

(image of the profession, its contents, tasks, functions, value) and awareness by the subject of the correlation system of functioning of these concepts as a basis for further self-identity in professional activity.

Keywords: professional identity, professional self-determination, professionalism, professional vision of "I", the image of the profession, professional self-realization

УДК УДК 316.27-057.19: 159.947.2:331.54

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД БЕЗРОБІТНИХ У ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ

Б. В. БАРЧІ, кандидат психологічних наук, PhD, старший викладач кафедри англійської філології та методики викладання іноземних мов Мукачівського державного університету

Анотація. У статті розкрито сутність, структуру та особливості психологічного супроводу, представлено технологію його проведення з клієнтами центру зайнятості, визначено поради, якими повинен скористатися психолог-консультант під час його проведення з безробітними особами.

Ключові слова: психологічний супровід, безробітні, клієнти центру зайнятості, психологічний тренінг

Аннотация. В статье раскрыто сущность, структуру и особенности психологического сопровождения, представлено технологию его проведения с клиентами центра занятости, определены советы, которыми должен воспользоваться психолог-консультант во время его проведения с безработными лицами.

Ключевые слова: психологическое сопровождение, безработные, клиенты центра занятости, психологический тренинг

Актуальність теми. Низка вчених, Т.Алексєнко, І.Беляєва, О.Бережна, С.Вершинін, Ж.Вірна, О.Грабовець, Дж. Каллаган, Л. Карамушка, Н.Коломинський, Н.Максимова, К.Мілютіна, Н.Серебрякова, Л.Шипіцина, Т.Шульга доводять, що психологічний супровід – не просто сума різноманітних методів роботи, а комплексно-технологічна, особлива культура підтримки і допомоги спеціалістами, які приймають участь в процесі супроводу. Більш ґрунтовно визначає це поняття Ф. Зеєр, який стверджує, що це "... рух разом з особистістю, поруч з нею, своєчасну вказівка можливих шляхів, за необхідності – допомога і підтримка" [4, с. 252].

Як особливий метод, що забезпечує створення умов для прийняття суб'єктом розвитку оптимальних рішень в різних ситуаціях життєвого вибору, при вирішенні яких суб'єкт визначає для себе шлях подальшого прогресивного або регресивного розвитку розглядають психологічний супровід М.Войтович, Г.Лактіонов, М. Молоканов, Е.Молоткова, І.Скулер. Основними принципами супроводження безробітного є: рекомендаційний характер порад спеціалістів супроводження; пріоритет особистісних і професійних інтересів; безперервність супроводження; мультидисциплінарність (комплексний підхід) супроводження.

© Б. В. Барчі, 2015

Процес супроводження характеризується наступними стадіями та етапами: проведення кваліфікованої діагностики суті проблеми, її історії; інформаційний пошук методів, служб і спеціалістів, які можуть допомогти вирішити проблему; обговорення можливих варіантів рішення проблеми зі всіма зацікавленими людьми і вибір найбільш доцільних шляхів вирішення. Надання первинної допомоги на початкових етапах реалізації плану, оскільки перші кроки є найбільш складними.

Основними етапами процесу супроводження можна вважати наступні: діагностичний, пошуковий, консультативно-проективний, діяльнісний, рефлексивний. Особливу роль психологічний супровід відіграє при повторному виборі клієнтом центру зайнятості професії. У широкому розумінні психологічна допомога є системою психологічних впливів, націлених на створення позитивної мотивації, самовизначення та самореалізації, формуванні асертивної поведінки у повторному виборі професії з метою запобігання соціальної й професійної деформації особистості. У ході такої допомоги і підтримки здійснюються: вивчення, формування, розвиток і корекція особистісних утворень, задіяних у виборі професії безробітними. При цьому формується орієнтаційне та інформаційне поле розвитку, робиться пріоритет на внутрішній потенціал суб'єкта, його право самостійно здійснювати вибір та нести за нього відповідальність.

Ураховуючи особливості мотивації безробітних до повторного вибору професії, виявлені в ході емпіричного дослідження, нами розроблено програму психологічного супроводу безробітних, які є клієнтами центру зайнятості.

Мета програми – сприяти оптимізації працевлаштування клієнтів центру зайнятості методом тренінгу. Пропонуємо один із орієнтовних варіантів тренінгової програми, зміст якої розрахована на три дні по 7 годин кожний. Впродовж одного дня опрацьовується три тематичні модулі. Тематичний модуль триває 120 хв, перерва між ними – 20 хвилин.

Структура тематичного модуля: а) вступ до теми, теоретична інформація, її обговорення; б) вправа-льодолам (розігрівальна); в) тематична вправа; г) рефлексія, обговорення результатів вправи, її зв'язку із професійною діяльністю; е) зворотний зв'язок.

Перший день тренінгу – ознайомчий, в ході якого реалізовується *мотиваційний блок*, призначений для фасилітації соціогенних потреб, зокрема, зміни соціального статусу безробітного, стимулювання мотивів особистісно-професійного зростання.

Тематичні модулі: А) *Знайомство*. Мета – встановлення психологічного контакту у групі, створення атмосфери довіри та саморозкриття у групі. Ознайомлення із правилами і основними засадами тренінгової роботи.

Даний тематичний модуль фактично є розігрівальним, він спрямований на зменшення психічного захисту учасників, створення атмосфери довіри, стимуляцію до саморозкриття під час тренінгової роботи, знання соціально-психологічних бар'єрів у спілкуванні.

Спочатку тренером розкриваються загальні принципи, обговорюються та пропонуються правила тренінгу: щирості, активності (правило „лавочки”), правило „стоп”, правило „тут і тепер”, правило персоналізації висловлювань та відповідальності тощо. У ході обговорення правила можуть бути змінені або доповнені.

Для досягнення цілей тематичного модуля можуть використовуватися традиційні вправи-льодолами: „Моє ім'я”, „Привітання”, „Мені подобається в

тобі...” та інші розважальні вправи. Наприклад, для виконання вправи „Нерозказана казка” обирається один-два бажаних гравці, яким тренер повідомляє, що група загадає відому їм казку, сюжет якої необхідно буде якомога детальніше відновити за допомогою виключно закритих запитань. Під час підготовки, тренер потайки повідомляє іншим учасникам, що вони повинні уважно слухати останню літеру у питаннях гравців: якщо вона голосна, то хором відповідати „Так!”, а якщо приголосна – то „Ні!”. Виявляється, що гравці самостійно створюють і структурують казку, це створює атмосферу гумору та взаємного прийняття. Далі відбувається обговорення вправи.

Б) Професія. Мета – ознайомлення учасників із переліком професій. Структурування уявлень про кар’єру та її роль у житті, пошук кар’єрних перспектив. Мотивування учасників на побудову кар’єрних планів.

Для реалізації цілей тематичного модулю запропоновано вправи: „Покликання”, „Мінус-плюс”, „Один день з життя”, „Пошук вигоди”.

Наприклад, візуально-рефлексивна вправа „Покликання”. Мета – образна рефлексія актуальної потреби професійних досягнень. Вправа виконується наступним чином. Тренер пропонує учасникам подумати над цим поняттям. Що це? Як його знайти? У кого воно є? Що „кличе” людину? Відбувається обговорення. Далі, тренер пропонує візуалізувати образ того, що „кличе” кожного з учасників. Де воно перебуває? Як виглядає, на що схоже? Як звучить? Яке воно на смак? На запах? Відбувається обмін уявленнями, обговорення вправи.

Вправа „Один день з життя”. Мета – усвідомлення учасниками спільного (типового) і специфічного у конкретній професії, корекція нереалістичних домагань. Для проведення вправи групою обирається конкретна професія. Завдання – скласти розповідь про один робочий день працівника, використовуючи тільки іменники. Розповідь складається по колу, за принципом „снігового клубка”, кожен учасник додає один іменник, повторюючи усі, названі попередніми учасниками. Відбувається обговорення щодо операційного змісту професії, її схожості / відмінності з іншими, правдивості розповіді. Аналогічно будується розповідь за темою „Сон з життя...” з подальшим обговоренням бажаного, але нереального у професійній діяльності.

В) Ролі мого життя. Мета – усвідомлення учасниками особливостей переживання кризи безробіття, через рефлексію ролі безробітного, відреагування негативного психоемоційного стану внаслідок втрати роботи. Формування мотивації до зміни соціального статусу.

Тематичний модуль передбачає психодіагностичну роботу за допомогою методики „Хто я?” Т. Куна. Тренером надається загальна інформація про соціальні ролі людини та інтерпретація вказаної методики. У ході дискусії виділяються характеристики ролі „безробітний”, будується груповий портрет безробітного. Доцільно також обговорити бажані шляхи корекції цієї ролі.

Нами запропоновані наступні вправи: „Добре-погано”, „Ролі”, „Портрет професіонала”, „Рекламний проект”, „Криве дзеркало”.

Вправа „Добре – погано”. Мета – розширення уявлень учасників про роль безробітного. Використовується м’яч. Тренер кидає його учаснику зі словами „Добре бути безробітним, тому що...”. Учасник ловить м’яч, формулюючи позитивний аспект безробіття, наприклад „... тому, що є багато вільного часу”, і кидає його наступному учаснику зі словами „Але погано, тому що...”. Наступний учасник ловить м’яч, обов’язково погоджуючись, і формулюючи наступний контраргумент. Далі – по колу. У підсумку підраховується кількість позитивних

аспектів безробіття, тому що вправа припиняється з їх вичерпанням. Відбувається обговорення позитивних та негативних аспектів безробіття та ролі безробітного.

Вправа „Роль” запропонована для рефлексії безробітними ролей, які вони виконують у житті, розширення рольового репертуару. Тренер пропонує учасникам пригадати всі ролі, які вони грають у житті, та записати або намалювати їх на папері. Потім усі по черзі називають записані ролі та показують одну роль за бажанням. Повторюватись у зображенні ролі не можна. Після завершення презентації ролей відбувається обговорення. Пригадують, скільки ролей вдалось пригадати? Які позитивні та негативні сторони виділених ролей? Які з них подобаються менше чи більше?

Вправа „Рекламний проект” – констатувальна і виконується під час перерви (кава-брейк). Мета вправи – розвиток рольової адекватності у міжособистісному сприйнятті, отримання учасниками зворотного зв'язку про власні особливості самопрезентації. Тренер має підготувати картки з іменами учасників і роздати їм у довільному порядку, враховуючи те, щоб жоден учасник не отримав картки зі своїм іменем. Учасник має створити рекламний проект іншого, не називаючи його, а прорекламувавши як товар чи послугу. Критерієм якості „реклами” є групова думка (купуємо, чи ні) та ступінь схожості реклами (чи впізнали, кого рекламували). У ході обговорення з'ясовуються джерела формування образу один одного у спілкуванні, вплив на це соціальних ролей та поведінкових ознак, виявляються особливості сприйняття себе іншими.

2. В ході другого дня роботи тренінгу розглядаються тематичні модулі *особистісно-професійного блоку*. Він має на меті розвиток саморефлексії, системи способів конструктивної взаємодії із ситуаціями індивідуального досвіду, формування особистісних характеристик, які сприяють оптимальній взаємодії з оточенням, особливо це стосується когнітивних стратегій інтерпретації соціальних ситуацій та атрибуції відповідальності.

Тематичні модулі: А) Робота – як шукати? Мета – усвідомлення учасниками особистісних ресурсів та їх співвіднесення із наявними професійними планами. Корекція професійних домагань. Ознайомлення учасників із чинниками працевлаштування. Складання резюме.

У межах цього тематичного модулю обговорюється ситуація на ринку праці, формулюються та коригуються цілі учасників у пошуку роботи, обговорюються можливі шляхи та стратегії пошуку роботи. Результатом модулю мають стати грамотно складені конкурентоспроможні резюме учасників.

Запропоновано вправи: „Інтерв'ю-презентація”, „Погляд на себе”, „Оголошення”, „Най-най”, „Суд над безробітним”, спрямовані на усвідомлення власних особистісних ресурсів та співвіднесення їх з вимогами професії.

Для прикладу, вправа „Оголошення” пропонується як підготовка для складання резюме. Учасникам роздають бланки, у яких – 500 клітинок. У кожній клітинці можна було написати лише одну літеру. Завдання – скласти найбільш привабливе оголошення щодо працевлаштування, висвітливши власні здібності найбільш привабливим чином. Далі відбувається голосування та обговорення того, які якості є привабливими для працедавця.

Вправа „Най-най” спрямована на корекцію нереалістично високих професійних домагань, а також для виявлення соціальних стереотипів щодо найбільш звичних професій. Тренер називає характеристики, починаючи зі слів „Най-най”, наприклад, „Най-найпрестижніша професія – це...”, учасники мають закінчити фразу. Пропонуються також парадоксальні характеристики: „Най-

найчервоніша професія – це...”, чи „Най-найволохатіша професія – це...”. У ході обговорення учасники доходять висновку про неможливість виділення найкращої професії, розширюють уявлення про бажані професії.

Б) Робота – як працювати? Мета – формування адекватної професійної та особистісної самооцінки та реального образу „Я”, адекватного ставлення до значущих інших, самооцінка життєвих і професійних стратегій.

Вправи „Стілець”, „Групове дзеркало”, „Милостиня”, „Конференція” та ділові ігри „Спляче місто”, „Кадрове питання” спрямовані на корекцію самоставлення учасників та їх ставлень до інших людей, формування адекватної самооцінки та усвідомлення власних стратегій.

Серед психотренінгових вправ, які розкривають стратегії поведінки учасників слід зазначити вправу „Стілець”. Обговорюється стратегія поведінки гравця, те, як співвідноситься з причиною його звільнення з попереднього місця роботи? Яка вона – домінантна чи афіліативна? Чоловіча чи жіноча? Обдумана чи імпульсивна? Які наслідки має ця стратегія у житті?

Метою виконання вправи „Милостиня” є розширення репертуару поведінки безробітних, рефлексія ставлення до себе та оточуючих, корекція самооцінки. Вправа „Конференція” виконується під час перерви, і спрямована на репетицію поведінки учасників у безпечних умовах, з’ясування стратегій поведінки в емоційно напружених ситуаціях.

В) Конфлікт – хто винуватий? Мета – розширення інтерпретаційного репертуару безробітних, формування адекватного самоставлення, прийняття відповідальності за власні життєві вибори.

Тренер надає теоретичну інформацію щодо природи та видів конфліктів, методів безконфліктного спілкування.

Для реалізації мети тематичного модулю використовуються конфліктні ігри: „Електричка”, „Портъє” та констатувальна гра „Спадщина падишаха”, які дозволяють змодельовати міжособистісні конфлікти у групі та дослідити особливості поведінки учасників у них. Наведемо одну з них. Вправа „Електричка”. Тренер виводить гравців (4-5 учасників) за межі кімнати, і дає інструкцію: „Ви зараз по одному будете заходити до вагону електрички і вирішувати конфліктне питання”. У приміщенні розставляються два стільці. На одному сидить учасник, на іншому лежить його сумка. Поряд зі стільцями стоїть жінка, яка грає роль вагітної. Тренер дає учасникам інструкції. Жінці – що вона не хоче сідати, а чоловіку – що він зайняв місце для своєї бабусі, яка зайде на наступній зупинці. Коли гравці заходять „до вагону”, відбувається конфліктна взаємодія, вони як правило намагаються „встановити справедливість”, і звільнити місце для вагітної жінки. У ході обговорення розбираються стратегії конфліктної поведінки учасників, їх типовість у буденному житті, зв’язок із причинами зміни місця роботи учасників.

3. Третій день тренінгу присвячений проведенню *поведінкового блоку* тренінгової програми, де здійснюється відпрацювання тезаурусу поведінкових реакцій, які забезпечують ефективну взаємодію особистості, яка втратила роботу, із самою собою, навколишнім середовищем та оточуючими.

Тематичні модулі:

А) Цілепокладання. Мета – формування у учасників спостережливості та гнучкості поведінки, вміння ставити реальні і досяжні цілі, активізувати зусилля і переходити до стану мобілізованості та активності. Для цього модулю запропоновано такі вправи: „Контраргументи”, „Моя самооцінка”, „Дар переконання”, „Слалом”, „Техніки емоційної саморегуляції”.

Розглянемо докладніше вправу „Дар переконання”. Вправа спрямована на відпрацювання навичок впевненої поведінки, опрацювання маркерів нещирості та протидії маніпуляції у спілкуванні. У групі обираються троє гравців. Тренер дає кожному коробочку (наприклад, сірникову), в одній з яких лежить фішка. Гравцям необхідно будь-яким чином переконати аудиторію, що фішка перебуває саме у їхній коробочці, але відкривати її заборонено. Після вправи відбувається аналіз поведінки усіх трьох гравців, група голосує та обирає переможця. У ході обговорення аналізують впевнену та невпевнену поведінку, виділяють маркери нещирості, демонструють маніпулятивні стратегії, якими користувались гравці, обговорюють способи протидії психологічному впливу.

Вправа „Слалом” призначена для роботи з ієрархією цілей та значущістю впливу найближчого оточення у житті учасників, відпрацюванню асертивної поведінки, формуванню навичок психічної саморегуляції. Гравцю дається інструкція: „Ви – успішна працевлаштована людина. Зараз кінець напруженого робочого дня. Ви маєте особисті плани на вечір, які за будь-яких умов не бажаєте змінювати”. Далі тренер обирає довільну кількість бажаючих (біля 7 учасників), яких виводить за межі приміщення, і призначає їм ролі близького оточення гравця – батька, матері, дружини (чоловіка), найкращого друга, сусіда, начальника тощо. Завдання учасників – придумати „легенду”, і в режимі телефонної розмови відрекомендуватись гравцю, будь-яким чином переконати його негайно приїхати до себе, зіпсувавши тим самим його власні плани. Завдання гравця – збудувати ієрархію значущості близьких та їх впливу на хід власного життя. У подальшому обговоренні відбувається аналіз життєвих планів та цілей учасників, коригуючого впливу близького оточення на їх реалізацію.

Здійснюючи процедуру зворотного зв'язку учасники обмінюються враженнями від роботи, своїми поглядами на власні адаптаційні можливості, своє самопочуття (впевнене, чи ні), результат пошуку власних адаптаційних ресурсів, техніки емоційної регуляції.

Б) Професійне спілкування. Мета – ознайомлення учасників із техніками та засобами спілкування, його бар'єрами, формування навичок впевненої, асертивної поведінки під час співбесіди з роботодавцем.

Проведення цього тематичного модулю супроводжується наданням значного обсягу теоретичної інформації щодо особливостей спілкування: його вербальних та невербальних засобів; технік самопрезентації; психологічних аспектів телефонних переговорів та реальних співбесід тощо.

Використовувались вправи: „Діалог по колу”, „Відверте хамство”, „Містобрехунів – Місто чесних”, „Випробовування”, рольова гра із прихованою інструкцією „Конфлікт”.

Вправа „Діалог по колу” спрямована на тренування соціальної лабільності у спілкуванні, швидкого пристосування до різних соціальних ситуацій, навичок емоційної саморегуляції. Зміст вправи полягає у наступному. Гравець сидить у центрі кола учасників, йому необхідно швидко відповідати на їх спонтанні різнопланові запитання. Може бути доцільною і зворотна реалізація вправи: гравець уявляє себе менеджером по роботі з персоналом, йому необхідно швидко задавати різнопланові запитання колу учасників, умовно інтерв'юючи їх при прийомі на роботу.

Вправа „Відверте хамство” навчає стійкості та чемної поведінки з хамством та вербальною агресією.

Вправа „Містобрехунів – Місто чесних” дозволяє учасникам потренува-

тись у здатності розпізнавати, коли людина каже правду, а коли ні. Учасникам пропонується об'єднатись у 3-4 підгрупи. Одна підгрупа буде мешканцями „Містабрехунів”, друга – „Містачесних”. Кожна з груп вигадує свою історію: де розташоване місто, як вони живуть у місті, які традиції, хто живе у місті, які професії тощо. Інші групи – „мандрівники”, вони запрошені до міста і під час спілкування з мешканцями повинні зрозуміти, в якому місті вони мешкають. Той, хто живе у „Містабрехунів”, буде завжди говорити неправду, а той, хто живе у „Містачесних” – тільки правду. Після завершення гри відбувається обговорення у групі: як здогадалися, хто звідки? Чи легко було говорити неправду?

Вправа „Випробовування” вчить контролювати свою агресію, не вдаватись до хамства та грубощів під час спілкування з кривдником.

В) Моє нове життя. Мета – закріплення професійних та життєвих планів учасників. Формування в учасників впевненості у власних силах, мотивації досягнення успіху.

Проводячи тренінгові вправи практичний психолог повинен керуватись такими рекомендаціями: для проведення тренінгу необхідний спеціально обладнаний кабінет, з хорошим освітленням, комфортною температурою повітря, достатнім простором для роботи, максимально зручними умовами для учасників; творчу працю групи слід робити максимально наочною, зберігаючи матеріали (наприклад, фліпи) протягом усього часу тренінгу; для тренінгу необхідне обладнання: настінна дошка або фліп-чарт чи інтерактивна дошка, аудіо-, відеоапаратура, зручні стільці, планшети для паперу, канцелярське приладдя; доцільна тривалість тренінгу – три дні, по сім годин кожний; кількість учасників групи – 12–16, що забезпечить активність учасників та ефективність групових процесів; урахувати особливості персонального складу тренінгової групи – безробітні. оптимальний формат проведення тренінгу – два тренери, які рівною мірою володіють методикою їх проведення; основна заборона до поведінки тренера – не оцінювати учасників з позицій правильності їх поведінки та способу життя, досягнень і статусу, а також не порівнювати їх між собою. Надмірна домінантність тренера викликає дві протилежні реакції групи: залежність (пасивність учасників) та агресію (протидію тренеру).

Психолог-консультант повинен пам'ятати про те, що безробітні – дуже специфічна категорія учасників тренінгу. Як правило, вони не знайомі один з одним, відповідно не мають достатньої активності та мотивації для міжособистісної взаємодії, щоб не виникла атмосфера недовіри один до одного та методу, який пропонується. Завдання психолога-консультанта полягають у тому, щоб приділити достатньо часу для знайомства і „розігріву” учасників тренінгу, розкриття сутності методу, його результативності, використовуючи приклади вже проведених тренінгів. Використовувати вправи, які допомагають зацікавити учасників, а не спричиняють незручності та парадоксальні ситуації.

Література

1. Беляева И. Ф. Трудовая мотивация: механизмы формирования и функционирования / И. Ф. Беляева. // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М.: Изд-во НИИ труда, 1992. – С. 68–82.
2. Вершинин С. И. Основы принятия решения о профессиональном выборе / С. И. Вершинин. – М.: Прометей, 1996. – 161 с.
3. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: монографія / Ж. П. Вірна. – Луцьк: Вежа, 2003. – 320 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособ. / Эвальд Фридрихович Зеер. – [2-е изд., перераб., доп.]. – М.: Академический Проект, 2003. – 336 с.

5. Мільютіна К. Л. Методи підвищення адаптивності безробітних / К. Л. Мільютіна // Актуальні проблеми психології. – Т. X. – Ч. 1. – 2008. – С.176–183.
6. Молоканов М. В. Влияние личностных особенностей на профессиональный выбор в практической психологии / М. В. Молоканов. // Психологический журнал. – 1998. – № 2. – С.79–96.
7. Молоткова Е.А Психологические особенности жизненных планов при смене профессии.// Психологический Вестник. Вып.1. Часть 2. - Ростов-на-Дону.- 1996. - С.245-258.
8. Основи психолого-управлінського консультування : навч. посіб. для вузів / [Коломінський Н. Л., Карамушка Л. М., Войтович М. В., Андрос М. Є.]. – Київ : МАУП, 2002 . – 136 с.
9. Чирков В. И. Межличностные отношения, внутренняя мотивация и саморегуляция / В. И. Чирков. // Вопросы психологии. – 1997. – №3. – С.102–111.

REFERENCES

1. Belyaeva Y. F. Trudovaya motivatsiya: mekhanizmy formirovaniya y funktsionirovaniya / Y. F. Belyaeva. // Yzmeneniya v motivatsii truda v novykh usloviyakh. – M.: Yzd-vo NYY truda, 1992. – S. 68–82.
2. Vershynyn S. Y. Osnovy prinyatiya resheniya o professional'nom vybere / S.Y. Vershynyn. – M.: Prometey, 1996. – 161 s.
3. Virna ZH. P. Motivatsiyno-smyslova rehulyatsiya u profesionalizatsiyi psykholoha: monohrafiya / ZH. P. Virna. Luts'k: Vezha, 2003. 320 s.
4. Zeer É. F. Psykholohyya professyy: ucheb. posob. / Évald Frydrykhovych Zeer. – [2-e yzd., pererab., dop.]. – M.: Akademicheskyy Proekt, 2003. – 336 s.
5. Milyutina K. L. Metody pidvyshchennya adaptivnosti bezrobitnykh / K.L. Milyutina // Aktual'ni problem psykholohiyi. – Т. X. – Ч. 1. – 2008. – С.176–183.
6. Molokanov M. V. Vliyaniye lychnostnykh osobennostey na professionalnyy vybor v prakticheskoy psykholohii / M. V. Molokanov. // Psykholohicheskyy zhurnal. – 1998. – № 2. – S.79–96.
7. Molotkova E.A Psykholohicheskiye osobennosti zhyznennykh planov prysmeneprofessyy.// Psykholohicheskyy Vestnyk. Vyp.1. Chast' 2. - Rostov-na-Donu.- 1996. - S.245-258.
8. Osnovy psykholoho-upravlinskoho konsultuvannya :navch. posib. dlyavuziv / [Kolominskyy N. L., Karamushka L. M., Voytovych M. V., Andros M. YE.]. – Kyiv : MAUP, 2002 . – 136 s.
9. Chyrkov V. Y. Mezhllychnostnye otnosheniya, vnutrennyaya motivatsiya y samorehulyatsiya / V. Y. Chyrkov. // Voprosy psykholohyy. – 1997. №3. S.102–111.

UNEMPLOYED'S PSYCHOLOGICAL SUPPORT IN CHOOSING A PROFESSION

Summary. *The article deals with the nature, structure and characteristics of psychological support. The conduct technology with clients of employment centre had been presented; the advices, that consulting psychologists should take during his conduct of unemployed clients, had been defined in the article.*

Key words: *psychological support, the unemployed, clients of employment center, psychological training*