



Примечания

- ¹ См.: *Deutsch M., Krauss R.M.* Theories in Social Psychology. N.Y.: Basic Books, 1965.
- ² См.: *LeVine R.A.* Socialization, Social Structure and Intersocietal Images // *International Behaviour: A Social Psychological Analysis* / Ed. H. Kelman. N.Y.: Holt, Rinehart & Winston, 1965.
- ³ См.: *Marrow A.J.* The Practical Theorist: The Life and Work of Kurt Lewin. N.Y.; L.: Basic Books, Inc., Publishers, 1969. P.99.
- ⁴ См.: *Tajfel H.* Experiments in a Vacuum // *The Context of Social Psychology. A Critical Assessment* / Ed. by Israel J. and Tajfel H.L.; N.Y.: Academic Press, 1972. P.74.
- ⁵ Ibid. P.75.
- ⁶ Ibid. P.108.

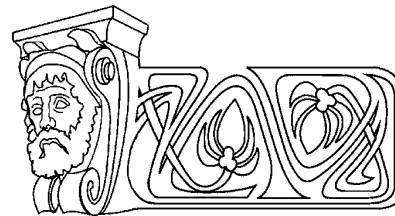
- ⁷ См.: *Piaget J.* Judgment and Reasoning in the Child. L.: K. Paul, Trench, Trubner & Co. Ltd.; N.Y.: Harcourt, Brace and Company, 1928.
- ⁸ См.: *Piaget J.* Biology and Knowledge: An Essay on the Relations between Organic Regulations and Cognitive Processes. Edinburgh: Edinburgh University Press, 1971. P.17.
- ⁹ См.: *Tajfel H.* Op. cit. P.109–110.
- ¹⁰ См.: *Piaget J.* Biology and Knowledge. P.413.
- ¹¹ См.: *Tajfel H.* Op. cit. P.111.
- ¹² См.: *Homans G.C.* The Relevance of Psychology to the Explanation of Social Phenomena // *Explanation in the Behavioral Sciences* / Ed. by R. Borger and F. Cioffi. L.: Cambridge University Press, 1975. P.323–324.
- ¹³ См.: *Tajfel H.* Op. cit. P.111–112.
- ¹⁴ См.: *Homans G.C.* Op. cit. P.322.
- ¹⁵ См.: *Tajfel H.* Op. cit. P.111–112.

УДК 159.9: 331

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ И СЕБЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

Р.Х. Тугушев, В.Г. Сазонова

Саратовский государственный университет
кафедра психологии
E-mail: tugushevhr@info.sgu.ru



Возникшая в условиях рыночной экономики безработица не является следствием чьего-то злого умысла. Она вполне объективна, так как имеющаяся разница в потребительской стоимости субъекта труда приводит не только к отбору лучших, но и социальной отбраковке определенного процента трудоспособного населения. Работа с этой частью трудовых ресурсов – задача не только социальных, но и психологических служб.

В данной работе изучались психологические, психофизиологические, мотивационные и поведенческие характеристики безработных и незанятых трудом граждан, состоящих на учете в службе занятости Камышинского Центра по делам безработных.

Комплексно проведенная экспериментально-диагностическая работа с более чем 100 безработными показала, что группы взрослых, молодежи и инвалидов статистически достоверно различаются. Результаты обследования рекомендованы для внедрения в соответствующие программы содействия занятости населения. Выявленные диагностические особенности групп, участвовавших в эксперименте, используются при психологической поддержке граждан, оказавшихся без работы – в виде индивидуальных профконсультаций, групповых консультаций, клубов, ищущих работу, курсов «Новый старт». Доказано, что проводимые в этом направлении виды помощи безработным дают несомненный полезный эффект.

Psychological Factors of Labor-Attitude and Self-Attitude of the Unemployed

R.H. Tugushev, V.G. Sazonova

Unemployment emerged in the market economy conditions does not result from anybody's malicious intent. It is fairly objective since an actual margin in a labor subject's consumer cost causes not only a

selection of the best but also a social rejection of a certain percent share of the capable of working population. Dealing with this part of the labor resources is an objective not only of the social agencies, but also of the psychological ones.

The present paper examines psychological, psycho-physiological, motivational, and behavioral characteristics of the unemployed and out-of-work citizens recorded by an employment agency of Kamyschin Center on affairs of the unemployed.

Experimental-diagnostic work carried out in a complex way with over 100 unemployed persons made evident that groups of adults, youth and handicapped citizens statistically reliably differ. The research results are recommended for introducing into relevant programs for population employment assisting. Detected peculiarities of groups engaged into the experiment are applied in psychological supporting citizens who happened to lose their jobs as individual professional consultations, group consultations, clubs of those seeking job, and "New Start" courses. It has been proved that forms of assistance for the unemployed carried out in his direction are surely effective.

Происходящие в стране экономические и политические преобразования затронули не только социально-экономическую сферу жизни, но и кардинальным образом изменили структуру личности человека. Существующие на сегодняшний день проблемы в производственном секторе связаны не столько с технической стороной деятельности, сколько с качественными характеристиками или индивидуальными особенностями человека и его отношением к труду.



С целью изучения связей между личностными качествами безработного гражданина и эффективностью его трудовой деятельности, нами было проведено психологическое исследование. Предметом данного исследования стали личностные особенности субъекта деятельности, включающие в себя психологические, психофизиологические, мотивационные и поведенческие особенности человека, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность. В контингент обследуемых вошло 116 безработных. Их состав был условно разбит на 3 группы:

A – относительно пожилые – от 30 до 61 г.;

B – инвалиды 3 гр.;

C – молодежь 19–29 лет.

Для решения поставленных задач использовались психодиагностические методы: тестирование, анкетирование, наблюдение, а также беседа и метод анамнеза. Исследование облегчалось тем, что в г. Камышине психологическая поддержка безработным гражданам и незанятым гражданам оказывается в рамках службы занятости при проведении индивидуальных профконсультаций, групповых консультаций. Организованы клубы ищущих работу, курсы «Новый старт».

Результаты обследования дали интересный и полезный для служб занятости населения материал. Анализ этих данных может быть правильно понят с помощью теоретического обзора состояния проблемы, так как проблемы труда и безработицы – объект не только социальной статистики. Нужен системный анализ ряда наук: социальной психологии, экономики, теории управления, психологии личности, философии и др., хотя труд в целом – не психологическая, а социальная категория. В своих основных общественных закономерностях он предмет не психологии, а общественных наук. В своей классической характеристике труда К. Маркс выделял важнейшие психологические его особенности:

«Труд есть, прежде всего, процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой. Он приводит в движение принадлежащие его телу естественные силы: руки, ноги, голову и пальцы. Воздействуя посредством этого движения на внешнюю природу

и изменяя ее, он в то же время изменяет свою собственную природу. Человек не только изменяет форму того, что дано природой, он осуществляет в то же время и свою сознательную цель, которая как закон определяет способ и характер его действий, который он должен подчинять свою волю»⁷.

Маркс характеризует труд как сознательную целенаправленную деятельность, результат которой содержится в представлении трудящегося и регулируется волей в соответствии с поставленной целью. Труд – это вместе с тем и основной путь формирования личности. В трудовой деятельности развиваются способности человека, формируется его характер, получают закалку и переходят в практические действенные установки его мировоззренческие принципы. Своеобразие психологической стороны трудовой деятельности связано, прежде всего, с тем, что по своей объективной общественной сущности труд является *деятельностью*, направленной на создание общественно полезного продукта.

Труд – это выполнение определенного *задания*; весь ход деятельности должен быть подчинен достижению намеченного результата; труд требует *планирования и контроля* исполнения, он всегда заключает определенные обязательства и требует внутренней *дисциплины*.

То обстоятельство, что в трудовой деятельности все звенья подчинены его итоговому результату, уже придает специфический характер мотивации трудовой деятельности: цель деятельности лежит не в ней самой, а в ее продукте. В силу общественного разделения труда положение становится все более специфичным. Так как ни один человек не производит все предметы, нужные для удовлетворения его потребностей, то мотивом его деятельности становится продукт не его деятельности, а деятельности других людей, продукт общественной деятельности. Поэтому в труде складывается характерная для человека способность к действию дальнего прицела, опосредованная, далекая *мотивация*, в отличие от той действующей в порядке короткого замыкания *короткой мотивации*, которая характерна для животного, для реактивного, импульсивного действия, обусловленного моментальной ситуацией¹³.



Трудовая деятельность совершается первично не в силу привлекательности самого процесса деятельности, а ради более или менее отдаленного ее результата, служащего для удовлетворения потребностей человека. Сам процесс труда может быть в той или иной мере, в какой-то части своей более или менее трудным, требующим напряжения усилий, преодоления не только внешних, но и внутренних препятствий. Поэтому в труде выработались и для труда требуются *воля и произвольное внимание*, необходимые для сосредоточения на непосредственно не привлекательных звеньях трудового процесса.

Будет ли труд, в силу того, что он осознается как обязанность, требовать напряжения, усилий преодоления препятствий, испытываться как ярмо, как бремя, как проклятие человека, зависит от общественного содержания, которое приобретает труд, т.е. от объективных общественных условий. Эти объективные общественные условия всегда находят отражение в мотивации трудовой деятельности, потому что труд всегда включает не только отношение человека к вещи, к предмету – продукту труда, но и к другим людям.

Нормально труд является насущнейшей потребностью человека. Трудиться – значит проявлять себя в деятельности, претворять свой замысел в дело, воплощая его в материализованных продуктах; трудиться – это значит, объективируясь в продуктах своего труда, обогащать и расширять свое собственное бытие; быть создателем, творцом – величайшее счастье, которое вообще доступно человеку. Труд – основной закон развития человека⁴.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода. Особенность «рабочей силы» как товара состоит в том, что собственником и носителем этого товара является работник со всеми его правами человека и гражданина общества, на страже которых стоит общество. Особенность товара «рабочая сила» заключается также в том, что его нельзя положить на склад на хранение, как это можно сделать в отношении других товаров. Способность к труду будет требовать все новых жизненных средств, они необходимы работнику постоянно.

В соответствии с этими законами, если их искусственно не нарушать, объективно возникает такое явление, как безработица.

Для нашего общества это сравнительно новое социальное явление, так как в силу диктата политических концепций теории социализма временно возникла иллюзия отсутствия безработицы. Реально, как результат издержки противоречия с объективностью, имела место скрытая безработица, которая оплачивалась из результатов труда той части трудового населения, которая производила востребованный общественный продукт. В итоге была уравниловка, дефицит самого необходимого, низкая зарплата работающих и как факт – включение в число оплачиваемых той части состава субъектов труда, которая в условиях свободного рынка труда не смогла бы найти своего сбыта. Естественно, что в их состав входили и типичные тунеядцы, и преступные элементы, и те, кто мог бы работать в таких отраслях, которые не привлекали их внимание.

Поскольку переход к рыночной экономике произошел, безработица из «невидимой» перешла в сферу социальной видимости.

С принятием 19 апреля 1991 г. Федерального закона о занятости впервые признавался феномен безработицы, бороться с которой необходимо на государственном уровне. Учитывался западный метод – своего просто еще не наработали. Как известно, главный побудительный мотив трудовой деятельности – стремление к удовлетворению потребностей, обеспечивающих жизнедеятельность человека (как биологических, так и социальных). Практически все люди, по меньшей мере раз в жизни, добровольно или вынужденно, сталкиваются с проблемой поиска работы. Безработица, конечно, многих застает врасплох, но что делать: жизнь достаточно жестко учит нас правилам игры в новых экономических условиях. Безвыходных ситуаций, как известно, не бывает, поэтому мы будем говорить, какие шаги предпринимаем, чтобы справиться с безработицей⁹.

Были созданы специальные службы, например, служба занятости населения, в функции которых входит решение проблемы трудоустройства безработных с учетом их личностных и социально-психологических характеристик. На пути решения этой задачи заложено два критерия: объективный и субъективный потенциал трудоустройства⁹.



Объективный потенциал трудоустройства определяется по результатам анализа социально-демографических данных гражданина: пола, возраста, образования, стажа, причины увольнения, длительности периода безработицы, наличия подходящих для него вакансий на местном рынке труда и др.

Субъективный потенциал трудоустройства определяется, исходя из наличия у гражданина навыков эффективного поведения на рынке труда, степени поисковой активности, самооценки своих возможностей и ограничений, готовности приступить к работе, желания сотрудничать со специалистами службы занятости и др.

Формы сопровождения трудоустройства можно условно разбить на несколько уровней:

- **информационный** – информирование клиента о порядке и характере отношений со специалистом по трудоустройству, правах и обязанностях безработного, об услугах ЦЗН, ситуации на рынке труда и наличии реальных вакансий, о содержании деятельности по поиску работы (информационный зал, памятка безработного, беседы специалистов ЦЗН, групповые консультации и др.)⁸;

- **диагностический** – определение источников и характера трудностей клиента, выявление ресурсов и перспектив в профессиональном самоопределении и поиске работы (беседа, анкетирование, анализ информации о клиенте, полученной из документов, профдиагностика, психологическое консультирование и др.);

- **коррекционно-обучающий** – формирование индивидуальной программы социально-психологической и профессиональной адаптации. Реализация этой программы через различные формы работы (собеседования со специалистами ЦЗН, групповые консультации, индивидуальное психологическое консультирование, тематические занятия и группы поддержки, социально-психологический тренинг по программе «Клуб ищущих работу», профобучение и др.);

- **профессионально-адаптационный** – содействие в определении модели карьеры, реализации возможностей профессионального роста, трудоустройстве и адаптации на новом рабочем месте. Активная поддержка в процессе трудоустройства (профорIENTATION, профобучение, организация встреч с работо-

дателями, предложение участия в ярмарках вакансий, общественных работах, трудоустройство в счет квоты, программа «Временное трудоустройство граждан, особо нуждающихся в социальной защите», материальная поддержка в виде выплаты пособия по безработице и др.);

- **контролирующий** – контроль за выполнением обязанностей и отношением к процессу поиска работы гражданином (например, телефонный звонок специалиста ЦЗН работодателю для получения обратной связи)⁸.

Статистика обращения в Службу занятости.

Среди безработных граждан, обратившихся в Службу на данный момент, с высшим образованием – 219 чел., средним профессиональным образованием – 644 чел., начальным профессиональным – 618 чел., общим – 263 чел., начальным – 25 чел. Безработные женщины составляют больше 70% от общего числа безработных. В целом по стране зарплата женщин примерно на треть ниже мужских заработков. Причем даже при выполнении одной и той же работы усилия женщин ценятся ниже. Отсутствие достойной оплаты труда вместе с болезненным для человека ощущением собственной невостребованности со стороны общества часто создают устойчивые стрессовые состояния, что в свою очередь приводит к новым стрессам.

Цели и требования, с которыми обращаются безработные:

- 1) люди, которые обратились с четко сформулированными целями, но с иждивенческим отношением к Службе. Они настроены на получение всевозможных льгот и не имеют реального намерения трудоустроиться. Эта группа не поддается психологическому воздействию, на нее может повлиять только изменение законодательных норм;

- 2) люди с идеальным представлением о Службе занятости, надеющиеся получить работу, но не представляющие реального положения на рынке труда;

- 3) ожидания, не всегда совпадающие с требованиями рынка труда и возможностями Службы занятости.

Невозможность получить работу, более или менее соответствующую уровню образования и квалификации, вызывает негативное



отношение к Службе занятости, что проявляется в агрессивности и конфликтности клиентов во время приема у инспектора или открыто высказывается во время беседы. В настоящее время сотрудники Службы занятости сталкиваются с необходимостью оказания специализированной психологической поддержки безработным гражданам. Есть люди быстрые и даже торопливые, а есть осмотрительные и медлительные, склонные, например, к кропотливой работе. Есть такие, которые выполняют тончайшую и сложную работу, если им не мешают.

Каждый человек склонен «играть на тех струнах, которыми располагает», – максимально использует свои ценные качества (ведущие к успеху деятельности) и разными способами преодолевает те качества, которые этому успеху препятствуют. Например, «живой», подвижный человек в условиях однообразной, скучной именно для него работы начинает себя искусственно «веселить» – напевает, насвистывает, делает лишние маршруты, движения, иначе его «тянет ко сну». Это реальность, и с ней нельзя не считаться. Человек медлительный чаще делает контрольные осмотры изделия и оборудования, чем это, быть может, требуется типовой инструкцией. Но это важно именно для него: он обретает уверенность, освобождает себя от тревожности, от опасений, исчезает необходимость «рывков» в работе, с которыми он трудно справляется (в отличие, скажем, от человека подвижного, которого не слишком затрудняет «авральный» режим по исправлению оплошностей и пр.). Каждый работает с удовлетворением и хорошо лишь тогда, когда выработал свой «почерк» и этот стиль не мешает «быть самим собой». Чем выше мастерство, профессионализм человека, тем менее он похож на других работников¹. Человек – система саморегулирующаяся. При этом мы помним важнейшие психические регуляторы его активности – потребности, интересы, идеалы, идейные убеждения, одним словом, направленность личности. Без должной направленности личности не создаются внутренние условия для усвоения знаний, умений, навыков.

Важным направлением развития человека как субъекта труда являются совершенствование его знаний о себе и формирование

индивидуально своеобразных способов решения типичных жизненных задач с учетом не только внешних, но и внутренних, индивидуально неповторимых у каждого условий – формирование индивидуального стиля трудовой деятельности. Поэтому понимание механизмов, которые лежат в основе поведения, определение и нахождение способов работы для изменения данной ситуации может оказать реальную помощь работникам Службы занятости³.

Основной контингент, с которым работают специалисты Службы занятости, – взрослое население. Это понятие включает в себя в данном случае несколько возрастных категорий – от выпускников до предпенсионного возраста. Каждая возрастная группа имеет свои социально-психологические особенности, которые необходимо учитывать при организации профориентационной работы. Психологическое время личности определяется соотношением психологического прошлого, настоящего и будущего. При этом его невозможно свести к числу хронологических единиц. Бывает, что человека в 60 лет переполняет жизненная энергия, он постоянно к чему-то стремится. Встречается и обратная ситуация, когда 30-летний все время чувствует себя измученным и уставшим от жизни. Так, один из биографов В.И. Вернадского пишет: «Измерять длительность человеческой жизни годами все равно, что книгу – страницами, живописное полотно – квадратными метрами, скульптуру – килограммами». Психологическое сопровождение становится одним из важных направлений деятельности профконсультантов Службы занятости, а клубная работа занимает приоритетное положение в ряду решаемых задач.

В течение долгого времени ученые на Западе изучали проблему безработицы, ее психологический эффект, и «классическая» модель безработицы, известная как теория Хариссона, предполагает, что люди с момента потери работы проходят несколько стадий сменяющих друг друга психоэмоциональных состояний. Так, кратковременную стадию шока, вызванного ситуацией увольнения или сокращения, сменяет стадия относительного оптимизма и надежды, когда люди еще уверены в себе и чаще всего достаточно мотивированы.



вированы для поиска работы. Однако если проблема на этой стадии не решается, их надежды начинают исчезать, и активность в поиске работы идет на убыль. Далее следует стадия пессимизма, перерастающая в фатализм – полное принятие ситуации, когда люди могут совсем прекратить поиск работы и смириться с ролью безработного. Эта стадия характеризуется тем, что человек, теряя квалификацию и навыки, оказывается дезориентированным на рынке труда, рынке профессий, часто не в состоянии адекватно оценить себя и свои действия при поиске работы и впоследствии совсем утрачивает мотивацию к труду. Исследования показали, что для многих людей эта стадия наступает примерно через 6–8 месяцев с момента потери работы, и часто бывает так, что люди не находят в себе силы самостоятельно решать проблемы, связанные с трудоустройством².

Существующие программы содействия занятости (например, «Клуб ищущих работу», «Новый старт» и др.) являются одними из наиболее популярных услуг, оказываемых Государственной службой занятости в г. Камышине с 1991 г. Цель их – ускорить трудоустройство длительно состоящих на учете безработных. Задачи этих программ направлены, в основном, на формирование у безработных уверенности в себе, навыков «презентации» себя и активного поиска работы. В клубной работе охватываются различные категории граждан: инвалиды (3–2 гр.), предпенсионный возраст, молодые специалисты, длительно стоящие на учете. В работе с такими людьми главной целью становится психологическое сопровождение³.

Идея клубной работы – общение людей, находящихся в одинаковой ситуации, – имеет высокую ценность – участники учатся друг у друга противостоять сложным жизненным обстоятельствам, совместно ищут пути выхода из неудовлетворительной ситуации, оказывают друг другу моральную поддержку. Процесс работы в клубе построен в двух уровнях. Первый уровень предполагает преимущественно консультационную деятельность по планированию профессиональной карьеры, поиску участниками оптимального варианта трудоустройства. На втором уровне предполагается групповая работа

с элементами психологического тренинга, требующая внутренней включенности всех участников в групповой процесс, где с первых встреч участники усваивают правила общения и взаимодействия в группе. На занятиях широко используются деловые игры, предлагаются упражнения на развитие коммуникативных качеств и личностный рост, нацеленные на формирование положительного профессионального имиджа. К услугам безработных компьютеры, где они могут дополнительно в рамках работы клуба подготовить резюме, пройти профессиональную экспресс-диагностику личности. Результаты работы клубов наглядно показывают, что на настоящий момент – это одна из эффективных форм проведения активной политики занятости. Адаптация в современных условиях означает не только успешное трудоустройство, но и решение некоторых личностных проблем, выработку позитивной жизненной ориентации, актуализацию собственных ресурсов для преодоления жизненных препятствий. В целях содействия адаптации безработных были проведены исследования – изучались взаимосвязи адаптационных процессов и психологических особенностей безработных⁶.

Многообразие форм и методов клубной работы было обусловлено в соответствии с проблемами, запросами личностных особенностей безработных граждан. В пример приведем программу «Новый старт». Эта групповая работа включает в себя элементы социально-психологического тренинга, деловых и оргдеятельностных игр и психотерапии. Помимо сотрудников отдела, к ее проведению иногда подключают опытных практических психологов из Управления г. Волгограда. Программа рассчитана на 5 дней, участники – в основном зрелые люди, возраст в пределах 30–50 лет. Опыт работы в группах подтвердил, что во время безработицы человек утрачивает ряд психологических качеств и характеристик, которыми, как правило, обладают имеющие работу люди. Не все реагируют на безработицу одинаково, но практика показывает, что длительно неработающие особенно часто испытывают ряд негативных ощущений:



- отсутствие уверенности в себе;
- беспомощность;
- обеспокоенность за свое будущее;
- депрессию;
- чувство собственной неполноценности;
- безнадежность.

Безработица за последнее десятилетие почти удвоилась. Возрастает доля лиц, ищущих работу длительное время, количество нерегулярно занятых работников (2,5 раза): они в какой-то степени конкурируют с персоналом, для которого трудовая мораль составляла основу жизни.

Достаточно высокий эффект клубной работы обусловлен психологическими закономерностями – динамикой малых групп, когда группа начинает работать как бы «сама на себя», значительно усиливая воздействия ведущего программы на каждого отдельного участника. В создании групповой сплоченности большая роль отводится руководителю курса, который создает атмосферу взаимной поддержки и стимулирует активное участие всех членов группы в совместной работе. Эффективная психологическая поддержка, которую получают люди в этих программах, часто становится решающим фактором в их благополучном трудоустройстве.

В экспериментальную часть данного исследования вошли личностные компоненты субъекта деятельности, включающие в себя психологические, психофизиологические, мотивационные и поведенческие особенности человека, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую деятельность. Наука, экономика, культура все больше нуждаются в специалистах, которые могут гибко реагировать на требования рынка труда. Реальное состояние экономики, социальные и демографические условия, в которых проживает большинство населения России, приводят, по данным социологических обследований, к тому, что более половины граждан испытывают психологическое напряжение и стресс, значительная часть из них проявляет склонность к агрессии. Психологический анализ демонстрирует сближение таких понятий, как сила, конфронтация, подавление, конфликт. В таком состоянии человек не может принимать адекватные решения и реально оценивать ситуацию. Тревожность и агрес-

сивность, вторгаясь в структуру личности, превращаются в профессионально важные качества. Личностные качества, позволяющие специалисту быть успешным, у них находятся в состоянии «стагнации»: «свертывания коммуникативных навыков, снижения уровня интеллекта и самооценки, нарушения планирования времени. В основе этой тенденции лежит низкая вероятность найти себе место на рынке труда и, следовательно, в обществе. В центре внимания лежит вопрос: какая категория граждан, среди обратившихся, оказывается незащищенной?»¹⁰

Среди исследуемых – безработные, разное время не имеющие работы, разного возраста, профессий и образования, с различным жизненным опытом, разными характерами, разными причинами потери работы.

В силу огромной сложности личности субъекта труда невозможна полная психодиагностика особенностей человека в труде. Однако существуют обобщающие типологии, отражающие наиболее значимые для трудовой деятельности человека факторы, которые могут быть вычленены из неповторимости конкретной личности. К числу таких особенностей относятся показатели темперамента, типологии, экстра- и интроверсии, а также ряд характеристик, относящихся к сфере потребностей и отношений.

Для определения психофизиологических свойств личности нами был использован тест Г. Айзенка, направленный на выявление двух основных характеристик личности – экстраверсии – интроверсии и эмоциональной неустойчивости – стабильности. Первая характеристика подразделяет людей на экстравертов – «обращенных вовне» и интровертов – «обращенных в себя»¹².

Тест Г. Айзенка позволяет по специальной шкале в «Круге Айзенка» получить более достоверные результаты об особенностях темперамента, степени эмоционального напряжения.

Анализируя особенности темперамента¹¹, можно понять, что лежит в основе. В большинстве своем меланхолики и холерики (на 142 чел. флегматиков – 29, сангвиников – 5, холериков – 40, меланхоликов – 68) (меланхоликов – 36 чел., холериков – 15 чел., флегматиков – 2 чел., сангвиников – 0).



Психофизиологические особенности меланхолика: данный тип ВНД отличается высокой эмоциональной чувствительностью, повышенной ранимостью. Сильные воздействия затормаживают деятельность меланхолика, вызывая у него запредельное торможение, характеризующееся преобладанием тормозного процесса при слабости как возбуждения, так и торможения. Слабое раздражение у меланхолика субъективно может переживаться им как сильное, по незначительному поводу он склонен к внутреннему переживанию. Замкнут, трудно и медленно сближается с людьми. Настороженный тревожный взгляд. Стремится быть «в тени». Сдержанная, неопределенная, неуверенная мимика, тихая негромкая речь, осторожные, робкие движения. Придает большое значение мелочам. Склонен к внутренним переживаниям. Болезненно переживает неудачи и наказания. Опасается перемены мест и уклада жизни. В новых, особенно в конфликтных ситуациях, теряется, работает ниже своих возможностей. Склонен недооценивать свои силы и переоценивать препятствия. Для меланхолика больше всего подходит ровная, требующая усидчивости и терпения работа. Монотонная работа его не тяготит. В привычной обстановке, в дружеском коллективе он успешно выполняет порученное дело. Среди обратившихся в Службу занятости их большинство.

Характерологические черты

Позитивные:	Негативные:
– высокая чувствительность	– легкораним и застенчив
– чувствительность	– мнителен и замкнут
– тонкая восприимчивость	– пониженная активность
– в привычной обстановке	– неуверенность движений
– исполнительный работник	– низкая работоспособность

Холерический тип: нервные процессы отличаются повышенной возбудимостью и неуравновешенностью. Недостаточное самообладание, несдержанность, резкость в общении, неуравновешенность. Данной категории граждан свойственна тревожность, эмоциональная впечатлительность, упрямство, агрессивность, пессимизм, склонность к депрессии. Выразительный и проникновенный взгляд. Движения быстрые и резкие. Резкая смена эмоций, например, от гнева к веселью.

Склонен переоценивать свои силы и недооценивать препятствия на пути к цели. Стремится в «первые ряды». Речь носит ярко выраженную окраску. Излишне громкий голос. Склонен перебивать собеседника, в разговоре захватывает инициативу, горячо настаивает на своем. Если возражает или перебивает, то громкость и скорость речи возрастают. На этой природной основе может развиваться агрессивность, одержимость какими-либо идеями. Цикличность в работе. Они способны со всей страстью отдаться делу, за которое взялись, увлечься им. Однако при подавленном настроении, при упадке веры в свои возможности начатую работу забрасывают. Замедленный и спокойный темп работы не для холериков. Для них больше всего подходит работа, требующая немедленного исполнения.

Характерологические черты

Позитивные:	Негативные:
– высокая активность настроения, энергичность	– цикличность в работе
– быстро уясняет обстановку	– вспыльчивость
– инициативен, общителен	– неустойчивость в поведении
– решителен	
– возбужденная убедительная речь	

Флегматичный тип: Психологические процессы характеризуются определенной инертностью и замедленным реагированием на раздражители. Уравновешенность и некоторая инертность нервных процессов позволяет флегматику оставаться спокойным в любых условиях. Не склонны к перемене в своей жизни, однако если убедить в необходимости перемен, они будут спокойно, методично добиваться выполнения принятого решения. Любят людей спокойных, организованных, уверенных в себе. С таким типом беседу надо вести спокойно, давая краткую аналитическую информацию, не навязывая никаких советов, не делать никаких выводов, предоставить это ему самому. Это спокойный, уравновешенный, всегда ровный, настойчивый и упорный труженик жизни. Предпочитает проверенные методы работы, контролирует свою деятельность, излишние самопроверки ему не мешают и не раздражают. Редко проявляет инициативу.



Характерологические черты

<p>Позитивные:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ровен в отношениях – в меру общителен – не обидчив – отличается высокой работоспособностью – настойчив – способен к напряжению в работе 	<p>Негативные:</p> <ul style="list-style-type: none"> – инертность – малоподвижность – требуется время для сосредоточения внимания – медленно принимает решения
---	---

Сангвинический тип: у представителя данного типа темперамента психические процессы характеризуются большой скоростью протекания (быстрой реакцией на раздражители). Сангвиники отличаются высокой активностью, адаптивностью и подвижностью. Их внимание нестабильно, быстро и легко переключается. Они инициативны, общительны, жизнерадостны, склонны к остроумию. Речь живая и быстрая, открытый взгляд. Мимика разнообразна. Любят новизну, разнообразие ситуаций, перемену мест. Избегают однообразия, шаблонов в работе. Легко переживают неудачи. В работу включаются очень быстро. Однако если дело требует сосредоточенности, терпения, могут также быстро отступить, как и увлечься. У сангвиников хорошая работоспособность. Больше всего подходит для них работа, требующая быстроты реакций и уравновешенности. Среди испытуемых, обратившихся в Службу занятости, их меньше всего.

Характерологические черты

<p>Позитивные:</p> <ul style="list-style-type: none"> – высокая подвижность – высокая адаптивность – общительность – доброжелательность – жизнерадостность – выразительность мимики 	<p>Негативные:</p> <ul style="list-style-type: none"> – деятелен при условии интереса к делу – тяготеет однообразием – малая склонность к самоуглублению – в действиях бывает резок – отсутствие усидчивости – недостаточная настойчивость
---	--

Среди группы инвалидов в основном меланхолики, для них характерны такие заболевания: злокачественные новообразования, астма, сердечнососудистые, сахарный диабет⁵.

Среди людей, обратившихся в Службу занятости, большое количество с экстернальным **локусом контроля**, которые не верят в то, что человек в состоянии реально

влиять на происходящее в его жизни (всего 116 чел., из них экстерналы – 79, интерналы – 37) (92 чел.: интерналы – 28, экстерналы – 64).

Исследования **самоотношения** (МИС) как эмоционально-оценочной подсистемы самосознания являются важным регулятором почти всех аспектов поведения человека, включая прогнозирование социальной эффективности (показатели даны в таблице).

Субтесты	Высокие баллы	Низкие баллы	Норма
Самоуважение	40 чел.	9 чел.	8 чел.
Аутосимпатия	33 чел.	12 чел.	
Самоуничтожение	11 чел.	17 чел.	

Стиль реагирования в конфликтных ситуациях (тест К.Н. Томаса):

- избегание – 36 чел.
- приспособление – 32 чел.
- сотрудничество – 16 чел.
- компромисс – 10 чел.
- соперничество – 8 чел.

Отношение к работе (шкала MMPI):

8–19 баллов	20–25 баллов	26–31 балл
31 чел.	48 чел.	16 чел.

Особенности личности определялись следующим образом:

- 1) диагностики с помощью опросника МИС (методика позволяет оценить особенности отношения человека к себе и своему «Я»). 9 шкал опросника позволяют оценить осознанный уровень самоотношения;
- 2) личностного опросника Айзенка (позволяет определить темперамент и эмоциональную напряженность – нейротизм);
- 3) опросника «Локус контроля» (позволяет выявить *локализацию контроля личности*, т.е. убеждения человека относительно того, где находится управление того, что происходит в его судьбе).

Применение опросника Томаса (место в конфликте) дало возможность определить способность испытуемых совладать с неблагоприятными условиями окружающей жизни.

Зная уровень своего стремления к работе (опросник MMPI, шкала «отношение к работе»), личность всегда может более четко на-



метить стратегию жизненного пути и оценить успехи, мера которых, как считает А. Маслоу, – не столько расстояние до финиша, сколько промежутков, пройденный от момента старта.

Проверка гипотез по классическому критерию Стьюдента показала, какие из групп и по каким свойствам статистически различаются. Сравнивая их между собой, можно выделить следующие:

- самооценność,
- самопринятие,
- самопривязанность.

Самопринятие – снисходительное, дружеское отношение к себе, принятие недостатков, их амнистирование.

Самооценność – ощущение ценности собственной личности.

Самопривязанность – сохранение максимально положительного отношения к себе (пусть даже нереалистического и приукрашенного).

Позиция в конфликте – приспособление и избегание.

Высокая степень различия (> 95% достоверности) оказалась в группах A_4 и C , A_3 и C , A_1 , A_2 и C по факторам самопривязанности, саморуководству и самопринятию. В группах A и B , B и C наибольшие различия получены по интроверсии и приспособлению теста Томаса. Для групп B и C высокая степень различий по самопривязанности, саморуководству, приспособлению. Другие показатели также представляют интерес – их различия на уровне 73–93%.

Экспериментально-практическая часть является комплексной и достаточно информативной, хотя трудоемка по выполнению и обработке, но по ней можно проследить, насколько человек готов прилагать усилия для того, чтобы жить полноценной личной и профессиональной жизнью.

Итак, люди по-разному переживают ситуацию потери работы. Одни сильно расстраиваются и переживают эмоционально и физически, другие сохраняют хладнокровие, а третьи с облегчением воспринимают это событие. Одни люди, потерявшие работу, сразу же устремляются на поиски нового рабочего места, а другая часть откладывает это мероприятие на неопределенное время,

предвкусывая оценить все «плюсы» и «минусы» безработицы. Плюсы безработицы остаются недолго, в противном случае дают о себе знать «минусы» безработицы. Исследование связи фактора отношения к труду с личностными особенностями безработных граждан, возможно, позволят избежать «минусы» безработицы.

В целом работа имела следующую схему: диагностика личностных качеств каждого участника групповых занятий с последующей индивидуальной консультацией. Далее переходила к формированию личностной ориентировки, которая обеспечивает возможность творческого, нестандартного подхода к решению проблемных ситуаций.

Высокая эффективность работы клубов обуславливается внедрением в их деятельность трех принципов:

- 1) позитивного личностного подхода к участникам;
- 2) повышения общего уровня жизненной энергии, жизненных сил участников, их способностей к психической саморегуляции;
- 3) практической отработки полученных в клубе умений и навыков в самостоятельном поиске работы, контроля поисковых шагов и позитивного подкрепления действий участников со стороны руководителя клуба.

Преимущества позитивного личностного подхода, эффекты воздействия на человека утверждений и высказываний, сделанных в позитивной форме, имеющих положительный для человека смысл, несомненны.

Кроме того, необходимо отметить следующее.

Дефицит психологических знаний в нашем обществе обуславливает соответствующий уровень психологической культуры, предполагающей интерес к другому человеку, уважение особенностей его личности, умение и желание разобраться в собственных переживаниях, поступках и отношениях. Диагностика состояния в начале и в конце занятий и применение элементов психической саморегуляции смогут помочь поднять физический и психологический тонус участников, вселить веру в свои силы и возможности.

Таким образом, начал проявляться портрет безработного, написанный средствами психодиагностики: меланхолик, с появле-



нием отдельных признаков расшатанности нервной системы, экстернальным локусом контроля, повышенные показатели некоторых шкал по МИС, позиция избегания и приспособления, которого устраивает статус безработного, и за счет неадекватных, нерепрезентативных представлений снижена мотивация к труду.

Примечания

- ¹ Гильяшева И.Н. Вопросники как метод исследования личности // Методы психологической диагностики и коррекции в клинике. Л., 1983. С.62–81.
- ² Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтальев А.И. Психология труда и инженерная психология. Л., 1979.
- ³ Дружинин В.Н. Психодиагностика общих способностей. М., 1996. С.3–125.

- ⁴ Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988. С.1.
- ⁵ Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. М., 1984.
- ⁶ Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
- ⁷ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.3. С.19.
- ⁸ Материал в помощь специалистам ЦН по профконсультированию женщин. Волгоград, 1996.
- ⁹ Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917–1957) / Под ред. Е.А. Климова. М., 1997.
- ¹⁰ Основы психодиагностики / Под ред. А.Г. Шмелева. М.; Ростов н/Д, 1996. С.6–114.
- ¹¹ Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара, 1998.
- ¹² Практическая психодиагностика. Методики, тесты. Самара, 2005. С.133–141.
- ¹³ Психология труда / Под ред. А.В. Карпова. М., 2003.