

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ НАПН УКРАЇНИ**

В.В. СИНЯВСЬКИЙ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОНСУЛЬТАЦІЇ
БЕЗРОБІТНИХ**

КИЇВ – 2011

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ НАПН УКРАЇНИ**

В.В. СИНЯВСЬКИЙ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОНСУЛЬТАЦІЇ
БЕЗРОБІТНИХ**

КИЇВ – 2011

Рецензенти:

О.Л. Кононко, доктор психологічних наук, професор

В.В. Рибалка, доктор психологічних наук, професор

Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
протокол № 8 від 30 грудня 2010 року

Синявський В.В.

Психологічні основи професійної консультації безробітних: навч. метод.
посіб. – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. - 80 с.

У навчально-методичному посібнику висвітлено основні завдання, принципи, функції та психологічні засади організації і проведення професійної консультації безробітних. Значна увага приділена вимогам до особистості профконсультанта, можливим помилкам у його роботі та шляхам їх усунення, питанням професійної етики в профконсультативній роботі.

Призначений для профконсультантів служби зайнятості, практичних психологів щіпл, професійно-технічних та вищих навчальних закладів

@ Синявський В.В., 2011

@ Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості
України (ІПК ДСЗУ), 2011

@ Інститут педагогічної освіти і
освіти дорослих НАПНУ

Передмова

В умовах структурної перебудови економіки і пов'язаного з нею вивільнення значної кількості працівників певних професій особливої значимості набуває професійна консультація людей, які звертаються до служби зайнятості. Важливу роль у забезпеченні ефективної зайнятості безробітних і вивільнюваних працівників відіграє переорієнтація і перепідготовка людей на нові професії, місця роботи. Це в свою чергу вимагає відповідного зростання професійної компетентності профконсультантів служби зайнятості, їх уміння правильно зорієнтувати безробітного на потрібні й близькі його індивідуально-психологічним можливостям професії, вакансії. Тобто, профконсультація стає одним з ключових елементів управління рухом робочої сили відповідно до потреб ринку праці, а психодіагностика – одним із засобів його здійснення. Адже використання профконсультантом психодіагностичного інструментарію, дає можливість визначити схильність клієнта служби зайнятості до тієї чи іншої сфери діяльності, професії, робочого місця і запропонувати йому оптимальні варіанти відповідно до його можливостей.

Особливу практичну значимість психодіагностика індивідуально-психологічних особливостей людини набуває в умовах розширення системи й обсягів переорієнтації, перепрофілювання та перепідготовки безробітних і вивільнюваних працівників у зв'язку з перебудовою економіки. Успішне вирішення цих завдань неможливе без знання індивідуально-психологічних й особистісних властивостей клієнта, його життєвих домагань. Таку інформацію можна отримати за допомогою психодіагностичних методик. В цьому плані використання поданих в методичному посібнику психодіагностичних методик дає можливість з великою ймовірністю досягти збігу інтересів клієнта і держави.

За допомогою психодіагностичного інструментарію може бути отримана інформація для прогнозування успіхів у працевлаштуванні й діяльності, для рекомендацій щодо переорієнтації та перенавчання. Тут доречні слова: “Щоб діяти

з повними шансами на успіх, потрібно знати той матеріал, на який доведеться впливати”.

Визначення індивідуально-психологічних особливостей людини є одним з важливих напрямків у роботі профконсультанта. Особливої актуальності він набуває в ситуаціях крайньої невизначеності клієнта щодо подальших дій в плані вибору, зміни професії або працевлаштування; сумнівного або нереального вибору професії, місця роботи тощо. Зручним інструментом аналізу подібних ситуацій і є подані у посібнику психодіагностичні методики.

Ці методики розширяють можливості профконсультаційної роботи, підвищують професіоналізм профконсультанта.

Методичний посібник має, перш за все, прикладний характер. В ньому представлені стандартизовані, перевірені психодіагностичні методики, що дозволяють визначити основні психологічні процеси, властивості, стани людей.

Психодіагностичні методики подаються в робочому вигляді (з інструкціями, стимульним матеріалом, ключами, нормативними шкалами) та з рекомендаціями щодо їх використання.

Варто зауважити, що, не дивлячись на уявну простоту деяких психодіагностичних методик, їх правильне використання вимагає певних знань, навичок, досвіду. Інтерпретація отриманих за методиками результатів – це “вижимка” з численних теоретичних і практичних даних, на базі яких створювалась та чи інша методика.

В кінці посібника подано короткий словник основних психологічних понять, що зустрічаються в процесі інтерпретації результатів.

Аналіз практичної роботи, досвід та літературні дані переконують в тому, що успішність профконсультаційної роботи в значній мірі залежить від її психодіагностичного забезпечення. Тому основною метою підготовки даного методичного посібника було забезпечення профконсультантів зручним у користуванні психодіагностичним інструментарієм, що надасть їм можливість

краще зрозуміти і пізнати своїх клієнтів, надати ефективну допомогу у вирішенні проблем щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування, перенавчання тощо.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОНСУЛДЬТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ

1. Професійне консультування особистості в ситуації довготривалого безробіття

Аналіз стану професійної консультації безробітних, які тривалий час перебувають на обліку в центрах зайнятості дозволяє говорити про відсутність системного наукового розгляду усього комплексу її психологічних аспектів, зокрема профконсультації. Ситуацію загострює і незвичність проблеми, недостатнє її наукове опрацювання, відсутність достатнього досвіду практичних дій. Сьогодні немає обґрунтованих уявлень про психологічні особливості людини, яка довготривалий час перебуває без роботи і, відповідно, впливу цих особливостей на процес їх працевлаштування, на динаміку і механізми даного процесу, не визначені його внутрішні протиріччя, його залежність від індивідуально-психологічних характеристик людини тощо. Наслідком цього є недостатня увага до психологічних аспектів реальної профконсультаційної роботи з довготривалими безробітними, а значить – зниження її ефективності, збільшення внутрішніх труднощів та переживань тих, хто вже й так підпадає під стрес у зв'язку з втратою роботи, необхідністю працевлаштування.

Профконсультаційна робота з довготривалими безробітними передбачає цілеспрямований вплив на них з метою корекції їх емоційно-психологічного стану для полегшення процесу працевлаштування, підвищення активності і відповідальності за свою долю. Реалізація цього впливу може здійснюватися на декількох рівнях:

а/ мотиваційному / актуалізація потреб у виборі чи зміні професії, працевлаштуванні, підвищення активності у саморозвитку/; б/ когнітивному /підвищення самооцінки, самопізнання, корекція уявлень про себе/; в/ емоційному /підвищення емоційно-психологічного стану, формування вмінь його саморегуляції/; г/ поведінковому /формування ефективних умінь та навичок поведінки на ринку праці відповідно своїх індивідуально-психологічних особливостей та можливостей/.

Досвід практичної профконсультаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в службі зайнятості свідчить, що без вирішення особистісних проблем часто буває вирішити проблему їх працевлаштування дуже важко. Специфіка профконсультаційної роботи з цією категорією безробітних полягає в тому, що разом з допомогою їм у виборі чи зміні професії, працевлаштуванні, вони потребують психологічної підтримки та психологічної допомоги, основною метою яких є:

- # корекція емоційно-психічного стану безробітних /зняття емоційної напруги, стресу, депресії тощо/;

- # сприяння підвищенню мотивації до праці, активізації власних зусиль до пошуку роботи, позитивної життєвої перспективи;

- # допомога у переоцінці життєвої ситуації, цінностей, зміні цілей, переконань, настанов та інтересів відповідно до ситуації на ринку праці та реальної життєвої ситуації, що склалася;

- # формування адекватної самооцінки безробітного та рівня домагань;

- # надання впевненості у своїх силах, підвищення рівня самоктуалізації, сприяння реалізації можливостей безробітного, адекватному сприйняттю ситуації на ринку праці;

- # формування власної відповідальності за результати своєї діяльності щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування /схильність до інтернального виду контролю своєї поведінки/;

- # захист психічного, соціального і духовного здоров'я безробітного як необхідна умова його самоактуалізації щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування.

У профконсультаційній роботі з довготривалими безробітними, у першу чергу, акцент робиться на особистість безробітного, на його особистісний потенціал – той необхідний інструмент, який людина використовує для своєї самореалізації у будь якій діяльності. Визначення особистісного потенціалу /за допомогою психодіагностичного інструментарію/ безробітних та сфери їх інтересів стосовно певної професійної діяльності дозволяє сформувати програму професійного

становлення кожного безробітного таким чином, щоб розвивати його сильні сторони і компенсувати слабкі. Це дає можливість підвищити їх конкурентоспроможність і активність у пошуку шляхів професійної самореалізації, працевлаштування.

Психологічна сутність профконсультаційної роботи з довготривалими безробітними полягає не тільки в тому, щоб допомогти їм у виборі чи зміні професії, працевлаштуванні, але й у тому, щоб спрямувати весь процес розвитку особистості на актуалізацію і усвідомлення нею тих якостей, цінностей, позиції, характеру, які були сформовані раніше і впливають на її подальший професійний розвиток .

Професійна консультація довготривалих безробітних виконуючи ряд функцій у системі зайнятості населення, які, з одного боку, вказують основні напрями її роботи, а, з другого – є відображенням її головної мети. Виділяють три основні функції професійної консультації у роботі з довготривалими безробітними: **інформаційну, діагностичну і прогнозуючу.**

Інформаційна функція передбачає надання довготривалим безробітним інформації про професійний простір, про місце і умови оволодіння тією чи іншою професією, про її вимоги до працівника, про можливості вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування. Трансформація цієї інформації в обґрунтований та реальний особистісний професійний план дає змогу безробітному справитися з вирішенням важливого питання стосовно вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування.

Діагностична функція професійної консультації довготривалих безробітних полягає у визначенні напрямів розвитку у них основних індивідуально-психологічних і особистісних якостей та властивостей. За змістом тут можна виділити два аспекти: медичний і психолого-діагностичний. Медичний аспект полягає в тому, щоб відразу виключити зі списку рекомендованих видів професійної діяльності ті з них, до яких у безробітного є медичні протипоказання. У разі необхідності профконсультант може порадити безробітному звернутися до лікаря.

Психолого-діагностичний аспект профконсультації полягає у визначенні рівня розвитку індивідуально-психологічних особливостей безробітного, його можливостей. Вивченню підлягають: а/ мотиваційна сфера особистості

/характеристика інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій, намірів, домагань, їх зміст, стійкість, глибина/; б/ рівень професійної та загальноосвітньої підготовки /знання, уміння, навички/; в/ особливості самооцінки і професійних планів, ступінь самостійності у їх побудові, реальності. При цьому, діагностична функція професійної консультації необхідна і у разі виникнення потреби у звуженні простору професійного самовизначення безробітного, або, навпаки, коли потрібно розширити простір реалізації вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування. При цьому застосовується комплекс психодіагностичних методик для всебічного вивчення особистості безробітного.

Прогностична функція професійної консультації довготривалих безробітних є своєрідним поєднанням перших двох. Вона полягає у наданні безробітному кваліфікованій поради щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування на основі комплексного вивчення його особистості. Прогнозна порада має базуватися на трьох основних моментах; а/ успішності безробітного у майбутній професійній діяльності; б/ «ціні» фізичних і психологічних затрат на оволодіння професією та успішного виконання професійної діяльності; в/ задоволеності безробітного майбутньою професійною діяльністю.

Проаналізувавши зарубіжні й вітчизняні літературні джерела, досвід практичної профконсультаційної роботи, найбільш раціональною схемою проведення професійної консультації з довготривалими безробітними є виділенням у ній декілька етапів, що носять досить умовний характер, не мають чітких меж, тому профконсультант може реалізувати цілі декількох етапів одночасно. Схема профконсультації може виглядати таким чином: а/ встановлення контакту з безробітним; б/ збір інформації, виділення проблеми безробітного, ідентифікація його можливостей за необхідності проведення психодіагностичного обстеження/; в/ конкретизація та формування запиту безробітного /який результат він бажає отримати, чого прагне досягти/; г/ розробка альтернативних рішень, їх порівняння і вибір варіанту; д/узагальнення результаті профконсультації і перехід до реалізації прийнятого рішення.

Використання приведеної схеми дає можливість профконсультанту ефективно використовувати час і можливості безробітного.

В узагальненому вигляді процес професійної консультації довготривалих безробітних може проводитися таким чином: а/ профконсультант при необхідності корегує емоційно-психічний стан безробітного, виявляє його проблеми; б/ вибирає і використовує методи і техніки профконсультаційної роботи; в/ разом з безробітним розробляє план професійного самовизначення /вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування/; г/ спільно з безробітним розробляє шляхи реалізації наміченого плану; д/ документально оформляє документацію проведення профконсультації, здійснює контроль за реалізацією наміченого разом з безробітним плану.

Показником ефективності проведення професійної консультації довготривалих безробітних можна вважати зміну їх емоційно-психологічного стану, готовність до розробки і прийняття самостійних рішень щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування, створення в процесі консультації простору для розвитку безробітного, передумов конструктивного вирішення його проблем. При цьому профконсультант має виходити з того, що у безробітного завжди є можливості для вирішення своїх проблем, а завдання профконсультанта полягає у виявленні прихованих потенційних ресурсів безробітного, його можливостей і здібностей, які дозволяють сформулювати мету і рухатися далі. Профконсультант має вести розмову з безробітним саме про його ресурси, потенційні можливості, а не про обмеження, формулювати позитивне ставлення до професійного майбутнього. Важливо, щоб безробітний сам сформулював свою мету і знаходив шляхи її реалізації, а профконсультант виступав при цьому лише порадником.

Таким чином, проведення профконсультаційної роботи з довготривалими безробітними дає можливість активізувати їх внутрішні ресурси, потенційні можливості, допомогти їм у професійній реалізації, підвищенні мотивації і формуванні здатності самостійного прийняття рішення щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування.

Експериментальна робота проводилася у вигляді опитування безробітних, які тривалий час знаходяться на обліку і фахівців з профорієнтації центрів зайнятості за спеціально розробленою програмою.

Професійна консультація та її місце в системі роботи з безробітними

Професійна консультація прийшла до нас з далекої давнини. Ще в 1575 році іспанський лікар Хуан Уарте у своїй книжці “Дослідження здібностей до наук” писав: “ Для того, щоб ніхто не помилявся у виборі тієї професії, що найбільше підходить його природному хисту, государю слід би виділити уповноважених людей великого розуму і знань, які відкрили б у кожного його хист і заставляли б його обов’язково вивчати ту галузь знань, яка йому підходить і не надавати б цю справу його вибору”. Так Х.Уарте вперше поставив питання про державне значення професійної консультації. Тому в переході до інноваційної політики ринку праці й підвищення зайнятості населення, як сказав директор Державного центру зайнятості України В.Галицький в інтерв’ю кореспонденту газеті “День”, необхідне збільшення активних форм сприяння зайнятості, серед яких належне місце слід надати професійній консультації - надання безробітним кваліфікованої допомоги у виборі чи зміні професії, місця роботи, перенавчання на основі всебічного вивчення та врахування їх професійних інтересів, прагнень, індивідуально-психологічних особливостей, ціннісних орієнтацій, стану здоров’я та потреб ринку праці.

Профконсультаційна допомога стосується таких основних характеристик особистості:

- успішність в тій чи іншій професійній діяльності;
- задоволеність професійною діяльністю;
- вміння компенсувати ті затрати здоров’я, душевної рівноваги, які людина витрачає на шляху досягнення успіху (мінімальна ціна при максимальній успішності і задоволеності);
- вміння компенсувати психофізіологічні затрати (втрата працездатності, небажані зміни в характері, психіці тощо), що відбуваються під час професійної діяльності.

Професійна консультація пов'язується, зазвичай, з допомогою особистості у професійному самовизначенні. Отже, завданням професійної консультації є не тільки допомогти особистості у виборі професії, місця роботи, але й спрямувати весь процес професійного розвитку особистості, її цінностей, позицій, характеру, що сприяють становленню активного, творчого суб'єкта діяльності.

Оскільки психологічна природа людини багатогранна, а професій безліч, то вузловою проблемою профконсультації, з теоретичної точки зору, можна вважати проблему пошуку чи встановлення оптимальної відповідності між особистістю і професією. Це означає, що майбутня професійна діяльність повинна не тільки виконуватися успішно, але й викликати почуття задоволення, а головне – стимулювати творчий розвиток людини і її професійне просування. На основі інформації, яку отримує профконсультант, він має можливість надати допомогу особистості не тільки стосовно вибору чи зміни професії, місця роботи, професійного навчання, але й у складанні програми його подальшої професійної адаптації, тобто дати відповідь на питання, які труднощі можуть виникнути при реалізації професійного плану, які шляхи їх подолання є найбільш раціональними, в якому напрямку з найбільшою ймовірністю слід чекати найвищих досягнень у вибраній діяльності.

Профконсультант покликаний допомогти безробітному розібратися в психологічній структурі професії, роботи, з'ясувати вимоги, які вони висувають до працівника.

Основними пріоритетними напрямками допомоги профконсультанта безробітному є такі:

- профінформаційний (щодо змісту професій, вимог професій до працівника, співставлення своїх можливостей і вимог професій тощо);
- психодіагностичний (визначення індивідуально-психологічних особливостей та професійно важливих якостей);
- психокорекційний (зниження напруження, тривоги, зміцнення впевненості в собі, стимулювання активності та готовності до подолання перешкод, протидії негативним обставинам).

Інформаційно-довідкове завдання профконсультації може бути вирішене за допомогою:

- професіограм і професіокарт;
- інформаційно-пошукових систем як бланкових, так і комп'ютерних (банк вакансій, інформація про навчальні заклади тощо);
- відеофільмів;
- інформації щодо ярмарків вакансій, змісту професій тощо.

Психодіагностичне завдання профконсультації, спрямоване на діагностику індивідуально-психологічних і особистісних властивостей особистості безробітного, вирішується за допомогою використання різних психодіагностичних методик. У результаті психодіагностичного обстеження визначається структура інтересів і нахилів, властивостей безробітного, рівень розвитку пізнавальних здібностей, ціннісні орієнтації тощо. У процесі інтерпретації результатів психодіагностичного обстеження встановлюється ступінь відповідності індивідуально-психологічних властивостей особистості безробітного вимогам професії, вакантного місця роботи, перенавчання.

Завдання, пов'язані з морально-емоційною підтримкою безробітного, вирішуються за допомогою, наприклад, таких методів:

- тренінги спілкування, впевненості в собі;
- клуби пошуку роботи, побудови кар'єри;
- профконсультаційні ігри тощо.

Використання цих методів дає можливість вселити безробітному оптимізм і впевненість у собі, а також "програти" складні моменти, пов'язані з його працевлаштуванням, професійним майбутнім.

Для успішної професійної консультації важливо з'ясувати моменти, пов'язані з мотиваційною сферою безробітного:

- позитивні і негативні інтереси, нахили;
- вузькість, широта позитивних і негативних ставлень до вибраної сфери професійної діяльності, ціннісні орієнтації, домагання;
- структура потреб професійного і загального характеру;

- мотиви надання переваг тим чи іншим сферам професійної діяльності;
- усвідомленість наданих переваг тим чи іншим сферам професійної діяльності, усвідомленість життєвих планів;
- активність, дієвість інтересів, нахилів, їх стійкість.

У практичній реальності роботи з безробітними професійна консультація служить досягненню таких основних цілей:

- допомогти безробітному усвідомлено й обгрунтовано прийняти рішення щодо вибору чи зміни професії, профілю професійного навчання чи перенавчання, місця роботи;
- допомогти розробити основні шляхи і способи освоєння вибраної професії;
- допомогти пізнати свої можливості, сильні і слабкі сторони.

Здійснення цих цілей досягається вирішенням ряду завдань:

- виявлення факторів, що обумовлюють вибір чи зміну професії, місця роботи, їх змістовний аналіз, встановлення взаємозв'язків між ними;
- виявлення поінформованості безробітного про стан ринку праці, зміст професій, про себе, доповнення цієї інформації й упорядкування її;
- психодіагностичне обстеження індивідуальних характеристик особистості (потреб, мотивів, ціннісних орієнтацій, інтересів, здібностей, знань, рис характеру тощо);
- розробка можливих шляхів освоєння професії, пошуку роботи, корекційні впливи;
- сприяння розвитку самоаналізу й формуванню адекватної самооцінки.

У залежності від завдань, що вирішуються, профконсультація буде носити інформаційний, виховний, діагностичний, корекційний чи контролюючий характер.

Слід зазначити, що дійсно обгрунтованому вибору чи зміни професії, профілю навчання чи перенавчання, місця роботи передуює серйозна підготовка, яка включає:

- аналіз і узагальнення інформації про професії, що є актуальними на ринку праці;
- самооцінку, самопізнання, самовиховання (завдання профконсультанта – допомогти безробітному сформуванню повне і адекватне уявлення про себе,

спрямувати його саморозвиток на формування властивостей і якостей, необхідних для обґрунтованого вибору чи зміни професії, профілю навчання чи перенавчання. місця роботи);

- співставлення, узгодження факторів вибору і формування образу найбільш привабливої ідеальної сфери своєї майбутньої професійної діяльності;

- уточнення, конкретизація цього образу, проектування, співставлення його з реальними професійними знаннями, навичками, можливостями і формування на основі цього альтернатив ;

- співставлення, обговорення альтернатив вибору, прийняття рішення щодо працевлаштування чи професійного навчання, розроблення програми шляхів і способів його реалізації.

Сутність професійної консультації полягає в тому, що це спільна діяльність, спільний пошук рішення. Психологічна сутність профконсультації означає діяльність, спрямовану на актуалізацію і усвідомлення безробітним тих якостей, які були сформовані раніше і які впливають на його подальший професійний розвиток.

У теоретичному і прикладному аспектах, головна мета професійної консультації полягає в формуванні в безробітного внутрішньої готовності до усвідомленої самостійної побудови, корекції і реалізації перспектив свого професійного й особистісного розвитку, здатності розглядати себе як людину, що розвивається в часі, (що дуже важливо в плані психологічного захисту від безробіття в майбутньому) і самостійно знаходити особистісно значущі смисли в конкретній професійній діяльності, певному місці роботи. Найбільш бажаним результатом, підсумком профконсультації має бути впевненість безробітного в тому, що він може стати таким працівником, який здатний самостійно удосконалювати себе як представника певної професії.

Аналіз літературних джерел і практичний досвід дозволяють виділити основні теоретичні передумови проведення ефективної профконсультаційної роботи в системі роботи з безробітними у вигляді таких положень:

- ◆ усі люди індивідуально різняться за психологічними властивостями і якостями;

- ◆ нараховується велика кількість професій, які різняться за вимогами, що висуваються до працівника;

- ◆ успішність професійного самовизначення обумовлюється ступенем відповідності індивідуально-психологічних особливостей людини вимогам професії;

- ◆ кожна людина відповідає вимогам цілого ряду професій;

- ◆ ступінь співвідношення індивідуально-психологічних особливостей і професійних вимог визначає рівень інтересу особистості до професії, задоволеності нею, прагнення до професійного удосконалення тощо;

- ◆ професійне самовизначення реалізується протягом професійного шляху;

- ◆ розвиток особистості, її індивідуально-психологічних властивостей і якостей відбувається нерівномірно;

- ◆ ставлення до професії, її освоєння й професійна діяльність детермінуються і корегуються професійними, психологічними та іншими факторами, що визначають особливості професійної і особистісної активності безробітного.

З нашої точки зору, доцільно виділити такі фактори, які визначають професійну самоідентифікацію і професійну самосвідомість, усвідомлення і співставлення особистістю за допомогою профконсультанта своїх:

- ❖ інтенцій (прагнень, намірів, життєвих цілей);

- ❖ потенцій (пізнавальних й інтелектуальних можливостей);

- ❖ посиденцій (стійких психофізіологічних, фізичних і характерологічних властивостей, що закріпилися в особистості);

- ❖ потреб ринку праці в тих чи інших спеціалістах.

Тобто, позиція профконсультанта при всій різноманітності, по суті, зводиться до основного принципу допомоги безробітному професійно самовизначитися, співставити свої: чого він хоче, що він може, що він має і що потрібно на ринку праці. Від усвідомлення названих чотирьох основних факторів, їх якісних і кількісних

характеристик, взаємодії залежить успішність професійного самовизначення і професійної діяльності

Інтегральним показником урахування основних факторів професійного самовизначення є професійний план. Розуміючи професійний план, як специфічний образ майбутнього і, виходячи з положення загальної психології про регулюючу функцію образу, можна вважати його одним з важливих регуляторів поведінки безробітного. Опитування безробітних, які тривалий час перебувають на обліку показало, що 75,18% з них мають індивідуальні плани і лише 34,25% – ні. Побудова особистісних професійних планів є окремим випадком побудови психічних образів на рівні уявлень і мислення, на основі складу розуму, характеру, досвіду тих, хто вибирає професію, місце роботи. Допомогу безробітним у побудові індивідуального плану надавали спеціалісти центрів зайнятості / 38,26%/ та інші фахівці / 16,72%/, а 45% опитаних такий план склали самостійно.

Ідеальний професійний план включає:

- виділення мети професійної діяльності та встановлення ступеня її відповідності іншим життєвим цілям /інтересам, ціннісним орієнтаціям тощо/;
- визначення найважливіших і більш віддалених в часі конкретних цілей (де працювати і в яких умовах, яка зарплата, чому і де навчатися);
- самопізнання своїх можливостей;
- співставлення своїх можливостей з вимогами професійних домагань, виявлення труднощів, можливих перешкод;
- визначення шляхів професійного навчання, професійного розвитку і саморозвитку, побудова професійної кар’єри;
- вибір резервних і альтернативних цілей і шляхів їх реалізації на випадок виникнення непередбачених ситуацій.

Разом з професійним планом конструюються власні кар’єрограми, що багато в чому відображають рівень домагань безробітного і його самооцінку.

Як показує досвід профконсультаційної роботи, професійні плани у різних безробітних неоднакові і характеризуються такими параметрами:

□ визначеність, ясність плану, його повнота й сталість (в часі, по відношенню до різних впливів);

□ реальність їх реалізації;

□ логічна обґрунтованість і внутрішня узгодженість (або суперечливість);

□ моральна виправданість і екологічна обґрунтованість;

□ узгодженість з явно вираженими можливостями їх здійснення.

Найбільш важливими компонентами для безробітних у пошуку роботи є:

заробітна плата – 55,6%;

сприятливі умови і режим праці – 52,08%;

стабільність роботи – 49,9%;

відповідність роботи отриманій професії /спеціальності/ - 44,1%;

можливість професійного зростання – 21,8%;

збереження або підвищення соціального статусу.

Як бачимо, все ж найбільш вагомими компонентами у пошуку роботи для безробітних є заробітна плата, стабільність роботи, сприятливі умови і режим праці. Цю інформацію потрібно мати на увазі при проведенні індивідуальної профконсультації безробітних, які тривалий час перебувають на обліку.

Професійна консультація передбачає надання безробітним інформації про світ професій потреби ринку праці в кадрах, про місце й умови оволодіння ними, про вимоги тієї чи іншої професії до спеціаліста, про можливості вибору чи зміни професії, перенавчання, працевлаштування. Опитування безробітних показало, що саме інформація про наявні вакансії /59,5%/, про професії /спеціальності/, які мають попит на ринку праці /25,68%/, інформація про можливості зміни наявної професії та перенавчання на іншу, яка користується попитом на ринку праці /14,92%/, на їх думку, допомогло б прискорити процес працевлаштування Трансформація цієї інформації в обґрунтований та реальний особистий професійний план має допомогти безробітному впоратися з вирішенням важливого питання щодо вибору або зміни професії, профілю навчання, перенавчання, працевлаштування. Профконсультація передбачає також визначення рівня розвитку основних індивідуально-психологічних особливостей, можливостей безробітного. За змістом тут можна виділити дві основні

функції профконсультації: медичну і психолого-діагностичну. Медична полягає в тому, щоб відразу виключити з розгляду ті види професійної діяльності, до яких у безробітного є медичні протипоказання. У разі підтвердження протипоказань профконсультант може порадити особистості звернутися до лікаря. Сам медичний працівник може порекомендувати безробітному професійну діяльність, яка б не лише не чинила негативного впливу на перебіг хвороби і функціональний стан організму в цілому, але й сприяла б корекції наявних змін, мала б оздоровче значення. Вирішення цієї проблеми і є головною функцією медичної профконсультації.

Психолого-діагностичний аспект профконсультації націлений на визначення рівня розвитку індивідуально-психологічних характеристик безробітного, його можливостей. Вивченню підлягають:

- мотиваційна сфера особистості (характеристика інтересів, ціннісних орієнтацій, намірів, прагнень, їх зміст, глибина, стійкість);
- здібності та інші психологічні й особистісні характеристики, що можуть виступати як професійно важливі якості (мислення, пам'ять, увага тощо);
- рівень професійної підготовки (знання, уміння, навички);
- особливості самооцінки і формування професійних планів, ступінь самостійності в їх побудові, їх реальність і зміст.

Така інформація необхідна тоді, коли виникає потреба “звузити простір” професійного самовизначення, або, навпаки, коли потрібно розширити простір пошуку роботи, реалізації професійних планів.

Зазначимо, що й самі безробітні хотіли б знати про свої власні здібності, “сильні” та “слабкі сторони своєї особистості /17,07%/, схильність до певних видів діяльності і профілю професійного навчання /7,32%/. Такої ж думки дотримуються і профконсультанти, які вважають, що найбільш ефективними методами психологічного впливу на підвищення активності довготривалих безробітних є психологічна діагностика /14,32%/, поглиблені профконсультації з метою пізнання себе, виявлення своїх здібностей, індивідуально-психологічних властивостей і якостей /28,88%/.

Прогностичне пизначення профконсультації полягає у наданні безробітним на основі вивчення їх особистості порад щодо вибору чи зміни професій, профілю професійного навчання чи перенавчання, працевлаштування. При здійсненні прогнозу необхідно визначити параметри, на яких він повинен базуватися. Прогнозна оцінка повинна стосуватися трьох основних моментів: а) успішність майбутньої професійної діяльності; б) фізичні і психологічні “затрати” при оволодінні професією та в процесі професійної діяльності; в) задоволеність особистості своєю працею.

Величина “затрат” на оволодіння діяльністю та її виконання повинна бути мінімальною при максимальному рівні продуктивності праці. При здійсненні прогностичної функції профконсультації передбачається повідомлення безробітному зовнішніх і внутрішніх перешкод, що можуть ускладнити процес досягнення професійних цілей, а також позитивних якостей, що сприяють реалізації намічених планів і перспектив, про шляхи і способи подолання перешкод і особистих недоліків.

Вирішення завдань профконсультації в роботі з безробітними включає:

- зміна ситуації і безробітного, щоб адаптуватися і вийти з неї;
- вивчення якостей і властивостей безробітних у відповідності з вимогами професійної діяльності (“від професії до людини”);
- вивчення потенціалу безробітного (“від людини до професії”);
- аналіз можливостей, на які безробітний може претендувати на ринку праці.

При цьому слід дотримуватися загальних принципів профконсультування:

- ❖ принцип активності безробітного (зацікавленість в отриманні допомоги, самостійність у прийнятті рішення);
- ❖ принцип комплексного підходу до особистості безробітного;
- ❖ принцип добровільності;
- ❖ принцип конфіденційності;
- ❖ принцип екологічності профконсультації.

Проаналізувавши досвід профконсультаційної роботи і літературні джерела, ми вважаємо найбільш раціональною схему проведення профконсультації з виділенням в ній певних етапів, що носять умовний характер і не мають чітких меж.

При проведенні профконсультації консультант може реалізувати цілі декількох етапів одночасно. Отже, етапами профконсультації є:

- ◆ встановлення контакту;
- ◆ збір інформації, виділення проблеми, ідентифікація можливостей безробітного (при необхідності – психодіагностичне обстеження);
- ◆ конкретизація та формування запиту (який результат бажає отримати особистість, до чого хоче прийти, чого прагне досягти);
- ◆ розробка альтернативних рішень, їх порівняння і вибір варіанту “рішення”;
- ◆ узагальнення і перехід до дій з реалізації прийнятого рішення.

Використання наведеної схеми дає можливість профконсультанту ефективно використовувати час і можливі ресурси безробітного. Порушення цієї схеми може призвести до помилок. Так, на першому етапі структурування взаємопорозуміння найбільш типовими помилками є відсутність пояснень цілей консультації, її можливостей. На другому етапі типовою помилкою є незрозуміле визначення проблеми безробітного. На третьому етапі часто виділяють лише одні бажання безробітного, а не ранжирують їх за ступенем значущості. При виборі альтернативних рішень, професійні й життєві плани, як правило, не завжди ув’язуються з можливостями професій, робочого місця, що пропонується. А етап узагальнення часом проходить формально (піді туди, зроби те і так далі), але ж саме від того, наскільки чітко будуть підведені підсумки профконсультації, залежить ефективність подальших дій безробітного. Саме тому профконсультанту дуже важливо приділяти увагу відпрацюванню кожного з етапів професійної консультації.

Після усвідомлення проблеми профконсультант обговорює з безробітним форми роботи, що могли б принести йому користь у її вирішенні, пояснює, наскільки кожна з них ефективна і дієва. Іноді це може здаватися зайвим, але сама ситуація обговорення необхідна для усвідомлення і прийняття безробітним своєї відповідальності за хід спільної роботи з вирішення його проблеми. Це мобілізує його і на підсвідомому рівні. Все це майже непомітно для безробітного залучає його до активного процесу професійної консультації. Головним показником ефективності

профконсультації можна вважати зміни емоційного стану безробітного в процесі консультації, його готовність до вироблення й прийняття самостійних рішень щодо працевлаштування, вибору профілю навчання або перенавчання.

У процесі проведення профконсультації використовуються різноманітні прийоми і засоби, що активізують прийняття рішення безробітним. Завданням профконсультанта є створення простору для розвитку особистості безробітного, передумов конструктивного вирішення його проблем. При цьому профконсультант виходить з того, що в безробітного завжди є можливості для вирішення своїх проблем, а завдання профконсультанта полягає у виявленні прихованих його ресурсів, можливостей і здібностей, які дозволяють сформулювати мету і рухатися вперед. При цьому профконсультант має вести розмову з безробітним саме про його ресурси і можливості, а не про обмеження, формулювати позитивне ставлення до професійного майбутнього. Важливо, щоб безробітний сам формулював свою мету і знаходив шляхи її досягнення, а профконсультант має тільки допомогти йому в цьому..

Таким чином, головна концептуальна ідея, покладена в основу вищеописаного підходу до професійної консультації, полягає у розгляданні її як засобу активізації професійного самовизначення безробітного, ставлення до нього як до суб'єкта власного професійного й життєвого вибору. Завдання профконсультації – актуалізувати внутрішні ресурси, можливості безробітного, допомогти йому в самореалізації в професійній сфері, формуванні у нього здатності самостійного прийняття рішення щодо вибору чи зміни професії, профілю навчання або перенавчання, місця роботи.

Виходячи з цих позицій метою профконсультації має бути не лише констатація, але й розвиток професійно важливих якостей безробітного, сприяння актуалізації його особистісного потенціалу з метою створення відповідних передумов для його професійного розвитку та професійної самореалізації на ринку праці. В основі такого підходу лежать принцип гуманізму, опора на можливості і ресурси безробітного, його поліпридатність, акцент на самоформування, активізацію самостійного вибору професійного шляху тощо.

Психологічні особливості проведення професійної консультації безробітних

Професійна консультація безробітних – це особлива галузь практичної психології, пов'язана з наданням профконсультантом кваліфікованої поради людям, які потребують допомоги у вирішенні проблем щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування. Порада надається на основі особистої бесіди, попереднього вивчення особистості безробітного й тієї проблеми, з якою він звернувся за консультацією. Рекомендації, що пропонуються безробітному, у більшості випадків розраховані на те, щоб він, скориставшись ними, зміг самостійно справитися зі своєю проблемою. Професійна консультація – це складна практика надання дієвої допомоги. Вона ґрунтується на тому, що кожна фізично й психічно здорова людина в змозі справитися майже з усіма проблемами, що виникають в її житті. Проте людина не завжди певно і точно знає заздалегідь, в чому полягає сутність її проблеми і як її найкраще вирішити, спираючись на свої власні сили й можливості. В цьому їй і повинен допомогти консультант. Це і є головним завданням професійної консультації безробітних.

Під час профконсультації безробітних консультант, зазвичай, застосовує спеціальні прийоми і засоби, методи роботи і впливу на нього, розраховані на те, щоб у порівняно короткий термін знайти і точно сформулювати спосіб практичного вирішення його проблем щодо вибору чи зміни професії, місця роботи, причому зробити це таким чином, щоб дане рішення було прийнятне й доступне для реалізації.

Серед тих, хто реально й найчастіше звертається за допомогою до профконсультанта – молодь, яка закінчила школу чи професійні навчальні заклади, особи з обмеженою працездатністю, працівники, звільнені з роботи з різних причин. За профконсультаційними послугами звертаються також люди, які в молодому віці не мали можливості отримати кваліфіковану профконсультаційну допомогу, внаслідок цього допускалися помилок у виборі професії, і тому у них підвищена незадоволеність професійною діяльністю, місцем і умовами роботи.

З переходом до ринкової економіки число людей, які гостро потребують профконсультаційної допомоги, збільшується, а їх склад розширюється. Це: а) особи, які залишили роботу за власним бажанням; б) працівники, звільнені в результаті реорганізації або ліквідації підприємств; в) особи, які набули професію і спеціальність, що не користуються попитом на ринку праці, і змушені змінювати професію; г) інваліди й особи з обмеженими можливостями до трудової діяльності, з тимчасовою непрацездатністю, які бажають освоїти посильну професію і отримати відповідну роботу; д) звільнені в запас військовослужбовці, мігранти, а також громадяни, які повернулися з місць позбавлення волі та інші.

Важливо відмітити, що в кожному конкретному випадку роботи профконсультанта йдеться про надання необхідної й достатньої допомоги у вирішенні проблем, пов'язаних з вибором чи зміною професії, місця роботи, напрямком професійної підготовки, перенавчання. При цьому набір стратегій і методик профконсультаційної роботи залежить від завдань, які має вирішувати особистість при допомозі профконсультанта, кваліфікації останнього, технічного й методичного оснащення його робочого місця.

Процес роботи профконсультанта з безробітними, в узагальненому вигляді, можна представити таким чином: а) профконсультант виявляє проблему безробітного; б) вибирає і використовує методи і техніки профконсультаційної роботи; в) разом з безробітним розробляє план професійного самовизначення (вибір або зміна професії, місця роботи, професійної підготовки, перенавчання); г) спільно з безробітним розробляє шляхи реалізації наміченого плану.

Ми вже говорили про схему проведення профконсультації, що включає п'ять етапів. Конкретизуємо зміст кожного з них.

На першому етапі профконсультації встановлюється контакт з безробітним і проводиться орієнтування його на проблему. Подальший успіх консультації багато в чому залежить від того, наскільки вже з перших хвилин профконсультант зуміє проявити себе доброзичливим і зацікавленим співрозмовником. Безпосередньо перед тим, як розпочати консультацію, краще зробити паузу, не досить велику (до 1-2 хвилин), але достатню для того, щоб безробітний зібрався з думками, інакше в нього

може виникнути стан напруги, розгубленості. На цьому етапі профконсультант вибирає позицію взаємодії з особистістю. Профконсультант пояснює, хто він, чим займається. Буває, що на початку консультації профконсультант стикається з ситуацією, коли безробітному необхідно пояснити, що таке профконсультація, на що він може розраховувати, звертаючись за допомогою.

На цьому етапі важливо не стільки допомогти безробітному сформулювати власну проблему, як встановити емоційно довірливий контакт і розвинути його в ході консультації.

У своїх намаганнях створити в процесі профконсультації надійні й плодотворні стосунки з кожним безробітним, профконсультант має дотримуватися певних правил. Перше з них – він повинен продемонструвати щирий інтерес до кожного безробітного, яким би він не був, тобто безробітний має відчувати, що його розуміють. Справжній інтерес передається йому в різних формах – негайним прийомом, співчуттям до сумнівів, які безробітний може виразити на початку позою і виразом обличчя, а також відповідним реагуванням на те, що він каже .

У процесі профконсультації дуже важливо, щоб безробітний був упевненим, що можна довіряти профконсультанту, що він – той, хто допоможе, а профконсультант повинен це доказати своїми діями. Якщо безробітний звільнений від своїх захисних механізмів і мислить вголос про свої слабкі й сильні сторони, то він має бути впевненим, що це ні при яких обставинах не буде використано йому на шкоду. Почуття довіри включає повагу до компетентності, авторитету профконсультанта, особисту симпатію до нього і, можливо, пошану до сфери діяльності, яку він представляє. Не існує ніякої простої техніки набуття чи передачі цієї довіри. Скоріш за все, є довготривалий процес становлення людини, у якої є здібність до довірливого спілкування і засоби її прояву в мові, переживаннях тощо.

Важливим у взаємодії профконсультанта і безробітного є те, що профконсультант має показати, що відповідальність за вибір рішення проблеми належить безробітному, що він не може перекладати прийняття рішення або захист від наслідків своїх дій на когось.

Саме в таких взаємостосунках і полягає сила профконсультації - у стосунках тепла, довіри, надійних, але не близьких у звичному смислі слова. Саме ці стосунки створюють психологічну атмосферу, в якій клієнту вдається зробити вибір і прийняти рішення. Цим питанням необхідно приділяти велику увагу.

Основними засобами встановлення контакту профконсультанта з безробітним можна назвати:

- ✓ зручне приміщення й відсутність зовнішніх перешкод для роботи;
- ✓ комфортна міжособистісна дистанція;
- ✓ використання фраз однодумності та займенника “ми”;
- ✓ демонстрація зацікавленості в спілкуванні;
- ✓ виявлення поваги до особистості безробітного.

Особливу значущість на цьому етапі, а також в процесі всієї консультації, відіграє невербальна комунікація, яка може дати вагомий відсоток інформації в цілому про людину, висвічує, як на екрані установки, почуття, думки. Це дозволяє виявити їх і співставити з отриманими вербальними ознаками. У результаті цього створюються можливості для конструктивної розмови про проблеми безробітного. Її можна розпочати питанням-пропозицією:- “слухаю Вас...”, “Що Вас привело до мене... “.

На другому етапі відбувається збір інформації в контексті проблеми безробітного (визначення труднощів, ставлення до них безробітного). При цьому профконсультант задає безробітному конкретні запитання про хід подій, про їх учасників (причини звільнення, до кого клієнт звертався в пошуках роботи), про конкретні дії і переживання безробітного. Профконсультант шукає відповідь на такі питання: “Для чого безробітний до нього прийшов?”, “Як він бачить свою проблему?”, “Що може зробити сам безробітний для вирішення своїх проблем?”. Вся інформація спрямована на усвідомлення безробітним контексту проблеми і його ролі у виникненні ситуації з професійним самовизначенням (вибором або зміною професії, місця роботи, професійною підготовкою, перенавчанням). У цей час профконсультант сам намагається визначити внутрішній світ безробітного, якими модальностями цього світу він володіє .

Через аналіз розповіді безробітного профконсультанта може з'ясувати, що той знає про свої сильні і слабкі сторони, думки, цілі, можливості. До корисної для профконсультанта інформації слід віднести, перш за все, історію виникнення труднощів (коли і в зв'язку з чим вони виникли), уявлення про те, чим саме викликані труднощі з точки зору самого безробітного і оточуючих його людей; чим викликано звернення до профконсультанта.

Про всі вищезгадані моменти слід спеціально попросити безробітного розповісти. Профконсультант висуває декілька гіпотез, які включають загальне уявлення про виникнення труднощів (вибір чи зміна професії, втрата роботи) і можливі шляхи й засоби їх вирішення (порада щодо вибору професії, переорієнтація, перенавчання, працевлаштування).

Звичайно, що в процесі профконсультаційної взаємодії з безробітним ці гіпотези можуть зазнавати певних змін, але працювати без них набагато складніше, оскільки консультування в такому випадку стає більш хаотичним і вимагає від профконсультанта великої напруги своїх зусиль, та й безробітному така хаотичність може завадити зрозуміти для себе суть спільної роботи.

Суть наступного етапу полягає в тому, щоб і профконсультант, і безробітний працювали над єдиною проблемою, над єдиним предметом їх подальшої спільної роботи. Тут іде пошук відповіді на питання: “Чого домагається безробітний?”. Профконсультант допомагає безробітному визначити, чого той хоче і яким чином цього можна досягти. Результат повинен бути конкретним і зіставленим з теперішнім часом, у деяких випадках доцільно розбити його на ряд проміжних результатів, які в сукупності приведуть до досягнення бажаного.

На четвертому етапі йде спільне обговорення способів і варіантів вирішення виділеної проблеми, причому за безробітним залишається право вибирати самому спосіб досягнення бажаного результату. Роль профконсультанта, перш за все, полягає в тому, щоб допомогти безробітному сформулювати можливі варіанти подолання труднощів, а потім, критично оцінюючи їх, вибрати той варіант, який є найбільш ефективним.

При цьому алгоритм обговорення варіантів подолання труднощів може бути таким:

- повідомлення безробітному варіантів подолання труднощів;
- думки, ідеї безробітного з приводу запропонованого варіанта;
- аргументи профконсультанта у вигляді інформації, пояснення переваг і недоліків того чи іншого варіанта;
- готовність безробітного в ході власної вербалізації до вибору;
- взаємної аргументації і вислуховування думки профконсультанта;
- самостійний вибір рішення безробітним, впевненість, переконання або тенденція самостійного пророблення варіантів після консультування.

Формулюючи разом з безробітним бажаний результат, необхідно дотримуватися правила: він повинен бути сформульований як висловлювання з позитивним, а не з негативним знаком (“Я хочу мати хорошу роботу”, а не “Я не хочу бути безробітним”; “Я хочу досягти хорошого статусу в суспільстві”, а не “Я не хочу бути невдахою”). Таке формулювання бажаного професійного майбутнього створює у безробітного внутрішню установку на позитивне його досягнення за рахунок відшукування особистісних ресурсів. Для досягнення цього з безробітним обговорюється питання: “Ви бажаєте, щоб це здійснилося... (добитися, мати і так далі)?” до тих пір, поки відповідь на нього не буде сформульована в позитивних термінах.

Важливим на цьому етапі є діагностичне завдання, спрямоване на отримання за допомогою методів психодіагностики інформації про якісні і кількісні характеристики, індивідуально-психологічні властивості безробітного, що є професійно важливими.

Зміст п'ятого етапу полягає в узагальненні результатів спільної роботи з вирішення проблеми професійного майбутнього безробітного. При цьому профконсультант повинен пам'ятати, що прискорити, форсувати остаточне прийняття рішення можна лише в тому випадку, коли:

- є психологічний контакт з безробітним;
- профконсультація спрямована в потрібне русло;

- аргументація прийняття рішення виявилася досить дієвою;
- вдалося дати аргументовані відповіді на усі поставлені безробітним запитання.

У рамках цього етапу важливо досягти того, щоб консультант і безробітний не просто прийшли до деякого спільного висновку, рішення, але й усвідомили те, як це рішення було досягнуто в процесі профконсультації.

Якщо в безробітного є питання, якісь невисловлені ідеї і міркування, то коротке підведення підсумків профконсультації допоможе йому їх сформулювати. Тому доцільно надати безробітному можливість відреагувати на закінчення консультації, витримати хоча б деяку паузу після того, як підведено підсумок.

Закінчується профконсультація “ритуальним актом” – прощанням. Профконсультант повинен розуміти, що від того, як він зустрине і проведе свого безробітного, залежить його авторитет, імідж.

Закінчувати профконсультацію бажано особистісно-орієнтованими фразами, що демонструють доброзичливість по відношенню до безробітного: “Бажаю Вам успіху”, “Всього Вам найкращого”, “Удачі Вам” тощо.. Закінчення профконсультації має бути таким, щоб у безробітного залишилося почуття, що консультація дала йому нове бачення проблеми і призвела до зменшення почуття емоційного дискомфорту.

Вважаємо за необхідне звернути увагу на деякі помилки, яких можуть припуститися профконсультанти.

Помилки, що спричиняються недостатньо точною інформацією, отриманою від безробітного в процесі профконсультації. У даному випадку профконсультант змушений робити висновки про сутність проблеми безробітного або способи її практичного вирішення на основі неправильної інформації.

Помилки, що допускаються внаслідок власної схильності профконсультанта робити передчасні висновки, тобто ще до того, як буде зібрана вся необхідна інформація щодо безробітного та його проблеми.

Помилки, що допускаються через неправильну інтерпретацію профконсультантом тих фактів, що були повідомлені йому безробітним. Основна причина цих помилок – недостатній практичний досвід профконсультування, а

також неухажність профконсультанта, його нерозуміння того, що розповів йому безробітний. Єдиний спосіб уникнення подібних помилок – вироблення профконсультантом звички уважно вислуховувати безробітного, не пропускаючи жодної деталі з повідомленого.

В цілому правильні, але практично повністю або ж частково нездійсненні рекомендації профконсультанта безробітному – це чергова помилка. Причиною допущення такої помилки найчастіше є те, що, пропонуючи безробітному рекомендації, профконсультант не враховує, наприклад, умови його життя, які можуть стати серйозною перешкодою на шляху до практичної реалізації ним професійного майбутнього.

Зауважимо, що кожна з названих помилок може зустрічатися в профконсультаційній роботі як окремо, так і в їх поєднанні. Тому, аналізуючи невдачі, що виникають у профконсультаційній практиці, слід шукати всі можливі помилки, не обмежуючись однією.

Для того, щоб виключити або звести до мінімуму більшість помилок, профконсультанту можна рекомендувати дотримуватися таких правил в процесі професійної консультації безробітних:

- ✓ не висувати ніяких гіпотез щодо суті проблеми безробітного до того, поки він не отримає повної необхідної інформації;

- ✓ не слід давати безробітномуу практичних рекомендацій до того часу, поки не будуть оцінені його індивідуально-психологічні особливості й достовірно не буде встановлена можливість практичної реалізації цих рекомендацій;

- ✓ чим менше профконсультант має професійного досвіду консультування, тим більше уваги він повинен приділяти вислуховуванню безробітного і тим обережніше робити свої висновки;

- ✓ прагнути допомогти безробітному з готовністю прийняти на себе відповідальність за невдачі, звільнитися від почуття неповноцінності, спрямувати прагнення в раціонально корисне русло;

✓ розумно і не нав'язливо підвести безробітного не тільки до усвідомлення проблеми, але й до правильного її вирішення щодо свого професійного майбутнього;

✓ профконсультант повинен бути не просто порадиником, а допомогти безробітному навчитися приймати самостійно відповідальні рішення;

✓ профконсультант повинен завжди пам'ятати, що коли безробітний правильно зрозуміє все те, що він йому порадить, то безробітний правильно буде й діяти.

У доповнення до сказаного, звертаємо увагу на ті якості, які повинні бути притаманні профконсультанту, і які він повинен проявляти в процесі профконсультації:

- ❖ здатність до емпатії, співпереживання й співчуття;
- ❖ відкритість;
- ❖ доброзичливість (емоційно позитивні ставлення до клієнта, особиста зацікавленість і участь у вирішенні його проблем);

- ❖ безоціночне ставлення до безробітного ;
- ❖ відмова від повчань, нав'язувань безробітному своїх порад;
- ❖ довіра до безробітного, віра в його здібності й можливості самостійно справитися зі своєю проблемою;

- ❖ готовність і прагнення профконсультанта допомогти безробітному не тільки позбавитись переживань, а й спрямувати їх в конструктивне русло;

- ❖ уміння тримати в процесі консультації оптимальну дистанцію між собою і безробітним;

- ❖ уміння формувати в безробітного впевненість у собі й рішучість справитися зі своєю проблемою.

Все це стосується внутрішньої позиції, ставлення і зовнішньої поведінки профконсультанта стосовно безробітного.

Звичайно, що дана схема проведення професійної консультації не може сприйматися, як якийсь незмінний алгоритм. Залежність того чи іншого етапу визначається специфікою конкретної профконсультаційної проблеми.

Стратегію проведення професійної консультації визначає сам профконсультант. Професійна ж консультація, в більшій мірі - це мистецтво, і успішність її кінцевого результату залежить від досвіду, кваліфікації профконсультанта.

Психотехнологія проведення клієнтно-орієнтованої бесіди в процесі профконсультаційної роботи з довготривалими безробітними

Основним компонентом профконсультаційної роботи з довготривалими безробітними є клієнтно-орієнтована профконсультаційна бесіда, спрямована на розв'язання соціально-психологічних проблем, актуалізованих у зв'язку з їх професійним самовизначенням /вибором чи зміною професії, працевлаштуванням/.

Клієнтно-орієнтована профконсультаційна бесіда в профконсультації з довготривалими безробітними є методом отримання інформації про їх особистість на основі вербальної комунікації. Використовується така бесіда на різних етапах консультації: на початку – для встановлення контакту з клієнтом; впродовж консультації – для визначення проблеми, збору інформації та усунення деяких висновків після аналізу зібраної інформації, результатів спостереження та тестування; при завершенні консультації – для надання безробітному рекомендацій та психологічного впливу на нього. Використовувати таку бесіду слід дуже обережно та вміло, бо при аналізі отриманої інформації перед консультантом постає низка питань, насамперед, щодо відвертості безробітного, його ставлення до процесу консультування та консультанта взагалі. Сам консультант також не вільний від суб'єктивного ставлення до безробітного: не завжди вдається абстрагуватися від особистісного уявлення про людину. Але під час проведення бесіди він повинен активізувати внутрішній потенціал особистості безробітного, стимулювати його готовність протидіяти обставинам, ставити мету та досягати її, тобто самому будувати своє теперішнє та майбутнє життя.

Для ефективного використання такої бесіди в профконсультаційній роботі з довготривалими безробітними консультант повинен мати певні теоретичні знання та уявлення про особистість людини, її структуру та вміло їх використовувати в

процесі консультації. Говорячи про особистість безробітного, потрібно мати на увазі її деяку своєрідність поведінки, оригінальність мислення, багатство внутрішнього світу /почуття, емоції, уява, морально-етичні цінності тощо/. Ця своєрідність особистості безробітного має велике значення взагалі і особливо для успішного проведення клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди.

Особистість безробітного має п'ять основних потенціалів, що відіграють роль динамічних домінант, задають спрямованість процесу її розвитку:

- пізнавальний потенціал, що визначається об'ємом і якістю інформації, якою володіє безробітний, і включає в себе психологічні властивості, що забезпечують його пізнавальну діяльність;

- творчий потенціал безробітного, що включає сукупність умінь і навичок, здібності до діяльності й міру їх реалізації в певній сфері діяльності або спілкування;

- комунікативний потенціал, що визначається здатністю безробітного до спілкування, установлення міцних контактів, систематичністю й різноманітністю соціальних ролей, які грає особистість;

- естетичний потенціал, що обумовлюється рівнем змісту й інтенсивністю потреб безробітного у прекрасному, а також тим, як він їх задовольняє;

- моральний потенціал, що обумовлюється набутими безробітним в процесі соціалізації моральними нормами, життєвими цілями, переконаннями й спрямуваннями /мова йде про єдність психологічних моментів у свідомості й самосвідомості безробітного, які формуються за допомогою емоційно-вольових й інтелектуальних механізмів/.

Іншими словами, особистість безробітного визначається тим, що він знає, що він цінує, що і як він створює, з ким і як спілкується, які його естетичні потреби і як він їх задовольняє.

У практичній реальності професійна консультація допомагає безробітному у вирішенні таких основних завдань:

- усвідомлено й обгрунтовано прийняти рішення щодо вибору чи зміни професії, місця роботи, перенавчання;

- розробити основні шляхи і способи в освоєнні вибраної професії, місця роботи;

- пізнати свої слабкі і сильні сторони, потенційні можливості.

Для вирішення цих завдань профконсультанту в процесі клієнтно-орієнтованої бесіди необхідно:

- оцінити можливості особистості безробітного, його позитивні й негативні інтереси, нахили, переваги;

- виявити рівень інформованості безробітного про стан ринку праці, зміст професій, доповнити й упорядкувати цю інформацію, вказати на джерела її отримання;

- виявити потреби безробітного професійного та загального характеру;

- провести психодіагностичне обстеження індивідуально-психологічних характеристик особистості безробітного (мотиви, здібності, риси характеру тощо);

- мобілізувати приховані психологічні ресурси особистості безробітного, що забезпечують самостійне вирішення його проблем;

- провести корекцію адаптаційних та особистих дисгармоній особистості безробітного;

- надати безробітному допомогу у виробленні умінь аналізу процесу підготовки й прийняття рішення щодо професійного майбутнього.

Профконсультант повинен намагатися пробудити в особистості безробітного бажання й готовність протидіяти обставинам, ставити перед собою мету та досягти її, тобто здатність самому будувати своє життя, створювати самого себе.

Щоб діяти з певними шансами на успіх, профконсультант повинен знати той матеріал, з яким йому доведеться працювати, тобто йому необхідно знати психологічний стан і особливості безробітного, якому необхідно надати потрібну допомогу у вирішенні його проблем щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання /перенавчання/, працевлаштування.

Визначивши в процесі бесіди індивідуально-психологічні особливості безробітного, його емоційний стан та наявні професійні можливості особистості профконсультант може вести пошук серед професій, навчальних закладів і

вакантних робочих місць психологічно подібних до його наявних можливостей і досвіду. При цьому роботу профконсультанта ускладнюють неоднорідність вікового складу довготривалих безробітних, які потребуються його допомоги.

Сьогодні немає можливостей дати повну характеристику психічних станів та індивідуально-психологічних особливостей особистості довготривалих безробітних, які звертаються за консультацією.. Це дуже складне питання і вимагає спеціальних досліджень. Разом з тим існують досить стійкі характеристики, які властиві більшості безробітним, які опинилися в стресовій ситуації, пов'язаній з втратою роботи. Практикою профконсультативної роботи зібрано досить доказів того, що довготривале перебування людини без роботи призводить до появи в неї певних негативних змін у поведінці й емоційно-вольових реакціях. Для таких людей, як правило, характерно: а/ переживання стану депресії; б/ зниження почуття задоволеності життям; в/ посилення почуття самотності й соціальної ізоляції; г/ втрата відчуття часу, відсутність розпорядку дня; д/ нарощування апатії, пасивності, покірності; е/ перевага настрою песимізму і фаталізму у відношенні до життя в цілому; є/ втрата прагнення до впорядкування свого життя; ж/ підвищення збудження, агресії. Втрачаючи роботу людина втрачає можливість задоволення своїх вищих потреб. До таких потреб відносяться, як відомо, потреби в самореалізації, соціальних зв'язках і контактах, актуалізується потреба у безпеці /страх перед невизначеністю завтрашнього дня, невпевненість у своїх можливостях щось змінити, відсутність відчуття життєвої стабільності/. Утруднюється реалізація потреб нижчого рівня /обмеження себе в коштах, неможливість реалізувати себе в цілеспрямованій активності/. Поступове продовження терміну безробіття порушує цілісність ієрархії мотивів. Значущі мотиви /наприклад, турбота про свій імідж, професійну компетентність/ втрачають свою актуальність, а на перший план починають висуватися менш значущі мотиви /наприклад, проведення часу/. Незадоволення потреб, порушення їх звичної ієрархії викликає у безробітного страждання, незадоволеність, неспокій та інші негативні емоції.

Тому, на нашу думку, профконсультантам корисно ознайомитися з основними типами поведінки безробітних у ситуаціях залежності, невизначеності, тиску і байдужості та їх характеристиками.

Серед безробітних /особливо молодих/, які звертаються до профконсультанта за допомогою, бувають не впевнені в собі, тривожні, часто емоційно нестійкі, які намагаються за допомогою профконсультанта зняти з себе відповідальність за свої проблеми або хоча б розділити її з компетентною людиною. З такими безробітними профконсультант повинен бути впевненим, чітким, навіть категоричним у своїх висновках. При взаємодії з такими клієнтами бажано витримувати дистанцію, що дозволяє краще усвідомити зовнішнє спостереження проблеми. У даній ситуації недопустимі приклади зі свого життя, посилення на власні труднощі, бо вони знижують авторитет профконсультанта.

Інший тип безробітних відрізняється високою впевненістю в своїх рішеннях і в собі. Вони приходять до профконсультанта лише для того, щоб підтвердити правильність прийнятого рішення й впевнитися в досить високому власному професіоналізмі. Якщо це дійсно так, то профконсультанту лишається тільки підтвердити висновки і тактично зняти деякі другорядні труднощі. В цьому випадку профконсультант стає веденим, і його позиція доброї людини дуже імпонує впевненим у собі безробітним.

Але є тип безробітних не стільки впевнених в собі, скільки самовпевнених, до того ж ще й нігілістів (заперечують загально людські цінності, моральні норми, традиції тощо), які вважають відвідання профконсультанта пустою тратою часу. У таких випадках профконсультант має знайти конструктивний вихід шляхом виявлення причин нігілізму, вибору тем для спільного обговорення проблеми та шляхів і засобів її вирішення. Можна ненав'язливо запропонувати пройти психодіагностичне обстеження за деякими методиками, що може заставити безробітного замислитися над деякими особливостями своєї поведінки, наприклад, надмірною категоричністю і різкістю своїх суджень.

Деякі безробітні не можуть сформулювати свої труднощі, проблеми, що потребують вирішення. Вони тільки відчують різке зниження комфортності,

активності, настрою, самопочуття, коли буквально все валиться з рук і дуже важко зосередитися на аналізі ситуації, що склалася. Профконсультант повинен допомогти таким розгубленим безробітним, використовуючи анамнестичні дані, визначити складності попереднього життя, що призвели до виникнення проблем, і на цій основі прогнозувати складності його сьогодення і майбутнього. Доречно використовувати аналогії, порівняльні приклади з життя інших безробітних для того, щоб безробітний міг порівнювати, замислюватись і, взагалі, більш активно керувати влаштуванням свого професійного майбутнього. При цьому безробітні, які потребують допомоги профконсультанта, надзвичайно різні за віком, статтю, соціальним положенням, структурою цінностей, темпераментом тощо. Власне, кожна людина неповторна. Але позиція профконсультанта при всій різноманітності методів і засобів, за суттю повинна зводитися до основного принципу: допомогти безробітному професійно самовизначитися, навчити його так співставляти свої "хочу", "можу", "маю" і "потрібно", щоб він відчув себе відповідальним за своє майбутнє професійне життя, професійну долю.

Багато турбот і додаткових проблем доставляють профконсультанту збуджені й роздратовані безробітні. Якщо безробітний знаходиться в такому стані, викликаному невизначеністю проблеми професійного майбутнього, чи невпевненістю в собі, зневірою в успіх, горить бажанням виразити свою точку зору на ситуацію, необхідно просто уважно вислухати його, не перебиваючи розповідь своїми зауваженнями.

Іноді буває, що стан збудливості, тривожності викликається впевненістю в унікальності свого випадку, виключності проблеми, яку, на думку безробітного, неможливо вирішити. Особливим супутником в таких випадках є нудьга, переважно емоційне реагування на травмуючу життєву подію, що відбулася. В таких випадках необхідно дати безробітному можливість виговоритись і виразити свої почуття, майже не втручатися в його розповідь, відчути його значимість, а потім показати, що його розуміють і сприймають його проблему. Ні в якому разі не потрібно вступати з безробітним у суперечки. Слід пам'ятати, що єдиний спосіб досягти найкращого результату в суперечці – це ухилення від суперечки.

Якщо профконсультант бажає, щоб клієнтно-орієнтована профконсультаційна бесіда мала позитивний ефект, він повинен намагатися отримати якнайбільше інформації про безробітного, про його емоційний стан, проблеми, продумати, як в даній ситуації повідомити йому те, що могло б підвищити його самооцінку, почуття власної гідності.

Програма клієнтно-орієнтованої профконсультаційна бесіди будується таким чином, щоб в'яснити мотиви вибору чи зміни професії, ступінь сформованості професійного плану, професійну спрямованість і ціннісні орієнтації, професійні інтереси, індивідуально-психологічні властивості особистості безробітного. Для того, щоб зібрати повну інформацію щодо цих питань, профконсультант, який проводить бесіду, повинен уміти:

- визначати психологічний стан безробітного і його індивідуально-психологічні особливості;
- направляти бесіду в потрібне русло, спонукати безробітного говорити по суті проблеми;
- уважно вислухати безробітного і зрозуміти, про що він говорить;
- уникати конфліктних ситуацій в процесі бесіди;
- правильно формулювати запитання;
- правильно інтерпретувати отриману в процесі бесіди інформацію й давати адекватні поради і рекомендації.

Взаємостосунки з безробітним в процесі бесіди профконсультант повинен будувати у відповідності з певними принципами, нормами поведінки, необхідність і правильність яких перевірена в практичній роботі. Їх ігнорування часто призводить до незадовільних результатів профконсультації і до її неефективності..

Що власне являє собою профконсультаційна бесіда, яка є одним з головних методів надання безробітним, які довготривалий час знаходяться на обліку у службі зайнятості допомоги у виборі професії, навчального закладу місця роботи тощо. Почнемо з визначення. На нашу думку, клієнтно-орієнтована профконсультаційна бесіда є особистісно-орієнтованим спілкуванням, в процесі якого здійснюється загальне орієнтування у проблемах безробітного, пов'язане з його професійними

планами /вибір професії, навчального закладу, місця роботи тощо/ та у власних особливостях, надається допомога відповідно до його потреб. Відповідно до цього, ми вважаємо за необхідне у попередньому орієнтовному визначенні завдань клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди вирізнити кілька предметних домінант, що створюють ефект раціонального бачення такого складного психологічного простору, яким є профконсультаційна практика.

Першою з таких предметних домінант, на наш погляд, безсумнівно є особистість безробітного. Адже безробітний, який потребує допомоги профконсультанта, не лише заздалегідь припускає, але й певною мірою приписує профконсультанту здатність врахування всього спектру особистих проблем, які доведеться йому допомогти вирішити.

Наступною, безсумнівною домінантою є безпосередньо сам процес надання допомоги у виборі професії, профілю навчання, працевлаштуванні, де самостійними завданнями, що забезпечують потенціал допомоги, виступають:

- встановлення взаємовідносин довіри і прийняття;
- забезпечення належної динаміки стосунків, що веде до усвідомлення та можливого розв'язання проблем безробітного;
- зняття психологічних бар'єрів;
- визначення й використання можливостей впливу на безробітного.

Проведення клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди вимагає врахування певних психологічних закономірностей, що визначають успішність її протікання. Так, в процесі проведення клієнтно-орієнтованої профконсультаційної (між іншим і психологічної) бесіди виділяють декілька етапів, що носять досить умовний характер, не мають чітких меж, а тому профконсультант може реалізовувати мету декількох етапів одночасно. Технологія проведення клієнтно орієнтованої профконсультаційної бесіди передбачає спеціальні прийоми, які профконсультант, діючи в рамках тих чи інших процедур консультування, використовує для виконання цих процедур на кожному з етапів бесіди.

В рамках загальної процедури проведення клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди важливе значення має зустріч з безробітним,

налагодження з ним контакту, взаєморозуміння. Основне завдання профконсультанта на початку бесіди - послугувати каталізатором активації процесу спілкування. При цьому комунікативною позицією профконсультанта може бути як позиція рівноправності, так і нерівноправності. Причому, в останньому випадку, провідну роль може відігравати як безробітний, що слідує за профконсультантом, так і сам профконсультант.

Вже з перших хвилин бесіди профконсультант досить точно може визначити, як сам безробітний відноситься до своїх проблем. Наполеглива вимога чогось певного свідчить про ригідність установки, про опір тому, щоб змінюватися самому. Жвава увага до оточуючого, спроба зав'язати з профконсультантом розмову про щось інше /наприклад, інтерес до того, що то стоїть за прилад, що він вимірює/, свідчить про те, що істинної проблеми у безробітного немає і він прийшов до профконсультанта з якоїсь іншої причини. Це може бути цікавість або він хоче "відмітитися" в очах іншого психолога, щоб сказати, що він робив усе, щоб вирішити свої проблеми, навіть відвідав профконсультанта. На наш погляд, говорити про нещирість безробітного не слід. Не варто заздалегідь позбавляти особистість можливості вийти на розуміння якоїсь проблеми.

Слід пам'ятати, що будь-яка людина, яка щойно прийшла на консультацію, спочатку буде не зовсім готова до серйозної і змістовної розмови з профконсультантом відносно своїх проблем. Вона або буде хвилюватися, або ще деякий час знаходитиметься в стані переживань і роздумів, пов'язаних зі своїми попередніми справами. В будь-якому випадку їй необхідний час для того, щоб заспокоїтися й психологічно налаштуватися на серйозну розмову з профконсультантом, тобто час для адаптації.

Основними засобами установаження оптимального контакту з безробітним, нейтралізації дії наявних у нього комплексів і зняття психологічних бар'єрів можуть бути:

- зручне приміщення, що виключає проникнення зовнішніх подразників /наявність посторонніх осіб, шуму тощо/;
- комфортна міжособистісна дистанція;

- звернення до безробітного тільки на ім'я та по-батькові;
- використання фраз однодумності й займенника "ми";
- демонстрація радості й доброзичливості спілкування;
- демонстрація поваги до особистості безробітного;
- використання в бесіді з безробітним особливостей його мови;
- емоційна підтримка безробітного.

У результаті використання вищезгаданих засобів між безробітним і профконсультантом створюється атмосфера психологічної спільності і взаєморозуміння. Безробітний, у свою чергу, підсвідомо починає сприймати профконсультанта як психологічно близьку людину і стає більш прихильнішим до нього.

Важливим завданням є заохочення безробітного до розповіді про себе і своїх проблем. Навіть, коли безробітний довіряє профконсультанту і не відчуває ніяких міжособистісних перешкод, до дії можуть залучитися психологічні захисні бар'єри, що активізують опір, тим більше, коли людину хвилюють дуже важливі життєві проблеми. Визнання цих суб'єктивних бар'єрів, що довелося безробітному подолати, проявлення профконсультантом поваги і позитивного ставлення до нього є одним з можливих прийомів зменшення опору з його боку.

Якщо людина зосереджена на своєму внутрішньому стані, ніби прислуховується до самої себе, не надто звертаючи увагу на оточуючу обстановку, це вказує на її загостреності на своїй власній проблемі, на те, що вона справді існує. Основою, від якої, в першу чергу, залежить успішний початок клієнтно орієнтованої бесіди, є вміння правильно вислуховувати розповідь безробітного. Профконсультант повинен своєю позою, жестами, кивками й окремими словами показувати, що він залучений до бесіди, зацікавлено слідкує за думкою безробітного і розуміє те, про що він розповідає. Такі мінімальні заохочення, як повторення ключових слів, короткі слова – підтвердження своєї зосередженості, як "угу", "так-так", "дійсно" тощо, допомагають природному протіканню бесіди. Вони дають можливість ефективно підтримувати розмову, стимулюють безробітного до відвертості, до максимального викладення своєї проблеми.

Профконсультант, слухаючи безробітного, повинен старатися виразити йому розуміння. Воно життєво важливе протягом всієї бесіди, але особливо на її початку. Розуміння безробітного сприяє укріпленню взаємної довіри і розвитку взаємостосунків. Почуття, що тебе розуміють, спонукає до ширості й відвертості, до більш глибокого аналізу того, про що йшла мова раніше. Тому надзвичайно важливо зрозуміти, що каже безробітний і бути готовим виразити, донести до нього це розуміння, тобто давати невідстрочений зворотний зв'язок. При цьому потрібно бути обережним, щоб не вдатися до інтерпретації замість розуміння.

У реакції розуміння можна виділити два аспекти: розуміння змісту розповіді і розуміння почуттів. Розуміння змісту - це стисле вираження, кристалізація в іншій формі інформації, що передається клієнтом для того, щоб сприяти його просуванню в напрямку самопізнання і саморозуміння. Розуміння почуттів полягає у відображенні переживань, що відчуває безробітний у зв'язку з даним змістом. Тому надзвичайно важливо відчути безробітного, вловити його проблему, потреби, переживання, прагнення. Якщо це вдасться профконсультанту, тоді безробітний за час бесіди неодноразово, ненавмисне продемонструє свої проблеми і потреби. Хоч безробітний може прямо й не сказати про те, що його найбільше хвилює і навіть неусвідомлювати своїх справжніх проблем, перша зустріч дає профконсультанту багатий матеріал для орієнтування в його вірогідних проблемах та реальних, хоч і прихованих потребах.

Звернемо увагу на те, що не бажано й протипоказано профконсультанту у встановленні перших контактів з безробітним:

- перевантаження себе інформацією про його особистість і життя, що не виходить від нього самого;
- суперечка з безробітним, спростування його тверджень;
- похвала безробітного або обнадіювання його без видимих підстав;
- обіцянки, що не можуть бути виконані;
- оцінка безробітного і його дій;
- задавання йому додаткових запитань, що стосуються сторін життя чи проблем, до яких він дуже чутливий;

- підтримування безробітного в його нападах на інших працівників.

Звичайно, що вся подальша клієнтно-орієнтована профконсультаційна бесіда не може визначатися першими контактами. Важливе значення для успішного й результативного проведення клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди має виявлення індивідуально-психологічних особливостей безробітного та його проблем.

Профконсультант, використовуючи свій професійний досвід, а якщо потрібно й методи психодіагностики, виявляє рівень інтелектуального і культурного розвитку безробітного, його індивідуально-психологічні й особистісні властивості на момент консультації, психологічний стан.

Відомо, що безробітний приходить на бесіду до профконсультанта з "емоцією сподівань" й тому профконсультант повинен уміти тонко розібратися в людських переживаннях і проявити розуміння того, з чим до нього звернувся клієнт, дати йому зрозуміти, що профконсультант прагне йому допомогти. Незалежно від того, як поводить себе безробітний, профконсультант зобов'язаний не проявляти ні гніву, ні незадоволення, не тільки словом, але й жестами чи мімікою. Навіть якщо трапиться неприємний інцидент, слід віднестися до цього спокійно, з розумінням, проявити такт, знайти такі слова, які подіяли б на клієнта сильніше, ніж різка відповідь чи мораль. Іноді трапляється, що між профконсультантом і безробітним за якихось причин, не встановлюється контакт. У таких випадках, виходячи з досвіду практики, слід передати безробітного іншому профконсультанту.

У залежності від рівня сформованості професійного плану безробітного і прояву в нього професійно важливих якостей, профконсультант розробляє стратегію і тактику вирішення його проблем. Але в будь-якому випадку безробітному слід чітко пояснити, що профконсультант може тільки порадижити як вирішити проблему, а господарем вибору він є сам.

Особливу делікатність слід проявляти з молодими безробітними з підвищеною тривожністю, схильних до "копання в собі", з заниженою самооцінкою, невпевнених в своїх силах. Такі безробітні досить чутливі до різних оцінок їх особистості, схильні замикатися, насторожуватися. Профконсультанту необхідно в таких випадках

акцентувати увагу на сильних сторонах особистості, встановити атмосферу довіри й поваги, проявляти обережність і такт в процесі бесіди, старатися "розговорити" безробітного, допомогти подолати збентеженість і соромливість.

Для того, щоб зорієнтуватися в проблемах безробітного, слід в процесі бесіди з'ясувати конкретні обставини його життя, професійної діяльності і виявити, в чому, в реальності, полягають його проблеми. Для цього, уточнюючи викладення їх самим безробітним, можна використати запитання, що починаються словами: "Хто", "Коли", "Де", "З ким", "Яка причина", а також скористатися уточнюючими запитаннями типу: "Що Ви маєте на увазі...?", "Будь-ласка, наведіть приклад...?", "Що є причиною Вашого...?", "Щоб Ви хотіли...?" та інші. Мета таких запитань - уточнення й конкретизація викладених безробітним проблем і орієнтація в реальних фактах, а не в їх інтерпретації клієнтом. При цьому профконсультант повинен уникати таких запитань, що передбачають бажаний результат. Такі запитання мало інформативні й не дають можливості отримати додаткову інформацію. Тому результативніше використовувати запитання відкритого типу, що дозволяють отримати більш розгорнуту неформальну й інформативну відповідь.

Розуміння проблем безробітного вимагає знань не тільки його конкретної ситуації, але й орієнтації в системі його мотивів, ціннісних орієнтацій. Для цього необхідно вивчити і зрозуміти:

- сферу позитивних й негативних інтересів, нахилів, переваг;
- рівень позитивних і негативних відношень до різних видів професійної діяльності;
- структуру потреб професійного і загального характеру;
- обґрунтованість й усвідомленість наявних переваг і життєвих та професійних планів;
- активність, дієвість інтересів, схильностей, відношень /чи займається безробітний зацікавленою справою, вибором професії, профілю навчання/.

Це можна виявити, задаючи безробітному запитання типу: "Чому це для Вас так важливо?", "Чому Ви хочете цього?" та інші. Для уточнення того, який смисл вкладає безробітний в те, що він розповідає, можна використати перефразування

того, що він сказав, дещо по-іншому, але використовуючи його слова і висловлювання. Наприклад, "Чи правильно я Вас зрозумів, Ви сказали...?," "Ви сказали...," "Отже.." - далі іде перефразування висловлювання чи думки безробітного.

Варто зауважити, що проблему безробітного можна розглядати з двох боків. Перший, "зовнішній" бік - це те, як сам безробітний її формулює і його сподівання на консультанта, та другий, "внутрішній" - психологічний зміст, за яким стоїть звернення клієнта до профконсультанта. Слід відмітити, що останній може й не усвідомлюватися безробітним і виявлення його є завданням профконсультанта. Це дуже важливо, бо ігнорування "внутрішнього" боку проблеми і робота тільки з зовнішнім може призвести до нерозуміння профконсультантом безробітного, спровокувати у нього агресивні реакції, викликати незадоволеність консультацією. Зовнішній бік проблеми може формулюватися у вигляді пошуку професійного самовизначення, можливостей навчання тощо. Внутрішнім боком проблеми безробітного може бути пошук психологічної підтримки й співчуття, способу справитися з підвищеною тривожністю або пошук допомоги в ситуації переживання неможливості справитися з проблемою власними зусиллями. Практика свідчить, що саме внутрішній бік проблеми безробітного є основою проведення з ним роботи зі зняття соціально-психологічного напруження, допомога в ціннісно-смісловій переорієнтації, бо в протилежному разі клієнтно орієнтована профконсультаційна бесіда не буде успішною і максимально результативною.

Суттєвим моментом клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди є обговорення альтернативних рішень поставленої мети. При цьому профконсультант має чітко усвідомлювати, що рішення, яке є правильним для нього, не обов'язково є таким для безробітного. Крім того, саме за безробітним лишається право вибирати або самому знаходити спосіб досягнення бажаного результату.

Важливим є завершальний етап клієнтно-орієнтованої бесіди, що включає в себе підведення підсумків і розставання з безробітним. В цей момент бесіди рекомендується коротко проговорити ще раз результати бесіди, сутність проблеми, її інтерпретацію і рекомендації з її вирішення. Бесіду бажано закінчувати особистісно-

орієнтованими фразами, демонструючи безробітному доброзичливість по відношенню до нього. Закінчення бесіди потрібно побудувати таким чином, щоб у безробітного залишалося почуття, що клієнтно-орієнтована профконсультаційна бесіда дала йому нове бачення його проблеми і привела до зменшення почуття емоційного дискомфорту.

Варто звернути увагу профконсультантів на психотерапевтичну роль клієнтно орієнтованої профконсультаційної бесіди. Відомо, що досить велика кількість безробітних, які звертаються за профконсультацією, відчувають труднощі соціально-психологічного змісту. Невизначеність соціально-психологічного положення сприймається багатьма безробітними як втрата життєвої перспективи, і часто є тими психотравмуючими чинниками, що провокують виникнення у людини стану психологічного й емоційного дискомфорту, почуття підвищеної тривоги. Крім того, у людини погіршується здатність адаптуватися до нових, складних життєвих умов, викликаних ринковими відносинами. Як правило, чим важча в психологічному плані для безробітного його ситуація, тим складніше з ним працювати в процесі клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди.

Слід враховувати, що з довготривалими безробітними, які знаходяться в стані емоційно-психологічного дискомфорту, переживають життєву кризу дуже важко проводити клієнтно-орієнтовану профконсультаційну бесіду, бо саме вони не виявляють бажання самому конструктивно і по-діловому підходити до вирішення своєї життєвої проблеми, а прагнуть перекласти всю відповідальність за прийняття рішення на плечі профконсультанта. Такі безробітні іноді демонструють агресивну поведінку. Тому їм потрібна психологічна допомога, основною метою якої є:

- зняття у безробітного підвищеного рівня тривожності, стану емоційного й психологічного дискомфорту;
- підвищення адаптивних можливостей безробітного до умов соціального середовища;
- створення умов, що допомагають безробітному по-новому побачити, подивитися на свою життєву ситуацію і провести її переоцінку;

- надання безробітному допомоги в пошуку нового, більш позитивного і конструктивного бачення своєї життєвої перспективи;
- підвищення почуття впевненості в собі;
- формування адекватної системи мотивів і ціннісних орієнтацій;
- формування почуття відповідальності за свої дії і за свою долю.

Психологічна підтримка безробітного в процесі клієнтно-орієнтованої профконсультативної бесіди реалізується в інформаційній, емоційній і реальній формах.

Інформаційна форма психологічної підтримки передбачає розширення інформаційного простору свідомості безробітного (усвідомлення ним нових можливостей і своїх життєвих перспектив, переосмислення своєї ситуації та ін.). Емоційна форма підтримки передбачає досягнення емоційних станів безробітного у форму співпереживання йому, що здійснюється з метою позбавлення їх психотравмуючої значимості. Реальна форма полягає в наданні безробітному допомоги у вигляді практичних дій (наприклад, направлення його до групи соціально-психологічного тренінгу для підвищення психологічної компетентності у виборі професії, профілю навчання тощо).

Розвиваючи бесіду, профконсультант повинен допомогти безробітному в інтелектуальному і ціннісному оволодінні проблемою. Задаючи питання, профконсультанту слід глибше проникати в життєво-суттєву реальність даної людини, уточнюючи джерело його проблем і найбільш негативних емоцій. При цьому профконсультант вербалізує те, що безробітний тільки має на увазі, виділяє опорні суттєві моменти подій, упорядковує структуру його переживань, і таким чином допомагає безробітному в формуванні все більш чіткої картини його проблем. Якщо в процесі бесіди стає зрозуміло, що прийнята безробітним система цінностей заважає йому адаптуватися до соціальної дійсності й призводить до деструкції самооцінки, мотивів, механізмів саморегуляції, тоді профконсультант повинен "повести" за собою безробітного в пошуку цінностей, які відкривали б нові перспективи в його розвитку. В результаті такої роботи поступово відновлюється внутрішня цілісність особистості безробітного, створюються передумови для

відтворення порушених функцій його "Я". В цей момент важливо установити й підтримати всі позитивні сторони особистості безробітного, використовуючи їх для підвищення самооцінки й укріплення впевненості в собі. Для цього слід використовувати всі психотерапевтичні техніки, якими володіє профконсультант і які з них він вважає доцільно використати в процесі бесіди з безробітним в даний момент.

Профконсультаційна робота з довготривалими безробітними передбачає цілеспрямований вплив на них з метою корекції їх емоційно-психологічного стану для полегшення процесу працевлаштування, підвищення активності і відповідальності за свою долю. Реалізація цього впливу може здійснюватися на декількох рівнях:

- мотиваційному / актуалізація потреб у зміні професії, пошуку роботи, підвищення активності у самопізнанні саморозвитку/;
- когнітивному /підвищення самооцінки, самопізнання, корекція уявлень про себе;
- емоційному /підвищення емоційно-психологічного стану, формування вмінь його саморегуляції/;
- поведінковому /формування ефективних умінь та навичок поведінки на ринку праці відповідно своїх індивідуально-психологічних особливостей та можливостей/.

В узагальненому вигляді процес професійної консультації довготривалих безробітних може проводитися таким чином: а/ профконсультант при необхідності корегує емоційно-психічний стан безробітного, виявляє його проблеми; б/ вибирає і використовує методи і техніки профконсультаційної роботи; в/ разом з безробітним розробляє план професійного самовизначення /вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування/; г/ спільно з безробітним розробляє шляхи реалізації наміченого плану; д/ документально оформляє документацію проведення профконсультації, здійснює контроль за реалізацією наміченого разом з безробітним плану.

Показником ефективності проведення професійної консультації довготривалих безробітних можна вважати зміну їх емоційно-психологічного стану, готовність до розробки і прийняття самостійних рішень щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування. Завданням профконсультанта /психолога/ є створення в процесі консультації простору для розвитку безробітного, передумов конструктивного вирішення його проблем. При цьому профконсультант має виходити з того, що у безробітного завжди є можливості для вирішення своїх проблем, а завдання профконсультанта полягає у виявленні прихованих потенційних ресурсів безробітного, його можливостей і здібностей, які дозволяють сформулювати мету і рухатися далі. Профконсультант при цьому має вести розмову з безробітним саме про його ресурси, потенційні можливості, а не про обмеження, формулювати позитивне ставлення до професійного майбутнього. Важливо, щоб безробітний сам сформулював свою мету і знаходив шляхи її реалізації, а профконсультант виступав при цьому лише порадиником.

Варто звернути увагу профконсультантів на психотерапевтичну роль клієнто-орієнтованої профконсультаційної бесіди. Відомо, що досить велика кількість безробітних, які звертаються за профконсультацією, відчують труднощі соціально-психологічного змісту. Невизначеність соціально-психологічного положення сприймається багатьма безробітними як втрата життєвої перспективи, і часто є тими психотравмуючими чинниками, що провокують виникнення у людини стану психологічного й емоційного дискомфорту, почуття підвищеної тривоги. Крім того, у людини погіршується здатність адаптуватися до нових, складних життєвих умов, викликаних ринковими відносинами. Як правило, чим важча в психологічному плані для безробітного його ситуація, тим складніше з ним працювати в процесі клієнто-орієнтованої профконсультаційної бесіди.

Слід враховувати, що з довготривалими безробітними, які знаходяться в стані емоційно-психологічного дискомфорту, переживають життєву кризу дуже важко проводити клієнто-орієнтовану профконсультаційну бесіду, бо саме вони не виявляють бажання самому конструктивно і по-діловому підходити до вирішення своєї життєвої проблеми, а прагнуть перекласти всю відповідальність за прийняття

рішення на плечі профконсультанта. Такі безробітні іноді демонструють агресивну поведінку. Тому їм потрібна психологічна допомога, основною метою якої є:

- зняття у безробітного підвищеного рівня тривожності, стану емоційного й психологічного дискомфорту;
- підвищення адаптивних можливостей безробітного до умов соціального середовища;
- створення умов, що допомагають безробітному по-новому побачити, подивитися на свою життєву ситуацію і провести її переоцінку;
- надання безробітному допомоги в пошуку нового, більш позитивного і конструктивного бачення своєї життєвої перспективи;
- підвищення почуття впевненості в собі;
- формування адекватної системи мотивів і ціннісних орієнтацій;
- формування почуття відповідальності за свої дії і за свою долю.

Психологічна підтримка безробітного в процесі клієнтно-орієнтованої профконсультації реалізується в інформаційній, емоційній і реальній формах.

Інформаційна форма психологічної підтримки передбачає розширення інформаційного простору свідомості безробітного (усвідомлення ним нових можливостей і своїх життєвих перспектив, переосмислення своєї ситуації та ін.). Емоційна форма підтримки передбачає досягнення емоційних станів безробітного у форму співпереживання йому, що здійснюється з метою позбавлення їх психотравмуючої значимості. Реальна форма полягає в наданні безробітному допомоги у вигляді практичних дій (наприклад, направлення його до групи соціально-психологічного тренінгу для підвищення психологічної компетентності у виборі професії, профілю навчання тощо).

Розвиваючи бесіду, профконсультант повинен допомогти безробітному в інтелектуальному і ціннісному оволодінні проблемою. Задаючи питання, профконсультанту слід глибше проникати в життєво-суттєву реальність даної людини, уточнюючи джерело його проблем і найбільш негативних емоцій. При цьому профконсультант вербалізує те, що безробітний тільки має на увазі, виділяє опорні суттєві моменти подій, упорядковує структуру його переживань, і таким

чином допомагає безробітному в формуванні все більш чіткої картини його проблем. Якщо в процесі бесіди стає зрозуміло, що прийнята безробітним система цінностей заважає йому адаптуватися до соціальної дійсності й призводить до деструкції самооцінки, мотивів, механізмів саморегуляції, тоді профконсультант повинен "повести" за собою безробітного в пошуку цінностей, які відкривали б нові перспективи в його розвитку. В результаті такої роботи поступово відновлюється внутрішня цілісність особистості безробітного, створюються передумови для відтворення порушених функцій його "Я". В цей момент важливо установити й підтримати всі позитивні сторони особистості безробітного, використовуючи їх для підвищення самооцінки й укріплення впевненості в собі. Для цього слід використовувати всі психотерапевтичні техніки, якими володіє профконсультант і які з них він вважає доцільно використати в процесі бесіди з безробітним в даний момент.

У процесі проведення клієнтно-орієнтованої профконсультації іноді допускаються помилки, що знижують її результативність й ефективність. Вони виникають внаслідок різних причин:, іноді заздалегідь передбачуваних, а також і таких, яких важко уникнути. Знання сутності й джерел виникнення помилок, шляхів їх усунення й попередження дозволяє звести їх дію до мінімуму, хоча, ймовірно, повністю виключити їх з практики проведення клієнтно-орієнтованої професійної консультації неможливо. Слід зауважити, що кожна з помилок може суттєво вплинути на результати консультації й знизити ефективність профконсультативної роботи. Для уникнення помилок профконсультантам можна рекомендувати типові способи поведінки в процесі клієнтно-орієнтаційної профконсультації з довготривалими безробітними. Профконсультант:

- ◆ не повинен будувати ніяких гіпотез про сутність проблеми безробітного доти, доки не отримає достатньо повної інформації про його особистість і життя;
- ◆ не повинен поспішати давати безробітному практичні поради й рекомендації доти, доки він не оцінить його індивідуально-психологічні особливості й не установить можливість практичної реалізації цих порад;

- ◆ повинен з розумінням ставитися до спростування безробітним його тлумачення розповіді, бо нерідко таке спростування або протест є не більш ніж захисною реакцією й ознакою того, що профконсультант думає правильно і запропоноване ним тлумачення вірне;
- ◆ не повинен розглядати безробітного як, наприклад, слідчий розглядає свого підслідного, тобто намагатися його "розколоти" або "переграти";
- ◆ не повинен прагнути зрозуміти безробітного тільки за аналогією з собою, а постаратися зрозуміти його як своєрідну й унікальну особистість, відмінну від нього самого;
- ◆ навіть досвідченому профконсультанту під час бесіди корисно дещо занотовувати, щоб згодом повернутися до записаного і спокійно розібратися;
- ◆ повинен допомогти безробітному позбутися почуття неповноцінності, спрямувати його прагнення в соціально корисне русло, знайти своє істинне "Я";
- ◆ повинен розумно й ненав'язливо підвести безробітного не тільки до усвідомлення, але й до правильного вирішення своєї проблеми, до прийняття відповідальності за свої дії і за кінцевий результат, допомогти йому навчитись самостійно приймати правильні і відповідальні рішення.

Таким чином, головна концептуальна ідея, покладена в основу нашого підходу до клієнтно-орієнтованої профконсультаційної роботи з безробітними, які тривалий час знаходяться на обліку в центрі зайнятості, полягає в розгляданні її як засобу активізації професійного самовизначення клієнтів, відношення до них як до суб'єктів власного професійного і життєвого вибору. Ми ж розглянули лише психологічні особливості організації й проведення клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди, від яких, в основному, залежить, її успішність.

Таким чином, проведення профконсультаційної роботи з довготривалими безробітними дає можливість активізувати їх внутрішні ресурси, потенційні можливості, допомогти їм у професійній реалізації, підвищенні мотивації до праці і в формуванні здатності самостійного прийняття рішення щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування.

Місце і роль психодіагностики в профконсультації безробітних

Сучасна реальність нашого життя надає людині певні можливості вибору шляху самореалізації. Професійні, ділові й особисті успіхи все в більшій мірі залежать від самої людини, від її активності, здатності адаптуватися до багатогранності й динамізму трудового життя. Людину все більше цікавлять важливі для неї запитання: “Хто я є?”, “Що я можу, до чого придатний, чого прагну?” Ці запитання в однаковій мірі актуальні для кожної людини. Вони виникають, як правило, при виборі чи зміні професії, місця роботи, переорієнтації, при необхідності перенавчання тощо. Психодіагностика стає тим інструментарієм, який у критичні моменти життя людини відкриває її приховані резерви й актуальні нереалізовані можливості, дозволяє визначити відповідність вимогам професійної діяльності і внутрішні бар’єри успішної самореалізації.

Актуальність психодіагностики в системі професійної консультації безробітних підтверджується потребою у максимальному використанні індивідуально-психологічних, особистісних і ділових особливостей людини.

Увага до психодіагностики в системі професійної консультації безробітних пов’язується з уявленням про неї як про носія методів і засобів виявлення й оцінки психічних станів, індивідуально-психологічних і особистісних властивостей безробітних, що є важливими у вирішенні їх актуальних проблем л щодо вибору (зміни) професії, працевлаштування тощо. Основне призначення психодіагностики в системі професійної консультації безробітних – виявлення й оцінка їх індивідуально-психологічних, психофізіологічних і особистісних властивостей. Основні її завдання полягають у наступному:

- виявлення психічної своєрідності конкретного безробітного або встановлення відмінностей у його психологічній структурі;
- виявлення й оцінка індивідуально-психологічних і особистісних властивостей безробітного;
- розширення сфер практичного застосування психодіагностичного інструментарію в профконсультаційній роботі з безробітними;
- конструювання нових і модифікація існуючих методик, що можуть мати практичне застосування в профконсультації безробітних;

- розробка методів прогнозування психічних станів і поведінки безробітних в ситуації довготривалого безробіття;
- створення методичних прийомів виявлення й вимірювання глибинних, складних психічних явищ, таких як психічне здоров'я, психічні стани, адаптація в ситуації довготривалого безробіття;
- розробка технологій організації і проведення психодіагностичного обстеження як єдиної системи взаємодії профконсультанта, обстежуваного і психодіагностичного методу.

Таке бачення ролі психодіагностики в системі професійної консультації безробітних правомірне, бо вона розглядається як галузь профконсультаційної практики, як робота профконсультанта з виявлення різноманітних якостей, психологічних і психофізіологічних особливостей безробітних, тобто вона досліджує їх психологічну своєрідність, індивідуальність, що мають вирішальне значення в розв'язанні їх професійних і особистісних проблем.

Таким чином, специфічність психодіагностики в системі професійної консультації безробітних полягає у виявленні й оцінці тих їх психічних й особистісних особливостей, які дозволяють прогнозувати найбільшу успішність в пошуку роботи, освоєнні професійної діяльності й адаптації до умов ситуації безробіття. При цьому визнається унікальність особистості безробітного, своєрідність її стратегій самореалізації в існуючому професійному світі. Психодіагностичні методики є засобом виявлення індивідуальних адаптивних можливостей особистості безробітного.

Ефективність профконсультаційної роботи з безробітними суттєво залежить від того, наскільки поєднані й узгоджені методи психодіагностики і зусилля профконсультанта. Кожна з цих складових виконує свої особливі функції. У завдання психодіагностики входять точність і об'єктивність визначення психологічних проблем безробітного, що утруднюють його адаптацію до ситуації безробіття та перешкоджають успішному працевлаштуванню, досягненню особистісного і ділового успіхів, засвоєнню нових і перебудові старих ролей. При аналітичному співставленні професійного плану з результатами

психодіагностичного обстеження безробітного профконсультант отримує інформацію, що дозволяє підтримати його наявні професійні наміри або внести корективи в неадекватні плани. Неадекватність планів може мати різну природу. При розходженні високого рівня домагань з психодіагностичними показниками розвитку певних властивостей безробітного можна прогнозувати труднощі в реалізації наміченого професійного плану, зростання фрустрації, невпевненості в своїх силах. Завдання профконсультанта в подібних ситуаціях полягає в тому, щоб його рекомендації не носили прямолінійного характеру, а впливали на безробітного опосередковано. Під впливом прихованого психологічного ефекту професійної консультації сам безробітний свідомо вносить корективи в свої перспективні плани, враховуючи сильні і слабкі сторони своїх потенційних можливостей.

Аналітичне співставлення результатів психодіагностичного обстеження вербальних і невербальних компонентів інтелекту безробітних дозволяє розв'язати таку важливу проблему професійної консультації, як диференціація безробітних за професійною придатністю, віднесення їх до різних напрямків професійної діяльності (гуманітарного, техніко-математичного, технічного, підприємницького). Практикою встановлено, що результати психодіагностичного обстеження безробітних, які засвідчують перевагу в розвитку вербального інтелекту, найбільше корелюють з успіхами навчання і діяльності в гуманітарній сфері (педагогіка, філософія, філологія тощо). Це вимагає від людини певного рівня розвитку відчуття і гнучкості мови, швидкого переключення мислення, вміння робити узагальнення, правильно й чітко формулювати свої думки.

Перевага в структурі інтелекту невербальних компонентів дозволяє профконсультанту прогнозувати успішність безробітного в освоєнні професій технічного профілю. Це стосується як робітничих професій (слюсар-інструментальник, токарь, налагоджувальник станків чи апаратури, оператор ЕОМ та ін.), так і спеціалістів вищої кваліфікації (інженер, технолог, інженер-конструктор, архітектор, інженер-будівельник та ін.). Ці професії вимагають: уміння читати креслення, логічного мислення, розвиненої просторової уяви, технічного мислення та практичного підходу до розв'язання професійних завдань. Певні комбінації в

розвитку вербального і обчислювально-математичного компонентів інтелекту особистості можуть свідчити про наявність професійно важливих якостей для професій типу “людина – знакова система”. У таких професіях, як економіст, бухгалтер, програміст, дослідник у будь-якій галузі науки важливу роль відіграють такі якості, як: комбінаторне мислення, його гнучкість, здатність до абстрактно-логічного мислення, вміння формалізувати та систематизувати інформацію, вбачати за символами, знаками, графіками реальне співвідношення між існуючими конкретними фактами, предметами, явищами, прогнозувати подальший розвиток подій.

Широке використання психодіагностичних методів у практиці професійної консультації безробітних пов’язане з тим, що вони: а) сприяють зібранню досить повної інформації про особистість безробітного у відносно короткий термін; б) дають інформацію про конкретні індивідуально-психологічні характеристики особистості безробітного; в) дозволяють проводити кількісний і якісний аналіз даних про безробітного; г) можуть бути використані для вибору найбільш ефективних засобів впливу на безробітного, для прогнозу ефективності його діяльності чи професійного навчання, розвитку взагалі.

У практиці професійної консультації в службі зайнятості в тій чи іншій мірі використовуються біля ста різноманітних психодіагностичних методик – від простих до досить складних.

У той же час слід відмітити проблематичність ефективного використання психодіагностичних методик у профконсультації безробітних. Це визначається, в першу чергу, станом розвитку психодіагностики в країні, для якого характерне неконтрольоване розповсюдження й використання методик. Багато методик не пройшли необхідної перевірки, не відповідають психометричним вимогам, для багатьох з них відсутня нормативна база. Все це може впливати на результати психодіагностичного обстеження, відбиватися на ефективності професійної консультації і навіть скомпрометувати цю роботу.

Профконсультанти повинні враховувати і той факт, що цілий ряд методик створювалися для психодіагностики індивідуально-психологічних особливостей

учнівської молоді. Тому при використанні різних психодіагностичних методик профконсультант повинен чітко визначити, для розв'язання яких конкретних завдань може застосовуватися та чи інша методика і для якого контингенту.

Тести і тестування в системі професійної консультації безробітних

Назва методу “тестування” походить від англійського слова *test*, що означає “проба”, “завдання”, “випробування”. Тестування, як метод, виникло на межі ХХ століття і з того часу отримало широке розповсюдження. Тести - це досить короткі стандартизовані випробування, що дозволяють в обмежений період часу отримати порівняльні кількісні й якісні характеристики індивідуально-психологічних особливостей людини за певними параметрами.

Для того, щоб тестові методики дозволяли отримувати достовірні дані, на основі яких можна робити практичні висновки, необхідно, щоб ці методики були науково обгрунтованими і відповідали певним критеріям: валідність, наскільки добре вони це роблять, надійність, точність і стандартизованість.

Валідність тестової методики у загальному значенні означає міру відповідності між тим, що закладено в методиці й тим, що вона вимірює насправді, наскільки добре вона це робить.

Надійність тестової методики свідчить про постійність, стійкість результатів, отриманих за її допомогою, незалежно від дій різних випадкових факторів, використання її різними людьми.

Точність тестової методики вказує на її здатність досить точно оцінювати рівень розвитку у людини тих якостей і властивостей, для діагностики яких вона призначена,

Стандартизованість тестових методик означає, що вони завжди і скрізь повинні застосовуватися однаковою чином, розпочинаючи з ситуації тестування та інструкції, яка надається обстежуваним, і закінчуючи способами обробки та інтерпретації отриманих результатів.

У практичній психології склалась суперечлива ситуація. З одного боку, тести давно визнані оригінальним методом дослідження особистості, а, з другого - можна констатувати заторможеність у часі, стриманість по відношенню до тестів.

На нашу думку, тести повинні перевірятися в процесі їх практичного використання. Тільки після ретельної практичної перевірки можна достовірно судити про позитивні якості використовуваних тестів, або їх недоліки. Ми притримуємося поглядів, що в кожному тесті, побудованому на словесному, цифровому чи буквенному матеріалі, можна знайти подібність окремої трудової операції, поведінкової дії, а, в цілому, тест віднести до якогось виду реальної діяльності. Визнання за тестами модального характеру дозволяє використовувати їх для вивчення життєвих питань безробітних.

Не секрет, що профконсультанти центрів зайнятості відчувають певні труднощі у процесі тестування безробітних. Ще є багато спеціалістів, які орієнтовані на застосування в своїй практичній діяльності стандартних тестових методик, допускають помилки, пов'язані з принципами консультування. А в невмілих і недосвідчених руках тести можуть спричинити серйозний збиток інтересам, здоров'ю чи гідності безробітного. Особливо це стосується результатів тестування, оскільки стандартизація тестів створює ілюзію простоти і доступності.

Постає питання, як зробити так, щоб результати тестування не наносили шкоди безробітним, але й максимально ефективно вирішували завдання їх профконсультації, психологічної корекції /зміна уявлень і відношень до проблеми пошуку роботи/, оптимізації їх стану, полегшення переживань, пошуку ресурсів, можливостей вирішення проблем.

Відповідь на це питання актуалізується тим, що процес профконсультації і тестування безробітних спрямовані на вирішення різних задач. Завдання профконсультації є найбільш загальними у наданні послуг безробітним, а тестування є одним із засобів вирішення цих задач. І всеж тестування є виключно корисним інструментом у практиці профконсультації безробітних.

В яких випадках доцільно застосовувати тестування і що воно дає в професійній консультації безробітних. Тестові методики для діагностики

індивідуально-психологічних і особистісних властивостей і якостей безробітних традиційно використовуються у роботі профконсультантів центрів зайнятості. Їм нерідко доводиться вирішувати завдання, що вимагають психологічної діагностики. До них відносяться: визначення професійних схильностей, ціннісних орієнтацій, здібностей, допомога в удосконаленні, виявлення критичних станів і контроль ефективності корекційних впливів, оцінка і прогнозування успішності професійного навчання, попередження конфліктів тощо. Тобто, тестування дозволяє виявити більш глибокий рівень особистості безробітного, ніж той, на якому розвивається діалог у профконсультаційній бесіді, а використання кількісних показників тестування дозволяє прослідкувати зміни стану безробітного в процесі профконсультування, оцінювати його ефективність. Крім цього, правильне використання тестування дає можливість профконсультанту: а/ з достатнім ступенем об'єктивності виявити психологічні особливості стану безробітного; б/ встановити контакт, полегшити формування і підтримання довіри безробітного; в/ отримати матеріал для структурування профконсультаційної бесіди, оптимізувати активність і стан безробітного, слугувати засобом впливу на нього; г/ визначити перспективу розвитку тих чи інших якостей безробітного. Сумніви щодо використання тестування в профконсультаційній роботі з безробітними пов'язуються з можливістю виникнення ряду психологічних бар'єрів як з боку профконсультантів, так і з боку безробітних. Зокрема, безробітний може боятися розкриття власних особистих якостей або неправильного використання результатів тестування. У свою чергу профконсультант може визнати, що процедура психологічного тестування завадить неформальному контакту з безробітним. Крім того, він може просто не досить добре володіти тестовими методиками.

Слід зауважити, що ефективне використання психологічних тестів вимагає від профконсультанта оволодіння навичками застосування конкретних тестових методик, знання змісту діагностичних показників і уміння їх інтерпретувати, уміння планувати процес тестування безробітного у відповідності з його запитом і очікуваннями, змістом проблеми, що вирішується. Недотримання цих вимог може призвести до помилок у використанні психологічних тестових методик. Найбільш

поширеними з них є: а/ вибір неадекватних тестових методик, непридатних для вирішення поставлених завдань /наприклад, використання тесту Люшера для діагностики психологічних особливостей особистості/; б/ недостатній рівень знань про психологічні явища, що діагностуються; в/ прийняття неправильних діагностичних рішень виникає внаслідок неправильної інтерпретації діагностичних показників/; д/ некоректне повідомлення безробітному результатів психологічного тестування; е/ категоричність висновків тестування /можуть призвести до втрати контакту з безробітним, його недовіри, опору незалежно від точності отриманих результатів/.

Відмітимо, що в коректному використанні тестування і тестових методик у профконсультаційній роботі з безробітними найбільш складним є коректний виклад результатів, бо ці дані володіють найбільш вираженим психологічним потенціалом і являються найбільш цікавими для консультування в широкому класі ситуацій. Знання про особистість як сукупності способів реагування в різних ситуаціях є конструктивними для процесу консультування безробітних . У процесі викладення результатів тестування особистість безробітного часто характеризується як сукупність певних властивостей, якостей і рис, які проявляються безвідносно до специфіки ситуації безробіття. Це виражається в таких термінах як тривожність, стриманість, впевненість у собі, здатність до самоконтролю, відповідальність, неухважність тощо. Йому часто кажуть про те, який він завзятий, обачливий. Безробітного інформують, чим він характеризується, якими якостями володіє. Це може підкріпити у безробітного ілюзію постійності власної особистості, неможливості зміни поведінки, відсутність вибору вчинків у залежності від ситуації. При цьому, безробітному рідко повідомляється, в яких умовах, коли і де проявляються вказані якості. Ігнорування умов прояву особистісних якостей і відсутність зазначення змісту ситуацій, у яких можуть вони проявлятися, може ввести безробітного в оману стосовно глобальності, узагальненості цих якостей. Безробітному дають зрозуміти, що він такий завжди і скрізь.

У процесі викладення результатів тестування безробітний часто отримує інформацію про те, чого йому не вистачає, якими здібностями він не володіє, що не

вміє і не може робити. Ситуаційний контекст, у якому відбувається консультація, може навіть підштовхнути профконсультанта до того, щоб обмежити своє повідомлення негативними результатами /наприклад, відмова безробітному у направленні на профнавчання за психологічними показниками/, які свідчать про недоліки, проблеми, утруднення і дефіцити безробітного. У результаті повідомлення безробітному такої інформації у нього нерідко виникає суб'єктивне уявлення про відсутність особистих альтернатив у виборі поведінки, ресурсів. Він втрачає надію на зміну і позитивне рішення проблеми. Таким чином, профконсультант може погано прислужитися безробітному, якщо буде казати йому тільки про те, який він є і ким він не являється. Саме гірше в подібній ситуації полягає в тому, що безробітний може в це повірити.

Існує багато різновидів тестів, які класифікуються за певними ознаками, а саме: а) предметом тестування (тією ознакою, що оцінюється за даним тестом); б) особливостями завдань; в) матеріалом, що пред'являється обстежуваному; г) об'єктом оцінювання. За предметом тести поділяються на інтелектуальні, особистісні та міжособистісні. За особливостями завдань, що використовуються, виділяються образні, практичні і вербальні тести. За характером тестового матеріалу, що надається обстежуваному, тести поділяються на бланкові, апаратурні. За об'єктом оцінювання тести розподіляються на процесуальні, тести досягнень, станів і властивостей.

В особливу групу виділяються проєктивні тести. Вони ґрунтуються не на прямій, а на опосередкованій оцінці тих чи інших психологічних якостей людини. Таку оцінку можна отримати в результаті аналізу того, як дана людина сприймає та інтерпретує деякі багатозначні об'єкти: сюжетні невизначені картинки, безформні плями, незакінчені речення тощо. Ці тести використовуються тоді, коли справа стосується діагностики прихованих або неусвідомлюваних психічних особливостей обстежуваного.

Кожен використовуваний у професійній консультації тест повинен мати такі складові: інструкцію для роботи з тестом, тестове завдання, стимульний матеріал, бланк відповідей, шкали оцінки результатів та їх інтерпретації.

Профконсультанти іноді вважають, що застосування тестових методик необхідне лише в процесі наукових досліджень, а в практичній роботі можна покладатися на свій досвід профконсультаційної роботи. Така думка в деяких випадках може бути виправдана. Але застосування тестування є ефективним засобом оптимізації діяльності профконсультанта, дає можливість отримати якомога більше даних про особистість та якісно провести консультацію.

У залежності від мети та умов професійної консультації можуть використовуватися різноманітні тестові методики, які умовно можна розділити на експрес – методики і методики поглибленої і глибинної діагностики.

При використанні тестових методик в системі професійної консультації трапляється цілий ряд помилок. Перш за все – це неадекватне використання тестових методик і даних, отриманих за їх допомогою, використання тестів, непридатних для вирішення поставлених конкретних завдань, використання методик, що не перевірені на валідність і надійність. Причинами помилок при використанні тестових методик можуть також бути: а) суб'єктивна привабливість або зовнішня ефективність тесту; б) недостатнє знання психометричних характеристик тестових методик; в) прагнення зекономити час і сили за рахунок використання експрес - тестів. Помилки при використанні тестових методик можуть виникати також внаслідок неправильних діагностичних рішень, неправильної інтерпретації діагностичних показників.

Результати тестування повідомляються особистості тільки після завершення повного комплексу діагностичних процедур, що застосовувалися (наприклад, тестування, співбесіда, апаратурне дослідження), обробки, аналізу та інтерпретації. Вони подаються особистості у позитивній формі та повинні стосуватися тільки тих проблем, що вирішуються. Результати тестування особистості “на руки” не видаються, особливо комп'ютерні інтерпретації. Іноді профконсультанти квапляться повідомити клієнту результати тестування без попередньої бесіди з ним. Це є помилкою профконсультанта, що впливає на ефективність його роботи. Причиною такої помилки, частіше за все, є незнання профконсультантом самого процесу

консультування, його принципів, прагнення якнайшвидше закінчити роботу з клієнтом і відпустити його.

Більш конструктивним є уявлення про особистість, як про сукупність способів реагування людини на різні ситуації. Викладання результатів тестування особистісних властивостей в такому ракурсі має найбільш виражений “психотерапевтичний потенціал”. В такому випадку певна властивість, риса розуміється як спосіб поведінки й переживань людини в конкретних ситуаціях. Будь-яка властивість особистості може бути визначена як здібність людини, позитивна якість, що дає їй можливість адаптуватися до певних обставин. Та ж педантичність може бути сформульована як прагнення до порядку й точності, а тривожна людина може бути описана як людина, яка має відчувати почуття страху в ситуаціях, що сприймаються як загрозові.

Для коректного повідомлення особливостей характеристики особистості за результатами тестування необхідно говорити не про те, якою вона є або які якості їй притаманні, а про те, що і як вона робить або відчуває, з посиланням на зміст ситуацій, в яких можуть проявлятися ці якості. У відповідності з вищенаведеним, профконсультант повинен розповісти про те, коли і де особистість поводить себе тим чи іншим чином, відмовитися від вживання виразів “не може”, “не вміє”, “не здатна”, що викликають у особистості уявлення про обмеженість її можливостей і відсутність тих чи інших індивідуально-психологічних особливостей. Наприклад, нерішучу людину можна представити як таку, що повільно, але ретельно приймає рішення в ситуаціях вибору. Таке повідомлення результатів тестування допоможе особистості більш точно і правильно зрозуміти свої індивідуально-психологічні особливості, по-новому їх оцінити, виявити несподівані позитивні якості, орієнтуватися в різних обставинах, вибирати ситуації, що найбільш відповідають її можливостям.

Профконсультант надає консультаційні послуги різним верствам населення, в тому числі людям з обмеженою працездатністю. Серед останніх зустрічаються особи з нервово-психічними розладами, які можуть спровокувати конфліктну ситуацію. Тому небажано допускати до тестування осіб: а) які знаходяться в стані збудження

або депресії; б) тих, які тільки-но підпали під вплив стрес-факторів; в) з будь-яким ступенем алкогольного або наркотичного сп'яніння; г) тих, які рішуче відмовляються від тестування.

Процедура тестування повинна як найточніше відповідати інструкції до використання тесту. Зазвичай, послідовність проведення тестування така:

⇒ пояснити, для чого необхідний тест (опитувальник, набір завдань тощо), уникаючи небажаної корекції мотивів;

⇒ гарантувати збереження конфіденційності відповідей і результатів тестування в цілому;

⇒ перевірити правильність розуміння інструкції, навести приклади, дати можливість виконати пробні завдання (якщо це обумовлено інструкцією);

⇒ ознайомити з регламентом часу, повідомити про правила виправлення помилок, про заборону спілкування, поведінку під час тестування;

⇒ відповісти на запитання (чітко і лаконічно);

⇒ слідкувати за дотриманням правил проведення тестування (слід уникати переміщень без необхідності – багатьох це може відволікати або дратувати);

⇒ після закінчення тестування зібрати тестовий матеріал і бланки відповідей, подякувати за спільну роботу.

Слід пам'ятати, що тестування, деякою мірою, може бути стресогенним фактором. Деякі запитання або судження опитувальників передбачають поглиблення рефлексії. Питання, що стосуються анкетних даних, заставляють людину більш глибоко усвідомити свої вікові, національні характеристики, посадовий статус тощо. При обдумуванні відповідей у обстежуваного може підвищитись тривожність, занепокоєність, переживання з приводу можливих помилок і невдач, незадоволеність життєвими обставинами. Хворобливо можуть сприйматися, наприклад, невирішені у відведений час завдання, помилки, розгубленість тощо. Необхідно повідомити, що в тестуванні це звичайне явище і приблизно так поведуться всі обстежувані.

Якщо профконсультант не в змозі пом'якшити негативний вплив тестування якимись простими психотерапевтичними прийомами, то він має дозволити

обстежуваному виговоритися після закінчення тестування, надати йому можливість в такій формі звільнитися від негативних емоцій, що виникли в процесі тестування. Зрозуміло, що при цьому профконсультант не повинен відповідати ні критикою, ні виправдовуваннями на висловлювання обстежуваного. Профконсультант у таких ситуаціях повинен уміти контролювати себе, зберігати емоційну рівновагу, уважно вислухати обстежуваного.

Важливо відмітити, що більшість критичних зауважень на адресу тестів і тестування пояснюються невірним уявленням про їх природу і цілі, а також неправильною інтерпретацією результатів. Серйозну шкоду методу тестування наносить використання тестових методик несумлінними й некваліфікованими профконсультантами.

Таким чином, коректне використання тестів і тестування є ефективним засобом оптимізації професійної діяльності профконсультанта і вимагає від нього високого рівня кваліфікації і якості “внутріфірмової” підготовки.

Основні професійно-етичні принципи професійної консультації безробітних

Питання етики профконсультації безробітних, її нормативну основу складають загальноприйняті права людини, а основним критерієм і контролером якості їх виконання повинна бути професійна чесність і гуманність самих профконсультантів.

Необхідно відмітити, що вже при розробці сценарію технології професійної консультації безробітних профконсультант має дотримуватися ряду професійно-етичних принципів, основними з яких є:

- відповідальність (необхідність відповідати за зміст, інтерпретацію і прийняті в результаті профконсультації рішення);
- компетентність (володіння методологією, теорією і практикою професійної консультації безробітних, методами психодіагностики і проведення психодіагностичного обстеження);

- етична і юридична правомірність проведення професійної консультації безробітних (відповідність статусу й професійно-освітнього рівня профконсультанта існуючим вимогам);

- конфіденційність (збереження професійної таємниці, не розголошення інформації, отриманої в процесі профконсультації безробітного, без його згоди на те);

- благополуччя безробітного (дотримання правил добровільності профконсультації, турбота про психологічний стан безробітного в процесі консультації і після її завершення);

- морально-позитивний ефект профконсультації (використання профконсультації з метою особистісного і професійного благополуччя безробітного);

- наукова обґрунтованість психодіагностичного інструментарію профконсультації (забезпечення валідності, надійності, точності, достовірності /;

Традиційні професійно-етичні принципи, виділені з урахуванням загальноприйнятих уявлень про етику професійної діяльності й можуть бути представлені у вигляді правил, яких повинен дотримуватися кожний профконсультант:

- ❖ не націплюй ярликів, не нашкодь;
- ❖ добивайся доброзичливого розуміння кожного безробітного;
- ❖ не віднімай права у безробітного на самостійне прийняття важливих рішень щодо професійного майбутнього;
- ❖ дотримуйся професійного такту;
- ❖ прагни до формування в безробітного віри в свої сили, в своє професійне майбутнє;
- ❖ дотримуйся міри взаємної відвертості;
- ❖ не використовуй можливості профконсультації для вирішення своїх егоїстичних проблем;
- ❖ не з'ясовуй стосунків з будь-ким у присутності безробітного;
- ❖ не використовуй травмуючих, неприйнятних для безробітного методів;
- ❖ поважай себе як спеціаліста і як людину.

Опора на багаторівневу систему професійно-етичних принципів і правил важлива не тільки для проведення професійної консультації безробітних, але й для проектування подальшого їх професійного розвитку, оскільки заходи, розроблені без урахування цих основних принципів і правил, перекреслять всю попередню роботу.

Зрозуміло, що етика професійної діяльності не вичерпується вищевказаними принципами і правилами. Ми ж зупинилися лише на основних з них. При цьому слід відмітити, що етичні принципи і правила знаходять своє відображення в усіх аспектах професійної консультації безробітних, і їх дотримання є основою роботи профконсультанта. Етична основа роботи профконсультанта полягає в природженому почутті такту, в свого роду соціальному інстинкті. Ступінь вираженості цього соціального інстинкту в значній мірі визначає професійну придатність профконсультанта.

Дотримання професійно-етичних принципів і правил в профконсультаційній роботі з безробітними в значній мірі визначаються рівнем професійної підготовки профконсультанта. Про підготовленість профконсультанта до проведення профконсультаційної роботи з безробітними можна судити за такими показниками:

⇒ компетентна орієнтація безробітного на його цілі, індивідуальні можливості, а також забезпечення йому можливості отримати якомога більше варіантів поведінки, дій на основі отриманих знань про нього;

⇒ багатогранне реагування на широкий спектр сприйнятих ситуацій і проблем безробітного, ухилення від оціночних суджень з приводу будь-яких його дій;

⇒ здатність до емоційної взаємодії, «приєднання» до світу безробітного і й «ведення» його у вирішенні професійних проблем;

⇒ реалістичність оцінки своїх можливостей і рівня кваліфікації, а також обмежень у своїй діяльності;

⇒ постійне усвідомлення і врахування факту взаємного впливу суб'єкта і об'єкта професійної консультації, розвиваючої і корекційної роботи;

⇒ самоцінність гідності особистості безробітного і адекватний для нього словник інформації;

⇒ постійна верифікація (перевірка на істинність) положень теорії професійної консультації, технологій психодіагностичних методик і використання як свого досвіду, так і досвіду колег;

⇒ екологічність професійної консультації безробітних.

Важливо зауважити, що неетичні дії профконсультанта можуть негативно впливати на ефективність профконсультаційної роботи з безробітними і на престиж самої служби зайнятості.. Основними з них можуть бути такі:

◆ відсилання безробітного від одного співробітника до іншого без детального з'ясування суті питання, з яким він прийшов до служби зайнятості. Навіть якщо питання знаходиться не в компетенції профконсультанта, він повинен поцікавитися суттю справи і порадити, де можна отримати допомогу;

◆ демонстрація зайнятості справами (а тим більше розмови зі співробітниками, по телефону), що змушує безробітного чекати, а довготривале чекання збільшує його внутрішню напруженість;

◆ критичні зауваження на адресу безробітного, що свідчить про низьку культуру профконсультанта;

◆ різка відповідь на різке звернення безробітного до профконсультанта (слід пам'ятати, що в безробітного можуть бути вагомі причини життєвого чи особистого характеру для прояву різкості);

◆ розмова з безробітним на підвищених тонах і підкреслення його залежності від профконсультанта (тільки партнерські стосунки допомагають активній і ефективній професійній консультації);

Профконсультант не повинен допускати подібних дій у своїй діяльності, що не тільки впливають на ефективність профконсультаційної роботи, але й можуть викликати конфліктні ситуації.

Хотілося б застерегти профконсультантів /психологів/ від необережного і непродуманого використання як самих психодіагностичних методик і методичних рекомендацій, так і отриманих за їх допомогою результатів. Будь-яке некваліфіковане і неетичне застосування психодіагностичного інструментарію і

профконсультування може зашкодити безробітному, дискредитувати роботу профконсультанта і систему зайнятості в цілому.

Таким чином, дотримання професійно-етичних принципів і правил у профконсультаційній роботі з довготривалими безробітними в значній мірі визначають її успішність й ефективність.

Висновки та рекомендації

У дослідженні з позицій системно-психологічного підходу проведено глибокий і всебічний аналіз вітчизняної і зарубіжної психологічної літератури та узагальнено здобутки практичного досвіду в розробці проблеми професійної консультації і, зокрема, стосовно профконсультаційної роботи з довготривалими безробітними, викладені принципи, завдання, зміст і структуру клієнтно-орієнтованої профконсультаційної бесіди, яка може стати методичною основою роботи з довготривалими безробітними. Проведено дослідження проблемного поля особистості довготривалих безробітних, визначено психологічні аспекти дослідження особистості в ситуації довготривалого безробіття, визначено кризово-деструктивні явища в структурі психологічних особливостей довготривалих безробітних, які можуть утруднювати їх працевлаштування. Акцентується увага на тому, що професійна консультація довготривалих безробітних має не тільки констатувати наявність у них певних деструктивних якостей, але й активізувати наявні у них індивідуально-психологічні особливості й можливості на протидію обставинам, що склалися, на подолання певних особистісних дисгармоній, що перешкоджають повноцінному функціонуванню механізму досягнення успіху у виборі професії, пошуку роботи, працевлаштуванні.

Показником ефективності проведення професійної консультації довготривалих безробітних можна вважати зміну їх емоційно-психологічного стану, готовність до розробки і прийняття самостійних рішень щодо вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування, створення в процесі консультації простору для розвитку безробітного, передумов конструктивного вирішення його проблем. При цьому профконсультант має виходити з того, що у безробітного завжди є можливості для вирішення своїх проблем, а завдання профконсультанта

полягає у виявленні прихованих потенційних ресурсів безробітного, його можливостей і здібностей, які дозволяють сформулювати мету і рухатися далі. Профконсультант має вести розмову з безробітним саме про його ресурси, потенційні можливості, а не про обмеження, формулювати позитивне ставлення до професійного майбутнього. Важливо, щоб безробітний сам сформулював свою мету і знаходив шляхи її реалізації, а профконсультант виступав при цьому лише порадином. У профконсультаційній роботі з довготривалими безробітними, у першу чергу, акцент має робитися на особистість безробітного, на його особистісний потенціал – той необхідний інструмент, який людина використовує для своєї самореалізації у будь якій діяльності. Визначення особистісного потенціалу /за допомогою психодіагностичного інструментарію/ довготривалих безробітних та сфери їх інтересів стосовно певної професійної діяльності дозволяє сформувати програму професійного становлення кожного безробітного таким чином, щоб розвивати його сильні сторони і компенсувати слабкі. Це дає можливість підвищити їх конкурентоспроможність і активність у пошуку роботи, працевлаштуванні.

Результати проведеного дослідження дозволяють висловити такі пропозиції:

1. Виходячи з того, що більшість довготривалих безробітних потребують індивідуальної профконсультації та психологічної допомоги, вважаємо необхідним збільшення їх обсягів. Для цього потрібно закріпити за цією категорією безробітних кваліфікованих профконсультантів і звільнити їх від виконання неспецифічних для них робіт.

2. Довготривалим безробітним крім профконсультації потрібна психологічна допомога щодо корекції їх емоційно-психологічного стану для підвищення активності у пошуку роботи і відповідального ставлення до свого майбутнього. Здійснення такої роботи має проводитися на таких рівнях: а/ мотиваційному /підвищення активності і мотивації у пошуку роботи, самопізнанні і саморозвитку, актуалізації потреби в роботі/; б/ когнітивному /підвищення самооцінки, впевненості в собі, корекція уявлень про себе/; в/ емоційному /корекція емоційно-психологічного стану, формування вмінь його саморегуляції/; г/ поведінковому /формування ефективних умінь та навичок ефективної поведінки на

ринку праці відповідно своїх індивідуально-психологічних особливостей та можливостей/.

3. При проведенні профконсультаційної роботи з довготривалими безробітними потрібно враховувати їх можливості /здібності/ ефективно виконувати ту чи іншу роботу або освоїти ту чи іншу професію актуальну на ринку праці відповідно їх індивідуально-психологічних особливостей, можливостей та прихованих внутрішніх ресурсів.

4. Виходячи з того, що більшість спеціалістів з профорієнтації, зокрема профконсультанти, не мають фахової освіти необхідно провести диференційоване підвищення їх кваліфікації /зав. відділами, профконсультантів/ методом спеціалізованих кущових /або регіональних/ семінарів.

5. Назріла необхідність розробити нові нормативи чисельності фахівців з профорієнтації /зокрема, профконсультантів/ із врахуванням доведених завдань з усіх напрямів профорієнтаційної роботи, переглянути посадові інструкції.

6. Розробити науково-методичне забезпечення всіх напрямів профорієнтаційної роботи /зокрема, профконсультації/. Підготувати настільну книгу фахівця з профорієнтаційної роботи, оновити банк психодіагностичних методик /особливо комп'ютерних та апаратурних/.

