

УДК 159.9+316.6:331.5:37

ГАЛЬЦЕВА Т. О.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ БЕЗРОБІТНИХ НА ГОТОВНІСТЬ ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ (ПЕРЕНАВЧАННЯ)

У статті представлено аналіз досліджень вітчизняних та зарубіжних учених щодо причин безробіття людей різного віку. Виділено соціально-психологічні особливості безробітних за віком, рівнем кваліфікації, станом здоров'я, відношенням до пошуку роботи, терміном перебування безробітного у стані пошуку роботи. Зазначено, що готовність до навчання (перенавчання) залежить від індивідуальних особливостей безробітних, від кількості відмов роботодавців, від розуміння своїх конкурентоспроможних можливостей на ринку праці, від віри у свої навчальні здібності. Визначено, що частина безробітних потребує психологічної реабілітації (люди старшого віку, біженці, переселенці, інваліди). Рекомендовано державним центрам зайнятості організувати роботу з формування у безробітних готовності до професійного навчання (перенавчання) у формі тренінгів, семінарів, консультацій.

Ключові слова: безробітні, професійне навчання, перенавчання, соціально-психологічні особливості, професійні компетенції, готовність до навчання, психологічна допомога, конкурентоспроможність, навчальні здібності, ринок праці.

Постановка проблеми. В умовах соціально-економічної кризи України останніх років актуальність професійного навчання незайнятого населення набуває загальнодержавного значення. У ст. 35 Закону України «Про зайнятість населення» визначено, що «професійне навчання зареєстрованих безробітних – це професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, спрямовані на здобуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці...» [4]. Тому важливими завданнями державних служб зайнятості є формування готовності безробітних до професійного навчання (перенавчання), організація і супровід професійного навчання, яке дозволить громадянам, що шукають роботу, у стилі терміни здобути необхідні знання та професійні компетенції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціально-психологічні характеристики та окремі аспекти професійного навчання безробітних розглядалися вітчизняними дослідниками: Л. М. Капченко, О. В. Киричуком, М. А. Костенко, В. П. Логвіненко, Ю. М. Маршавіним, Н. В. Ортіковою, Ю. О. Павловим, В. А. Савченко, Л. Є. Сігаєвою, В. Є. Скульською, С. О. Тарасюком, І. М. Терюхановою, М. В. Туленковим та ін.

Науковці поділяють безробітних на групи відповідно до їх соціально-психологічних характеристик та їх активності у процесі пошуку роботи. За дослідженнями Ю. М. Плюсніна та Г. С. Пошевнева, 25–30% безробітних складають люди, що дійсно шукають роботу; 30% складають жінки з маленькими дітьми, чоловіки середнього віку та люди передпенсійного віку, яких роботодавці не хочуть брати на роботу; 30–35% – це люди, що займаються своїм бізнесом або домогосподарки, що бажають отримувати офіційно статус безробітних для отримання пільг, матеріальної допомоги та стажу роботи; 3–5% – це «нахлібники» й «утриманці», що не бажають працювати, а прагнуть отримувати державну матеріальну допомогу протягом усього життя [7].

Дослідниця Н. В. Ортікова пропонує класифікацію безробітних за віком: безробітна молодь (випускники ВНЗ та ПТНЗ); безробітні середнього віку (35–45 років); безробітні особи старше 45 років [5]. Залежно від соціально-демографічних особливостей російський учений В. С. Боровик визначив 6 груп безробітних: 1) некваліфіковані чи мало кваліфіковані працівники, не готові до перекваліфікації, працівники нерентабельних, збиткових підприємств у зв'язку з їх закриттям чи реорганізацією; 2) молодь (після закінчення середньої школи, якщо не вдалося вступити вчитися далі, оскільки у цієї групи населення дуже маленькі шанси влаштуватися на роботу); 3) жінки (особливо з маленькими дітьми) у силу меншої конкурентоспроможності жінок на ринку праці (особливо у зв'язку з декретною відпусткою, лікарняним по догляду за дитиною); 4) мігранти (у тому числі біженці); 5) працездатні інваліди; 6) декласовані елементи: особи без певного місця проживання, бродяги, алкоголіки, наркомани, колишні ув'язнені [3].

Згідно досліджень російських учених Ю. М. Плюсніна та Г. С. Пошевнева 75% безробітних готові до професійного навчан-

ня та перекваліфікації, 23% (люди старшого віку біля 35–40 років, з низьким рівнем освіти) не готові до навчання і 2% опитаних не змогли визначитися [7].

Метою статі є визначення соціально-психологічних характеристик безробітних різних вікових категорій, терміну пошуку роботи та їх вплив на формування готовності до навчання та професійної переорієнтації, набуття професійних компетенцій, затребуваних на сучасному ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. З 2012 по 2014 роки у м. Дніпропетровську проведено дослідження щодо вивчення соціально-психологічних особливостей безробітних різних вікових категорій, що стоять на обліку у державних центрах зайнятості; причин, що призвели до безробіття, відношення їх до пошуку роботи та готовності до навчання чи набуття нової професії. З огляду на вищезазначені дослідження науковців та власні спостереження, ми виділили такі категорії безробітних за соціально-психологічними та віковими характеристиками, як молодь, люди середнього віку, люди старшого віку (45+), жінки з малими дітьми, працездатні інваліди, біженці та переселенці, низько кваліфіковані безробітні, висококваліфіковані безробітні (топ-менеджери, керівники підприємств, науковці тощо), сезонні робітники (працівники котелень, сільгоспробітники тощо), тимчасово безробітні (чекають відкриття тимчасово закритого підприємства), безробітні передпенсійного віку (отримання пенсії до 1 року), ледарі та утриманці.

В умовах ринкових перетворень багато молодих людей опинилися у ситуації безробіття. Це молодь віком від 15 до 18 років (випускники шкіл та профтехучилищ), молодь у віці від 18 до 25 років, молодь у віці від 25 до 29 років [8].

Аналізуючи причини безробіття серед молоді, Н. В. Ортікова найбільш поширеними вважає: недостатній обсяг інформації про потреби сучасного ринку праці; неправильний вибір професії; відсутність виробничого стажу і досвіду роботи; завищені амбіції молоді відносно оплати праці та престижності професії; нестійкість життєвих установок; низький рівень соціальної і психологічної адаптації до умов ринку праці; відсутність готовності до конкуренції на ринку праці; низький рівень мотиваційної готовності до праці за набутою професією тощо [5].

О. В. Рудюк виділяє ряд чинників, що впливають на безробіття молоді: брак професійних знань, кваліфікації і навичок; інфантилізм значної частини молоді, що характеризується низькою діловою активністю, браком підприємливості; трудова нестабільність молоді, пов'язана зі звільненнями (наприклад, призив до Збройних Сил), тривалими відпустками молодих жінок у зв'язку з народженням і вихованням дітей тощо [9].

Особливу тривогу викликає зростання безробіття серед молоді з вищою освітою, результатом чого є декваліфікація молодих спеціалістів, які тривалий час не працюють за отриманою професією [5]. Малі шанси працевлаштування й у молоді, яка закінчила середню школу і не пішла навчатися далі для отримання сучасного фаху.

За нашими дослідженнями, найбільш поширеними причинами молодіжного безробіття є:

- відсутність досвіду роботи за фахом (62%);
- незатребуваність отриманого фаху на ринку праці (13%);
- невідповідність обсягів робіт, запропонованих роботодавцями, розміру заробітної плати (11%);
- важкі умови праці (5%);
- закінчення контракту або скорочення персоналу (4%);
- відсутність кар'єрного зростання (3%);
- нецікава робота тощо (2%).

Молодь – це така соціальна група безробітних, для якої робота ще не має такої цінності і потреби, як для людей старших вікових категорій, від якої залежить не тільки матеріальний стан людини, а й професійне визнання та соціальний статус. Молодь характеризується низькою адаптованістю та вразливістю щодо навколишнього соціально-економічного середовища; підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), змісту, характеру й умов праці. Тому вона потребує підвищення мотивації до праці, активізації установки на пошук роботи, усвідомлення власної некомпетентності й обмежень у наявних знаннях та формуванні готовності до навчання (перенавчання). За даними нашого дослідження, 53% молоді бажають навчатися та отримувати додаткові компетенції, 31% вважають, що не знання та професійні навички є запорукою гарного працевлаштування, а наявність протекції та «блату»; 16% опитаних готові навчатися

за умови, якщо їм державна служба зайнятості гарантує високооплачуване працевлаштування.

Безробітні середнього віку відрізняються від інших вікових груп, у першу чергу тим, що вони мають сформовані і закріплені у певній професійній діяльності знання, вміння та навички, професійно важливі якості. У цей період відбувається криза середини життя, яка визначається розбіжністю між мріями, цілями молодості і дійсними, досягнутими результатами [5].

Найбільш поширеними причинами, на наш погляд, що призвели до безробіття людей середнього віку є:

- пошук більш оплачуваної роботи (34%);
- конфлікти на попередньому місці роботи (особливо з керівником) (22%);
- важкі умови праці (13%);
- закриття підприємств або скорочення штату (9%);
- «неофіційне» оформлення, «конвертована» заробітна плата, відсутність соціальних гарантій (9%);
- непрестижність попередньої роботи, пошук більш престижної роботи (8%);
- відсутність можливості кар'єрного зростання, безперспективність (5%).

Вони потребують укріплення віри у свої можливості, свій потенціал, підвищеної готовності до особистісної та соціально-професійної переорієнтації [5]. Готовність їх до навчання або професійної переорієнтації залежить від індивідуальних особливостей безробітних, від кількості відмов роботодавців, від розуміння своїх конкурентоспроможних можливостей на ринку праці, від віри у свої навчальні здібності.

Сучасна демографічна ситуація характеризується збільшенням кількості людей старшого віку, у той же час економічна криза в країні призводить до того, що керівники організацій та підприємств змушені скорочувати персонал. При проведенні оптимізації персоналу найчастіше керівники намагаються скоротити людей старшого віку (45+), а залишити на підприємствах активну, мобільну молодь.

Утративши роботу, люди старшого віку відчувають дискримінацію з боку роботодавців, які мають упереджене ставлення до них. Вважається, що «люди у віці 45+ не встигають за розвит-

ком технологій, вони не так вправно володіють комп'ютерними технологіями, іноземними мовами, вони є ригідними» [5, с. 152]. Крім того, вважається, що люди старшого віку менш мобільні, стереотипні, не бажають навчатися або вчаться дуже повільно, мають хронічні проблеми зі здоров'ям, більш вимогливі до умов праці. Серед громадян старшого віку, особливо психологічно уразливими є ті, що тривалий час проробили на одному підприємстві чи установі, мали стабільну заробітну платню й унаслідок скорочення чи закриття підприємств її втратили. Ситуація ускладнюється ще тим, що знайти інше підприємство немає можливості у тій місцевості, де вони проживають, і людина стає перед вибором або перекваліфікуватися і починати свою трудову кар'єру спочатку, або їхати в іншу місцевість. Проблема посилюється віком безробітного: чим ближче до пенсії людина, тим складніше їй починати своє життя спочатку. Багато з цих безробітних вважають, що попередній великий досвід роботи дає їм переваги перед іншими претендентами на робочі місця. Зустрівшись з відмовами роботодавців, вони зневірюються у власних силах щодо подальшого працевлаштування, не можуть зрозуміти і прийняти сучасні ринкові соціально-економічні умови. Роботодавці часто висувають жорсткі вимоги до кандидатів, або пропонують людям старшого віку малокваліфіковану низькооплачувану роботу, яку вони сприймають як приниження своєї гідності та всіяко протидіють перетворенню себе у дешеву робочу силу. Неспроможність знайти собі гідне місце роботи викликає у безробітних образу, почуття несправедливості, безпорадність, розгубленість. Опинившись у ситуації професійної незатребуваності, людина втрачає надію на працевлаштування і це сприяє зниженню її пошукової активності, викликає дію захисних механізмів, які є перешкодою для професійного навчання чи перекваліфікації. За нашими дослідженнями, люди старшого віку з недовірою ставляться до ролі дорослого учня, 84% з них не бачать сенсу в отриманні додаткових компетенцій та професійній перорієнтації, 12% – не заперечують проти навчання, 4% – не змогли визначитися.

Особливою категорією є жінки з малими дітьми. Вони потребують гнучкого графіку праці. Часто не мають можливості їздити у відрядження і залишатися на роботі у поза робочий час. На-

явність малих дітей, які хворіють, змушують працівниць йти на лікарняні. Ці причини стають на заваді швидкого отримання роботи. А використання роботодавцями дискримінаційної політики під час прийому на роботу таких жінок, призводить до втрати надії їх на працевлаштування і зниження мотивації до навчання та отримання додаткових професійних компетенцій.

Найбільш уразливою є категорія працездатних інвалідів. У зв'язку з обмеженнями щодо працевлаштування по медичних показниках, вони потребують особливих умов праці та окремих видів робіт. А підприємств та організацій, які б могли надати такі умови праці сьогодні замало. Інваліди визнають, що навчання (перенавчання) можливе лише за умови гарантованого працевлаштування.

Категорія вимушених переселенців, біженців останній рік значно зросла у зв'язку з політичною ситуацією у країні. Це люди різних професій і вікових категорій, але всіх їх поєднує почуття незахищеності, емоційної напруги, втрати самовпевненості. Ця категорія потребує не тільки працевлаштування та навчання, а й психологічної реабілітації. Дослідження готовності переселенців, біженців до навчання (перенавчання) показало, що переважна більшість не заперечує навчатися, отримувати додаткові компетенції, але вже на робочому місці і за наявності фінансового забезпечення.

Вимагають до себе уваги низько кваліфіковані безробітні. Часто це люди середнього віку, які в основному бажають працювати та навчатися, проте їм заважає недостатність компетенцій, необхідних сьогодні на ринку праці.

Висококваліфіковані безробітні (топ-менеджери, керівники підприємств, науково-педагогічні працівники тощо) – це люди з високим рівнем освіти, високим інтелектуальним потенціалом. Вони, як правило, характеризуються високим рівнем домагань, завищеною самооцінкою, високими амбіціями щодо оплати своєї праці. Це часто стає на заваді працевлаштуванню та отриманню додаткових професійних знань. Вони прагнуть залишитися у рамках своєї професії та тих функціональних обов'язків, які виконували на попередньому робочому місці. Отримання додаткових компетенцій розглядають лише з позиції наявності конкретного місця працевлаштування («буде робота, будемо вчитися,

якщо це буде необхідно»). Навчання для розширення своїх конкурентних переваг розглядається скептично.

Проте не всі безробітні, які звертаються до служби зайнятості, активно шукають роботу. За результатами емпіричних досліджень поведінкових стратегій аплікантів на ринку праці, проведених О. В. Киричуком, виділено п'ять стратегій: 1) цілеспрямований, активний пошук роботи; 2) відмова від пошуку роботи; 3) хаотичний пошук; 4) орієнтація на одержання іншої спеціальності; 5) згода на будь-яку роботу [8]. Рівень активності у пошуку роботи залежить від матеріального становища безробітного. Чим вище матеріальне забезпечення безробітного, тим більш прискіпливо він буде перебирати запропоновані вакансії і відмовлятися від працевлаштування та навчання (перенавчання). Рівень активності у пошуку роботи також залежить від стану здоров'я безробітного. Погіршення стану здоров'я може призвести до обмежень щодо можливостей якісно виконувати запропоновану роботу та зниження мотивації до навчання (перенавчання).

Є окрема група безробітних, які зовсім не шукають роботи і не прагнуть навчатися, отримувати додаткові компетенції та працювати. Вони потребують лише матеріальної допомоги, соціальних пільг з боку державних служб зайнятості та можливості зберегти безперервний стаж роботи.

За нашими даними, не шукають роботи і не бажають працювати й отримувати нові знання:

- 1) сезонні безробітні, які працевлаштовуються на роботу тимчасово на визначений період (наприклад, сільгоспробітники, робітники котелень тощо), а потім стають у службах зайнятості на облік;
- 2) люди передпенсійного віку, яким залишилось до отримання пенсії біля року;
- 3) громадяни, які втратили роботу внаслідок тимчасового закриття підприємства – вони не шукають нову роботу, не розглядають можливості навчання, а чекають, коли підприємства знову почнуть працювати;
- 4) утриманці, ледарі – безробітні, які відмовляються працювати та навчатися – їм більше подобається статус безробітного, ніж статус працюючої людини; у статусі безробітного вони знаходять багато соціальних та матеріальних переваг (див. рис. 1.)

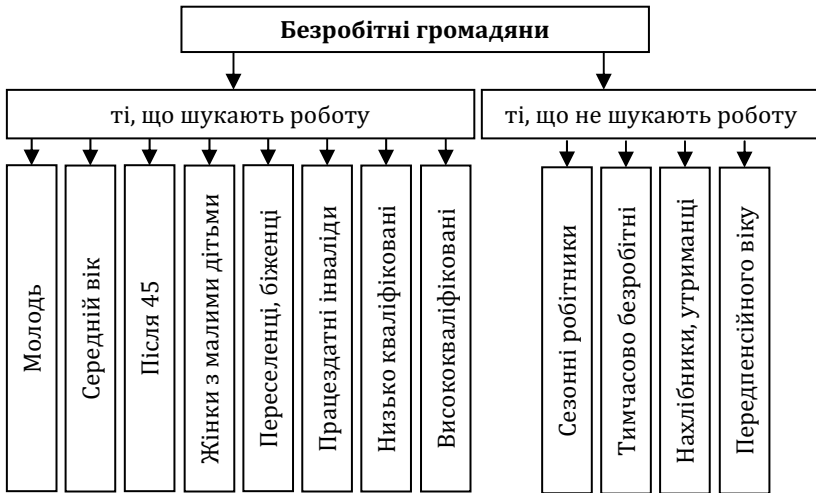


Рис. 1. Категорії безробітних
за соціально-психологічними особливостями

Науковцями визначено, що на активність людини у пошуку роботи та на відношення її до професійного навчання впливають не тільки вікові та соціально-психологічні характеристики, а й термін перебування безробітного у стані пошуку роботи. Відповідно до терміну перебування фахівця у стані пошуку роботи спеціалісти США виокремлюють тривале (до 6 місяців) і довготривале (понад 12 місяців) безробіття. Науковці Російської Федерації пропонують розрізняти короткочасне (до 4 місяців), застійне (пошук роботи триває до 12 місяців) і довготривале або хронічне (понад 12 місяців) безробіття [1].

Вітчизняні науковці виділяють тривале безробіття (4–12 місяців), довготривале (12–18 місяців) і застійне безробіття (більше 18 місяців) [2].

Поняття «безробіття» залежить від об'єктивних (соціально-економічних умов) та суб'єктивних чинників: від рівня мотивації до працевлаштування; від вибору стратегії поведінки на ринку праці; від рівня фінансового благополуччя; від «Я-концепції» безробітного; від емоційного стану, рівня тривожності; від особистісних рис характеру; від особистісних амбіцій та вимог до роботодавця та ін.

За психологічними дослідженнями, термін перебування фахівця у стані пошуку роботи впливає на психічний стан людини. Австрійський психолог Л. Пельцман виділяє 4 фази стресового стану безробітного: фаза 1 – стан невизначеності і шоку. Це дуже важке переживання, особливо, коли втрата роботи сталася раптово (несподіване скорочення штатів, сварка з начальником та ін.). Фаза 2 – наступ суб'єктивного полегшення і конструктивне пристосування до ситуації. Ця фаза зазвичай триває 3–4 місяці після втрати роботи. Починаються активні пошуки нового місця роботи. Проте у деяких випадках стресові стани виявляються стійкими і не піддаються усуненню. Фаза 3 – погіршення стресового стану. Воно настає зазвичай після 6 місяців відсутності роботи. З'являються деструктивні зміни, коли питання стосується здоров'я, психіки, фінансів, соціального стану людини. Спостерігаються дефіцит активної поведінки, руйнування життєвих звичок, інтересів, цілей. Фаза 4 – безпорадність і примирення зі сформованою ситуацією. Людина припиняє спроби змінити становище і звикає до стану бездіяльності. Часом люди навіть бояться знайти роботу [6].

Таблиця 1

Категорії безробітних за терміном пошуку роботи

Термін пошуку роботи	Психологічні характеристики
Перші дні	Знаходяться у стані розгубленості, шоку, образи, не можуть адекватно сприйняти статус безробітного
До 3 місяців	Відбувається психологічна адаптація до нової соціальної ролі «безробітного». Висока пошукова активність
Від 3 до 6 місяців	Пошукова активність поступово знижується, збільшується емоційна напруга, приходять дратівливість й агресивність
Від 6 до 12 місяців	Людина починає звикати до ситуації безробіття. Спостерігаються дефіцит активної поведінки, послаблюються вольові якості, зменшується комунікативність особистості
Більше 1 року	Соціальна апатія, підвищена вразливість, комплекс «набутої безпорадності»

Чим довший термін перебуває безробітний у пошуку роботи, чим більший стрес переживає людина, тим менше її бажання навчатися та набувати нові знання та навички.

Висновки. На готовність до навчання (перенавчання) безробітних впливають як соціально-психологічні особливості, вік безробітного, так і термін пошуку роботи. Частина безробітних потребують кваліфікованої психологічної допомоги щодо психологічної реабілітації (люди старшого віку, біженці, переселенці, інваліди). Державні центри зайнятості повинні організувати системну роботу по формуванню у безробітних готовності до професійного навчання (перенавчання) у формі тренінгів, семінарів, консультацій.

Список використаних джерел

1. Авдеев Л. Г. Довготривале безробіття як соціально-економічне явище / Л. Г. Авдеев // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 1. – С. 5.
2. Андрагогічні засади професійного навчання безробітних: монографія / За заг. ред. Л. М. Капченка. – К. : ІПК ДСЗУ, 2013. – 124 с.
3. Боровик В. С. Занятость населения : учебное пособие. Доп. Мин. Обр. РФ / В. С. Боровик, Е. Е. Ермакова, В. А. Похощев. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 345 с.
4. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067>.
5. Ортікова Н. В. Соціально-психологічні особливості клієнтів служби зайнятості / Н. В. Ортікова // Андрагогічні підходи у професійному навчанні безробітних : матеріали наук.-методол. семінару (15 травня 2013 р., м. Київ) / уклад. Л. М. Капченко, Л. Й. Літвінчук, Н. В. Савченко та ін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2013. – С. 146–153.
6. Пельцман Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу / Л. Пельцман // Психологический журнал. – М., 1992. – Т. 13. – № 1 – С. 14–75
7. Плюснин Ю. М. Социальная психология безработного / Ю. М. Плюснин, Г. С. Пошевнев – Новосибирск: ЦСА, 1997 – 84 с.
8. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : монографія / Ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
9. Рудюк О. В. Психологічні особливості професійного самовизначення безробітної молоді в процесі профпереорієнтації / О. В. Рудюк // Соціальна психологія. – К., 2006. – № 5 (19). – С. 122–127.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Avdyeyev L. G. Dovgotryvale bezrobittya yak social'no-ekonomichne yavy'shhe / L. G. Avdyeyev // Ry'nok praci ta zajnyatist' naseleण्या. – 2010. – № 1. – С. 5.

2. Andragogichni zasady' profesijnogo navchannya bezrobitny'x : monografiya / Za zag. red. L. M. Kapchenka. – K. : IPK DSZU, 2013. – 124 s.
3. Borovy'k V. S. Zanyatost' naseleny'ya: uchebnoe posoby'e. Dop. My'n. Obr. RF / Borovy'k V. S., Ermakova E. E., Poxvoshhev V. A. – Rostov n/D: Feny'ks, 2001. – 345 s.
4. Zakon Ukrayiny' «Pro zajnyatist' naselennya» – [Elektronny'j resurs] – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067>.
5. Ortikova N. V. Social'no-psychologichni osobly'vosti kliyentiv sluzhby' zajnyatosti / N. V. Ortikova //Andragogichni pidxody' u profesijnomu navchanni bezrobitny'x : materialy' nauk.-metodol. seminaru (15 travnya 2013 r., m. Ky'yiv). – Uklad. : Kapchenko L. M., Litvinchuk L. J., Savchenko N. V. ta in. – K. : IPK DSZU, 2013. – S. 146–153.
6. Pel'czman L. Stressovyye sostoyany'ya u lyudej, poteryavshy'x rabotu Psy'xology'chesky'j zhurnal. – M., 1992. – T.13. – № 1 – P.14–75
7. Plyusnin Yu. M. Socy'al'naya psy'xology'ya bezrabotnogo / Yu. M. Plyusnin, G. S. Poshevnyev – Novosy'by'rsk: CzSA, 1997 – 84 s.
8. Ry'nok praci ta zajnyatist' naselennya: problemy' teorii i ta vy'kly'ky' prakty'ky': kol. monografiya / Red. -koordynator M. V. Tulenkov. – K. : IPK DSZU, 2010. – 363 s.
9. Rudyuk O. V. Psy'xologichni osobly'vosti profesijnogo samovy'znachennya bezrobitnoyi molodi v procesi profpereorientaciyi / O. V. Rudyuk // Social'na psychologiya. – K., 2006. – № 5 (19). – S. 122–127.

ГАЛЬЦЕВА Т. А.

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ БЕЗРАБОТНЫХ НА ГОТОВНОСТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ (ПЕРЕОБУЧЕНИЮ)

В статье представлен анализ исследований отечественных и зарубежных ученых о причинах безработицы людей разного возраста. Выделены социально-психологические особенности безработных по возрасту, уровню квалификации, состоянию здоровья, отношению к поиску работы, сроком пребывания безработного в состоянии поиска работы. Указано, что готовность к обучению (переобучению) зависит от индивидуальных особенностей безработных, от количества отказов работодателей, от понимания своих конкурентоспособных возможностей на рынке труда, от веры в свои учебные способности. Определено, что часть безработных нуждается в психологической реабилитации. Рекомендовано государственным центрам занятости организовать работу по формированию у безработных готовности к профессиональному обучению (переобучению) в форме тренингов, семинаров, консультаций.

Ключевые слова: безработные, профессиональное обучение, переобучение, социально-психологические особенности, профессио-

нальные компетенции, готовность к обучению, психологическая помощь, конкурентоспособность, учебные способности, рынок труда.

GALTSEVA T. O.

**INFLUENCE OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FEATURES
OF UNEMPLOYED PERSONS ON READINESS
TO THE VOCATIONAL TRAINING (RETRAINING)**

The a following article contains analyses of the results on a research conducted on a topic. Causes of unemployment with people of different ages. Highlighted social and psychological particularities of unemployed by; age, qualification level, health, and their regard to job seeking. Defined two categories of people: those who indeed are seeking for a job opportunity and those who do not. Shown results of the study on influence of social and psychological particularities with unemployed in cases when professional training or retraining is required. Shown that enthusiasm in job seeking and professional training can be influenced not only social and psychological particularities but also how long one had been unemployed. Specified that willingness for professional training and retraining is highly dependent on: personal qualities, the amount of rejections one is receiving, from clear understanding of one's competitive opportunities on labor market, and confidence in one's comprehensive capabilities. Its been noted that part of unemployed people were in need of qualified psychological therapy in order to rehabilitate (elderly, asylum seekers, immigrants, handicapped). It is highly recommended for state employment centers to organize work on rising motivation with unemployed citizens on willingness for professional training and retraining in a form of seminars, trainings and consultations.

Keywords: professional training, social and psychological particularities, professional competence, willingness for professional training, unemployed persons, retraining, psychological help, competitiveness, training ability, labor market.

Стаття надійшла до редколегії 04.02.2015 року.