періоду відсутності роботи, індивідуальних особливостей таких переживань. Адже таке переживання є різним у різних людей і, відповідно, психологічна підтримка ефективна, якщо враховує ці особливості. На початкових етапах переживання періоду відсутності роботи (для безробітних), як і для студентів, що завершують навчання у ВНЗ, коли поведінка характеризується активністю, налаштуванням на оптимістичний варіант вирішення проблеми працевлаштування, ефективними та «економічно виправданими» методами психологічної підтримки є групові методи. Насамперед, це груповий тренінг та групи взаємодопомоги. Ми цілком згодні із Р.М. Грановською, К. Рудестамом, Л.А. Петровською та ін., які вважають надзвичайно результативною саме групову тренінгову роботу. Це пов'язано з тим, що, наприклад, на думку Р.М. Грановської, нові відомості про себе, які людина отримує у груповому тренінгу глибоко укорінюються у її психіку, внаслідок того, що ці нові відомості емоційно пережиті. І таке емоційне переживання нових відомостей про себе стає поштовхом, який спонукає до переосмислення себе та свого ставлення до ситуації, виникнення та закріплення нових настанов, що визначають готовність до діяльності, спрямованої на працевлаштування. Саме група може допомогти людині відчувати, що проблеми є у всіх, і виявити, що у інших ці проблеми можуть бути такими болючими як і в неї, і, навіть, ще більш гострими та складними. Тоді людина починає розуміти, що її складності можна подолати, і це їй «під силу», вона зможе знайти вихід із складного становища, прийняти рішення і ефективно діяти [2, 110].

Організація груп взаємодопомоги базується на розвитку відносин взаємної підтримки між людьми, які переживають та ті, які пережили однакові проблеми або труднощі. Участь у групі взаємодопомоги сприяє активізації настанови на працевлаштування через отождення того, хто шукає роботу з тим, хто її так само шукав, і знайшов, і, внаслідок цього, реалізує успішний професійний розвиток. Участь у таких групах може полегшити для людини переживання відсутності діяльності, позбавити від почуття самотності, забезпечити обмін інформацією з людьми, які мали і подолали таку проблему. Включення в групу дозволяє через процес ідентифікації відчувати учасникам, які переживають життєвий період, позначений втратою роботи, свою спроможність також конструктивно подолати таку проблему у власному житті. Важливим психологічним ґрунтом такого процесу є виникнення та закріплення настанови на ефективні дії, спрямовані на подолання проблеми відсутності роботи.

Особливої уваги заслуговує індивідуальне консультування як метод психологічної підтримки тих, у кого переважають негативні емоційні стани у початковий період відсутності роботи, або тих, чий період відсутності роботи триває більше року. Індивідуальне консультування може використовуватися як окрема форма роботи, так і як підготовка до участі у групових формах роботи.

Досвід здійснення консультативної роботи з питань ефективного працевлаштування дозволяє визначити основні заходи, що можуть бути здійснені в процесі консультування для активізації настанови на працевлаштування.

У цій публікації в якості ілюстрації ми наводимо основні моменти консультативної роботи, спрямованої на вирішення проблеми працевлаштування. При здійсненні консультативної роботи ми спиралась на положення системної психотерапії, що передбачає 1) спрямованість консультативного процесу на вирішення проблеми; 2) пошук ресурсів у проблемі; 3) використання завдань-інтервенцій, спрямованих на активізацію настанови на працевлаштування [7].

Клієнтом такого консультування був випускник вищого навчального закладу, який після завершення навчання та отримання диплому мав бажання, але не зміг працевлаштуватися за спеціальністю. Вважаємо за важливе відзначити, що спочатку консультативної роботи запит клієнта не був пов'язаний з проблемою працевлаштування. Запит, з яким звернувся клієнт, був визначений ним як конфлікт у стосунках з батьками. Після двох зустрічей клієнт повідомив, що сімейна проблема вирішена і стосунки його задовольняють, але хвилює проблема відсутності роботи. Відповідно, подальша консультативна робота (ще вісім зустрічей) була спрямована на вирішення проблеми працевлаштування. На наш погляд, така зміна запитів можливо пов'язана з намаганням клієнта відкласти вирішення основної проблеми, для чого на початку висувається проблема другорядна.

В процесі консультативної роботи було з'ясовано, що клієнт після завершення вищої освіти (два роки тому) мав досвід кількох зустрічей з роботодавцем, але роботи не отримав і працевлаштувався на прийнятно оплачувану роботу, не за спеціальністю і без перспектив професійного зростання. Через рік у клієнта з'явилося почуття розчарування і згайяного часу, він звільнився та витратив ще рік на самоосвіту у професійній сфері, тому, що вважав себе недостатньо кваліфікованим для працевлаштування за фахом. Останнім часом (близько кількох місяців) почав переживати сумніви стосовно можливості отримати роботу за фахом внаслідок власної невпевненості. Хвилювався, що він не зможе справити позитивне враження на роботодавців і отримати роботу в одній з приватних фірм, де були вакантні місця за фахом, які клієнт вважав привабливими для власного працевлаштування.

В консультативній роботі було реалізовано:

1) Аналіз чинників самопрезентації клієнта в ситуації прийому на роботу через:

- визначення клієнтом його позитивних якостей, що дозволяють ефективно впливати, справляти враження на інших людей, і, безпосередньо, на роботодавця в ситуації прийому на роботу;

- визначення клієнтом його обмежень, через аналіз власної риси, яка може, на думку клієнта, завадити йому справити позитивне враження на роботодавця. Цю рису було пропрацьовано з використанням класичної тріади вправ, що розроблено у системному підході.

- а) Чим «найулюбленіша» неулюблена риса може бути корисна у ситуації працевлаштування, як її подати так, щоб вона з обмеження стала перевагою клієнта, як претендента на вакантну посаду, чим вона може допомогти справити позитивне враження на роботодавця;

- б) «Винятки»: в яких ситуаціях міжособистісної взаємодії та риса не проявляється, і що робить клієнт для того, щоб вона не проявлялася;

- в) «Диво»: створення уявної ситуації через поставку запитань клієнту для формування умов переживання досвіду відсутності цієї риси: якщо станеться диво і неулюблена риса зникне, як буде почуватися клієнт, що він буде безпосередньо робити, хто з його оточення зауважить, що риса зникла, як відреагує, тощо.

2) Визначення клієнтом переваг, які він має в ситуації відсутності роботи (більше вільного часу, свободи, відсутність напруження пов'язаного з необхідністю встановлювати контакти в новому колективі, опанувати нові форми діяльності, тощо). Визначення клієнтом того, як він буде давати собі раду в ситуації наявності роботи, чим їх замінить, або зможе компенсувати відсутність таких переваг.

3) Організація дня, основна частина якого зайнята пошуком роботи. Це передбачає планування клієнтом розпорядку дня, конкретних дій, які мають бути реалізовані для пошуку роботи. Визначення того, що, на його думку, може перешкодити у реалізації окресленого клієнтом плану та визначення того, як клієнт подолає ці перешкоди, для того, щоб досягти бажаного.

4) Формування мережі підтримки: аналіз оточення через складання переліку осіб (друзі, рідні, приятелі, сусіди, однокласники, одногрупники, тощо). Визначення з них ключових фігур і тієї підтримки, допомоги, яку вони можуть надати для вирішення проблеми працевлаштування (інформаційної, організаційної, поділитися досвідом щодо працевлаштування, дати пораду, зробити протекцію, тощо). Визначення власних зусиль клієнта, що мають бути реалізовані для того, щоб така допомога та підтримка була отримана від тих людей (як їм повідомити про власне намагання знайти роботу, ту форму допомоги, яку хоче від них отримати клієнт, як віддячити за надану допомогу, тощо)

5) Визначення значення роботи, як професійної діяльності, серед системи життєвих цінностей та пріоритетів клієнта. Аналіз найважливіших бажань, та аналіз того, яке місце серед них займає працевлаштування. Визначення тих бажань, які безпосередньо з роботою не пов'язані, але можуть бути здійснені лише при ефективному працевлаштуванні клієнта. Значення працевлаштування для здійснення подальшого професійного зростання, формування та розвитку професійних планів. Розуміння працевлаштування як початкової умови для здійснення професійних планів. Переформулювання «мати» в «бути» за допомогою «навіщо?, що це змінить в мені?» («мати роботу» в «бути професіоналом»). Визначення власних зусиль, що мають бути здійснені для того, щоб це реалізувати. Аналіз того, що може стати перешкодою для такої реалізації та визначення того, як ці перешкоди планує подолати клієнт.

6) планування та реалізація конкретних кроків спрямованих на працевлаштування

(складання резюме, телефонне спілкування з потенційними роботодавцями, досягнення домовленості про зустріч, підготовка до зустрічі з конкретним роботодавцем).

Підводячи підсумки, вважаємо за доречне відзначити важливість використання теорії настанови Д.М. Узнадзе для вирішення широкого кола прикладних завдань, зокрема, активізації настанови на працевлаштування при здійсненні психологічної підтримки в умовах пошуку роботи. Має враховувати конкуренцію настанов та, відповідно, бути спрямованою на активізацію та підтримку «настанови на працевлаштування». Сучасні напрямки консультативної роботи, зокрема системний підхід, дає можливість реалізувати такі прикладні завдання через переосмислення власних рис, конкретизації зусиль та ситуацій, пов'язаних з вирішенням проблеми.

Література

1. Бойко Г.В. Трансформація уявлення про себе і втрата роботи.- Запоріжжя: Тандем-У, 2005. -
2. Грановская Р.М., Крижанская Ю.С. Творчество и преодоление стереотипов. — СПб.: ОМС, 1994. — 192 с.
3. Логвинова Н.Ю. Украина, безработица, стресс (Особенности влияния ситуации безработицы на человека) — Харьков: НУА, 2005. — 348 с
4. Пельцман Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу // Психологический журнал. — 1992. — № 1. — С. 126 – 129.
5. Соколова Е.Е. Тринадцать диалогов по психологии. Хрестоматия с комментарием по курсу «Введение в общую психологию». М., Смысл, 1995. – 653 с.
6. Узнадзе Д.Н. Общая психология / Пер. с грузинского Е.Ш.Чомахидзе. Под ред. И.В.Имедадзе. – М., Смысл; СПб.: Питер, 2004. – 413 с.
7. Фон Шліппе А., Швайцер Й. Системна психотерапія та консультування. Пер. з нім.. – Львів: ВНІЛ. – Класика, 2004. – 320 с.