МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ОСОБАМ, ЯКІ ЗНАХОДЯТЬСЯ У СТАНІ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0533-з-2-дн
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Самохвалова Юлія Олексіївна
Керівник: Бойко Г. В., к.психол.н. доцент кафедри психології
Рецензент: Гредінарова О.М., к.психол.н., доцент кафедри психології

Запоріжжя

2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Самохваловій Юлії Олексіївні

1. Тема роботи Психологічна допомога особам, які знаходяться у стані довготривалого безробіття
керівник роботи Бойко Г. В. кандидат психологічних наук, доцент
затверджені наказом ЗНУ від «24» вересня 2024 року № 1446-с
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: визначити сутність поняття «довготривале безробіття», з'ясувати методичне забезпечення дослідження психологічних особливостей осіб у ситуації довготривалого безробіття, вивчити рекомендації щодо надання психологічної допомоги особам, котрі опинилися в стані довготривалого безробіття, проаналізувати науково-теоретичні підходи до вивчення проблеми вивчення психологічних особливостей осіб у ситуації довготривалого безробіття, розробити методичний матеріал для емпіричного дослідження психологічних особливостей осіб, які опинилися в стані довготривалого безробіття, зробити аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей осіб, які опинилися в стані довготривалого безробіття.
5. Перелік графічного матеріалу: -

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Бойко Г. В. доцент		
Розділ 1	Бойко Г. В. доцент		
Розділ 2	Бойко Г. В. доцент		
Розділ 3	Бойко Г. В. доцент		
Висновки	Бойко Г. В. доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-лютий 2024 р.	виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2024 р.	виконано
5	Робота над третім розділом	червень-серпень 2024 р.	виконано
6	Написання висновків	вересень 2024 р.	виконано
7	Передзахист	жовтень 2024 р.	виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	виконано
9	Захист	березень 2025 р.	виконано

Студент _____ Ю.О. Самохвалова

Керівник роботи _____ Г.В. Бойко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 46 сторінок, 30 джерел.

Метою дослідження є теоретично та емпірично дослідити психологічну допомогу особам, які опинились у стані довготривалого безробіття.

Об’єктом дослідження є особистість у ситуації довготривалого безробіття.

Предметом дослідження є психологічна допомога особам у стані довготривалого безробіття.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз філософської, психологічної, педагогічної, методичної літератури за проблемою дослідження розвитку психологічної допомоги особам в ситуації довготривалого безробіття); емпіричні (спостереження, діагностична бесіда, тестування, аналіз творчих робіт, виконаних учасниками, для виявлення показників психоемоційного розвитку, метод самооцінки (Тренінг «Як підвищити самооцінку», «Дао успіху. Критерії успіху»); методи математичної статистики (кількісний та якісний аналіз отриманих даних для перевірки та підтвердження достовірності результатів дослідження).

ДОВГОТРИВАЛЕ БЕЗРОБІТТЯ, ПРИЙОМИ, ВПРАВИ ТА МЕТОДИКИ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ ВІДНОВЛЕННЮ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ.

SUMMARY

Samokhvalova Yu.O. Psychological assistance to persons who are in a state of long-term unemployment

The qualifying work consists of Iintroduction, 2 Chapters, Conclusion, References (30 items), 5 appendixes. The qualifying work volume is 67 pages long, 46 of them – main text.

The objective of this research is to theoretically and empirically explore psychological assistance for individuals experiencing long-term unemployment.

The object of the research is the individual in a situation of long-term unemployment.

The subject of the research is psychological assistance provided to individuals in a state of long-term unemployment.

To achieve this objective, the following tasks were outlined:

- to define the concept of «long-term unemployment»;
- to examine methodological support for studying the psychological characteristics of individuals in a situation of long-term unemployment;
- to review recommendations for providing psychological assistance to individuals experiencing long-term unemployment;
- to analyze theoretical approaches to studying the psychological characteristics of individuals in situations of long-term unemployment;
- to develop methodological materials for empirical research on the psychological characteristics of individuals experiencing long-term unemployment;
- to analyze the results of empirical research on the psychological characteristics of individuals in a state of long-term unemployment.

To achieve the stated objectives and solve the outlined tasks, the following methods were employed:

- theoretical methods (analysis of philosophical, psychological, pedagogical, and methodological literature on the issue of developing psychological assistance for individuals in situations of long-term unemployment);

- empirical methods (observation, diagnostic interviews, testing, and analysis of creative works performed by participants to identify indicators of psycho-emotional development);

- self-assessment methods (training programs such as «How to Boost Self-Esteem» and «The Tao of Success: Criteria of Success»);

- statistical methods (quantitative and qualitative analysis of the obtained data to verify and confirm the reliability of the research results).

Key words: long-term unemployment, techniques, exercises, and methods facilitating the restoration of professional development.

ЗМІСТ

ВСТУП…… 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ОСОБАМ ЯКІ ЗНАХОДЯТЬСЯ У СТАНІ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ…… 13
1.1. Аналіз понять «психологічна допомога», «стан довготривалого безробіття»…… 13
1.2. Історія вивчення психологічної допомоги особам в стані довготривалого безробіття……..... 19
1.3. Методи дослідження психологічних особливостей осіб у стані довготривалого безробіття…….……..... 25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ОСОБАМ У СТАНІ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ…….. 29
2.1. Організація дослідження психологічної допомоги особам в стані довготривалого безробіття……. 29
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічної допомоги особам у стані довготривалого безробіття…….. 31
2.3. Рекомендації з надання психологічної допомоги особам, у стані довготривалого безробіття……. 34
ВИСНОВКИ…… 40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……... 44
ДОДАТКИ……... 47

ВСТУП

На початку повномасштабного вторгнення багато людей втратили роботу. Тепер одним із найбільших викликів для підприємств є дефіцит робочої сили, незважаючи на досі значне безробіття. Це означає, що структурне безробіття в Україні зросло. Війна створила надзвичайні виклики для ринку праці, зокрема втрату кадрів унаслідок міграції та мобілізації, а також зміни у структурі зайнятості.

Із масовим виїздом громадян за кордон, внутрішнім переміщенням і мобілізацією дефіцит кадрів в Україні зростає. Кількість мігрантів з України у світі, за оцінюванням ООН, становить 6,7 млн осіб, переважно жінок та дітей. Із них приблизно 1,7 млн осіб були працевлаштовані в Україні до виїзду – це 10,6% економічно активного населення країни перед початком повномасштабного вторгнення. Згідно з опитуваннями НБУ, у 2023 році 44% підприємств мали кадрові труднощі через масове скорочення кількості працівників, що пов’язане з мобілізацією, а 24% – через міграцію.

Дані опитування Європейської бізнес-асоціації також свідчать про зростання дефіциту кадрів: на квітень 2024 року з ним стикалися 74% опитаних роботодавців (+19 в.п. порівняно з осінню 2023 року), не відчувають дефіциту кадрів 7% підприємств (-5 в.п.). Згідно з опитуванням Державної служби зайнятості України (ДСЗУ), 26,7% підприємств відчували дефіцит кадрів у 2023 році, тоді як, за даними опитування НБУ, цей показник сягає 36%.

Скорочення робочої сили у 2023 році порівняно з 2021 роком приблизно на 40% (за оцінюванням НБУ) зумовлено такими факторами, як демографічні втрати, перехід людей до економічно неактивного статусу, труднощі ВПО з пошуком роботи, окупація частини територій, необхідність догляду за іншими членами сім’ї та відсутність навичок, що потрібні на ринку праці.

Рівень безробіття серед ВПО вищий, ніж серед населення загалом. За даними Мінсоцполітики, в Україні зареєстровано 4,7 млн внутрішньо

переміщених осіб (ВПО), із них 42,3% – особи працездатного віку. На вересень 2023 року серед ВПО працездатного віку було працевлаштовано лише близько 800 тис. осіб або 38%. Опитування МОМ, проведене у квітні 2024 року, показало зростання працевлаштування ВПО працездатного віку: у цей час 45% із них працювали за наймом, а ще 7% були самозайнятими. Серед причин безробіття самі ВПО відзначають недостатню кількість робочих місць у нових місцях проживання та невідповідність їхньої кваліфікації попиту на ринку праці. Крім того, якщо ВПО переїжджають у місця, де школи працюють онлайн або недостатня кількість дитячих садків, жінки переважно не можуть працювати.

Проте загалом війна спричинила зростання ролі жінок на ринку праці. По-перше, у Збройних силах України (ЗСУ) тепер служать 67 тис. жінок, що на 40% більше, ніж у 2021 році, а кількість жінок-офіцерів збільшилася ушестеро. По-друге, зросла частка жінок серед шукачів роботи та підприємців. Зокрема, у першому кварталі 2024 року серед зареєстрованих ФОП 58,8% були жінки, що на 7,8 в.п. більше, ніж у відповідному періоді 2021 року (рис. 2). Серед шукачів роботи приватного сервісу Work.ua частка жінок становить 59%.

У людей, котрі знаходяться у стані довготривалого безробіття, погіршується психологічний стан. Власне, такі наслідки безробіття призводять до глибоких соціальних криз у суспільстві. Зараз у Запоріжжі дефіцит кадрів, але безробіття теж існує – тема безробіття є досить актуальною і важливою на сьогоднішній день. Проблеми зайнятості і безробіття в Україні знайшли своє відображення у наукових працях таких вчених: Г. Бойко, закордонні вчені теж досліджували безробіття (Л. Пельцман, В. Франкл)Водночас, незважаючи на значну кількість досліджень, реалії ринку праці вимагають подальшого опрацювання методичних підходів аналізу проблеми безробіття та пошуку механізмів подолання його негативних наслідків, особливо в умовах війни.

Втрата роботи викликає негативні психологічні зміни в людині (М. Аргайл, Л. Пельцман, А. Колобкова й ін.), вона провокує життєву ситуацію, справитися з якою без кваліфікованої психологічної допомоги людині не

завжди вдається (М. Минігалієва). В той же час у дослідженнях останніх років все частіше відзначається неоднозначність впливу втрати роботи на розвиток особистості (С. Джанерьян, О. Малахова, М. Мінігалієва). Втрата роботи являє собою не тільки погрозу психологічному комфорту людини, але і може стати переломним моментом, поштовхом до особистісного росту. Така неоднозначність дозволяє припускати, що кожна людина потенційно має здатність справлятися із ситуацією втрати роботи і робить проблему побудови ефективної психологічної допомоги особливо значимою.

Щоб детально дослідити проблему, необхідно провести глибоке наукове дослідження, доскональний теоретичний аналіз і вироблення на представленої основі практичних вказівок. Ці вказівки могли б бути використані для розробки і реалізації ефективної психологічної допомоги, яка була б спрямована, безсумнівно, на забезпечення продовження професійного розвитку працездатного населення України. Особливої уваги тут потребує проблема психологічної допомоги саме в умовах довготривалого безробіття, адже чим довший термін безробіття, тим складніше повернутися людині до відновлення професійного розвитку. Наукова, соціальна та психологічна значущість, актуальність означеної проблеми, недостатність її теоретичного і практичного опрацювання, наявність означених протиріч зумовили вибір теми нашої кваліфікаційної роботи: «Психологічна допомога особам, які знаходяться у стані довготривалого безробіття».

Метою дослідження є теоретично та емпірично дослідити психологічну допомогу особам, які опинились у стані довготривалого безробіття.

Об’єктом дослідження є особистість у ситуації довготривалого безробіття.

Предметом дослідження є психологічна допомога особам у стані довготривалого безробіття.

Для досягнення окресленої мети поставлено наступні завдання:

1. Визначити сутність поняття «довготривале безробіття».

2. З’ясувати методичне забезпечення дослідження психологічних особливостей осіб у ситуації довготривалого безробіття.

3. Вивчити рекомендації щодо надання психологічної допомоги особам, котрі опинилися в стані довготривалого безробіття.

4. Проаналізувати науково-теоретичні підходи до вивчення проблеми вивчення психологічних особливостей осіб у ситуації довготривалого безробіття.

5. Розробити методичний матеріал для емпіричного дослідження психологічних особливостей осіб, які опинилися в стані довготривалого безробіття.

6. Зробити аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей осіб, які опинилися в стані довготривалого безробіття.

Для досягнення зазначеної мети й розв’язання поставлених задач дослідження використано такі методи:

- теоретичні (аналіз філософської, психологічної, педагогічної, методичної літератури за проблемою дослідження розвитку психологічної допомоги особам в ситуації довготривалого безробіття);
- емпіричні (спостереження, діагностична бесіда, тестування, аналіз творчих робіт, виконаних учасниками, для виявлення показників психоемоційного розвитку,
- метод самооцінки (Тренінг «Як підвищити самооцінку», «Дао успіху. Критерії успіху»)
- методи математичної статистики (кількісний та якісний аналіз отриманих даних для перевірки та підтвердження достовірності результатів дослідження).

Емпірична база дослідження:

Емпірична вибірка становила 20 осіб, які знаходяться у стані довготривалого безробіття. Емпіричною базою нашого дослідження було обрано Запорізьку філію обласного центру зайнятості та ГО «Сяйво Надії»

Апробація дослідження. Основні положення наукової роботивисвітлено в тезах на тему: «Особливості уявлення про себе особистості, яка знаходиться у стані довготривалого безробіття», та представлено 18 квітня 2024 року на конференції «Молода наука -2024», організаторами якої є представники Запорізького національного університету, тези також опубліковано в збірнику ЗНУ «Молода наука».

Структура роботи. Робота складається з вступу, основної частини (два розділи з підрозділами), висновків, списку джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСІБ У СИТУАЦІЇ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ

1.1. Аналіз понять «психологічна допомога», «стан довготривалого безробіття»

Безробіття – складне економічне, соціальне і психологічне явище.

Водночас це економічна категорія, яка відображає економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення. Згідно з законом України «Про зайнятість населення» в умовах ринкової економіки і рівноправності різних форм власності цей Закон визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України та його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю [31].

Сучасна економіка перебуває в стані постійних змін: змінюються ринки, змінюються споживачі, змінюються ціни, змінюються потреби в спеціалістах. Разом з тим, незмінним супутником економічного розвитку, наразі, залишається безробіття, яке створює певні загрози не тільки для економічного, але й для соціально-культурного розвитку країн. Проблема безробіття та шляхів його подолання набуває особливої актуальності під час економічних криз, одна з яких сьогодні розвивається в Україні.

Поняття «безробіття» має багатогранний характер. Перш за все, дана категорія притаманна економічній сфері. В останній дане явище трактується як соціально-економічне явище, згідно з яким частка осіб не має можливості реалізувати своє право на працю, котре задекларованe в Конституції практично у всіх розвинених держав та держав, котрі розвиваються. Також дані особи не мають змоги отримати заробітну плату як джерело існування, в результаті чого

постає ряд проблем, котрі носять глибокий соціальний характер та безпосередньо впливають на державу. Згідно з визначенням Міжнародної організації праці, котра була створена у 1919 році з метою регулювання соціально-трудових відносин по всьому світу, безробітним називається людина, яка не має роботи, але бажає працювати і готовий негайно приступити до неї, якщо надійде відповідна пропозиція.

А безробіття – це відображення такої ситуації економіці, коли в структурі працездатного населення присутні безробітні. Тому не кожну людину, що не працює в певний момент часу, можна назвати безробітним. Поняття «безробіття» протиставляється поняттю «зайнятості». Психологи, розглядаючи явище безробіття, вказують, що це – соціально-економічне явище – не залежне від волі працівника призупинення трудової діяльності у зв'язку з неможливістю працевлаштуватися.

Наведені визначення містять важливу інформацію стосовно джерел формування психологічного стану безробітного:

- призупинення трудової діяльності;
- неможливість знайти роботу;
- відсутність заробітку.

Цілком логічним постає проблема визначення чинників, котрі впливають на зміну соціальної функції праці в сучасному суспільстві. Серед них головними є: по-перше, «армія» найманих працівників, які працюють на підприємствах для забезпечення свого існування; по-друге, праця стає не лише головним засобом існування людини, а й ключовим індикатором її соціального статуту та рівня доходів; по-третє, праця – це важливий показник ідентифікації особистості з певною соціальною групою, що впливає на формування певних моделей трудової поведінки; по-четверте, праця виступає водночас головним чинником формування трудової демократії, яка на думку Р. Дарендорфа, пов'язана перш за все з професійною діяльністю людини та застосуванням принципу страхування її соціальних прав; по-п'яте, стрімкий розвиток нових наукових дисциплін, предметом яких виступає праця як суспільний феномен,

істотно впливає на соціальне положення індивіда, його соціальну мобільність тощо.

З даних тверджень виступає, що втрата людиною роботи розглядається, як негативне соціальне явище не лише з точки зору робітників і роботодавців, а й суспільства і держави. Дане явище, як вважає французький соціолог А. Горц, веде до виникнення класу неопролетаріату, що сьогодні став хронічно безробітним, а його інтелектуальні здібності втратили цінність для соціально-трудової сфери. Цікавим також є твердження вченого з приводу руху суспільства до подвійного типу, в якому будуть існувати лише два сектори: у першому будуть організовані ефективне виробництво та політичне управління; а в другому секторі – індивід присвячуватимуть себе самореалізації та розвагам, тобто невиробничим заняттям у класичному їх розумінні.

Отож, на думку А. Горца, людина може з користю використовувати свій статус безробітного для саморозвитку та самореалізації не лише у соціально-трудовій, а й інших сферах соціального буття [5]. Явище «безробіття» має декілька видів. Розрізняють циклічне, фрикційне, структурне безробіття. Циклічне безробіття виникає в результаті циклічних коливань економіки (економічного циклу). У фазі зниження економічної активності підприємства звільняють робочих та наймають на роботу у випадку економічного підйому. Загалом, вважається, що циклічне або, як його називають ще, кон’юнктурне безробіття зникає через 2-3 роки. Фрикційне або тимчасове безробіття пов’язане з плинністю робочої сили, котра зумовлена її професійними, віковими та регіональними переміщеннями. Структурне або технологічне безробіття виникає внаслідок зміни структури економіки, котра викликана науково-технічним прогресом і зміною структури потрібних кадрів. Дані процеси виникають внаслідок того, що одні галузі економіка занепадають й зникають, а інші виникають і розвиваються.

Фрикційне та структурне безробіття можуть бути об’єднані поняттям панельного безробіття. Даний тип безробіття притаманний в тому випадку,коли відсоток безробіття, який неможливо усунути навіть при найкращому розвитку

кон’юнктури. Цей вид безробіття виникає внаслідок фрикційного, добровільного та структурного безробіття. До цього виду відноситься категорія людей, котрі не можуть знайти роботу у зв’язку з кваліфікацією,віком, станом здоров’я, місцем проживання чи недостатнім бажанням працювати. У складі фрикційного безробіття також варто виділити сезонне безробіття. Останнє явище це результат природних коливань кліматичних умов протягом року або коливань попиту. Зазвичай воно звикає протягом року.

До основних видів безробіття, розглянутим вище, можна додати кілька інших:

- приховане (латентне) безробіття. В Україні в ньому враховують працюють неповний робочий тиждень або перебувають у вимушених (адміністративних) відпустках. Відповідно до іншої трактуванні до неї треба відносити безробітних, які не стають на облік на державній біржі купа, а шукають роботу самостійно. Ряд інших трактувань пропонують включати в приховане безробіття представників економічно неактивного населення, які після тривалих пошуків роботи зневірилися її знайти; працюючих, але одержують заробітну плату меншу за прожитковий мінімум (тобто працюють практично безкоштовно); надлишково зайнятих, тобто осіб, які формально числяться як працевлаштовані, але в дійсності не мають ніяких виробничих функцій («безробіття на роботі»);

- застійне безробіття. До нього відносять тих безробітних, які на протязі тривалого часу (понад рік) не можуть знайти роботу. В результаті має місце декваліфікація людей, яка посилюється їх морально-психологічної пригніченістю;

- інституційне безробіття. Цей вид безробіття викликається різними організаційними і законодавчими причинами, які негативно впливають на гнучкість і ефективність ринку праці (нерозвинена інфраструктура ринку,труднощі влаштування на роботу деяких категорій населення та ін.);

- безробіття очікування. До нього відносять тих, хто не влаштовується на роботу через так званого дії жорсткості заробітної плати. Іншими словами, в

результаті перевищення пропозиції праці над відповідним попитом виникає дефіцит робочих місць. Роботодавці встановлюють знижені ставки оплати праці, оскільки розуміють, що люди погодяться і на це в самому крайньому випадку;

- «фальшиве» безробіття. До нього відносять зареєстрованих безробітних, які в дійсності не бажають працювати - їх влаштовує життя на державну допомогу з безробіття.

Довготривале безробіття може значно впливати на психологічний стан людини, спричиняючи низку негативних наслідків. Ці аспекти охоплюють емоційний, соціальний і когнітивний виміри життя особи. Нижче розглянемо основні психологічні аспекти довготривалого безробіття:

1. Зниження самооцінки та впевненості

Втрата роботи може викликати відчуття неповноцінності, сумніви у своїх здібностях і компетенціях.

Людина може відчувати сором перед оточенням, що поглиблює кризу і сприяє ізоляції.

2. Почуття тривоги та депресії

Нестабільність і невизначеність щодо майбутнього часто призводять до підвищеного рівня стресу.

Тривале безробіття може стати фактором ризику розвитку депресивних станів через постійні думки про відсутність перспектив.

3. Соціальна ізоляція

Люди, які тривалий час залишаються без роботи, можуть уникати спілкування з друзями, колегами чи родичами через відчуття сорому або страх засудження.

Це часто поглиблює самотність і створює замкнуте коло соціальної ізоляції.

4. Зниження когнітивної активності

Відсутність щоденних завдань і професійних викликів може призводити до зниження мотивації, уваги і навіть когнітивних здібностей.

З часом людині стає важче адаптуватися до нових умов праці.

5. Розлади поведінки

Часто довготривале безробіття супроводжується зловживанням алкоголем або іншими психоактивними речовинами.

Може виникати агресія або апатія як захисна реакція на стресові обставини.

6. Вплив на сімейні стосунки

Безробіття може викликати конфлікти в сім'ї через фінансові труднощі або емоційне навантаження.

Рольова криза, особливо у чоловіків, які вважають себе «годувальниками», може загострювати напруження у відносинах.

Подолати наслідки можна наступним чином:

- звернення до психолога – професійна допомога допомагає краще зрозуміти свої емоції і знайти шляхи їх врегулювання;

- активний пошук роботи – важливо не втрачати ініціативу: відвідувати тренінги, курси або навчальні програми;

- підтримка соціальних контактів – спілкування з друзями та сім’єю допомагає уникнути ізоляції;

- фізична активність – регулярний спорт сприяє зменшенню стресу і покращує емоційний стан.

Т. Черниш та О. Власенко безробіття тривалістю від 6 місяців до 1 року називають довгостроковим, більше року – хронічним. В інших літературних джерелах довготривалим визначається безробіття з терміном пошуку роботи від 8 до 18 місяців, а застійним – більше 18 місяців. А. Рофе безробіття до 18 місяців називає тривалим, а понад півтора року – застійним [36]. Безробіття в умовах перехідної економіки має значну специфіку.

А. Калина у навчальному посібнику з економіки праці пояснюєсутність хронічного та застійного безробіття [12]. Характеризуючи застійне безробіття вона не вказує чіткого визначення та часових параметрів даного виду безробіття, а просто стверджує, що воно охоплює найстійкіший контингент

безробітних – бідних, бродяг,безпритульних і т.д. Щодо хронічного безробіття, то авторка зазначає, що воно пов’язане з відставанням інвестицій від темпів зростання чисельності найманих працівників та залежить від переходу до нової техніки, з механізацією та автоматизацією виробництва.

На практиці – довготривале безробіття несе в собі більш психологічний характер, аніж економічний. Маючи досвід роботи з людьми саме цієї категорії населення, можемо сказати, що першочергово люди бояться вийти із зони комфорту, їм важко опановувати нові знання, перекваліфіковуватися, всі бар’єри лише в голові, тому необхідно вчасно проводити профорієнтаційну роботу саме з психологічної точки зору, щоб в подальшому людина вміла вдало позиціонувати себе роботодавцю, мала великий спектр навичок та вмінь, які допоможуть їй бути конкурентоспроможним на ринку праці.

1.2. Історія вивчення психологічної допомоги особам в стані довготривалого безробіття

Деякі дослідники цієї проблематики вважають, що безробіття слід розглядати як загальносуспільну проблему, яка охоплює широкі верстви населення, ускладнюючи для них можливість реалізувати потребу в праці та самовираженні, що, у свою чергу, призводить до фінансового та соціального знецінення. Безробіття як вимушена професійна пасивність сприймається переважно як негативне явище, що сприяє зростанню соціальної напруги та конфліктів, а його подолання потребує державної підтримки у правовій, економічній та управлінській сферах. Додатковим фактором, який підкреслює складність проблеми безробіття, є супутні йому явища, зокрема: загострення сімейних проблем, соціальна ізоляція, відсутність як фінансової, так і емоційної підтримки, руйнування звичного суспільного середовища, психосоматичні розлади тощо.

Проблема втрати роботи та безробіття є актуальним об'єктом дослідження в зарубіжній науці. Внаслідок економічних і політичних змін це питання набуло

значної важливості й у вітчизняному контексті, що зумовило зростання інтересу вітчизняних науковців до його вивчення. Традиційно дослідження безробіття проводяться в межах економічних дисциплін, де аналізується стан ринку праці, особливості зайнятості та її динаміка. У соціологічних дослідженнях розглядаються соціально-демографічні характеристики безробітних, їхні стратегії поведінки та особливості самооцінки. У рамках цих наук безробіття здебільшого трактується як негативне соціальне явище. З філософської точки зору навіть забезпечене матеріально безробіття, підтримане державними чи приватними субсидіями, вважається таким, що принижує людину та робить її нещасливою. Відчуття власної непотрібності або усвідомлення того, що суспільство втрачає в ній потребу, можуть спричинити у психічно здорової людини відчуття неспроможності, образи, гіркоти та приниження людської гідності.

Психологічні дослідження також підтверджують однозначно негативний вплив безробіття на особистість. У цьому контексті М. Аргайл прирівнює його за значущістю до таких життєвих потрясінь, як смерть подружжя, розлучення або втрата близького друга. В. Варга, Ю. Герцій, С. Дановський та С. Ратайчак наголошують, що втрата роботи спричиняє гострі негативні переживання. Л. Куліков, В. Москвін, Л. Корабльова, Т. Пельцман і Т. Томашевський визначають психологічний стан, що виникає внаслідок втрати роботи, як стрес, що супроводжується погіршенням загального самопочуття та підвищеним ризиком розвитку невротичних розладів. Для цілей нашого дослідження важливим є той факт, що деякі випадки соматизації або «втечі у хворобу» дослідники розглядають як інстинктивний вибір способу психологічного захисту, до якого людина вдається під впливом тотального негативного впливу безробіття. Особливо це стосується чоловіків і батьків, які протягом тривалого часу залишаються без роботи.[4, 19]

Хвороба стає для людини єдиним способом виправдати себе перед собою та оточуючими, а також засобом збереження власної особистості. Для жінки,

яка не працює, але є дружиною, хвороба може слугувати способом зберегти статус домогосподарки в ситуації, коли чоловік перестає забезпечувати сім’ю.

Згідно з дослідженнями Ж. Вірної, у людей, які втратили роботу, переважає негативний емоційний фон, що спричиняє відчуття самотності та схильність до ізоляції, оскільки змінюються їхні особистісні характеристики. Переживання цього періоду може суттєво вплинути на подальший професійний розвиток.

Так, І. Баклицький зазначає, що в осіб, які втратили роботу, нерідко формується неадекватна мотивація щодо професійної переорієнтації, особливо коли вони намагаються вирішити проблему працевлаштування шляхом перенавчання. На думку автора, така неадекватна мотивація є наслідком захисних механізмів, які впливають на уявлення людини про себе, нову професію та майбутню професійну діяльність.

Дослідження самооцінки безробітних показали значну неоднорідність результатів. Зокрема, А. Гордієнко, Г. Пошевнєв і Ю. Плюснін зосередили увагу на змінах у сприйнятті особистого соціального статусу. Вони припускали, що виключення людини зі сфери соціально-трудових відносин і набуття невизначеного статусу безробітного повинні призводити до зниження самооцінки відповідної сфери слідом за об'єктивним падінням соціального статусу.

Однак у 70% безробітних прийняття цього факту не вплинуло на їхню оцінку соціальних позицій. Більше того, у 15% чоловіків і 2% жінок рівень самооцінки навіть підвищився. Дослідження цієї підгрупи в інших аспектах виявило, що ці люди демонструють високі або вищі за середні показники самооцінки власного здоров’я, рівня щастя, ініціативності, сімейних стосунків, соціальної значущості як працівників та власної працездатності.

На основі цих даних автори припускають, що до цієї групи потрапили оптимісти або особи, схильні до завищеної самооцінки. Однак, на нашу думку, психологічні причини цього феномену можуть бути глибшими. Оцінки, що досліджувалися, є частковими самооцінками й можуть розглядатися як

емоційна складова уявлення людини про себе. У складних життєвих ситуаціях, таких як втрата роботи, ці самооцінки можуть стати предметом особливого захисту і піддаватися спотворенню під впливом психологічних механізмів. Таким чином, збереження або навіть підвищення самооцінки може виконувати компенсаторну функцію.

Таким чином, результати досліджень свідчать про значну психологічну неоднорідність переживань безробітних, індивідуальні реакції на втрату роботи та різноманітність емоційних станів у цей період.

Дослідження, спрямовані на аналіз динаміки психічних станів, що виникають унаслідок втрати роботи та її переживання, проведені австрійською дослідницею Л. Пельцман і польською вченою А. Вільчинською-Квятек, виявили важливий аспект – поступову зміну цих станів.

Л. Пельцман визначила чотири фази стресового стану безробітного, які відображають динаміку його психологічного стану залежно від тривалості безробіття. На думку А. Вільчинської-Квятек, заключним етапом цього процесу є так звана фаза реінтеграції, коли людина адаптується до нової роботи, якщо їй вдалося знайти працевлаштування. Протягом цього періоду вона ще зберігає в пам’яті переживання, пов’язані з попереднім безробіттям. Крім того, у новому колективі такі працівники спочатку можуть сприйматися як менш кваліфіковані, менш залучені у справи компанії та менш досвідчені, що також впливає на процес їхньої адаптації. У зв’язку з цим фаза реінтеграції не має чітко визначеної тривалості й може розтягуватися в часі.

Щодо психоемоційної реакції на загрозу втрати роботи, домінуючим емоційним станом виступає тривога, яка проявляється у побоюванні негативних наслідків. У цьому контексті важливо підкреслити, що Т. Пельцман зазначає неоднозначність не лише психологічних реакцій на сам факт звільнення, а й емоційних переживань, які супроводжують подальший період безробіття. Проведений аналіз та узагальнення результатів досліджень Л. Пельцман, В. Москвіна й Н. Корабльової дає підставу наголосити на тому, що гострі негативні стани провокує не тільки сам факт утрати роботи, звільнення як

такий. У процесі переживання життєвого періоду, позначеного втратою роботи, спостерігається певна динаміка психічних станів людини. У той же час саме поняття стресу, що використовується для позначення специфіки переживань людини в умовах утрати роботи, на наш погляд, є менш обґрунтованим, ніж використання поняття «криза». Саме поняття “криза” дозволяє проаналізувати неоднозначність впливу втрати роботи на людину. Досвід використання поняття «криза» для позначення впливу втрати роботи на людину вже є в психологічній науці. Зокрема таке поняття використовують Ж. Вірна, О. Корчевна та інші [4, 23].

Використання поняття “криза” важливо для нас у зв'язку з тим, що, по-перше, воно підкреслює момент порушення рівноваги, індивідуальну своєрідність переживань періоду втрати роботи, по-друге, дозволяє розглянути внутрішні перетворення, що проробляють люди в процесі переживання життєвого періоду втрати роботи; по-третє, поняття кризи дозволяє розглядати втрату роботи не тільки як факт життя людини, а як подію, яка може позначати специфічну фазу життєвого шляху людини. Вбачаємо доречним стисло розглянути феномен «кризи», який має багату дослідницьку традицію. Під кризою в психології розуміють життєвий період, обумовлений необхідністю вирішення проблеми, якої людина не може позбутися і яку не може розв'язати звичним способом. Дослідниками виділено кілька видів криз у житті людини, їхня роль у розвитку особистості розуміється неоднозначною. Криза в системі відносин людина-суспільство. Уперше в психології проблему кризи у взаєминах людини й суспільства розкрив З. Фройд. Він вважав, що така криза зумовлена протиріччями між потребами й потягами людини з одного боку, і нормами культури та моралі, що діють у суспільстві, – з іншого. Криза виникає внаслідок заборони суспільства на безпосереднє задоволення життєвих необхідностей людини. Наслідки такої кризи для особистості З. Фрейд визначав як деструктивні: криза провокує зростання тривоги в особистості, потребу в захисті від неї [216]. Один із важливих проявів кризи в системі людинасуспільство, на думку Е. Фромма, — формування відчуження, що

переживає людина в умовах громадського життя. Спираючись на марксове розуміння відчуження як «заперечення продуктивності», яке криється в тому, що людина у своєму освоєнні світу не впізнає себе як першоджерело, а світ їй здається чужим, відстороненим, відчуженим по відношенню до неї, Е. Фромм розуміє відчуження як стан, зумовлений сприйняттям якоїсь частини себе як чужої для самої себе. Людина має потребу в інших людях, але в той же час прагне відстояти свою індивідуальність. Вона змагається за свою свободу й незалежність, але ця боротьба викликає почуття відчуження від природи й суспільства. У результаті виникає протиріччя між прагненням людини мати владу над своїм життям, мати право вибору, і прагненням почувати себе об'єднаною, пов'язаною з іншими людьми. Відтак свобода, настільки бажана для людини, є водночас тяжким тягарем, що змушує приймати рішення й брати на себе відповідальність за них. Відмова від свободи зменшує страждання, але в той же час змушує особистість відмовитися від реалізації своєї індивідуальності, і визнати пріоритет інтересів суспільства над своєю свободою, як свободою особистості [220, 385].

Сучасна дослідниця О. Шорохова, спираючись на концепції Е. Фромма, зазначає, що проблема відчуження набуває особливої актуальності в умовах руйнування соціальних зв’язків. Її психологічною основою є конфлікт між особистістю та соціальними інститутами, між людиною й оточенням, а також внутрішні суперечності самої особистості.

Відчуження психологічно проявляється у трьох аспектах:

Розрив між очікуваннями та соціальними нормами. У ситуації безробіття це суперечність між прагненням людини до працевлаштування, яке забезпечує її потреби, та суспільною нормою, що допускає існування безробіття.[4, 25]

Відчуття соціальних норм як чужорідних і ворожих. Сам факт можливості залишитися без роботи сприймається суспільством як допустимий, тоді як особистість відчуває цю норму як несправедливу, оскільки вона узаконює фрустрацію її життєвих потреб. Емоційні наслідки внутрішнього

конфлікту. Людина, переживаючи зовнішню кризу, внутрішньо стикається з почуттями ізоляції, залежності та страху.

Е. Фромм підкреслює, що криза у відносинах між людиною і суспільством може мати неоднозначний вплив. З одного боку, відчуження може стати для людини трагедією, а з іншого – внутрішній конфлікт часто виступає потужним мотиватором для розвитку особистості.

Доповнюючи ці погляди, В. Франкл та Л. Анциферова вказують на свободу особистості навіть у кризових обставинах. Вони стверджують, що людина залишається вільною у своєму екзистенційному виборі, незалежно від зовнішніх умов.

У цьому контексті важливим є й підхід С. Рубінштейна до проблеми свободи. Він вказує на два ключові аспекти:

Збереження свободи через мобілізацію внутрішніх ресурсів. Коли людина стикається з зовнішніми перешкодами, вона намагається їх подолати, мобілізуючи свої сили для досягнення цілей.

Свобода як самовизначення і відповідальність. Людина є і причиною, і наслідком своїх вчинків. Змінюючи свої життєві обставини або ставлення до них, вона бере відповідальність за свої рішення, оскільки результат цих змін – це вона сама.[4, 26]

1.3. Методи дослідження психологічних особливостей осіб у стані довготривалого безробіття

Методи дослідження психологічних особливостей осіб, які перебувають у стані довготривалого безробіття, спрямовані на вивчення їхнього емоційного стану, когнітивних процесів, мотивації та соціальної адаптації. Основні підходи можна поділити на кількісні та якісні, кожен із яких має свої особливості.

1. Метод дослідження професійних інтересів і цінностей. За допомогою бесіди та використанню МАК, ми допомогли виявити власні психологічні причини тривалого безробіття особам відповідної категорії.

Мета:виявити власні психологічні причини тривалого безробіття,

2. Метод тестування для виявлення типу особистості Майерс-Бріггс (MBTI)

Мета:сформувати власний психологічний портрет, який впливає на побудову успішної кар'єри, навчити учасників самостійно аналізувати власний професійний тип

3. Бесіда з використанням медіа матеріалу для вдосконалення самопрезентаціїї, щоб отримати роботу мрії.

Мета:ознайомити учасників зі структурою резюме, особливостями його складання, пояснити, що резюме може справити, як позитивне так і негативне враження з психологічної точки зору,ознайомити учасників з ефективними методами самопрезентації, алгоритмом підготовки до зустрічі із потенційним роботодавцем, розкрити таємниці вдалої співбесіди

4. Метод спостереження.

За допомогою спостереження, проаналізувати, яким чином учасники формулювали свої цілі до виконання вправи «Добре сформульований результат» (Леслі Камерон, провідна фахівчиня з використання методів НЛП) та, як змінився їх підхід після виконання цієї вправи.

Мета: звернути увагу на помилки при формулюванні власних цілей, навчити правильно формулювати власні цілі, аби досягти бажаного результату. Досягти вміння формулювати власні критерії успіху, не керуючись застарілими постулатами, та дотримуватись їх, змінювати за необхідністю

5. Методи бесіда та тестування.

«Як підвищити самооцінку»

Мета: ознайомити з прийомами підвищення самооцінки, навчити цінувати себе, як особистість

Завдання:формування вміння давати адекватну самооцінку та реагувати на конструктивну критику.

Висновки до першого розділу.

Безробіття, це – як соціально-економічне явище – це не залежне від волі працівника призупинення трудової діяльності у зв'язку з неможливістю працевлаштуватися. З психологічної точки зору Безробіття це….

Тривале безробіття – це найнебезпечніший вид безробіття, який тягне за собою негативні наслідки. Зазвичай після шести місяців відсутності роботи виявляються деструктивні зміни, які стосуються здоров'я, психіки, фінансів, соціального стану людини. Спостерігається дефіцит активного поводження, руйнування життєвих звичок, інтересів, цілей. Вичерпуються сили протистояти неприємностям. Особливо значні деструктивні зміни відбуваються в разі тривалого безробіття, коли людина не має хоча б невеликого заробітку на тимчасовій, сезонній роботі чи в неформальному секторі.

Головна причина безробіття – бездіяльність особи, яка знаходиться в цьому стані, рівень її мотивації, знань та здатності до самовдосконалення, адже, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці, необхідно вдосконалювати постійно Hard і Soft skills, якщо відсутні психологічні ресурси, то необхідно звернутися за допомогою до психолога з профорієнтації.

До довгострокового відносять безробіття тривалістю від 6 до 12 місяців. Довготривале безробіття характеризує динамічність ринку праці, основним показником якої є загальний термін перебування незайнятої особи в пошуках роботи. Звідси випливає, що найголовнішим моментом в оцінці масштабів довготривалого безробіття є правильне визначення тривалості безробіття, а точніше періоду, протягом якого особа не мала роботи. Особливо безробіття небезпечне серед молоді, що закінчує середні навчальні заклади. Відсутність професійної підготовки робить для них досить складною проблему працевлаштування. У цих умовах частина молодих людей може поповнити криміногенне середовищ. На прояв складових психологічного стану особи впливає маса показників, з них: криза та стрес, етап розвитку та тривалість безробіття. Ці показники і вся напруження ситуація в цілому, звичайно, мають і свої наслідки: руйнація стабільного психічного самопочуття, невпевненість у собі та власному майбутньому, зниження соціального статусу, посилюється

соціальна ізоляція. Також така ситуація може негативно вплинути і на відносини з членами родини безробітного: наприклад, дітей може охопити відчуття самотності, через те, що батьки не приділяють їм увагу (оскільки шукають роботу). Конкретизація причин незайнятості населення України показала, що найбільшу частку становить звільнення за власним бажанням, проте це бажання зазвичай пояснюється важкими умовами праці; нерегулярною виплатою заробітної плати або взагалі відсутністю її тощо. Негативними наслідками безробіття також можна вважати погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, невизначеність щодо завтрашнього дня, втрату кваліфікації, невпевненість у власних силах і можливостях, безініціативність, збільшення кількості ситуацій, що провокують скоєння злочину, деградацію особистості (пияцтво, наркоманія тощо). Важливе значення у психології безробітного мають такі параметри характеристики особистості, як активність, самоефективність та спрямованість особистості. В ситуації безробіття відбувається зміна уявлення про себе та вихід на перший план проблеми матеріального достатку та грошей. Різноманітні негативні форми психологічного стану (недостатня віра в самого себе, зміни в оцінці своєї компетентності тощо) можуть накопичуватися та призводити до стресу. При наявності у безробітного протиріч, активується індивідуальна криза зайнятості. На характер психологічного стану безробітного, виникнення та перебіг стресу або кризи впливає низка факторів макро- та мікросередовища, індивідуальні особливості безробітного, а також тривалість ситуації безробіття.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСІБ У СИТУАЦІЇ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ

2.1. Організація дослідження психологічної допомоги особам в стані довготривалого безробіття

Довготривале безробіття є однією з найактуальніших соціально-психологічних проблем сучасності, що має значний вплив на психологічний стан особистості. Втрата роботи, а особливо тривале перебування без зайнятості, супроводжується негативними емоційними переживаннями, зниженням самооцінки, втратою професійної ідентичності, соціальною ізоляцією та іншими проблемами. Це робить вивчення психологічних особливостей осіб, які перебувають у ситуації довготривалого безробіття, надзвичайно важливим.

Актуальність цієї теми зумовлена соціально-економічними реаліями, які ставлять перед суспільством нові виклики. Ситуація безробіття впливає не лише на матеріальне становище, а й на психологічний стан людини, її здатність до адаптації в нових умовах. Вивчення цих аспектів дозволяє розробити ефективні програми психологічної підтримки та соціальної адаптації для осіб, які стикаються з довготривалим безробіттям.

Емпіричною базою нашого дослідження було обрано Запорізьку філію Запорізького обласного центру зайнятості та відповідну категорію громадян, які входять до складу клієнтів ГО «Сяйво Надії». Експериментальна вибірка становила 20 осіб, які знаходяться у стані довготривалого безробіття. З них 12 жінок та 8 чоловіків, вік 35+, мають середню, базову та вищу освіту. Формування власного психологічного портрету осіб, що знаходяться у стані довготривалого безробіття, який впливає на побудову успішної кар’єри, аналіз особистого професійного типу, помилок при формулюванні цілей, розробка

індивідуального плану для вдалої професійної самореалізації, закріплення отриманих знань, умінь, навичок.

Для розв'язання поставлених завдань, щодо розробки індивідуального плану вдалої професійної самореалізації, виявлення особливостей осіб, які знаходяться у стані довготривалого безробіття та перепон, які трапляються на даному шляху, було використано наступні психодіагностичні методики:

1. Тест на тип особистості Майерс-Бріггс (MBTI) (Додаток А)

2. Вправа «Перешкоди на шляху до успішного працевлаштування способи їх подолання» (Додаток Б)

3. Вправа «Добре сформульований результат» (Леслі Камерон, провідна фахівчиня з використання методів НЛП) (Додаток В)

1. Методика дослідження професійних інтересів і цінностей. За цією методикою, ми виявляли схильність у осіб, які потрапили у ситуацію довготривалого безробіття

Мета:виявити власні психологічні причини тривалого безробіття,

2. Методика формування власного психологічного портрету, який впливає на побудову успішної кар'єри.

Мета:сформувати власний психологічний портрет, який впливає на побудову успішної кар'єри, навчити учасників самостійно аналізувати власний професійний тип

3. Методика вдалої самопризентаціїї, задля отримання робити мрії.

Мета:ознайомити учасників зі структурою резюме, особливостями його складання, пояснити, що резюме може справити, як позитивне так і негативне враження з психологічної точки зору,ознайомити учасників з ефективними методами самопрезентації, алгоритмом підготовки до зустрічі із потенційним роботодавцем, розкрити таємниці вдалої співбесіди

4. Методика правильного формулювання власних цілей задля професійної самореалізації.

Мета: звернути увагу на помилки при формулюванні власних цілей, навчити правильно формулювати власні цілі, аби досягти бажаного результату.

Досягти вміння формулювати власні критерії успіху, не керуючись застарілими постулатами, та дотримуватись їх, змінювати за необхідністю

5. Методика розробки індивідуального плану для вдалої професійної самореалізації

Мета:закріпити знання, вміння, навички, щодо успішної професійної самореалізації та сприйняття власного «Я».

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічної допомоги особам у стані довготривалого безробіття

Також, задля психологічної підтримки осіб, які перебувають у стані довготривалого безробіття, була розроблена програма у вигляді циклу психологічних тренінгів. Детальний опис програми знаходиться у додатку Д.

Тема: «Успішне працевлаштування»

Мета: виявити психологічні причини кожного учасника, щодо тривалого безробіття, навчити долати перешкоди на шляху до успішного працевлаштування, допомогти позбутися внутрішніх бар’єрів та розробити індивідуальний план для вдалої професійної самореалізації.

Щодня приділяється неабияка увага дослідженню глобальної та національної проблематики безробіття. Існує безліч перепон, чому людина доволі тривалий час не може знайти своє професійне покликання, на це вливають економічні, соціальні, фізичні, а найголовніше – психологічні причини.

Аналізуючи власний досвід, який пов'язаний із сприянням, щодо вдалого працевлаштування, я зробила висновок: найпотужніша причина, яка блокує прагнення віднайти своє професійне «Я», знаходиться лише у власній підсвідомості і в кожного вона особиста.

Очікувані результати.

У разі успішного завершення проєкту кожен учасник зможе:

- подолати власні психологічні причини, які заважали вдало працевлаштуватися
- позбутися внутрішніх бар'єрів та страхів
- розробити власну стратегію, щоб віднайти своє професійне покликання

Програма має циклічний характер та розрахована на 10 зустрічей.

Метою першої зустрічі було виявити власні психологічні причини тривалого безробіття учасників

Завданням - сформувати стратегії подолання психологічних причини тривалого безробіття.

Після першої зустрічі методом спостереження та зворотного зв'язку ми виявили особисті перешкоди кожного на шляху до вдалого працевлаштування та сформували певні стратегії, щодо подолання цих бар'єрів.

Друга зустріч сприяла формуванню власного психологічного портрету, який впливає на побудову успішної кар'єри.

По завершенню тренінгу ми розширили знання учасників про психологічні особливості які впливають на побудову успішної кар'єри. Сформували навички аналізу власного характеру, темпераменту, індивідуальних особливостей та переваг, сильних та слабких сторін, цінностей та переконань.

Використовуючи метод бесіди та тестування була проведена третя зустріч. Метою було навчити учасників самостійно аналізувати власний професійний тип. Ми з учасниками тренінгу закріпили, поглибили і розширили знання, щодо індивідуального професійного типу з психологічної точки зору, та яким чином він впливає на вибір професії.

Четверта зустріч була спрямована на мотивацію учасників розвивати hard і soft skills протягом життя, задля успішної кар'єри.

Учасники навчилися методикам та методам спрямованим на удосконалення власних професійних здібностей, щоб залишатися конкурентоспроможним на ринку праці.

Кожному відомо, що резюме – це візитівка шукача роботи, яка заочно може справити, як позитивне так і негативне враження на роботодавця. Тому ми організували п’яту зустріч, задля того, щоб навчити присутніх якісно складати резюме.

Учасники навчилися якісно складати резюме та мали змогу закріпити знання на практиці.

Не менш важливою для роботодавця є вдала самопрезентація претендента на певну вакансію. Тому шоста зустріч була спрямована, щоб ознайомити учасників з ефективними методами самопрезентації, алгоритмом підготовки до зустрічі із потенційним роботодавцем, розкрити таємниці вдалої співбесіди.

По закінченню зустрічі безробітні закріпили, поглибили і розширили знання, щодо вдалої самопрезентації.

При проведенні сьомого тренінгу ми звернули увагу присутніх на помилки при формулюванні власних цілей, навчити правильно формулювати власні цілі, аби досягти бажаного результату.

Учасники відповідної категорії удосконалили здібності для формулювання власних цілей.

Всі ми прагнемо досягти успіху, але що таке успіх? Для кожного трактування цього поняття індивідуальне. Отож, метою восьмого тренінгу було досягти вміння формулювати власні критерії успіху, не керуючись застарілими постулатами, та дотримуватись їх, змінювати за необхідністю.

За результатами зустрічі присутні навчилися самостійно виокремлювати критерії власного успіху, думати наперед, формулювати вихід з найгіршої ситуації заздалегідь.

Сприйняття себе справжнього дуже впливає на розвиток самооцінки, люди бояться бути індивідуальними та удосконалювати власне амплуа. Тому метою дев’ятої зустрічі було ознайомити учасників з прийомами підвищення самооцінки, навчити цінувати себе, як особистість.

По завершенню присутні навчилися формувати вміння давати адекватну самооцінку та реагувати на конструктивну критику.

Найголовнішою була десята зустріч. Присутні нарешті розробили індивідуальний план для вдалої професійної самореалізації та закріпили знання, вміння, навички, щодо успішної професійної самореалізації та сприйняття власного «Я»

2.3. Рекомендації з надання психологічної допомоги особам, котрі опинилися в стані довготривалого безробіття

Профілактика психологічних проблем, пов’язаних із довготривалим безробіттям, передбачає комплексний підхід, спрямований на зниження емоційного напруження, підвищення самооцінки, розвиток адаптаційних механізмів та професійних навичок. Нижче наведено рекомендації для індивідів, психологів-консультантів та соціальних служб.

- Підтримання позитивного емоційного стану.

Фізична активність: регулярні фізичні вправи сприяють зниженню рівня стресу та підвищенню настрою.

Медитація та техніки релаксації: практики усвідомленості (майндфулнес) допомагають справлятися з тривогою.

Хобі та творчість: участь у заняттях, що приносять задоволення, знижує негативний вплив безробіття.

- Планування часу.

Режим дня: створення структури щоденної активності дозволяє уникнути апатії.

Постановка цілей: розбиття великих завдань на менші допомагає підтримувати мотивацію.

- Самоосвіта та розвиток.

Участь у курсах підвищення кваліфікації або перекваліфікації.

Самостійне навчання новим навичкам, актуальним на ринку праці.

- Соціальна активність.

Підтримка контактів із сім’єю та друзями для зниження соціальної ізоляції.

Участь у волонтерських або громадських ініціативах для підтримання соціальної взаємодії.

- Індивідуальна психологічна допомога.

Використання когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) для роботи зі зниженою самооцінкою та негативним мисленням.

Техніки емоційної регуляції, такі як прийняття та зобов’язання (ACT), для зниження стресу та тривоги.

- Групова терапія.

Організація підтримуючих груп для безробітних, де учасники можуть обмінюватися досвідом і взаємною підтримкою.

Проведення тренінгів з розвитку комунікаційних навичок, самопрезентації та проходження співбесід.

- Кар’єрне консультування.

Допомога у складанні резюме, пошуку вакансій та підготовці до співбесід.

Аналіз сильних сторін клієнта та визначення кар’єрних можливостей.

- Організація програм перекваліфікації.

Створення безкоштовних або субсидованих курсів для опанування затребуваних професій.

Надання інформації про актуальні вакансії та запити на ринку праці.

- Запровадження програм групової підтримки для зниження соціальної ізоляції.

Консультації з управління фінансами для сімей у складних умовах.

- Інформаційна підтримка.

Розробка буклетів, тренінгів і вебінарів для мотивації та адаптації до нових умов.

Ведення онлайн-платформ для безробітних із порадами, вакансіями та доступними ресурсами.

- Превентивні заходи для загального населення.

Проведення освітніх програм з розвитку «гнучких навичок» (soft skills).

Інформування населення про стратегії управління стресом і збереження психічного здоров’я.

Запобігання дискримінації безробітних шляхом формування позитивного суспільного ставлення.

- Інноваційні підходи.

Використання мобільних додатків для моніторингу емоційного стану.

Впровадження віртуальних симуляцій для підготовки до співбесід.

Використання чат-ботів для цілодобової підтримки осіб, які шукають роботу.

Застосування зазначених рекомендацій допоможе мінімізувати негативний вплив довготривалого безробіття на психологічний стан особистості, сприятиме адаптації до нових умов життя та полегшить процес працевлаштування.

Висновки до другого розділу.

За ознакою потреби у психологічній допомозі безробітних можна поділити на декілька груп:

- Мають реалістичний професійний вибір і свідоме ставлення до навчання або працевлаштування, тому потребують лише спрямування на відповідне перенавчання або робоче місце.

- Мають нереалістичний професійний вибір або професійно невизначені та потребують профконсультаційної допомоги.

- Мають неадекватну стратегію пошуку роботи через брак досвіду працевлаштування, потребують тренування відповідних навичок.

- Неуспішне працевлаштування пов’язано з психологічними проблемами безробітного, які не призводять до стійкого зниження рівня соціальної адаптації (посттравматичні розлади, неадекватна самооцінка тощо). Саме ця категорія безробітних потребує найінтенсивнішого психологічного супроводу, спрямованого на підвищення адаптивних можливостей аплікантів.

- Мають пасивну стратегію працевлаштування та відсутню мотивацію працевлаштування у певний період свого життєвого шляху, завдяки впливу інших обставин (особи передпенсійного віку, багатодітні матері, мешканці села з дефіцитом робочих місць). Потребують лише співбесіди, спрямованої на прояснення наявної мотивації.

- Неуспішне працевлаштування та неадекватна стратегія пошуку роботи пов'язана із суттєвими порушеннями адаптивності аплікантів (нервово-психічні розлади, залежні стани тощо). Ця категорія потребує ретельного психодіагностичного обстеження та спрямування до відповідного спеціаліста. При діагностиці психологічних особливостей осіб у ситуації довготривалого безробіття існує потреба у виборі (зміні) професії, виборі майбутнього напряму професійного навчання, саморозвитку, визначенні схильностей до підприємницької діяльності. Діагностика включає в себе визначення професійної мотивації (глибинні професійні інтереси й цінності), структури інтелекту (рівень розвитку інтелекту (IQ) і специфіка структури здібностей), психологічних властивостей особистості (психологічні схильності, схильність до певних видів професійної діяльності. Емпіричною базою нашого дослідження було обрано Запорізьку філію Запорізького обласного центра зайнятості. Експериментальна вибірка становила 20 осіб, які знаходяться у стані довготривалого безробіття.

Навчальна успішність прогнозується на середньостатистичному рівні, типовому для більшості слухачів вищої школи. Подальші перспективи професійного зростання будуть пропорційні зусиллям, які докладатимуться щодо розвитку інтелектуального потенціалу. Структура здібностей взагалі характеризується перевагою практичного інтелекту над теоретичним. Це вказує на можливість успішної професійної самореалізації, насамперед, у практичних видах діяльності, орієнтованих на досягнення конкретного, передбачуваного матеріального результату (продукту діяльності): створення або впровадження різних технологій, технічних систем або художньої продукції, заняття бізнесом і комерцією, а також такі напрями, як медицина, практична психологія,

обслуговування та догляд за біологічними системами. Отримані результати свідчать про перевагу в структурі досліджуваних здібностей вербального та конструктивного інтелекту, тобто здатність ефективно маніпулювати словесно-мовною інформацією, а також здатність ефективно використовувати в інтелектуальній роботі уяву, наочнопросторове й образне мислення, що дозволяє успішно здійснювати уявний аналіз внутрішньої структури об'єктів (або їхніх проекцій на площину), а також уявне конструювання багатомірних об'єктів і структур. 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. Профконсультаційна робота з довготривалими безробітними передбачає цілеспрямований вплив на них з метою корекції їх емоційнопсихологічного стану для полегшення процесу працевлаштування,

підвищення активності і відповідальності за свою долю. Реалізація цього впливу може здійснюватися на декількох рівнях:

- мотиваційному – актуалізація потреб у виборі чи зміні професії, працевлаштуванні, підвищення активності у 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.

ВИСНОВКИ

Поняття «безробіття» має багатогранний характер. Перш за все, дана категорія притаманна економічній сфері. В останній дане явище трактується як соціально-економічне явище, згідно з яким частка осіб не має можливості реалізувати своє право на працю, котре задекларованe в Конституції практично у всіх розвинених держав та держав, котрі розвиваються. Також дані особи не мають змоги отримати заробітну плату як джерело існування, в результаті чого постає ряд проблем, котрі носять глибокий соціальний характер та безпосередньо впливають на державу.

Явище «безробіття» має декілька видів. Розрізняють циклічне, фрикційне, структурне безробіття. Тривале безробіття – це найнебезпечніший вид безробіття, який тягне за собою негативні наслідки. Зазвичай після шести місяців відсутності роботи виявляються деструктивні зміни, які стосуються здоров’я, психіки, фінансів, соціального стану людини. Спостерігається дефіцит активного поводження, руйнування життєвих звичок, інтересів, цілей. Вичерпуються сили протистояти неприємностям. Особливо значні деструктивні зміни відбуваються в разі тривалого безробіття, коли людина не має хоча б невеликого заробітку на тимчасовій, сезонній роботі чи в неформальному секторі.

Існування різних видів безробіття, його багатоаспектність, обумовлюють необхідність вивчення даного явища під різними кутами зору і у площині різних наук – економічних, соціальних та психологічних. Це явище не може бути охарактеризовано як суто негативне для індивіда, суспільства чи економіки – безробіття є об’єктивною реальністю ринку праці. Втрата роботи призводить до негативних наслідків в емоційній сфері, самопочутті та поведінці особистості, негативно впливає на процес професійної адаптації у нових соціально-економічних умовах.

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. Психологічні принципи або основні правила надання психологічної допомоги розкривають певні нюанси, на які потрібно звернути увагу в практиці роботи з безробітними. Низка дослідників даної проблематики вважає, що безробіття індивідів належить розглядати як загальносуспільну проблему, що охоплює велику кількість груп населення, тим самим унеможливлюючи для них задоволення потреби в праці і самореалізації, що спричиняє фінансове та соціальне знецінення.

Примусова професійна пасивність розглядається в загальному як негативне та обтяжливе явище, що призводить до посилення напруженості та конфліктів, подолання якого вимагає правової, економічної та управлінської допомоги від держави. Найчастіше безробітні характеризуються наявністю таких видів потреб у допомозі, як: перебудова самосвідомості, психологічна реабілітація, психологічна мобілізація, усунення стану тривоги, підвищення стійкості до стресу, формування адекватної самооцінки, впевненості у власних силах. Нереалізованість цих потреб особистості безробітних ускладнює процес їх професійної перепідготовки. Адже ефективність перепідготовки значною мірою зумовлюється розумінням необхідності пошуку нових форм професійної самореалізації і усвідомленням себе як активного суб'єкта професійної діяльності та життя взагалі. Багато науковців відносить масове безробіття до «соціальних питань», які негативно впливають на фінансову, сімейну, соціальну і навіть на політичну ситуацію тієї чи іншої нації.

Особистість, як і суспільство, в цілому, визначає цей стан як неправильний, такий, що викликає напругу і конфлікти, діючи деструктивно на розвиток держави. Програми соціально-психологічної підтримки є ефективними та дієвими методами формувального впливу та корегування особистісних якостей її учасників. Їхнє використання дозволяє на суттєвому рівні опрацювати та усвідомити суб'єктивні обмеження, які знижують рівень

соціально-психологічного готовності безробітних до зміни професії. Результати емпіричних досліджень засвідчують, що безробітним властивий низький рівень прагнень до змін та самовдосконалення, спостерігається нереалістичний рівень домагань.

Можна зробити висновки за середніми показниками дослідження, що у групі досліджуваних, найбільший інтерес проявлено до професій соціальної сфери діяльності. Також достатній інтерес виявлено до підприємницьких професій. Продемонстроване виражене прагнення до завоювання керівних (лідерських) позицій у суспільстві та професійному середовищі, досягнення високого соціального статусу та фінансового успіху. В цілому в груп досліджуваних продемонстровано загальний рівень розвитку інтелекту, що знаходиться в зоні середніх значень і перевищує 104 бали, що свідчить про наявність потенціалу самовдосконалення і можливість одержання вищої освіти (другої вищої освіти).

Навчальна успішність прогнозується на середньостатистичному рівні, типовому для більшості слухачів вищої школи. Подальші перспективи професійного зростання будуть пропорційні зусиллям, які докладатимуться щодо розвитку інтелектуального потенціалу. Структура здібностей взагалі характеризується перевагою практичного інтелекту над теоретичним. Це вказує на можливість успішної професійної самореалізації, насамперед, у практичних видах діяльності, орієнтованих на досягнення конкретного, передбачуваного матеріального результату (продукту діяльності): створення або впровадження різних технологій, технічних систем або художньої продукції, заняття бізнесом і комерцією, а також такі напрями, як медицина, практична психологія, обслуговування та догляд за біологічними системами. Отримані результати свідчать про перевагу в структурі досліджуваних здібностей вербального та конструктивного інтелекту, тобто здатність ефективно маніпулювати словесно-мовною інформацією, а також здатність ефективно використовувати в інтелектуальній роботі уяву, наочно просторове й образне мислення, що дозволяє успішно здійснювати уявний аналіз внутрішньої структури об'єктів

(або їхніх проекцій на площину), а також уявне конструювання багатомірних об'єктів і структур. 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 виборі чи зміні професії, працевлаштуванні, підвищення активності у 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.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Feather N. T. The Psychological Impact of Unemployment. Springer, 1989. 285 p.

2. Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essey on PostIndustrial socialism. London : Pluto, 1982. 152 p.

3. Jahoda M. Employment and unemployment : A social-psychological analysis. New York : Cambridge University Press, 1982. 111 p.

1. Бойко Г. В. Трансформація уявлення про себе і втрата роботи: монографія. Запоріжжя : РА «Тандем-У», 2005. 220 с.

4. Дяків О. Молодь на ринку праці регіону : проблеми та шляхи їх вирішення. *Формування ринкової економіки*. 2012. Т.1. С. 170.

5. Ільніцький Я. Вдосконалення роботи центрів зайнятості щодо активізації безробітних до пошуку роботи. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2010. Вип. 2. С. 24.

6. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 74 с.

7. Корчевна О. В. Психологічні чинники формування активності безробітних на ринку праці : автореф. дис. … канд. псих.наук : 19.00.07. Київ, 2006. 24 с.

8. Корчевна О. В. Активність особистості безробітного : проблеми теоретичного аналізу. *Педагогічний процес : теорія і практика*. 2005. Вип. 3. С. 133-140.

9. Костенко Л. М. Професійна перепідготовка як складова процесу психологічної реабілітації безробітних. *Актуальні проблеми психології*. 2007. Т. 7, вип. 11. С. 144-149.

10. Костенко Л. М. Психологічна реабілітація безробітних в умовах професійної перепідготовки як наукова проблема. *Трансформація особистості в умовах соціально-політичних та економічних змін :* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 17-18 трав. 2007 р.). Чернівці, 2007. С. 71-76.

11. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : навч. посіб.. Київ : КНЕУ, 2000. 232 с.

12. Кухар Т. В. Безробіття як соціальне явище та фактор зміни психічного стану особистості. *Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна*. 2007. № 771. С. 128-132.

13. Логвиненко В. П. Психологічна підтримка безробітних в процесі професійного навчання. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання безробітних*. 2006. № 1. С. 267-278.

14. Логвиненко В. П. Ціннісні орієнтації безробітних. *Бюлетень ІПК ДСЗУ*. 2006. № 1. С. 37-41.

15. Логінова Т. Ю. Вплив професійної зайнятості подружжя на рівень конфліктності в сімейних стосунках. *Вісник психології і педагогіки*. 2009. № 5. С. 123-125.

16. Лук'янова Л. Безробіття як соціально-економічна проблема України та шляхи її розв'язання. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету.* Педагогіка. 2016. № 2. С. 147-152.

17. Людський розвиток в Україні : мінімізація соціальних ризиків : колективна науково-аналітична монографія / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. 215 с.

18. Марченко І. Б. Психічні стани та їхня роль у профілактиці безробіття. *Психологія особистості безробітного* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 трав. 2004 р.). Київ, 2005. С. 140-146.

19. Марченко І. С. Довготривале безробіття в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2 (20). С. 224-233.

20. Мілютіна К. Л. Методи надання психологічної допомоги безробітним і профілактики довготривалого безробіття. *Вісник післядипломної освіти*. 2012. Вип. 8. С. 250-255.

21. Пасічна В. Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 34. С. 406-420.

22. Психологічні особливості особистості в умовах тривалого безробіття / О. Макаренко та ін. *Соціальна психологія*. 2007. № 2. С. 71-79.

23. Синявський В. В. Психологічні основи професійної консультації безробітних : навч.-метод. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2011. 80 с.

24. Скульська В. Є. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних : організаційно-правові та психолого-педагогічні аспекти. Київ : ІПК ДСЗУ, 2007. 346 с.

25. Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості: колективна монографія / за заг. ред. С. О. Тарасюк. Київ : ІПК ДСЗУ, 2010. 312 с.

26. Черниш Т. Сутність та особливості довготривалого безробіття в Україні. *Україна : аспекти праці*. 2006. № 8. С. 8-12.

27. Чурилова О. А. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки. *Наукові доробки молоді – вирішення проблем євроінтеграції*. 2008. № 12. С. 182-184.

28. Шелест І. І. Особливості психічних станів безробітних різних вікових груп. *Психологія праці та управління*. 2009. Ч. 1. С. 192-199.

29. Шляхтін Г. С. Вікові особливості тимчасової перспективи особи. *Психологія особи і час*. 1991. Т. 2. С. 13-16.

30. Яковенко Я., Яценко Н. Безробіття молоді в Україні. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2013. Вип. 1 (78). С. 63-69.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест на тип особистості Майерс-Бріггс (MBTI)

1. Ви повністю виснажені до кінця складного робочого тижня. Як збираєтесь провести вихідні?

- Я подзвоню своїм друзям – запитаю їх про плани. Знаю, що відкрився новий ресторан/у кінотеатрах йде гарна комедія/у пейнтбольному клубі великі знижки. Ми маємо зустрітися. — E.

- Я залишусь удома і відключу телефон. Подивлюсь нову серію улюбленого телешоу, розв'яжу кросворд та прийму теплу ванну з пінкою. — I.

2. Який із цих двох описів вам підходить найбільше?

- Найголовніше для мене те, що відбувається тут і зараз. Я реально оцінюю ситуацію та звертаю увагу на деталі. — S.

- Реальність нудна. Я люблю мріяти та подумки програвати майбутні події. Я більше покладаюсь на інтуїцію, аніж на факти. — N.

3. Вас намагається переманити конкурент нинішнього роботодавця...

Що будете робити, якщо зарплатня в іншій компанії набагато вища, але колектив у нинішній відмінний? Ба більше, начальник натякає на підвищення...

Дізнаюся якнайбільше про конкурента, проконсультуюся з HR-менеджером та складу список переваг та недоліків вакансії. Зважу всі аргументи і тверезо оціню ситуацію. — T.

Прислухаюся до своїх почуттів, бо завжди їм слідую. — F.

4. До весілля ваших близьких друзів залишилося лише два тижні. Як ви готуєтеся до події?

- Чудово! Вважаю за краще бути у всеозброєнні. — J.

- Навіщо готуватись? Веселуватимуся і отримуватиму задоволення на вечірці. Видам імпровізовану весільну промову. Найкращі речі трапляються спонтанно. — P.

ESTJ — Менеджер.

Практичний та послідовний: ви любите порядок у всьому, дієте за планом та організовуєте заходи свідомістю справи. Але найбільше вам подобається переконувати людей у своїй правоті та змушувати їх думати так, як ви думаєте. Ви тверезо дивитеся на життя, довіряєте лише фактам та своїм очам.

Ви відкриті для спілкування, нових знайомств та проведення часу на вечірках. Ніколи не забуваєте дбати про близьких і дуже добре вмієте висловлювати своє кохання.

ENTJ — Командир.

Життя для вас – боротьба та екстрим. Так ви пізнаєте себе та інших. Будучи ризикованим і сміливим, ви легко надихаєтеся та починаєте безліч проектів. При цьому свої здібності як сильні, так і слабкі ви оцінюєте цілком адекватно.

Добре відчуваєте нові тенденції та відкриті для ідей. Думайте позитивно, любите спорт і все, що з ним пов'язане.

ESFJ — Вчитель.

Ви дуже добре ладнаєте з людьми і стаєте душею будь-якої компанії. Уважні, дбайливі та завжди готові прийти на допомогу, навіть якщо доводиться жертвувати особистими інтересами заради інших.

При цьому ви самостійні, як правило, ведете справи без сторонньої допомоги. Однак емоційна підтримка близьких вам потрібна, як повітря.

Ви природжений боєць, дуже активний та самоорганізований. Чи зможете об'єктивно оцінити навіть саму стресову ситуацію і швидко відреагувати.

ENFJ — Наставник.

Ви емоційні та товариські. Маєте багату міміку і завжди активно жестикулюєте. Ви дуже чуйні до емоцій інших людей і можете помітити навіть найменшу нещирість. Дуже ревниві та недовірливі у коханні.

Часто готові до майбутніх подій через свою здатність передчувати їх заздалегідь.

ENTP — Винахідник.

Генератор ідей – це про вас. Завжди намагаєтеся створити щось нове. Легко адаптуєтесь до незнайомого середовища та освоюєте різні методи роботи.

Через нелюбов до традицій і рутини ви дуже часто змінюєте професійні сфери та захоплення, стаючи новатором та першовідкривачем. Важливо, що ви можете не тільки видавати нові ідеї, а й надихати інших, втілюючи в життя найзухваліші мрії.

ESFP — Політик.

Ви вмієте професійно оцінювати можливості свого оточення і часто використовуєте це вміння для маніпулювання людьми. У спілкуванні з оточуючими ви насамперед керуєтеся особистими інтересами. Однак завжди намагаєтеся справити враження на всіх і створити образ сорочки-хлопця.

Ви твердо стоїте на землі і не любите гаяти час. Бажаєте швидких результатів, не любите бюрократію та тяганину.

ENFP — Чемпіон.

Ви енергійні і допитливі, маєте яскраво виражені творчі здібності. У вас поєднуються риси як інтроверта, так і екстраверта, тому ви не тільки легко ладнаєте з людьми, але й добре співпереживаєте. Ви мудрий порадник.

Сприймаєте життя у всьому його різноманітті. Маєте багату уяву і високу IQ. Дуже гармонійна людина, здатна зберігати рівновагу навіть у мінливих умовах.

INFP — Цілитель.

Лірик і мрійник, ваша внутрішня гармонія та злагода із собою завжди на першому місці. Вмієте передбачати події та добре розумієте людей.

Ви любите вбиратися і намагаєтеся добре виглядати за будь-яких обставин. Не скупі, але часто втрачаєте відчуття часу та реальності.

ISFP — Композитор.

Ви знаходите радість у простих речах, легко справляєтеся з рутиною та монотонністю. Вам подобається почуватися потрібним, тому завжди приходьте на допомогу іншим, але ніколи не вторгаєтесь в їхню зону комфорту. Ви

терпіти не можете конфліктів, і завжди прагнете розважити та повеселити оточуючих.

Ви дуже практичний, дбайливий, ніжний, надійний та вірний партнер. Приймаєте цей світ таким, яким він є, ніколи не намагаючись лідирувати та маніпулювати іншими.

INTP — Архітектор.

Філософ, не любіть зайву експресивність. Завжди прагнете спокою та комфорту. Ви дуже обережні при ухваленні рішень, воліючи аналізувати та знаходити зв'язки між минулим, сьогоденням та майбутнім.

Ви дуже чутливі до змін і важко з ними справляєтеся. Завжди намагаєтесь зібрати факти, думки та ідеї, і тому дуже часто буваєте напружені.

INFJ — Радник.

Ви чудово відчуваєте людей та їхні стосунки. Легко відчуваєте настрій та приховані таланти, тому люди часто звертаються до вас за порадою. Ви дуже вразливі і не виносите агресії чи відсутності кохання.

Ваша рушійна сила – інтуїція. Такий тип людей будь-коли припиняє вчитися, вважаючи головним пріоритетом саморозвиток. Пізнаючи себе, ви допомагаєте іншим.

INTJ — Натхненник.

У вас найбагатший внутрішній світ. Там ви черпаєте свої неймовірні ідеї. Ви прагнете досконалості і хочете покращити все і всіх.

Однак ви відчуваєте деякі труднощі у відносинах з людьми, дуже часто навмисно дистанціюєтеся, щоб продемонструвати свою незалежність. Ви правильно розставляєте пріоритети та довіряєте своїй інтуїції.

ISFJ — Захисник.

Ви не переносите фальші та нещирості у стосунках. Легко обчислюєте «чужих» і тримаєтеся від них на відстані.

Ви спостережливі та дуже обережні у словах та справах. Добрі та дбайливі, бачите свою головну мету в тому, щоб допомагати людям та робити їх щасливішими.

ISTP — Різнороб.

Різнороб, як правило, має технічний склад розуму та любить майструвати. Ви не поспішаєте з прийняттям рішень і вважаєте, що краще двічі зважити, ніж помилитися. Однак ви завжди укладаєтеся в строки і за вдачею дуже пунктуальні. Сприймаєте світ через почуття, і ваша думка про те, що відбувається навколо вас, дуже об'єктивно і конкретно. По натурі товариські, але уникнете спілкування, як тільки відчуєте нещирість.

ISTJ – Інспектор.

Вдумливий, відповідальний. Ви заслуговуєте на довіру, але ніколи не приймаєте речі такими, які вони є, завжди аналізуючи інформацію, що надходить. Ви не зацікавлені в тривалому спілкуванні і віддаєте перевагу офіційному контакту дружнього. Ви націлені на кінцевий результат. Любите порядок, педант.

Тип особистості	**Кількість опитуваних учасників**
ESTJ — Менеджер	4 особи
ENTJ — Командир	1 особа
ESFJ — Вчитель	2 особи
ENFJ — Наставник	1 соба
ENTP — Винахідник	0 осіб
ESFP — Політик	0 осіб
ENFP — Чемпіон	0 осіб
INFP — Цілитель	0 осіб
ISFP — Композитор	1 особа
INTP — Архітектор	2 особи
INFJ — Радник	1 особа
INTJ — Натхненник	1 особа
ISFJ — Захисник	4 особи
ISTP — Різнороб	2 особи
ISTJ – Інспектор	1 особа

Додаток Б

Вправа «Перешкоди на шляху до успішного працевлаштування способи їх подолання»

Присутнім пропонується заповнити таблицю, метою цієї вправи є проаналізувати власні перешкоди до успішного працевлаштування та можливі шляхи їх подолання. Таблиця заповнюється у довільній формі, присутні можуть висловити власну думку за бажанням, отримані результати зберігаються для аналізу дослідження.

Приклад

Перешкоди	Опис проблеми	Способи подолання
Низька самооцінка	Невпевненість у власних силах, страх невдачі, відчуття непотрібності.	- Проведення тренінгів особистісного розвитку. - Психологічна підтримка (індивідуальна чи групова).
Недостатня кваліфікація	Невідповідність знань або навичок вимогам ринку праці.	- Перекваліфікація або підвищення кваліфікації на курсах. - Самоосвіта (онлайн-курси, книги, вебінари).
Проблеми зі складанням резюме та самопрезентацією	Недостатнє вміння правильно подати свій досвід і досягнення.	- Навчання складанню резюме та написанню супровідних листів. - Репетиція проходження співбесід.
Відсутність досвіду роботи	Складнощі у пошуку роботи для молодих спеціалістів або осіб, які змінюють сферу.	- Пошук стажувань або волонтерських проєктів. - Початок роботи з менш складних посад у вибраній сфері.
Дискримінація	Вікові, гендерні чи	- Звернення до

	соціальні упередження роботодавців.	роботодавців із політикою рівності. - Вибір сфер, де дискримінація мінімальна.
Відсутність мережі контактів	Брак професійних знайомств або рекомендацій.	- Участь у професійних заходах, конференціях. - Розширення мережі контактів через LinkedIn.
Соціальна ізоляція	Втрата зв’язків із колегами чи друзями через довготривале безробіття.	- Відновлення соціальних контактів. - Участь у групах підтримки для безробітних.
Тривалий розрив у працевлаштуванні	Негативне сприйняття великих перерв у резюме роботодавцями	- Пояснення перерв у супровідному листі. - Додаткове навчання під час безробіття.
Фінансові обмеження	Неможливість оплатити курси чи тренінги через нестачу коштів.	- Звернення до безкоштовних або субсидованих програм перекваліфікації. - Використання онлайн-ресурсів.
Стрес та тривожність	Психологічний тиск через тривалий пошук роботи.	- Використання технік релаксації (майндфулнес, медитація). - Робота з психологом для подолання стресу.

Додаток В

Вправа «Добре сформульований результат» (Леслі Камерон, провідна фахівчиня з використання методів НЛП)

Запакувати свої цілі у максимально ефективну для їхнього досягнення обгортку допоможе вправа «Добре сформульований результат». Цей метод запропонувала Леслі Камерон, провідної фахівчині з використання методів НЛП (нейролінгвістичного програмування).

П’ять умов, важливих для постановки цілі:

- ціль позитивно сформульована;
- ціль можна описати мовою почуттів і відчуттів;
- ціль відповідає контексту;
- ціль ініційована і контролюється людиною;
- ціль має позитивні побічні ефекти (екологічність).

Але зараз частіше використовують більш детальний варіант із 9 ознак, яким повинна відповідати поставлена мета.

1. Позитивно сформульована

Іноді ми визначаємо ціль як те, чого хочемо позбутися. Але це не дає розуміння, що ми хочемо отримати. Знайдіть позитивне формулювання.

Не спізнюватися на роботу.

Приходити вчасно.

Не підвищувати голос під час обговорення.

Бути спокійним.

Звільнитися з роботи.

Знайти нову до душі.

Не ображатися.

Конструктивно ставитися до зворотного зв’язку.

2. Контролюється вами

Є речі, які повністю залежать від вас: тільки ви можете виділити час на вивчення англійської мови або почати правильно харчуватися. А ось ціль стати керівником ви не можете безпосередньо контролювати. Але при цьому можете зробити багато з того, що вплине на людей, які приймають рішення про ваше підвищення. Наприклад, стати впевненим у собі або почати проявляти ініціативу.

Тому переформулюйте свою мету так, щоб її реалізація залежала від вас.

3. Можна описати сенсорною мовою

Що ви будете бачити, чути і відчувати, коли досягнете мети? Як будете виглядати?

Це бажано уявляти і якомога чіткіше — саме на це спрямовані методики візуалізації цілей. І вони працюють.

4. Відповідає контексту

За яких умов ви хочете досягти бажаного? Уявімо, що ви хочете більше заробляти. Подумайте, чи важливо вам при цьому, які колеги вас оточують. Вирішили піти на підвищення? А що, як це спричинить за собою переїзд?

Визначте контекст, в якому ви хочете мати те, що описуєте як мету — з ким, коли і де це має статися.

5. Відповідного розміру

Якщо мета занадто велика, вона лякає, демотивує. «Досконало оволодіти англійською» для початківця — це захмарний результат.

Тому велику мету потрібно розбити на більш дрібні підцілі. Ви повинні відчувати, що вони реальні, досяжні й підконтрольні вам.

6. Екологічна

Коли ми щось отримуємо, буває, що нам доводиться від чогось відмовитись. Фрілансер отримує свободу, але втрачає стабільність.

Перехід у стартап із великої корпорації дає багато самостійності, але вимагає завантаження 24/7

Оцініть мінуси досягнення вашої мети і подумайте — чи готові в піти на них? Можна повернутися до пункту №1 і переформулювати мету так, щоб уникнути втрат.

7. Включає в себе необхідні ресурси

Визначте, що вам буде потрібно для досягнення мети. Або сформулюйте доступ до ресурсів як ціль.

Наприклад: щоб успішно пройти співбесіду, потрібне розуміння своїх цінностей, навичок, сильних сторін. А ще підготовка до можливих питань на співбесіді.

8. Досліджені перешкоди на шляху до мети

Подумайте, що може зашкодити вам досягти бажаного. Якщо ці перешкоди на даний момент здаються вам нездоланними, потрібно повернутися до кроку №1 і переформулювати мету.

9. Визначено перший крок на шляху до мети

Додаток Г

Вправа «5 кроків»

Сенс вправи – підвищити готовність учасників виділяти пріоритети при плануванні своїх життєвих і професійних перспектив, а також готовність співвідносити свої професійні цілі і можливості. Гра може проводитись як в колі (для 6-12 учасників), так і з більшою кількістю людей . Середній час на гру - 30-40 хвилин. Процедура включає наступні етапи:

1. Ведучий пропонує групі визначити яку-небудь цікаву професійну мету, наприклад, вступити в якийсь навчальний заклад, оформитися на цікаву роботу, а може навіть - зробити в перспективі щось видатне на роботі. Ця мета, так як її сформулювала група, виписується на дошці (або на листочку). 2. Ведучий пропонує групі визначити, що за уявна людина повинна досягти цієї мети. Учасники повинні назвати її основні (уявні) характеристики за наступними позиціями: стать, вік (бажано, щоб ця людина була однолітком граючих), успішність в навчальному закладі, матеріальне становище і соціальний статус батьків і близьких людей. Це все також коротко виписується на дошці.

3. Кожен учасник на окремому листочку повинен виділити п'ять основних етапів (п'ять кроків), які забезпечили б досягнення наміченої мети. На це відводиться приблизно 5 хвилин.

4. Далі все діляться на мікрогрупи по 3-4 людини.

5. У кожній мікрогрупі організовується обговорення, чий варіант етапів 21 досягнення виділеної мети найбільш оптимальний і цікавий (з урахуванням особливостей означеної вище людини). В результаті обговорення кожна група на новому листочку повинна виписати самі оптимальні п'ять етапів. На все це відводиться 5-7 хвилин.

6. Представник від кожної групи коротко повідомляє про найбільш важливі п'ять етапів, які виділені в груповому обговоренні. Решта учасників

можуть задавати уточнюючі питання. Можлива невелика дискусія (за наявності часу).

7. При загальному підведенні підсумків гри можна подивитися, наскільки збігаються варіанти, запропоновані різними мікрогрупами (нерідко збіг виявляється значним). Також у підсумковій дискусії можна оцінити спільними зусиллями, наскільки враховувалися особливості людини, для якого і виділялися, п'ять етапів досягнення професійної мети. Важливо також визначити, на скільки виділені етапи (кроки) реалістичні і відповідають конкретній соціально-економічної ситуації в країні, тобто наскільки загальна ситуація в суспільстві дозволяє (або не дозволяє) здійснювати ті чи інші професійні та життєві мрії. Цілком можливе проведення даної ігрової вправи за іншими процедурними схемами. Приміром, спочатку кожен виділяє п'ять етапів на своїх листочках, потім 2-3 бажаючих (добровольця) виходять до дошки і виписують свої пропозиції, після чого в загальному обговоренні розглядаються по порядку етапи, виписані цими учасниками і виділяється найбільш оптимальний варіант. В іншому випадку, можна відразу об’єднати учнів у групи і запропонувати їм (без індивідуальної попередньої роботи) скласти загальний варіант програми досягнення наміченої мети (виписати п'ять кроків-етапів) для даної людини.

Додаток Д

Корекційна програма

Анотація.

Тема: «Успішне працевлаштування».

Мета: виявити психологічні причини кожного учасника, щодо тривалого безробіття, навчити долати перешкоди на шляху до успішного працевлаштування, допомогти позбутися внутрішніх бар’єрів та розробити індивідуальний план для вдалої професійної самореалізації.

Щодня приділяється неабияка увага дослідженню глобальної та національної проблематики безробіття. Існує безліч перепон, чому людина доволі тривалий час не може знайти своє професійне покликання, на це вливають економічні, соціальні, фізичні, а найголовніше – психологічні причини.

Аналізуючи власний досвід, який пов'язаний із сприянням, щодо вдалого працевлаштування, я зробила висновок: найпотужніша причина, яка блокує прагнення віднайти своє професійне «Я», знаходиться лише у власній підсвідомості і в кожного вона особиста.

Очікувані результати.

У разі успішного завершення проєкту кожен учасник зможе:

- подолати власні психологічні причини, які заважали вдало працевлаштуватися
- позбутися внутрішніх бар’єрів та страхів
- розробити власну стратегію, щоб віднайти своє професійне покликання

Зустріч № 1.

«Знайомство із собою».

Мета: виявити власні психологічні причини тривалого безробіття.

Завдання: формування стратегії подолання психологічних причини тривалого безробіття.

Стимульний матеріал: МАК (метафоричні асоціативні карти).

Час на проведення: 1-1,5 години.

Етапи проведення заняття:

- ознайомлення учасників з поняттям МАК.
- інструкція, щодо виконання вправи.
- обговорення результатів.

Інструкція для учасників:

Кожен навмання, під керуванням ведучого, обирає карту, роздивляється протягом 5-7 хвилин під призмою власних перешкод, щодо вдалого працевлаштування, та формулює відповідь. Зворотній зв'язок надають за бажанням.

Зустріч №2.

«Психологічний портрет».

Мета: сформувати власний психологічний портрет, який впливає на побудову успішної кар'єри.

Завдання:розширення знань учасників про психологічні особливості які впливають на побудову успішної кар'єри. Формування навичок аналізу власного характеру, темпераменту, індивідуальних особливостей та переваг, сильних та слабких сторін, цінностей та переконань.

Стимульний матеріал: аркуші паперу, ручки.

Час на проведення: 1,5-2 години.

Етапи проведення:

Проходження тесту.

Тест на тип особистості Майерс-Бріггс (MBTI).

- вправа «Мій тип темпераменту».

Темперамент визначають за різноманітними діагностичними опитувальниками,які звичайнож запровадив Айзенк, але кожна людина має свій малюнок на подушечках пальців рук, що використовують під час розшуку злочинців за відбитками пальців. Цей малюнок є унікальним і неповторним, ні в кого у світі він не може бути однаковим. Малюнок у центрі подушечок

пальців може бути трьох видів: петля, завитка, дуга. Якщо у вас усі петлі – ви флегматик, якщо петель більше, ніж спіралей – ви сангвінік, якщо спіралей більше ніж петель – ви холерик, якщо є хоча б одна дуга – ви меланхолік.

- вправа «Справжній Я».

Кожен з учасників, за бажанням, має дати відповіді на такі питання:

- Які в мене індивідуальні особливості та переваги?
- Які в мене сильні та слабкі сторони?
- Які я маю цінності?.
- Вправа «Якби ..., я став би ...».
- Мета вправи: спонукання інтересу учасників до усвідомленого професійного самовизначення. Вправа відбувається по колу: один учасник ставить умову, а наступний, поруч сидить, продовжує (закінчує) пропозицію і т.д. Бажано участь ведучого.
- Обговорення результатів зустрічі.

Зустріч № 3.

«Який я співробітник».

Мета: навчити учасників самостійно аналізувати власний професійний тип.

Завдання:закріплення, поглиблення і розширення знань учасників, щодо індивідуального професійного типу з психологічної точки зору, та яким чином він впливає на вибір професії.

Час проведення: 1-1,5 години.

Етапи проведення заняття:

- Ознайомлення учасників групи із типами співробітників (за Вірою Романовою).
- Пояснення, яким чином кожен тип впливає на професійну самореалізацію.
- Обговорення плюсів та мінусів всіх типів.
- Проходження тесту «Тип особистості».

Тест на тип особистості - це комплексний психологічний тест для оцінки слабких та сильних сторін кандидатів та працівників. Він складається з 72-х питань. Середній час проходження тесту 40-45 хвилин. За результатами проходження тесту ми отримуємо звіт, в якому розписані сильні та слабкі сторони працівника та рекомендації з розвитку. Результати тесту корисні не тільки для компанії, а й для самого працівника, і дають прекрасні можливості для розвитку.

Тест ділить всіх людей на 16 типів. Безумовно, всі люди різні, але наукою доведено, що вони мають багато спільних рис. Наприклад, майже всі мають комунікативні навички, але в одних вони сильно розвинуті, і ці люди мають високу потребу в комунікаціях, а в інших вони можуть бути низькими, і ці люди не бажають комунікувати. Таким чином, в тесті оцінюється група скілів, присутніх у більшості людей та необхідних для різних посад. При цьому, один і той же скіл, може ідеально підходити для одних посад, та абсолютно не підходити для інших. У звіті є розділ з рекомендованими сферами праці, які оптимально підходять для людей з конкретним набором сильних та слабких скілів, а також розділ з рекомендаціями щодо розвитку даних скілів.

- Обговорення результатів зустрічі.

Зустріч № 4.

«Як залишатися конкурентоспроможним на ринку праці».

Мета: мотивувати учасників розвивати hard і soft skills протягом життя, задля успішної кар’єри.

Завдання: удосконалення власних професійних здібностей, щоб залишатися конкурентоспроможним на ринку праці.

Стимульний матеріал: аркуші паперу, ручки.

Час на проведення : 1- 1,5 години.

Етапи проведення заняття:

- Міні-лекція «Що таке hard і soft skills та як їх розвивати протягом життя».

- Перегляд медіа матеріалу «Як розвивати hard і soft skills», «10 важливих навичок, які цінує роботодавець».

https://www.youtube.com/watch?v=P-d-sReyvhg

https://www.youtube.com/watch?v=dluL86R_px0&embeds_referring_euri=https%3A%2F%2Fchatgpt.com%2F&source_ve_path=OTY3MTQ

- Вправа «Що я вмію? Чого мені не вистачає?».

Учасникам запропоновано поділити аркуш паперу на дві половини, записати свої сильні професійні навички та ті, які необхідно удосконалити.

- Обговорення результатів.

Зустріч №5.

«Як успішно скласти резюме».

Мета: ознайомити учасників зі структурою резюме, особливостями його складання, пояснити, що резюме може справити, як позитивне так і негативне враження з психологічної точки зору.

Завдання: навчити якісно складати резюме.

Стимульний матеріал: зразки резюме, аркуші паперу, ручки.

Час на проведення:1- 1,5 години.

Етапи проведення заняття:

- міні-лекція «Як успішно скласти резюме».
- перегляд медіаматеріалу «Резюме - перший крок до вдалої самопрезентації».
- вправа «Складання резюме».
- Обговорення результатів зустрічі.

Зустріч № 6.

«Вдала самопрезентація. Як зацікавити роботодавця».

Мета: ознайомити учасників з ефективними методами самопрезентації, алгоритмом підготовки до зустрічі із потенційним роботодавцем, розкрити таємниці вдалої співбесіди.

Завдання:закріплення, поглиблення і розширення знань учасників, щодо вдалої самопрезентації.

Час проведення:1- 1,5 години.

Етапи проведення заняття:

- Міні-лекція «Таємниці вдалої співбесіди».

Ознайомити присутніх з етапами підготовки до співбесіди, звернути увагу, як з психологічної точки зору на роботодавця впливає: зовнішній вигляд, вербальне та невербальне спілкування, розкрити нюанси вдалої само презентації.

- Перегляд медіаматеріалу «Успішна самопрезентація» та «Як вдало пройти співбесіду».

https://www.youtube.com/watch?v=UFkHKoOlbno

https://www.youtube.com/watch?v=dTWGBOnq6vc

- Рольова гра «Співбесіда з роботодавцем».

Мета вправи: вироблення навичок ефективної самопрезентації.

Кожен учасник пробує себе в ролі претендента. Будь-хто з членів групи грає роль роботодавця. Ведучий тренінгу може дати установку на відмову «шукача» 20 або пред'явлення йому жорстких вимог. Це додасть грі більш реалістичний і творчий характер. Члени групи, які не беруть участь у співбесіді, є спостерігачами, які аналізують і оцінюють по її завершенні, дають зворотний зв'язок «шукачу» щодо ефективності його самопрезентації та поведінки на співбесіді.

- Обговорення результатів зустрічі.

Зустріч № 7.

«Як правильно формулювати цілі».

Мета: звернути увагу на помилки при формулюванні власних цілей, навчити правильно формулювати власні цілі, аби досягти бажаного результату.

Завдання:удосконалення здібностей формулювання власних цілей.

Стимульний матеріал: аркуші паперу, ручки.

Час на проведення:1-1,5 години.

Етапи проведення заняття:

- вправа «Добре сформульований результат» (Леслі Камерон, провідна фахівчиня з використання методів НЛП).

- Вправа «5 кроків».

- Сенс вправи - підвищити готовність учасників виділяти пріоритети при плануванні своїх життєвих і професійних перспектив, а також готовність співвідносити свої професійні цілі і можливості. Гра може проводитись як в колі (для 6-12 учасників), так і при роботі з класом. Середній час на гру - 30-40 хвилин. Процедура включає наступні етапи: 1. Ведучий пропонує групі визначити яку-небудь цікаву професійну мету, наприклад, вступити в якийсь навчальний заклад, оформитися на цікаву роботу, а може навіть - зробити в перспективі щось видатне на роботі. Ця мета, так як її сформулювала група, виписується на дошці (або на листочку). 2. Ведучий пропонує групі визначити, що за уявна людина повинна досягти цієї мети. Учасники повинні назвати її основні (уявні) характеристики за наступними позиціями: стать, вік (бажано, щоб ця людина була однолітком граючих), успішність в навчальному закладі, матеріальне становище і соціальний статус батьків і близьких людей. Це все також коротко виписується на дошці. 3. Кожен учасник на окремому листочку повинен виділити п'ять основних етапів (п'ять кроків), які забезпечили б досягнення наміченої мети. На це відводиться приблизно 5 хвилин. 4. Далі все діляться на мікрогрупи по 3-4 людини. 5. У кожній мікрогрупі організовується обговорення, чий варіант етапів 21 досягнення виділеної мети найбільш оптимальний і цікавий (з урахуванням особливостей означеної вище людини). В результаті обговорення кожна група на новому листочку повинна виписати самі оптимальні п'ять етапів. На все це відводиться 5-7 хвилин. 6. Представник від кожної групи коротко повідомляє про найбільш важливі п'ять етапів, які виділені в груповому обговоренні. Решта учасників можуть задавати уточнюючі питання. Можлива невелика дискусія (за наявності часу). 7. При загальному підведенні підсумків гри можна подивитися, наскільки збігаються варіанти, запропоновані різними мікрогрупами (нерідко збіг виявляється значним). Також у підсумковій дискусії можна оцінити спільними зусиллями,

наскільки враховувалися особливості людини, для якого і виділялися, п'ять етапів досягнення професійної мети. Важливо також визначити, на скільки виділені етапи (кроки) реалістичні і відповідають конкретній соціально-економічної ситуації в країні, тобто наскільки загальна ситуація в суспільстві дозволяє (або не дозволяє) здійснювати ті чи інші професійні та життєві мрії. Цілком можливе проведення даної ігрової вправи за іншими процедурними схемами. Приміром, спочатку кожен виділяє п'ять етапів на своїх листочках, потім 2-3 бажаючих (добровольця) виходять до дошки і виписують свої пропозиції, після чого в загальному обговоренні розглядаються по порядку етапи, виписані цими учасниками і виділяється найбільш оптимальний варіант. В іншому випадку, можна відразу об’єднати учнів у групи і запропонувати їм (без індивідуальної попередньої роботи) скласти загальний варіант програми досягнення наміченої мети (виписати п'ять кроків-етапів) для даної людини.

- Обговорення результатів зустрічі.

Зустріч № 8.

«Дао успіху. Критерії успіху».

Мета: досягти вміння формулювати власні критерії успіху, не керуючись застарілими постулатами, та дотримуватись їх, змінювати за необхідністю

Завдання: навчити учасників самостійно виокремлювати критерії власного успіху, думати наперед, формулювати вихід з найгіршої ситуації заздалегідь.

Стимульний матеріал: аркуш паперу, ручки.

Час проведення: 1- 1,5 години.

Етапи проведення заняття:

- Вправа «Для мене успіх-це..».
- Обговорення результатів.
- Міні-лекція «Головні принципи успіху. Інструменти успіху».
- Обговорення результатів зустрічі.

Зустріч № 9.

«Як підвищити самооцінку».

Мета: ознайомити з прийомами підвищення самооцінки, навчити цінувати себе, як особистість.

Завдання:формування вміння давати адекватну самооцінку та реагувати на конструктивну критику.

Стимульний матеріал: ручки, аркуш паперу.

Час на проведення:1- 1,5 години.

Етапи проведення заняття:

- Проходження тесту «Визначення самооцінки».
- Обговорення «Що впливає на самооцінку».
- Міні- лекція «Як підвищити самооцінку».
- Обговорення результатів зустрічі.

Зустріч № 10.

«Розробка індивідуального плану для вдалої професійної самореалізації».

Мета: закріпити знання, вміння, навички, щодо успішної професійної самореалізації та сприйняття власного «Я».

Завдання: закріплення знань, умінь, навичок, щодо викладеної теми, формування власного індивідуального плану для вдалої професійної самореалізації.

Стимульний матеріал: аркуш паперу, ручки.

Час на проведення: 1-1,5 години.

Етапи проведення заняття:

- Складання учасниками індивідуального плану для вдалої професійної самореалізації.
- Презентація.
- Тестування на отримання зворотнього зв’язку.
- Обговорення результатів проекту.