

нальний тип реакції, ритуалізація, інтелектуальна переробка, агресія, протиставлення оточенню своїх суб'єктивних настанов або егоцентризму, відстороненість;

4) трансформація "Я-концепції" особистості є глобальним психологічним захисним механізмом збереження "Я" і виживання людини в умовах кризи, а окремі захисні механізми слугують локальними, підпорядкованими засобами;

5) із урахуванням типових захисних механізмів безробітних психологічна допомога таким людям має полягати у стимуляції процесу самоорганізації, саморегуляції, цілетворення, за депресії – підвищення самооцінки, у розширенні самоусвідомлення, а саме: переінтерпретації структур наявного досвіду для винайдення копінг-стратегій, сприяння у прийнятті рішення, самоактуалізації та посиленні суб'єктності особистості.

### Список використаних джерел

1. Логвиненко В.П. Особливості трансформації "Я-концепції" безробітного / Психологія праці та управління. Психологічна підтримка і допомога безробітним на ринку праці : зб. матеріалів X наук.-практ. конф. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – с. 163–179.
2. Лушин П.В. Психология личностного изменения : – дис. ... докт. психол. наук : 19.00.01 / П.В. Лушин – К., 2003. – 299 с.
3. Собчик Л.Н. СМЛЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. – СПб. : Речь, 2003. – 219 с.

Стаття надійшла 10.06.2015

---

---

УДК 004.02:364.04

*К.Я. Малихіна*  
*Malykhina, K.Ya.*

## Алгоритм соціальної послуги працевлаштування у проєкції осіб похилого віку Social Service Algorithm of Employing the Elderly People

*Стаття розкриває зміст процесу працевлаштування як соціальної формалізованої послуги з боку роботодавця. Завдання практично розглянуте стосовно осіб похилого віку. Спрямована на запобігання можливої корупції при працевлаштуванні та адресована колу спеціалістів із соціології, права, психології, комп'ютерного моделювання.*

**Ключові слова:** діанетика, інграма, клієнт, соціальна послуга, алгоритм, претендент, етап, процес, стадія, стажування, опціон, синергізм, дискретний, гуманізація, інтенсифікація, проєкція, комп'ютерна діагностика, пролонгація, корупція, комп'ютерне моделювання.

*This article reveals the content of employment as a formal social service provided by the employer. The task is considered in practical terms in relation to the elderly. It is aimed at preventing possible corruption during employment, and it is addressed to specialists in sociology, law, psychology, computer simulation modeling.*

**Keywords:** dianetics, ingram, customer, social service, algorithm, candidate, phase, process, stage, internship, options, synergy, discrete, humanization, intensification, projection, computer diagnostics, extension, corruption, computer simulation modeling.

**Постановка проблеми.** У демократичній країні вільного вибору шляхів реалізації здібностей через роботу сприяння працевлаштуванню є або особистою задачею претендента на посаду, іноді із залученням родичів, знайомих, або уособлюється державою через центри зайнятості [1]. Але у будь-якому випадку в часовому розгляді це є стадією до працевлаштування. Воно реалізується поетапно, починаючись з контакту з робо-

тодавцем у вигляді співбесіди, і закінчуючись або відмовою, або укладанням трудової угоди. Співбесіда, навіть і за належною компетентністю її учасників, не знімає повністю у будь-якому випадку обопільну невизначеність щодо остаточного результату працевлаштування, викликану з одного боку – практичним незнанням конкретної ситуації претендентом на посаду, яка їм тільки передбачається на основі попередніх знань і досвіду, а з іншого – неможливістю повного практичного впізнання претендента за час співбесіди.

Випробувальний строк, не знімаючи деякої напруженості щодо остаточного вирішення питання, виконує також функцію практичного навчання, оскільки претендент отримує принаймні навички конкретної роботи.

---

---

Малихіна Катерина Яківна, кандидат філософських наук (Київ).  
Malykhina, Kateryna Yakivna, PhD (Philosop.) (Kyiv).

---

---

© Малихіна К.Я., 2015

© Malykhina, K.Y., 2015

Наслідок негативної оцінки її результатів є взаємною шкодою у вигляді марних надій та втрати часу. Причинно-наслідковий танDEM невизначеності реалізації намірів уособленого роботодавця і претендента щодо відповідності останнього конкретним умовам роботи викликає необхідність страхування ризику найму неналежного фахівця у вигляді як випробувального строку, так і можливої тіншової оплати послуги за надання посади. Для отримання остаточного результату реалізації здібностей людині доводиться іноді кілька разів проходити процес працевлаштування, послідовно наближаючись до його завершення.

Зниження наявної невизначеності процесу працевлаштування викликає необхідність найбільш повного практичного розкриття особистості претендента. Основоположним кроком його реалізації уявляється стажування у проекції практичного безпосереднього навчання досвідченим виконавцем, безперечно ж, із збереженням правових практично-результативних переваг. Попередніми передумовами його реалізації можна вважати встановлення відповідності психологічного стану і здоров'я претендента особливим вимогам роботи. Комплекс названих етапів є послугою, що може бути здійснена роботодавцем і за своєю сутністю є соціальною [3], оскільки надається особі, яка перебуває в складних життєвих умовах безробіття і не може самотужки їх подолати. Фіксація проміжних результатів у процесі формування остаточного результату реалізації здібностей є коректним кроком у рамках збереження людиною права вибору.

Поступове наближення до остаточного результату працевлаштування і дискретний проміжний контроль його результативності синергічно ведуть до мінімізації моральної шкоди учасників процесу і роблять очевидною можливість його формалізації. Остання викликана також загальними вимогами часу щодо інтенсифікації будь-якої праці, наприклад, шляхом уникнення надлишкових дій. А тенденція гуманізації суспільства стосовно найбільш вразливих категорій населення пропонує розглядати поставлене завдання принаймні в проекції, наприклад, осіб похилого віку відповідно до Закону України №3721-ХІІ від 16.12.1993 [2]. Державні гарантії обслуговування вдома забезпечуються шляхом реалізації права на працю претендентів на посади соціальних робітників територіальних центрів соціального обслуговування [5, 6] відповідно до професійної підготовки, трудових навичок і з урахуванням стану здоров'я. Виходячи з наведеного, аналіз і формалізація процесу працевлаштування у вигляді алгоритму досліджуються стосовно осіб похилого віку.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Завдання статті є новим в аспекті питання власне працевлаштування, яке латентно міститься в законодавчо закріплених і практично реалізованих формах його сприяння [1]. Порівняльний аналіз соціальних послуг сфери зайнятості і соціального обслуговування населення К.С. Міщенко [9] дає додатковий поштовх фокусуванню причинно-наслідкового зв'язку цих сфер у якісному вимірі в розгляді конкретного втілення проміжного стосовно названих сфер і визначального стосовно якості

результату процесу працевлаштування. Прогресивний позитивний досвід професійного навчання соціальних робітників і обмін досвідом територіальних центрів соціального обслуговування населення [11], [10] висвітлюють необхідність розгляду проміжного стосовно навчання і праці стадії працевлаштування. Прийняті урядом у серпні 2012 р. рішення про створення системи інформування населення про соціальні послуги [12] сигналізують у плані громадянської відповідальності про необхідність аналізу і доведення до спеціалістів наукових рішень з актуальних питань цієї сфери. Розробка і впровадження показників якості соціального обслуговування і розробка плану заходів реформування системи надання соціальних послуг включно до 2016 р. [9] підтверджують актуальність завдання статті. А. Третяк і У. Мещан вказують на потребу у виробленні та практичному втіленні в Україні сучасних механізмів надання соціальних послуг [13]. Окрім того, аналіз власного попереднього досвіду працевлаштування і окремо на посаду соціального робітника, багаторічний дискретний досвід допомоги людям літнього віку підказує необхідність викладення матеріалу в науково-прикладному аспекті.

**Метою статті** є мінімізація невизначеності результату працевлаштування, обопільної шкоди учасників процесу: претендента на посаду і роботодавця, а також максимізація запобігання можливих корумпованих дій шляхом купівлі-продажу вакантної посади. Реалізація мети досягається через розкриття змісту працевлаштування, його упорядкування і формалізації, словесної пролонгації результатів дослідження. Послідовне розкриття змісту процесу працевлаштування розглядається в існуючих межах збереження прав претендента на вибір (на прикладі працевлаштування особи на посаду соціального робітника з обслуговування літніх людей).

**Викладення основного матеріалу.** Алгоритм діяльності як сувора послідовність дій з фіксованим початком роботи, тобто першою дією, з фіксованим визначеним кінцевим результатом після виконання останньої дії, з проміжними блоками перевірки правильності та результативності комплексу вже реалізованих дій і з кінцевим блоком перевірки всієї системи дій, розміщений в рамках збереження прав людини і призначений для подальшого створення комп'ютерної моделі, дозволяє уникнути будь-яких надлишкових дій і вимог, у т.ч. – корумпованого характеру. У випадку працевлаштування до них належать дії, що спричиняють продаж і купівлю посади. А це у суспільстві кваліфікується як корупція.

Пропонується лінійний алгоритм працевлаштування на посаду соціального робітника з обслуговування людей похилого віку з блоками перевірки після кожного із системи принципів кроків. Позитивна відповідь на питання відповідності посаді означає перехід до наступного кроку, негативна відповідь означає кінець роботи.

Праця соціального робітника є важкою і фізично, і психологічно, оскільки передбачає виконання щоденної рутинної роботи: купівлі доставки продуктів, прибирання приміщень тощо і припускає підняття і перенесення ваги до 7 кг одноразово і безліч психоемоційних контактів, як правило, з хворими людьми, часто-густо у

незворотному стані. Тому й претендент на цю посаду повинен бути не тільки впевненим у собі на випадок нестандартних ситуацій, а й нести повну відповідальність за стан свого здоров'я.

Сучасною формою установлення стану всіх органів і систем, включаючи мозок, є комп'ютерна діагностика, наприклад, відомого американського терапевта Х. Кларк. Програма заснована на відмінностях хвиль випромінювання здорових і хворих клітин, здорових клітин і різних сторонніх організмів тощо. Протягом години лікар отримує системний результат стану здоров'я пацієнта без будь-якої попередньої підготовки. Визначення стану здоров'я соціального робітника є першим кроком запропонованого алгоритму.

На перший погляд, допомога людям похилого віку не вимагає ніякої професійної підготовки, оскільки передбачає звичайну домашню роботу кожної жінки, тільки перенесену в умови матеріальної оплати і спрямовану на людей неродинного зв'язку. Однак цей вид праці висуває свої специфічні вимоги, на виявлення і задоволення яких спрямоване тестування другого кроку запропонованого алгоритму. Метою тесту є зменшення деякої невизначеності претендента, викликаної незнанням себе у нових умовах відомої праці. Тест спрямований на самопізнання людини шляхом відповіді на низку питань за принципом "так або ні".

У побутових умовах часто-густо спостерігаються емоційно зафарбовані ситуації, які за розробками все-світньо відомого вченого Р. Хабарда [14] є наслідком збудження інграм: записів у підсвідомій частині мозку під час втрати свідомості за принципом тотожності. За відсутності в Україні центрів діанетичної терапії [14], покликаних позбавляти людей від інграм, проблемою багатьох є утримання інграм під контролем волі. Спостереження вказують на найбільшу частоту збуджень, викликаних доведенням національних, політичних, релігійних переконань. Потрапляння людини похилого віку в ситуацію збудження власних інграм негайно потягне за собою погіршення нейро-дистонічної рівноваги, стану серцево-судинної системи тощо. На запобігання провокуючих ситуацій спрямовані негативні відповіді на питання: "я люблю обговорювати політичні новини", "мене дратують національні питання", "я часто займаюсь донесенням до людей свого поняття віри в Бога", "я люблю активно словесно заспокоювати людей", "я м'яко і тепло намагаюсь переконати людину у своїй правоті".

Розгляд праці соціального робітника у благородному вимірі служіння ближньому або у прагматичному вимірі заробітку хліба насущного вимагає перевірки соціальної витримки. На її підтвердження працюють позитивні відповіді наступних тестів: "мене ніколи не дратують висловлювання людей похилого віку", "я завжди погоджуюсь із зауваженнями батьків та інших родичів", "пенсіонери ніколи не навантажують мене своїми проблемами", "коли дитина роздратована, мені завжди вдається переключити її увагу на щось позитивне".

Будь-яка співбесіда і тестування переслідують мету отримання справжніх знань про людину. Тяжке звикання немолодих до нових людей пов'язане із трудноща-

ми адаптації старого організму. Звідси випливає вимога тривалого строку праці, що, у свою чергу, вимагає довготерпіння. Претендент на посаду соціального робітника може і не мати досвіду нагляду за старою людиною. Однак про його довготерпіння свідчать як тривале виконання однакових обов'язків, так і тривала турбота про родичів і тварин та їхнє ставлення у відповідь. Знання про це проявляється через позитивні відповіді тестів непрямого змісту: "у мене багато років звичайний непородистий пес, якого я двічі на день вигулюю і годую", "я люблю однотипну щоденну роботу", "усе життя я щоденно турбуюсь про свою родину", "мої коти, папуги, собаки і родичі люблять мене".

Відомо, що обслуговування людей взагалі, а особливо – літніх, передбачає задоволення потреби в емоційній підтримці, що вимагає чималих енерговитрат. А для роботи протягом тривалого терміну соціальному робітникові необхідна щоденна підтримка власного здоров'я у належному стані. Тому доречною є рекомендація внутрішнього дистанціювання від будь-яких емоцій клієнта при одночасному спостереженні, слуханні, словесному емоційно-нейтральному реагуванні. Деякою мірою це є "грою в театрі одного актора", але ж театр любить талановитих. Необхідна для роботи витримка виявляється через негативні відповіді наступних питань тесту: "я часто-густо реагую на словесні напади у мою адресу", "я завжди чутливий до питань моєї гідності", "я завжди співчуваю інвалідам і переживаю разом з ними їхні хвороби і біди". Позитивні відповіді на наступні питання свідчать про риси позитивного ставлення до власного здоров'я: "я люблю просту селянську їжу", "багато років я регулярно роблю ранкову зарядку", "увечері я ніколи не дивлюсь хвилюючі телепередачі", "зазвичай я більше їм зранку та в обід", "я завжди п'ю рідину за деякий час до їди", "у мене давнє правило: споживати сумісні продукти" [8].

На подальшу мінімізацію деякої невпевненості претендента стосовно виконання рутинної роботи без будь-якої можливості її відкладення, відповідальності, з результатом, що приємний клієнтові, тощо і спрямоване стажування. Його здійснення на умовах усної домовленості, надаючи претендентові можливість припинення своїх дій, містить також і можливість затрачених зусиль як претендента, так і керівника стажування. З метою мінімізації невизначеності та прийняття рішення про вибір у стосунках і обставинах, які тільки формуються, у західній практиці і в сучасній Україні застосовується опціон. Це тимчасова угода, яка діє залежно від остаточного вибору або до укладення основної угоди, або до прийняття рішення про припинення дій. Термін застосування опціону протягом стажування визначається кількістю клієнтів похилого віку. Опціон як тимчасова угода надає претендентові можливість практичного визначення. Але ж він при цьому навчається, а не працює, спостерігаючи працю досвідченого соціального робітника і беручи до уваги його консультації. Тобто опціон у цьому випадку не є тимчасовою трудовою угодою, оскільки здійснюється практичне навчання шляхом передавання спеціального досвіду. Попередні кроки-іспити є необхідними, однак недостатніми умовами для отримання позитивного результату працевлаштування, оскільки стосовно

щоденної практики мають теоретичний характер, а практика, як відомо, у земному матеріальному житті є критерієм істини.

Після укладання угоди опціону, тобто завершення третього кроку алгоритму, і успішного стажування, тобто виконання четвертого кроку алгоритму, претендент переходить до остаточного п'ятого кроку – укладання трудової угоди.

**Висновки і рекомендації.** Старість з її проблемами має потребу у рівній щоденній турботі з індивідуальним підходом. Її здійснення, принаймні державою, характеризує рівень духовного розвитку суспільства.

В існуючих загальних умовах працевлаштування і окремо на посаду соціального робітника внаслідок невідзначеності результату цього процесу не можна уникнути моральних і часових втрат учасників і можливих корумпованих дій через купівлю-продаж вакантної посади.

Алгоритмізація процесу в реалізації послідовного наближення до остаточного результату і проміжного

крокового контролю та в рамках збереження прав претендента на посаду дозволяє мінімізувати моральну шкоду і марні часові витрати.

Кваліфікація працевлаштування як соціальної послуги з боку роботодавця у платному і безкоштовному варіантах відповідно до законодавства та реалізація алгоритму працевлаштування соціального робітника в комп'ютерній моделі роблять необхідним залучення до цього питання спеціалістів з права.

Важливість психологічного стану здоров'я будь-яких соціальних працівників і окремо соціальних робітників і клієнтів викликає необхідність корекції та довершення пропонованих тестів.

Подальша розробка і реалізація комп'ютерної моделі працевлаштування спеціалістами відповідної галузі на умовах належної, тобто необхідної і достатньої деталізації кроків алгоритму із заздалегідь фіксованим кінцевим результатом надасть змогу уникнути можливих корумпованих дій через купівлю-продаж вакантної посади.

### Список використаних джерел

1. Закон України "Про зайнятість населення" №5067-VI від 17.06.2015 [Електронний ресурс] : [прийнятий 05 лип. 2012 р.] : за станом на 27 бер. 2015 р. / Верховна Рада України. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua
2. Закон України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" №3721-XII [Електронний ресурс] : [прийнятий 16 груд. 2012 р.] : за станом на 28 груд. 2014 р. / Верховна Рада України. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua
3. Закон України "Про соціальні послуги" №9666-IV від 19.06.2003 [Електронний ресурс] : [прийнятий 18 верес. 2012 р.] : за станом на 18 жовт. 2012. / Верховна Рада України. – Режим доступу : zakon4.rada.gov.ua
4. "Про затвердження порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типові форми договорів про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях" : постанова КМУ №20 від 16 січ. 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon3.rada.gov.ua
5. Типове положення про територіальний центр соціального обслуговування. – Затв. Постановою КМУ №1417 від 21 груд. 2009 р.
6. Перелік територіальних центрів м. Києва, які надають соціальні побутові послуги самотнім непрацездатним громадянам [Електронний ресурс]. – Режим доступу : kievcity.gov.ua
7. Конвенція щодо дискримінації в галузі праці і занять // Права людини (основні міжнародно-правові документи) : зб. док. / упоряд. Ю.К. Качуренко. – К. : Наук. Думка, 1989. – С. 189–193.
8. Малихіна К.Я. Підтримка стану здоров'я інвалідів через дотримання правил прийому їжі / К.Я. Малихіна // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегральному освітньому середовищі : тези доповідей. – К. : університет "Україна", 2012. – С. 310–312.
9. Міщенко К.С. Соціальні послуги у сферах зайнятості і соціального обслуговування : порівняльний аналіз та перспективи розвитку / К.С. Міщенко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014, №4. – С. 53–57.
10. Некрутова В. Соціальне самопочуття підопічних багатьох в чому залежить від професіоналізму соціальних працівників / В. Некрутова // Соціальний захист. – 2014, №1. – С. 39–40.
11. Сивопляс О. Школа соціальних знань : вчимося працювати професійно / О. Сивопляс // Соціальний захист. – 2014, №3. – С. 19–20.
12. Стеценко А. Інформування населення про соціальні послуги : нові підходи / А. Стеценко // Соціальний захист. – 2014. – С.13–14.
13. Третьяк А. ЄС допомагає Україні реформувати систему соціальних послуг / А. Третьяк, У. Мещан // Соціальний захист. – 2014, №7. – С. 59–60.
14. Хабард Рон. Діанетика. – М., 1993. – 613 с.

Стаття надійшла 28.05.2015