МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ З ЧИСЛА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ**

Виконав: студентка 2 курсу, групи 8.0533-з-1
спеціальності 053– Психологія
Кикош Ірина Станіславівна
Керівник: Чемодурова Ю.М., к.психол.н., доцент кафедри менеджменту освіти та психології КЗ «ЗОІППО» ЗОР
Рецензент: Залановська Л.І., к.психол.н., доцент кафедри психології

Запоріжжя – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Кикош Ірині Станіславівні

Тема роботи Психологічні особливості кар'єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб

керівник роботи Чемодурова Ю.М., к.психол.н., доцент кафедри менеджменту освіти та психології КЗ «ЗОІППО» ЗОР

затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1447-с.

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоритичний аналіз сучасних підходів до кар'єрного консультування безробітних; визначити психологічні особливості, які впливають на процес кар'єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб; емпірично дослідити психологічні особливості кар'єрного консультування безробітних з числа ВПО та його впливу на їх психологічний стан.

5. Перелік графічного матеріалу: 6 таблиць, 6 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Чемодурова Ю.М. доцент		
Розділ 1	Чемодурова Ю.М. доцент		
Розділ 2	Чемодурова Ю.М. доцент		
Розділ 3	Чемодурова Ю.М. доцент		
Висновки	Чемодурова Ю.М. 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

Студент _____ І.С. Кикош

Керівник роботи _____ Ю.М.Чемодурова

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 82 сторінки, 6 таблиць, 6 рисунків, 55 джерел, 6 додатків.

Об'єкт дослідження: кар’єрне консультування безробітних.

Предмет дослідження: психологічні особливості кар’єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб (ВПО).

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості кар’єрного консультування безробітних з числа ВПО.

Гіпотеза дослідження: полягає в припущенні, що на ефективність кар’єрного консультування впливає: психологічний стан безробітних з числа ВПО, особливості мотивації та особистісного потенціалу безробітних, а також організаційні умови проведення кар’єрної консультації.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення і систематизація теоретичних концепцій; аналіз результатів дослідження; емпіричні: анкетування, психологічна діагностика: тестування (тест на визначення рівня стресу (за В.Ю. Щербатих); методики діагностики особистості на мотивацію до успіху та мотивацію щодо уникнення невдачі (за Т.Елерсом).

Наукова новизна: розширення та поглиблення знань про психологічні особливості кар’єрного консультування та його впливу на психологічний стан безробітних з числа ВПО.

Результати дослідження можуть бути використанні в роботі психологів, кар’єрних консультантів, фахівців з соціальної роботи, працівників державної служби зайнятості для впровадження психологічної підтримки в кар'єрне консультування безробітних з числа ВПО.

КАР’ЄРА, КАР’ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ, БЕЗРОБІТТЯ, ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНІ ОСОБИ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН, МОТИВАЦІЯ, ПСИХОЛОГІЧНЕ ДІАГНОСТУВАННЯ.

SUMMARY

Kykosh I.S. Psychological aspects of career counseling for unemployed internally displaced persons.

Object of research: career counseling for the unemployed.

Subject of research: psychological aspects of career counseling for unemployed internally displaced persons.

The purpose of the research: to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological aspects of career counseling for unemployed internally displaced persons.

The hypothesis of the research consists in the assumption that the effectiveness of career counseling is influenced by: the psychological state of unemployed IDPs, the determination of the motivation and personal potential of the unemployed, as well as the rules and aspects of conducting career counseling.

Research methods. Theoretical: analysis, synthesis, comparison, generalization and systematization of theoretical concepts; analysis of the research results; empirical: questionnaires, psychological diagnosis: testing (methods: test for determining the level of stress according to V.Yu. Shcherbatykh, diagnosis of motivation for success using T. Elers' method, diagnosis of motivation to avoid failure using T. Elers' method); methods of mathematical statistics.

A scientific innovation: expansion and deepening of knowledge about the psychological aspects of career counseling and its impact on the psychological state of unemployed IDPs.

Research results can be used for the implementation of psychological support in career counseling for unemployed IDPs.

Chapter 1 «Theoretical foundations of career counseling» the essence of career counseling and its strategies are examined. Psychological aspect of unemployment and psychological counseling for unemployed IDPs.

Chapter 2 «Methods and tools of career counseling for the unemployed» the methods of psychological diagnostics, strategies, and approaches in career counseling for unemployed IDPs are defined.

Chapter 3 «Empirical research on the psychological aspects of unemployed IDPs.» research was conducted to determine the psychological state of the unemployed during career counseling.

CAREER, CAREER COUNSELING, UNEMPLOYMENT, INTERNALLY DISPLACED PERSONS, PSYCHOLOGICAL MOTIVATION, PSYCHOLOGICAL DIAGNOSIS

ЗМІСТ

ВСТУП…….. 8

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ З ЧИСЛА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ……. 11

1.1. Сутність кар'єрного консультування та його основні стратегії …….. 11

1.2. Психологічні аспекти безробіття……...…. 22

1.3. Психологічні особливості консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб……. 27

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГО-ТЕХНОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ З ЧИСЛА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ……. 40

2.1. Методи психологічної діагностики……. 40

2.2. Стратегії і підходи до кар'єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб……. 48

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН БЕЗРОБІТНИХ З ЧИСЛА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ …… 58

3.1. Організація та методика дослідження……. 58

3.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження…… 62

3.3. Методичні рекомендації щодо кар'єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб……..…… 69

ВИСНОВКИ…….. 75

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……. 77

ДОДАТКИ ……83

ВСТУП

Актуальність дослідження. Кар'єрне консультування безробітних є відносно новою сферою психологічної практики, що виникла на потреби людей, які відчувають труднощі у вирішенні питань особистісно-професійного розвитку. Проблема безробіття серед внутрішньо переміщених осіб (далі - ВПО) в Україні залишається однією з найгостріших соціально-економічних проблем, особливо в умовах війни що триває. ВПО стикаються з численними втратами у всіх сферах життєдіяльності, серед яких втрата роботи та фінансової стабільності.

Кар'єрне консультування є спеціально організований процес, спрямований на допомогу клієнту у розкритті його професійного потенціалу, розробку стратегії кар'єрного розвитку, супровід у підготовці до працевлаштування або допомогу у виборі галузі можливих професій, формулюванні цілей і визначені шляхів їх досягнення в умовах поточної ринкової ситуації. Кар'єрне консультування також передбачає проведення психодіагностичних процедур з оцінки особистісних і професійних якостей, особливостей «Я-концепції» тощо для сприяння розвитку здатності до самопізнання, рефлексії, самооцінки та ін.

У сучасній вітчизняній психологічній науці різні аспекти надання психологічної допомоги населенню взагалі, та внутрішньо переміщеним особам зокрема, присвячені роботи багатьох вчених, серед яких: О. Бондарчук, Л. Долгих, С. Дворецька, О. Єрмоленко, Т. Карамушка, Г. Луньова, О. Палій та інші. В свою чергу, деякі дослідники (Л. Коломінська, О. Кульчинська, Т. Титаренко та ін.) розглядають кар'єрне консультування як різновид психологічного консультування, а загальний процес консультування як один з методів психологічного впливу особистісного розвитку та адаптації людини.

В зарубіжній психології проблемою кар'єрного консультування займалися такі вчені: Д. Мак-Грегор, Ф. Парсонс, А. Роу, М. Савікас, Д. Сьюпер, Д. Холанд,

Е. Шейн та ін. Саме в зарубіжній психології сформувались основні підходи в кар’єрному консультуванні: теорія професійного вибору Дж. Голанда, що базується на типах особистості та відповідності між особистісними характеристиками та професійним середовищем; теорія розвитку кар’єри Д. Сьюпера, де вчений розглядає кар’єру як процес, що проходить через кілька життєвих стадій, кожна з яких має свої завдання та виклики.

Виходячи з вищесказаного, ми обрали тему нашої магістерської роботи «Психологічні особливості кар’єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб».

Об’єкт дослідження – кар’єрне консультування безробітних.

Предмет дослідження – психологічні особливості кар’єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості кар’єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

Гіпотеза дослідження - полягає в припущенні, що на ефективність кар’єрного консультування впливає низька чинників, серед яких: психологічний стан безробітних з числа ВПО, особливості мотивації та особистісний потенціал безробітних, а також організаційні умови та дотримання певних стратегій проведення кар’єрної консультації.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів в психологічній науці до кар’єрного консультування безробітних.
2. Визначити психологічні особливості процесу кар’єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.
3. Окреслити основні методи і засоби кар’єрного консультування безробітних.
4. Емпірично дослідити вплив особливостей процесу кар’єрного консультування на психологічний стан безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

5. Розробити рекомендації щодо підвищення ефективності кар’єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення і систематизація теоретичних концепцій; аналіз результатів дослідження; емпіричні: анкетування, психологічна діагностика: тестування, опитування (методики: тест на визначення рівня стресу за В.Ю. Щербатих, методики діагностики на мотивацію до успіху та мотивацію щодо уникнення невдачі (за Т.Елерсом); методи матиматичної статистики.

Теоретична новизна полягає в розширенні та поглиблені знань про психологічні особливості процесу кар’єрного консультування та його впливу на психологічний стан безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

Практичне значення роботи: розроблено методичні рекомендації щодо кар’єрного консультування та впровадження психологічної підтримки безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 55 найменувань та 6 додатків на 12 сторінках. Загальний обсяг основного тексту 82 сторінки. Робота містить 6 таблиць та 6 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

1.1. Сутність кар'єрного консультування та його основні стратегії

Кар'єра є невід'ємною складовою самореалізації людини, що сприяє її самоствердженню. В психології під кар'єрою розуміють індивідуальну послідовність антитюдів і поведінки, що зумовлена досвідом і активністю особистості у професійній діяльності та впродовж життя; як результат усвідомленої позиції і поведінки людини в трудовій діяльності, який пов'язаний з посадовим чи професійним зростанням [24].

Дослідженням психологічних аспектів побудови та реалізації кар'єри як процесу і результату внутрішньомотивованого і індивідуально визначеного особистісно-професійного шляху присвячені праці В. Біскупа, Б. Браун, С. Гледдінга, Г. Зайцева, В. Калміка, І. Кондакова, Д. Сьюпера, К. МакДеніелса, С. Сотнікова та інших, у яких кар'єрне консультування розглядається як допомога людині у вирішені проблем професійного вибору, оволодіння професією, адаптації до неї і подальшої професіоналізації особистості.

Проблеми, пов'язані зі становленням та здійсненням кар'єри порушуються в багатьох науках: соціології, педагогіці, менеджменті, філософії, державному управлінні, юриспруденції. Психологічні особливості кар'єрного розвитку також привертають увагу дослідників. Так, серед найбільш відомих українських науковців-психологів, до сфери інтересів яких належать кар'єрні питання, можна виділити роботи О. Бондарчук, Н. Гури, Л. Долгих, Т. Карамушки, О. Куций, А. Поплавської, М. Сурякової, Н. Шевченко та ін.

Л. Долгих зазначає, що у вітчизняній науці донедавна вели мову про професійний життєвий шлях особи, а термін «кар'єра» мав саркастичний, іронічний відтінок [15]. Таким чином, перші наукові роботи на дану тематику

з’явились в Україні після 2000-х років. Наприклад, в 2016 році О. Куций розробив теоретико-гіпотетичну модель складової кар’єри, у якій процес кар’єри розглядається як перехід на новий, вищий рівень розвитку [29].

У західних наукових джерелах профорієнтація та кар’єра є фактично, тотожними поняттями й відповідно завдання кар’єри є ідентичними до завдання профорієнтації. Проте, одна лише профорієнтація не дає відповідь на професійний шлях. Очевидно, що кар’єра є більш широким поняттям, яка окрім різних галузей психології, включає й соціологію, професійну освіту, геронтологію та інші.

Отже, узагальнюючі існюючи підходу до розуміння поняття «кар’єра» можна зазначити наступне:

1) Це є процесом, що періодично осмислюється людиною, і в цих моментах вона є результатом. Процес передбачає постійний чи системний рух, розвиток власного потенціалу, який людина намагається реалізувати.

2) Середовище, а більшою мірою культурні особливості визначають перспективи, можливості, цілі, ознаки, критерії оцінки кар’єри на чотирьох рівнях: макро-, мезо-, екзо- та мікрорівні.

3) Кар’єра є потребою абсолютної більшості представників сучасного цивілізованого світу, що реалізується через наявність ресурсів (можливостей) та активність, яку формує мотивація.

4) Уявлення людей про кар’єру є суб’єктивним. Але ключовим його елементом є співвідношення між можливостями та досягненнями. Значну роль відіграє «Я-концепція», як комплексне усвідомлення себе в минулому, теперішньому та майбутньому. Ступінь самореалізації та подальші плани на неї можуть виступати критерієм успіху кар’єри, при цьому незалежно від соціокультурного середовища та випадкових факторів.

5) Усе різноманіття типів кар’єри має в їхній основі такі критерії розподілу: напрямок руху; готовність до витрат ресурсів; очікуваний результат або рівень домагань, мети; спосіб реалізації планів.

6) Кар’єра, окрім соціокультурного та соціально-економічних факторів, має ще й соціальнопсихологічний та психологічний, які комплексно можуть відображати це системне явище.

7) Кар’єрному розвиткові властива криза, що може мати різні причини: від суто суб’єктивних (незадоволеність, виснаження, бажання змін, почуття досягнення максимуму, ригідність) до абсолютно об’єктивних (конкуренція, соціально-економічні кризи, кар’єрне плато та інші ситуативні фактори) [29].

Для того щоб визначити психологічний компонент кар’єри, далі коротко розглянемо диференціально-психологічний підхід, що створив передумови для виникнення профорієнтації та визначення типології людей за психологічними категоріями.

З українських сучасних вчених, саме А. Палій проаналізував основні теорії та пропонує розглядати людину згідно з класичним підходом в загальній психології на таких рівнях [41]:

- Індивід: єдина нероздільна істота, яка є одним цілим, або окремий представник людської спільноти, фізичний носій психологічних характеристик людини. Його характеристиками є цілісність психофізіологіної організації, що вказує на системність зв’язків; стійкість у взаємодії з навколишнім світом; активність, що забезпечує здатність індивіда до самозміни;
- Особистість: особлива якість людини, що набута в соціокультурному середовищі у процесі спільної діяльності і спілкування; рівень, що координує всю психічну діяльність і поведінкову активність; соціальне обличчя людини; система ставлень до оточуючого світу, інших людей до себе;
- Індивідуальність: визначення людини з погляду своєрідності її психофізіологічних і психологічних якостей, що відрізняють її від інших людей і характеризують унікальність її можливостей у сфері взаємодії з навколишнім світом; глибинний рівень ієрархічної організації психічних властивостей людини.

Такий підхід є потенційно перспективним для визначення психологічної складової кар'єри, оскільки відображає біологічну, соціальну та індивідуальну частину людини з врахуванням її онтогенезу та особливостей середовища.

Надалі розглянемо професійну консультацію, як основу кар'єрної консультації.

Кар'єрна консультація, як і професійна консультація є складовими професійної орієнтації населення [21]. Професійна консультація орієнтується на активну пізнавальну діяльність клієнта, на його пізнавальних потребах, розкритті психологічної сутності різних професій, збагаченні досвіду самоаналізу, самооцінки, рефлексії, цілепокладання [17].

Основними завданнями професійної консультації є [42; 50]:

– визначення психологічного запиту клієнта;

– психологічний аналіз особистості клієнта (вивчення його бажань, можливостей, індивідуально-психологічних особливостей, індивідуального плану розвитку професійної кар'єри) з використанням спеціальних методів;

– обробка, систематизація, аналіз й узагальнення отриманої інформації з метою виявлення відповідності професійної спрямованості та індивідуальних якостей клієнта;

– формулювання висновків на підставі співставлення психологічних структур особистості та професії;

– визначення шляхів подальшого розвитку особистості, цілеспрямованого вдосконалення її психологічної структури у професійній діяльності (вибір чи зміна професії, навчання або перекваліфікація, компенсація або розвиток тих якостей, які є професійно важливими для певного фаху, корекція небажаних для професії якостей тощо) і надання обгрунтованих рекомендацій.

Зважаючи на сутність запиту клієнта, можна умовно виокремити такі напрямки профконсультаційної допомоги [42]: довідково-інформаційний, організаційно-управлінський, адаптаційний, стимулюючий, корекційний, реабілітаційний, маніпулятивний.

В основі вищезазначених напрямків покладено основні стратегії надання профконсультаційної допомоги, а саме [16]:

1) інформаційно-просвітницька стратегія передбачає надання вичерпної інформації щодо «світу професій», після чого клієнт самостійно здійснює професійний вибір, не обговорюючи його з консультантом;

2) тестологічна стратегія походить з використання стандартизованих психодіагностичних методик у ході професійної консультації;

3) раціоналістична стратегія - це раціональні розрахунки та аргументи для здійснення професійного вибору;

4) психоаналітична стратегія включає виявлення «внутрішніх» прагнень особистості та їх спрямування у позитивне русло;

5) гуманістично-психотерапевтична стратегія означає безумовну повагу до клієнта, особливу турботу про його унікальність;

6) організаційна стратегія містить активну взаємодію різних соціальних інститутів;

7) стратегія надання часткових послуг передбачає в собі, що профконсультантом надається лише часткова послуга у сфері профорієнтації;

8) виховна стратегія припускає, що у процесі професійної консультації реалізується, передусім, функція розширення світогляду клієнта;

9) примусова стратегія з’являється, коли на перший план профконсультації виходить допомога у набутті сенсу навіть у найбільш непривабливих або навіть принизливих виборах, пов’язаних з професійною діяльністю;

10) активізуюча стратегія – це реальна взаємодія з клієнтом і виведення його на рівень суб’єктивної побудови свого професійного майбутнього;

11) стратегія обману включає використання неправдивої інформації у роботі з клієнтом або керівником-замовником, які зобов’язують профконсультанта працювати певним чином, за заздалегіть розробленим сценарієм, і «карають» за інші варіанти розгортання ситуації;

12) стратегія самообману передбачає, що психолог-консультант здійснює неповноцінну допомогу або просто маніпулює клієнтом; в основі такої стратегії лежить прагнення задовольнити клієнта будь яким способом.

Психологічна консультація орієнтується на різні вікові та соціальні групи: на молодь, яка вперше на ринку праці; на доросле населення, зайняте у різних сферах професійної діяльності; на безробітних та незайняте населення. Залежно від клієнта, з яким проводиться професійна консультація визначають такі типи консультацій: рання або дитяча консультація; профконсультація учнів; профконсультація батьків; профконсультація випускників ЗОШ; профконсультація абітурієнтів; профконсультація у ситуації профвідбору; профконсультація безробітних; профконсультація працівників відділу кадрів; профконсультація людей з інвалідністю; ретроперспективна профконсультація.

Також професійну консультацію поділяють на види за певними критеріями, а саме [21]:

– за кількістю учасників: індивідуальна профконсультація, групова профконсультація;

– за змістом: педагогічна профконсультація, економіко-професіологічна профконсультація, психологічна профконсультація;

– за формами роботи: довідково-інформаційна профконсультація, діагностична профконсультація, формувальна профконсультація.

Психологічна консультація з проблем кар’єрного розвитку особистості є одним з видів профорієнтаційної роботи. У загальному розумінні її можна визначити як спеціальну діяльність з надання психологічної допомоги, що спрямована на актуалізацію, розвиток, усвідомлення людиною тих якостей, що впливають на її професійне самовизначення, побудову та реалізацію кар’єрних планів.

Необхідно зазначити, що зміст поняття «кар’єрне консультування» насамперед залежить від теоретичного підходу, на якому ґрунтується діяльність кар’єрного консультанта, від його уявлень про чинники професійного вибору і

самовизначення особистості, успішності професійної діяльності та особистісного розвитку.

Кар'єрне консультування є відносно новою сферою психологічної практики, що виникла у відповідь на потреби людей для вирішення питань особистісно-професійного розвитку. Сьогодні кар'єрне консультування розглядається як різновид психологічного консультування, оскільки в центрі консультації перебуває особистість у всій своїй складності психологічної структури, з індивідуальними проявами психологічних функцій, інтересів, потреб, домагань, профорієнтаційною позицією [24].

Кар'єрне консультування як вид професійної діяльності психолога охоплює чотири основні аспекти роботи елементи психологічного консультування, професійну орієнтацію, консультування стосовно ринку праці, розвиток особистісної ефективності [24; 27; 50; 55]:

1) елементи психологічного консультування містять психологічну підтримку клієнта в подоланні труднощів, пов'язаних з професійною діяльністю, такі як емоційна підтримка, робота з внутрішніми установками, розвиток саморефлексії, подолання психологічних бар'єрів;

2) професійна орієнтація спрямована на допомогу клієнту у визначені напряму професійного розвитку, що відповідає його здібностями, інтересам та можливостям, а саме вивчення професійних інтересів, оцінка здібностей і навичок, допомога у виборі професії, формування стратегії розвитку;

3) консультування стосовно ринку праці охоплює інформаційно-аналітичну підтримку, що дозволяє клієнту орієнтуватися на сучасному ринку праці: аналіз ринку праці, розробка стратегії пошуку роботи, консультація щодо трудових прав, навчання технікам самопрезентації;

4) розвиток особистісної ефективності передбачає підтримку в розвитку особистісних якостей, необхідних для успішного професійного життя, а саме розвиток навичок тайм-менеджменту, зміцнення стресостійкості, формування лідерських якостей, навчання навичкам міжособистісного спілкування.

Ці чотири аспекти роботи в межах кар'єрного консультування забезпечують комплексну підтримку клієнта на всіх етапах його професійного розвитку.

Якщо розглядати теорії щодо взаємодії особистості та професії, то стосовно кар'єрного консультування можна визначити два основних напрями.

До першого напрямку належать теорія рис та чинників професійного вибору Ф. Парсонса та типологічна теорія Дж. Голланд [47]. Вони ґрунтуються на диференційно-типологічному підході та на запереченні впливу професії на людину.

Відповідно до теорії Ф. Парсонса кожний індивід має унікальні властивості [47]. Ці властивості обумовлюють схильність людини до певного виду праці. За цією теорією основа вибору професії – це відповідність особистісної структури та структури професійних вимог. Професійно успішним буде той індивід, властивості якого співпадають з вимогами професії. Тобто, завдання психологічної консультації з проблем кар'єрного розвитку полягає у наданні людині допомоги з проєктування кар'єри на підставі визначення та узгодження її можливостей стосовно особистісно-професійного розвитку в обраній нею професійній сфері, що відповідає її індивідуально-психологічним особливостям [24].

У контексті теорії Ф. Парсонса накопичено великий професіографічний матеріал, розроблено класифікації професій, принципи професійного відбору.

За теорією Дж. Голланда, професійний вибір й успішність професійної діяльності зумовлюються такими якостями особистості, як ціннісні орієнтації, інтереси, установки, тощо [28]. На основі провідних компонентів особистісної спрямованості була створена типологія особистості. Кожний з виокремлених типів особистості описується за схемою: цінності, цілі, «Я-образ», професійні ролі, загальні і спеціальні здібності, оригінальність досягнень, особистісний розвиток, життєвий шлях.

Дж. Голланд умовно поділив людей на шість груп-типів залежно від особливостей їхньої особистості: реалістичний, соціальний, дослідницький, конвенційний, підприємницький, артистичний. І відповідно до цих типів особистості існує шість типів професійного середовища [49]. За цією теорією, вибір професії – це вияв особистості. Головна ідея кар'єрного консультування полягає в тому, що успіх у професійній діяльності, задоволеність нею, можливість розвитку в її межах визначається відповідністю професійного типу особистості типові професійного середовища [24].

До другого напряму належать теорії, представники яких визнають вплив професії на особистість, на її професійний розвиток (Дж. Доллард, А. Маслоу, Н. Міллер, Д. Сьюпер). Серед таких: теорія соціального научіння, теорія прийняття рішень, теорія самоактуалізації А. Маслоу, теорія конгруентності «Я-концепції» і професії Д. Сьюпера. За даними розвивальними теоріями кар'єрний розвиток особистості розглядається як частина загального розвитку людини, а вибір професії та кар'єрний розвиток – це розгорнуті у часі тривалі процеси, які охоплюють періоди від дитинства до юнацтва та від ранньої дорослості до старості.

Так, теорія соціального научіння пояснює чому людина вибирає ту або іншу професію, досягає вершини кар'єри і чому у певні моменти життя вона прагне змінити професію.

У теорії прийняття рішень розглядаються поняття «вибір професії» та «професійний розвиток» як процеси прийняття рішень. Людина збирає необхідну інформацію щодо можливих професійних виборів, усвідомлює її, оцінює та приймає те чи інше рішення. Для прийняття раціонального рішення стосовно майбутнього професійного розвитку, особистість повинна засвоїти стратегії прийняття рішень.

В основі теорії самоактуалізації А. Маслоу лежить визначення величезних потенцій людини й одночасне розчарування тим, наскільки рідко та неповно вони реалізуються. «У кожному з нас є нереалізовані і нерозкриті можливості. Практично кожна людина спроможна досягти у своєму житті

значно більшого, ніж вона досягла в реальності» – зазначав А. Маслоу [24]. Головна ідея теорії – це ідея самоактуалізації людини, її бажання удосконалюватися та прагнення виявити себе у діяльності.

У контексті кар'єрного консультування, на наш погляд, особливої увагу заслуговує розвивальна теорія конгруентності «Я-концепції» й професії Д. Сьюпера. Автор зазначає, що на вибір професії впливає «Я-концепція» особистості, тобто уявлення людини про себе – це важливий чинник професійного становлення. Розвиток «Я-концепції» починається ще в ранньому дитинстві, й упродовж життя при виконанні різноманітної діяльності індивід визначає свої здібності та саме те, що він вміє робити. Відповідно до даної теорії, людина несвідомо шукає професію, де вона буде зберігати відповідність своїм уявленням про себе, а входячи у професію, буде шукати здійснення своєї відповідності. Прагнення до самовизначення – це передумова становлення процесів професійного та особистісного самовизначення. Отже, на думку Д. Сьюпера, для оптимального вибору професії та успішного професійного розвитку людина має: пізнати себе та сформувати реалістичну і детальну «Я-концепцію»; поважати себе та прагнути до саморозвитку; здобути розгорнуту інформацію про світ професій; розвинути вміння приймати доцільні рішення; позитивно ставитися до праці взагалі; мати необхідні якості, які потребує світ праці (наприклад, відповідальність, вміння співпрацювати з іншими) [17].

Таким чином, вибір кар'єри – це більше, ніж просто рішення обрати собі професію, за допомогою якої людина буде заробляти собі на життя. Незаперечним фактом є те, що обрана професія впливає на спосіб життя в цілому, а професійні ролі тісно пов'язані з іншими соціальними та життєвими ролями людини. Від професії залежить спосіб життя, соціальна приналежність, захоплення, місця проживання, друзі, манера одягатись та спілкуватись, рівень доходів, визнання, стреси тощо. Професійні спільноти задовольняють соціальні потреби та формують цінності на рівні мінікультури, а відчуття благополуччя залежить від характеру роботи [4]. І саме тому, на наш погляд, так важливо відповідально ставитися до вибору та побудови власної кар'єри.

Розвиток кар’єри є процес, що здійснюється впродовж усього професійного життя та динамічно пов’язане з іншими аспектами життєдіяльності людини. Реалізація кар’єри охоплює етапи вибору професії, її освоєння, адаптації до професійної діяльності та професіоналізації в праці. В свою чергу, кар’єрне консультування існує для допомоги людині у вирішенні питань особистісного і професійного розвитку. Під час кар’єрного консультування вирішуються проблеми невизначеності і невпевненості у виборі кар’єри, підвищення ефективності праці, боротьбі зі стресом, адаптованості до професійної діяльності та умов праці, невідповідності людини і професійного середовища тощо.

Психологічні особливісті кар’єрного консультування містяться у засобах недириктивного психологічного впливу на людину, зокрема на процес її освітньо-професійного самовизначення та формування особистісного ставлення до професійної діяльності з урахуванням індивідуального життєвого досвіду. Під час консультування клієнт формує готовність до побудови, корекції та реалізації кар’єрного зростання; самостійно визначає і збагачує усвідомлення власної професійної діяльності. Завданням консультанта є, в свою чергу, формування таких способів дії, що дозволяє людині самореалізуватися відповідно до її кар’єрних орієнтацій, професійних ресурсів з урахуванням вимог професійної діяльності до фахівця.

Відтак, кар’єрне консультування включає:

1. Психологічний супровід вибору кар’єри - визначення ступеня узгодженості життєвих, професійних цінностей та ідеалів, професійних нахилів та здібностей, рівня домагань і професійних намірів, кар’єрних компетенцій особистості;

2. Психологічний супровід планування кар’єри – допомогу у професійній побудові та прогнозуванні кар’єрних планів, формуванні внутрішньої готовності суб’єкта кар’єри до усвідомленого і самостійного проєктування кар’єри, у виборі способів їх здійснення, аналізі особистісного

кар’єрного потенціалу і зовнішніх факторів, в оцінці можливих ризиків і засобів їх уникнення або подолання;

3. Психологічний супровід реалізації кар’єри – найбільш тривалого у часі періоду здійснення кроків, передбачених кар’єрним планом;

4. Психологічну допомогу в оцінці і корекції кар’єри.

Отже, кар’єрне консультування охоплює широкий спектр найрізноманітніших проблем, вирішення яких сприятиме більш успішному та цілеспрямованому професійному розвитку різних соціальних категорій населення.

Таким чином, аналіз наукових підходів до розуміння сутності кар’єрного консультування та його основних стратегій, дає підстави зробити такі узагальнення:

По-перше, згідно класичного підходу загальної психології людина в кар’єрі розглядається на рівнях: індивід, особистість та індивідуальність.

По-друге, зміст кар’єрного консультування залежить від теоретичного підходу, на якому ґрунтується діяльність кар’єрного консультанта.

По-третє, кар’єрне консультування є специфічним напрямом психологічного консультування, спрямованим на підтримку особистісного та професійного розвитку, що включає елементи психологічного консультування, професійної орієнтації, консультування стосовно ринку праці, розвитку особистісної ефективності.

1.2. Психологічні аспекти безробіття

Безробіття сьогодні є однією із найважливіших соціально-економічних проблем в Україні. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» безробіття — це соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [18].

На думку психологів (М. Артюшина, М. Кліманська, Н. Побірченко, В. Пономаренко, С. Петунова, В. Синявський, В. Рибалка та ін.), безробітний – це людина, яка не має чітких уявлень про свій соціальний статус, не знає, як себе поводити, усвідомлює та сприймає себе негативно, втрачає оптимістичні погляди на життя, впевненість у своїх силах, а також фокусує увагу на пошуках причин такого стану. У такої категорії людей спостерігається швидке зростання рівня стурбованості, незадоволення собою та навколишнім середовищем [40].

Безробіття, як стан невизначеності і втрати стабільності, формує нову для особистості модель поведінки, тобто формується психологічний аспект безробіття.

В психології поняття «безробіття» найчастіше розуміється як: особливий стан особистості, пов’язаний із викривленим сприйманням оточуючої дійсності, погіршенням загального фізичного й психологічного самопочуття, активізації негативно-депресивних комплексів, нездатністю до емоційного прийняття ситуації, що склалася [26].

Безробіття є безпосередньо результатом втрати роботи. Відомо, що втрата роботи призводить до негативних наслідків в емоційній сфері, самопочутті та поведінці особистості, негативно впливає на процес професійної адаптації у нових соціально-економічних умовах. На думку більшості соціологів та психологів, втрата роботи є одним з найбільше стресогенних факторів, і може викликати злам найбільш значущих для людини життєвих опор: родина, майно, квартира, соціальний статус, самоповага й т.п.

Так, досліджуючи психологію переживання, пов’язаного з втратою роботи, Г. Бойко розглядає дану подію як значну зміну в обставинах життя й розвитку людини, яка відбулась не з її волі. Водночас це і подія-враження, оскільки вона викликає значущі зміни в системі цінностей людини. Автор наголошує, що у процесі переживання такого життєвого періоду значні зміни відбуваються саме у сфері самосвідомості людини [8].

Вітчизняні психологи дедалі більше виявляють зацікавленість психологічними проблемам безробіття і зупиняються на вивченні її аспектів. Відтак, досліджуються проблеми особистості у кризі зайнятості (О. Дьомін), а також особливості самооцінки та проблеми самоактулізації, саморегуляції безробітних (О. Колобкова, В. Солнцева, Т. Чуйкова) [33]. Існуючі наукові розвідки констатують, що негативні наслідки безробіття призводять до розвитку кризових станів безробітних.

Кризові стани безробітних – це особливі характеристики особистості та психічної діяльності, що виникають і формуються в період втрати роботи [43]. Вони зумовлені невідповідністю між можливостями особистості, рівнем знань та умінь, і системою вимог з боку ринкової професійної ситуації, що позначаються на самопочутті, індивідуальних особливостях, негативно впливають на поведінку та дії. До кризових станів особистості безробітних відносяться: негативні почуття (тривожні настрої, неспокій, депресія, тривога, стрес, страх, афекти, фрустрація), розлади уваги (недостатня зосередженість, розсіяність), порушення волі (розгубленість, невпевненість) і процесу мислення (сумніви), деструкція мотивів [43].

У багатьох дослідженнях (М. Артюшина, М. Кліманська, Н. Побірченко, В. Пономаренко, С. Петунова, В. Синявський, В. Рибалка та ін.) доведено, що стан безробіття значно впливає на поведінку особистості після втрати роботи і супроводжується зниженням рівня домагань, зміною структури трудової мотивації і локус контролю та зміною самооцінки взагалі. За даними зарубіжних дослідників у тих, хто залишається в стані безробіття, спостерігаються значні зміни в оцінці своєї компетентності, активності, задоволеності життям, також є передумови незайнятості, пов’язані з емоційним прийняттям (або не прийняттям) втрати роботи, ступенем впевненості в знаходженні роботи [43].

Ціла низька вітчизняних вчених (Н. Михайлова, А. Осіпова, Т. Чуйкова та інші) також підкреслює неоднозначність впливу втрати роботи на людину. Так, за результатами досліджень Ж. Вірної, у людей, що втратили роботу, домінує

негативний емоційний фон, який провокує стан самотності, тобто з'являється відлюдність як результат зміни особистісних характеристик. А розвиток негативних психологічних станів під час безробіття може негативно впливати на подальший професійний розвиток особистості [10]. Наприклад, І. Баклицький вказує на випадки виникнення у безробітного неадекватної мотивації до професійної переорієнтації під час спроб вирішити питання працевлаштування через перенавчання [5].

Реакція людей на стресовий вплив втрати роботи індивідуальна, адже, люди розрізняються у своїй стійкості до впливів. Припускається, що існують індивідуальні характеристики особистості безробітного, котрі забезпечують різну стресову реакцію на факт втрати роботи та провокують виникнення певних психічних станів і переживань щодо відсутності роботи [8].

З одного боку, безробіття може виявитися творчим, мобілізуючим волю випробуванням, змусити людину змінювати своє ставлення до можливості працевлаштування, стимулювати процес усвідомлення себе як суб'єкта ринку праці, а, також, стимулом високопродуктивної праці, стимулом професійного перенавчання. Але з іншого боку, безробіття являє собою проблему, яка створює прямий і потужний вплив на психіку людини, на сприйняття загальної ситуації безробіття, викликаючи при цьому сильні емоційні переживання, стан фрустрації, агресії, втрати смислів соціальної активності. В результаті стану невизначеності і втрати стабільності, формується нова для особистості модель поведінки, яка розкривається в різних способах адаптації безробітних [43].

Отже, сьогодні проблеми безробіття в Україні вимагають від держави та регіональних органів управління завчасної розробки та реалізації соціальних гарантій у сфері зайнятості працездатного населення. Зростання попиту на отримання кар'єрних послуг закономірно підіймає питання розбудови інституту кар'єрного консультування, систематизації даних послуг та забезпечення якості їх надання кваліфікованими фахівцями. Так, в Державній службі зайнятості в січні 2019 року було запроваджено інститут кар'єрного радника, який дозволяє забезпечити індивідуальний підхід до кожного клієнта

служби зайнятості, якісне надання послуг із планування кар'єри з урахуванням можливостей шукачів роботи. Метою цього консультування є запровадження методів поглибленого індивідуального обслуговування окремих категорій населення або осіб, які потребують соціального захисту, зокрема, учасники бойових дій, внутрішньо переміщені особи, люди без досвіду роботи тощо [39].

Кар'єрний радник – це співробітник центру зайнятості, який надає послуги особам, які шукають роботу, та безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їх якнайшвидшого працевлаштування.

Функціональні обов'язки кар'єрного радника у державних центрах зайнятості визначені в постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних і ведення обліку осіб, які шукають роботу» [45] та охоплюють надання консультацій щодо працевлаштування; консультування про можливості професійної підготовки, перепідготовки, розвитку професійних навичок і компетенцій; проведення профорієнтації, профдіагностики.

Практика надання консультативної допомоги безробітним у центрах зайнятості, в тому числі кар'єрним радником, дозволяє визначити, що найчастіше безробітні потребують психологічної підтримки щодо задоволення таких потреб як: перебудова свідомості, психологічна реабілітація, психологічна мобілізація, усунення стану тривоги, підвищення стійкості до стресу, формування адекватної самооцінки, впевненості у власних силах тощо. Нереалізованість цих потреб особистості безробітних ускладнює процес їх професійної перепідготовки. Значною мірою ефективність перепідготовки зумовлюється розумінням необхідності пошуку нових форм професійної самореалізації і усвідомленням себе як активного суб'єкта професійної діяльності та життя взагалі.

Отже, у розв'язанні особистісних проблем безробітних дуже важливим є надання їм адекватної психологічної допомоги шляхом розвитку в них у процесі професійної консультації активності щодо рефлексії свого досвіду, формування відповідних цінностей і активної особистісної поведінки.

Таким чином, все вищесказане дає змогу зробити висновок, що результати наукових досліджень підтверджують існування низки емоційних, соціальних, сімейних та медичних наслідків безробіття. Серед емоційних наслідків безробіття називають низьку самооцінку, депресію. Серед медичних проблем – порушення здоров'я, викликане стресами. Причина психологічних проблем, викликаних втратою роботи, знаходиться в непростому зв'язку, що існує між усвідомленням себе як успішної особистості і роботою як спосіб заробляння на життя. Все це лише підкреслює актуальність і практичну значимість подальшого вивчення кар'єрного консультування безробітних.

1.3. Психологічні особливості консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб

Починаючи з 2014 року Україна протистоїть збройній агресії російської федерації. Вимушене внутрішнє переміщення населення є однією з гострих проблем сучасної України, спричинене війною. За інформацією Міністерства соціальної політики України станом на початок 2024 року в Україні офіційно зареєстровано 4,9 млн внутрішньо переміщених осіб (далі - ВПО).

Вивчення кар'єрного консультування безробітних з числа ВПО потребує розуміння психологічних особливостей представників цієї соціальної категорії населання, що передбачає аналіз наукових досліджень із заявленої проблематики.

Внутрішньо переміщеною особою в Україні вважається громадянин, іноземець, або особа без громадянства, що законно перебуває на території України та була змушена покинути звичне місце проживання, в результаті, або задля уникнення наслідків військового конфлікту, порушень прав людини, окупації чи у випадку виникнення надзвичайної ситуації [19]. ВПО не перетинають міжнародно визнаний державний кордон, а залишаються на території України.

Представники цієї соціальної категорії населення зазнають значного психологічного навантаження та стикаються з численними викликами і труднощами, які пов’язані з переселенням, руйнуванням звичного способу життя, втратою майна, звичного оточення та перспектив на майбутнє тощо. Усе це створює сприятливі умови для виникнення різних психологічних проблем у ВПО.

Декі досліджники характеризують вимушену міграцію як екстремальну та кризову ситуацію (Е. Михлюк та І. Логовський) [37]. Вона призводить до глибокої або навіть незворотної трансформації особистості переселенців, маючи вплив на патерни поведінки, життєві цілі, цінності, мотивацію, тощо. Науковці зазначають, що вимушене переселення травмує психіку як самим процесом міграції, так і умовами нового соціокультурного середовища, яке висуває власні вимоги до адаптації особистості [37]. Перед ВПО постає проблема виживання та постійна боротьба з надзвичайно складними життєвими обставинами. Через те, що життєва ситуація переселенців руйнує колишні, звичні форми взаємодії з навколишнім середовищем, біженцям доводиться не лише формувати в собі нові цінності, переконання та моделі поведінки, характерні для нового оточення, а й знаходити в собі сили відмовитися від попередніх.

Грунтовний внесок у дослідження проблем ВПО зробили В. Кердивара та В. Христенко. У своїй роботі автори розглядають психологічні особливості ВПО, що виникли в наслідок збройного конфлікту, включаючи поняття синдрому жертви, його характеристик, методи діагностики та фактори, які провокують його виникнення [25].

Актуальним в умовах воєнного стану є й питання психологічної адаптації та соціалізації ВПО. Нині виділяють два теоретико-методологічні підходи щодо вивчення адаптації ВПО [11]:

1. Соціокультурний (психологічний) підхід, що акцентує увагу на культурних аспектах та взаємодії з оточуючим середовищем. Цей підхід розглядає адаптацію як процес прилаштування до нової культурної обстановки,

зміни ідентичності та способу життя ВПО. Він підкреслює важливість розуміння і прийняття соціокультурних норм, цінностей, традицій та манер спілкування. Психологічний підхід також акцентує на розвитку соціальних зв'язків, формуванні соціальної підтримки та психологічної адаптації у новому середовищі;

2. Ресурсний (економічний) підхід, що зосереджений на пристосуванні до економічних аспектів та ресурсів. Він розглядає адаптацію як процес збереження та здобуття нових ресурсів, необхідних для задоволення потреб ВПО. Також акцентує на адаптації до нових економічних умов, отриманні нових можливостей працевлаштування, навчання, доступу до соціальних послуг та інших економічних ресурсів на новому місці проживання.

Серед чинників, що впливають на психологічну адаптацію ВПО В. Лефтеров виділяє наступні [30]:

1. Наявність мети у житті та особистісний ріст. Важливим чинником є наявність мети та здатність особистості зберігати життєву направленість, самореалізацію та відкритість до нового досвіду. Усвідомленість життя та позитивне ставлення до інших також впливають на позитивну адаптацію.

2. Занепокоєння про майбутнє та життєва включеність. Розчарування у житті, страх перед нестабільністю та негативні переживання можуть впливати на рівень психосоціального стану. Однак вміння насолоджуватися поточним моментом, відчуття радості та особистісна активність сприяють позитивній адаптації.

3. Соціальна інтеграція та активна участь. Важливим фактором є соціальне прийняття та інтеграція в нове середовище, а також орієнтація на цінності громадського суспільства. Здатність до засвоєння нової інформації та реалістичність життєвих поглядів також сприяють позитивній адаптації.

4. Економічний чинник. Рівень статусу, доходу та загальний рівень життя впливають на матеріально-фінансову складову психосоціальної адаптації. Матеріальна стабільність може сприяти покращенню психологічного благополуччя та адаптації.

В свою чергу, Н. Могильова пропонує іншу класифікацію чинників, що впливають на психологічну адаптацію ВПО. Серед них такі, як [38]:

1. Травматичний досвід. Вимушена міграція може супроводжуватися травматичними подіями, які включають втрату домівок, розлуку з родиною та близькими, страх та небезпеку. Цей травматичний досвід може впливати на психологічний стан та адаптацію осіб.

2. Соціальна підтримка. Наявність соціальної підтримки з боку родини, друзів, спільноти або організацій може позитивно впливати на психологічну адаптацію. Соціальна підтримка може надати почуття безпеки, підтримки та відчуття належності до нового середовища.

3. Економічні умови. Доступ до житла, праці, освіти та інших матеріальних ресурсів є важливим чинником в адаптації. Економічна нестабільність або обмежені можливості можуть створювати додатковий стрес та ускладнювати психологічну адаптацію.

4. Культурна адаптація. Вимушена міграція може включати зміну культурного середовища, мови та цінностей. Культурна адаптація може бути викликом, але також може принести нові можливості та розширити горизонти.

5. Психологічні ресурси. Індивідуальні ресурси, такі як резильєнтність, позитивне мислення, вміння впоратися зі стресом та здатність до перебудови своєї ідентичності, можуть позитивно впливати на психологічну адаптацію.

Важливо відзначити, що процес надання психологічної допомоги і підтримки ВПО має бути індивідулізованим та орієнтованим на потреби конкретних осіб.

Відтак, ВПО можуть страждати від психологічних травм, посттравматичного стресового розладу, тривожності, депресії, втрати самооцінки та інших проблем з психічним здоров’ям. Тому, при наданні психологічної допомоги ВПО важливим етапом є діагностика психологічного стану та виявлення основних проблем та потреб особистості. Подальша допомога буде залежати від виявлених індивідуальних особливостей стану і може включати: стабілізацію психоемоційного стану, підтримку та розвиток

навичок стрес-менеджменту; опанування технік релаксації та психологічних методів зняття тривоги та стресу; подолання негативних проявів у поведінці, орієнтація на роботу зі збереженням або відновленням функціонування і покращенням взаємодії з іншими людьми; налагодження соціальних зв'язків; інтеграція в мікросередовище, де ВПО можуть встановити контакти, знайти підтримку та відчути приналежність до певної спільноти; налагодження стосунків у сім'ї; подолання наслідків психологічної травми тощо.

Отже, ВПО стикаються з комплексом психологічних проблем, які призводять до змін в мотиваційній, когнітивній, емоційній та поведінковій сфері. Ускладнення у встановлені позитивних соціальних взаємодій, труднощі в працевлаштуванні тощо, ці виклики потребують особливого підходу при кар'єрному консультуванні ВПО. Проте консультування ВПО повинно базуватися на загальних етичних правилах консультативного процесу.

У процесі надання консультування з проблем кар'єрного розвитку можна виділити декілька напрямів [24]:

1) адаптивний напрям: кар'єрне консультування зорієнтоване на допомогу особистості в процесі засвоєння нової соціальної ролі, опануванні новою діяльністю, адаптації в новому колективі;

2) стимулюючий напрям: надання психологічної допомоги при професійному самовизначені. Формування внутрішньої готовності до самостійної побудови та реалізації нової професійної діяльності. Даний напрям спрямовується на розширенні уявлення професійних можливостей, впевненості у власних силах, мотивуванні професійного самовдосконалення;

3) корекційний напрям: кар'єрне консультування розраховане на осіб, які знаходяться у стані кризи професійного становлення та розвитку. Це робота з внутрішнім світом особистості із застосуванням психотерапевтичних технологій;

4) реабілітаційний напрям: психологічна допомога особам, які частково втратили працездатність, та особам з особливими потребами, що

передбачає морально-емоційну підтримку, формування активної внутрішньої позиції, активізацію потенціалу особистості;

5) довідково-інформаційний напрям: інформування щодо питань професійної кар'єри, вибору професії, працевлаштування;

6) медико-психологічний напрям: консультація особистості з урахуванням стану здоров'я та індивідуальних психофізіологічних особливостей. З'ясовується відповідність індивідуальних особливостей особистості до вимог професійної діяльності, окремим професіям, визначається професійна придатність людини.

За формою проведення кар'єрна консультація може бути індивідуальною і груповою.

Індивідуальна консультація – це процес взаємодії консультанта й особистості, у процесі якої вона отримує допомогу в її самопізнанні, вирішенні психологічних проблем, які перешкоджають професійному самовизначеню, у проєктуванні своєї професійної перспективи та, найголовніше, її трансформації у предмет практичного перетворення, тобто в усвідомлені та мобілізації її особистісних і духовних ресурсів для досягнення позитивних особистісних змін [24].

Індивідуальна кар'єрна консультація найчастіше вибудовується за логікою п'яти етапної моделі консультування (за Н. Пезешкіаном [14]):

1. Встановлення контакту – вибудовування контакту з клієнтом та збір інформації. Основні задачі даного етапу це знайомство й створення комфортного середовища для спілкування, «підписання контракту», побудова довірливих стосунків, збір інформації про очікування та бажаний результат, з'ясування запитів, збір інформації щодо досвіду роботи;

2. Спостереження та аналіз – виявлення мотивації, особистих якостей, комунікаційних здібностей та кар'єрних цілей. На даному етапі відбувається допомога в проведені детального самоаналізу, тестування щодо соціальної поведінки, особливостей особистості, кар'єрних інтересів, володіння

навичками, визначення талантів та інтересів, профорієнтаційна діагностика, діагностика обмежувальних установок;

3. Пошук ресурсів – підвищення віри в себе, пошук додаткової опори для подальшого руху вперед. Надання інформації про ресурси, якими володіє клієнт для досягнення цілей, визначення можливих планів кар'єрного розвитку, оцінка наявних ресурсів і ресурсів, потрібних для кар'єрного розвитку; вибір найбільш придатного варіанту з низки альтернатив;

4. Вибір рішень – спрямування на самостійний вибір кар'єрних рішень. Визначення можливих планів кар'єрного розвитку, оцінка наявних ресурсів і ресурсів, потрібних для кар'єрного розвитку, вибір найбільш придатного варіанту з низки альтернатив;

5. Розширення цілей та ролей – розширення горизонту до наступної цілі, додаткова внутрішня мотивація. Задачею цього етапу є розширення горизонту у баченні клієнтом власного майбутнього, підвищення впевненості у власних силах.

Отже, в кар'єрному консультуванні важливо враховувати, що кожна особа унікальна і вже має сформований комплекс індивідуальних характеристик, мотивів, ціннісних орієнтирів і переконань, які цілісно відображають її уявлення про фахову підготовку, обумовлюють вибір кар'єри й подальше професійне зростання [3].

Процес індивідуального психологічного консультування ВПО можна розділити на чотири стадії: підготовча, діагностична, консультативна і заключна.

1. Підготовча стадія передбачає створення сприятливих умов для встановлення контакту з клієнтом. Подальший успіх консультації багато в чому залежить від того, наскільки з перших хвилин консультант зуміє проявити себе доброзичливим і зацікавленим співрозмовником. На цій стадії консультант знайомиться з проблемою клієнта, пояснює етичні норми консультації, такі як конфіденційність, обмеження втручання тощо, а також обговорює мету консультування та тривалість роботи.

2. Діагностична стадія означає збір інформації в контексті проблеми клієнта та детальне вивчення факторів, що впливають на її розвиток. Консультант досліджує особистісні характеристики клієнта, визначає психологічні чинники, що впливають на проблему, та уточнює її структуру. На даній стадії можуть застосовуватись психологічні тести, спостереження, інтерв'ю, аналіз випадку. Як результат формується уявлення про проблему клієнта, встановлюються причинно-наслідкові зв'язки, визначаються напрями та методи подальшої роботи.

3. Консультаційна стадія складається з активного розв'язання проблеми клієнта, сприяння змінам у його мисленні, поведінці та емоціям. Завданням цієї стадії є спільно з клієнтом розробити та реалізувати стратегії подолання проблеми, забезпечити підтримку в процесі змін. Консультант може застосовувати такі методи як когнітивно-поведінкові техніки, методи терапевтичного втручання, психологічна освіта. Як результат клієнт отримує конкретні інструменти для вирішення проблеми та роботу над ними, відбуваються перші позитивні зміни.

4. Заключна стадія охоплює оцінку досягнутих результатів, закріплення змін і завершення процесу консультування. На даній стадії треба узагальнити досягнуті результати, оцінити зміни, надати рекомендації для подальшого самостійного розвитку клієнта. Ефективним результатом консультації є здобування клієнтом впевненості у здатності самостійно вирішувати подібні ситуації у майбутньому [24; 50; 55;]

До основних методів індивідуальної консультації належать: метод бесіди та метод інтерв'ю. Бесіда та інтерв'ю – основа будь-якого консультативного або психотерапевтичного процесу, а спілкування між психологом і клієнтом, що виникає при цьому - передумова його успішності. Часто ці поняття вважають рівнозначними, оскільки це методи отримання необхідної інформації в процесі вербальної комунікації. Але необхідно зазначити, що бесіда – це взаємна розмова, в основі якої обмін думками. Інтерв'ю – це метод отримання соціально-психологічної інформації за допомогою усного опитування. При

бесіді учасники виступають як рівні співрозмовники, при інтерв'ю – опитуваний виступає як об'єкт, а психолог як суб'єкт.

Консультаційна бесіда представляє собою специфічний діалог між консультантом та клієнтом, з якого починається будь-яка консультація. Це процес спрямований на встановлення контакту, налагодження подальшої співпраці з клієнтом; створення та підсилення позитивної мотивації до співпраці, отримання та перевірку первинних даних про індивідуально-особистісні якості клієнта, його життєвий шлях, а також надання йому психологічної допомоги тощо [24]. Під час усього консультування бесіда є методом психологічної допомоги клієнту в усвідомлені ним своїх внутрішніх проблем, прихованих мотивів поведінки. Кваліфіковане застосування методу бесіди дає достатньо цінні результати для підвищення ефективності консультативного процесу.

Так, бесіда у кар'єрному консультуванні ВПО виконує чотири функції: ознайомчу, діагностичну, контролюючу та корегувальну [24]:

– ознайомча функція полягає у встановлені доброзичливих партнерських взаємовідносин між консультантом і клієнтом, та уточнення первинних відомостей про оптанта;

– діагностична функція передбачає виявлення готовності клієнта до обговорення питань, пов'язаних з його професійною кар'єрою. Наприклад, збирається інформація про професійні наміри, інтереси, уявлення про майбутню професію, мотивацію, встановлюється відповідність особистісних якостей вимогам вибраної професії;

– контролююча функція полягає в уточнені даних, отриманих під час попереднього вивчення особистості;

– корегувальна функція виконується тільки у випадку необхідності, коли є невідповідність якостей особистості вимогам професії, пояснюються помилки оптанта, разом з ним вирішуються його проблеми кар'єрного розвитку. Також надається інформація про зміст професійної праці, про можливості отримання професії, шляхи працевлаштування тощо.

Основними вимогами до проведення консультативної бесіди з ВПО є: наявність мети і гнучкого плану проведення бесіди; врахування вікових та індивідуальних особливостей особистості клієнта, умов проведення консультації; попереднє визначене коло питань, порядок їхньої значущості, виходячи з потреб та інтересів співрозмовника; створення атмосфери взаємодовіри та підтримки; неупереджене ставлення до співрозмовника.

Метод інтерв'ю в консультуванні – це динамічний взаємозв'язок між консультантом і клієнтом у формі цілеспрямованих запитань та відповідей [24]. Мета клієнта під час інтерв'ю – репрезентувати себе та отримати необхідну інформацію, а консультант вивчає свого співрозмовника, щоб прийняти рішення стосовно того, що обидві сторони вважають важливим.

Інтерв'ю може мати різні види та форми. Одним з таких цікавих видів є дослідницьке інтерв'ю. Дослідницьке інтерв'ю передбачає проникнення у смисловий зміст внутрішнього світу особистості клієнта. До способу організації дослідницьке інтерв'ю може бути неструктурованим, структурованим, змішаним або напівструктурованим [20] та спрямоване на отримання емпіричних знань про клієнта та його внутрішній світ шляхом розпитування.

Залежно від етапу консультування розрізняють попереднє та основне інтерв'ю. Попереднє інтерв'ю триває один консультативний сеанс і має на меті збір необхідної загальної інформації для оцінки ступеня складності проблеми клієнта та встановлення позитивних відносин між клієнтом та консультантом.

Попереднє інтерв'ю є важливим елементом підвищення ефективності консультування. Передбачається збір загальної інформації про клієнта, а саме: особисті дані, відомості про сім'ю, спосіб життя, актуальні особистісні проблеми, певні факти про попереднє життя. Тобто, основними завданнями попереднього інтерв'ю є збір загальної інформації про клієнта, визначення професійних завдань, визначення «перешкод», які заважають досягненню цілей, а також внутрішніх ресурсів, складання первинного кар'єрного плану [24].

Головна мета основного інтерв'ю - це одержання якісної змістовної інформації про життєвий світ клієнта. Основне інтерв'ю має чітку структуру:

визначення теми, предмету дослідження та його завдань; планування дослідження; саме інтерв'ю; аналіз отриманої інформації; звіт за результатами дослідження [36].

Окрім індивідуального консультування одним з найдієвіших способів вирішення проблем кар'єрного розвитку ВПО є групова консультація.

Перевага групового консультування осіб з числа ВПО полягає в тому, що в процесі створюється можливість для учасників групи сприймати себе як суб'єкта власних змін. Люди з різним життєвим досвідом збираються, щоб вирішити свої проблеми стосовно вибору професії, професійної переорієнтації, пошуку роботи, кар'єрного зростання, подолання професійних криз, професійного становлення тощо. Іноді групова консультація дає єдину можливість особистості, яка відчуває безпеку в даній групі, вільно спілкуватися, висловлювати свої думки. Група допомагає вирішувати не тільки професійні завдання, а й розвивати соціальні навички. Перевагою групового консультування є отримання клієнтом інформації стосовно себе від інших людей, а не тільки від психолога-консультанта. Також людина отримує емоційну підтримку, що є стимулом для позитивних змін у її професійному розвитку [22].

Отже, групова консультація дозволяє ВПО визначити та проаналізувати власні професійні потреби, здійснити власну самооцінку, набути та розвинути вміння приймати рішення стосовно власної професійної кар'єри. За активної участі в груповій роботі індивід збагачує свої знання, розвиває необхідні компетенції для подальшого досягнення визначеної мети.

Кар'єрний консультант в груповій роботі відповідає за організацію групового процесу та підтримці учасників групи. Увага консультанта зосереджена на взаємодії членів групи, виконанні різних завдань, технік або вправ в ході групової дискусії. Важливе відтворення атмосфери відкритості, злагоди, взаєморозуміння, щирості. Це буде сприяти відчуттю безпеки, захищеності, співробітництва, взаємної відповідальності, активізації роздумів та творчого пошуку особистістю необхідних рішень.

Варто зазначити, що при проведенні групової консультації, консультанту необхідно пам’ятати про можливість виникнення певних психологічних ризиків. В першу чергу це пов’язано з неможливістю забезпечити повну конфіденційність для всіх членів групи. Деякі члени групи можуть розповсюджувати інформацію за межами групи, що призведе до агресивних дій в межах групи. У випадках коли консультант не зможе припинити агресивні дії в групі приведе до втрати почуття безпеки та захищеності, до виникнення порушень у житті людини, оскільки група – це потужний метод втручання.

Внутрішньо переміщені особи, які перемістились у нове соціальне середовище, мають на меті змінити своє життєве становище, стати професійно успішними, знайти себе у новому середовищі, отримати нові властивості, знання і навички, які дозволять ефективно реалізуватись в новій ситуації. Проте вирішення даних проблем передбачає можливість зниження самооцінки, відсутність віри у власні сили та здібності, пасивність та ізоляцію від соціальних контактів та подій. Головна задача кар’єрного консультанта в процесі кар’єрного консультування безробітних з числа ВПО полягає в тому, щоб створити умови для створення безробітним усвідомлених нешаблонних способів дій, які дозволили б йому досягнути кар’єрних цілей. В ході консультування безробітний має можливість отримати підтримку, обговорити нагальне питання, усвідомити власний потенціал та ресурс, отримати пропозиції щодо необхідних дій у формуванні та розвитку професійної кар’єри, самостійно обрати ефективний спосіб досягнення своєї мети.

Таким чином, узагальнюючи все вищесказане щодо проблеми професійної реадаптації безробітних зі статусом ВПО та особливостей їх кар’єрного консультування, приходимо до висновку, що важливим етапом кар’єрного консультування є діагностика психологічного стану та виявлення основних проблем та потреб ВПО. Так, клієнти можуть страждати від психологічних травм, посттравматичного стресового розладу, тривожності, депресії, втрати самооцінки та інших проблем з психічним здоров’ям, що впливає на консультативний процес і на вибір консультантом форм і методів

роботи. Кар’єрне консультування за формами може бути індивідуальне та групове. Перевагою групового консультування є отримання інформації стосовно себе від інших людей, а не тільки від психолога-консультанта. До основних методів індивідуальної консультації належать метод бесіди та інтерв’ю, застусування яких дозволяє створити умови для безробітних щодо створення усвідомлених нешаблонних способів дій, спрямованих на досягнення кар’єрних цілей.

Результати здійсненого теоретичного дослідження проблеми кар’єрного консультування внутрішньо переміщенних осіб дає змогу зробити загальні висновки за розділом.

1. Кар’єрне консультування є спеціально організований процес, спрямований на допомогу клієнту у розкритті його професійного потенціалу, розробку стратегії кар’єрного розвитку, супровід у підготовці до працевлаштування або допомогу у виборі галузі можливих професій, формулюванні цілей і визначені шляхів їх досягнення в умовах поточної ринкової ситуації.

2. Стан безробіття значно впливає на поведінку особистості після втрати роботи і супроводжується зниженням рівня домагань, зміною структури трудової мотивації, локус контролю та зміною самооцінки взагалі. Безробітні потребують психологічної підтримки щодо задоволення таких потреб як: перебудова свідомості, психологічна реабілітація, психологічна мобілізація, усунення стану тривоги, підвищення стійкості до стресу, формування адекватної самооцінки, впевненості у власних силах тощо.

3. Внутрішньо переміщені особи зазнають значного психологічного навантаження та стикаються з численними викликами і труднощами, які пов’язані з переселенням, руйнуванням звичного способу життя, втратою майна, звичного оточення та перспектив на майбутнє тощо. Кар’єрне консультування безробітних з числа ВПО полягає в тому, щоб створити умови для створення безробітним усвідомлених нешаблонних способів дій, які дозволили б йому досягнути кар’єрних цілей.

РОЗДІЛ 2
ПСИХОЛОГО-ТЕХНОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ З ЧИСЛА ВПО

2.1. Методи психологічної діагностики

Реалізація завдань кар'єрного консультування починається з психодіагностичної роботи. Результати психологічної діагностики є основою для розгортання подальшого консультативного процесу та надання рекомендацій щодо особистісно-професійного розвитку особистості, побудові професійної кар'єри, визначення стратегії роботи з клієнтом, оцінки ефективності консультаційної роботи.

Виявлення за допомогою психодіагностики чинників, що заважають досягненню позитивних результатів у професійному розвитку є однією з основних цілей кар'єрного консультування.

Проведення психодіагностичного обстеження в процесі кар'єрного консультування ґрунтується на таких основних принципах [24]:

1) принцип комплексного підходу: досліджуються різні психічні властивості особистості та їх взаємозв'язки (схильності та інтереси, мотиви, особистісні властивості, екстраверсія - інтраверсія, емоційні особливості, комунікативні здібності); пізнавальні здібності (ступень прояву різних властивостей, уваги, пам'яті, мислення тощо); нейро- і психодинамічні властивості (властивості нервової системи і особливостей темпераменту);

2) принцип добровільної участі в обстеженні: забезпечення добровільної участі особи в психодіагностиці сприяє встановленню довіри між психологом і клієнтом, підвищує мотивацію клієнта та його відкритість у процесі обстеження;

3) принцип конфіденційності інформації: конфіденційність забезпечує захист прав клієнта і є важливим етичним аспектом. Інформація отримана в

процесі психодіагностики може використовуватись лише в рамках цілей для яких було проведено обстеження;

4) принцип персональної відповідальності: психолог-консультант несе персональну відповідальність за правильність постановки психологічного діагнозу, адекватності застосування діагностичних методів тощо.

Використання психодіагностичних інструментів в консультуванні допомагає виявити риси особистості клієнта, які неможливо виявити іншими способами оцінки. Такі риси як: структура цінностей, внутрішня мотивація, здібності та інтереси, поведінка під час конфлікту, готовність до ризику, стресостійкість тощо.

Також, в процесі кар'єрного консультування, за потреби, виявляють морально-етичні орієнтири клієнта, його критерії пошуку роботи та здатність виконувати ті чи інші професійні функції. Тому у виборі методів психодіагностики слід враховувати змістовну і динамічну сторону професійної діяльності людини. Змістовна сторона професійної діяльності – це сукупність певних знань, вмінь і навичок, цілей діяльності, які розкривають її вимоги до особистості, до розвитку її здібностей. Динамічна сторона професійної діяльності виявляється у формі певних вимог до швидкості, темпу, інтенсивності перебігу психофізіологічних процесів [24].

У дослідженні психологічних особливостей клієнта кар'єрний консультант використовує різні методи: тести, анкети, шкали самооцінки, опитувальники, бесіди, аналіз результатів діяльності та інше.

Всі методи психологічної діагностики традиційно об'єднується в такі групи [34]:

1) об'єктивні тести з варіантами відповідей - це інтелектуальні тести, тести спеціальних здібностей, тести досягнень, за допомогою яких визначають рівень знань, умінь і навичок;

2) тести-опитувальники, за допомогою яких відбувається діагностика рис особистості та її спрямованості, насамперед інтересів, установок, відносин, ціннісних орієнтацій;

3) методики суб'єктивного шкалювання і самооцінки, які визначають оцінку будь-яких об'єктів зовнішнього світу, людей, себе самого або подій зі свого життя;

4) інтерактивні методики: це може бути інтерв'ю або рольова гра, які є методом прямої взаємодії з клієнтом, поєднують в собі збір інформації та психологічний вплив, належать до корекційно-діагностичних методів;

5) проективні методики, побудовані на інтерпретації відповідей клієнта на зовні нейтральні питання, його реакцій на ситуації;

6) стандартизоване спостереження, якому властиві наявність мети та предмета спостереження, процедурної схеми, з виділеними ознаками спостереження і способами їх реєстраціє. На підставі аналізу ознак спостереження проводиться інтерпретація поведінки та приймається рішення;

7) психофізіологічні вимірювання за допомогою різних приладів, які використовується найчастіше з метою профвідбору. За допомогою даних методик реєструють фізіологічні індикатори (дихання, пульс, м'язовий тонус та ін.) та елементарні психічні функції (швидкість реакції, почуття рівноваги, психомоторну реакцію) і властивості нервової системи.

В залежності від запиту клієнта, дані методики можна класифікувати за проблемами кар'єрного консультування (табл. 2.1)

Таблиця 2.1

Методи психодіагностики при кар'єрному консультуванні

Проблема кар'єрного консультування	Методи психодіагностики
Професійне самовизначення	Тести опитувальники: опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д.Голланда; опитувальники професійних інтересів; методики виявлення та оцінки загальних інтересів; тести інтелекту (тест Амтхауера; тести спеціальних здібностей тощо); тести досягнень; тести Люшера, Сонді та ін; бесіда, інтерв'ю.

Продовження табл. 2.1

Професійна придатність	Приладні психофізіологічні та апаратні поведінкові методики; тести інтелекту, тести спеціальних здібностей, досягнень.
Професійна адаптація	Стандартизоване спостереження, тести-опитувальники (опитувальник К.Замфіра у модифікації А.Реана). Проективні методики (кольоровий тест Люшера, «завершення речення», фрустраційний тест Розенцвейга та ін.)
Професійне зростання, кар'єра	Об'єктивні тести інтелекту та креативності. Тести досягнень, самоставлення. Проективні методики: фрустраційний тест Розенцвейга. Методи шкалювання: методики визначення самооцінки, рівня домагань та ін.
Професійні деструкції (конфлікти, кризи)	Тести-опитувальники, які спрямовані на вивчення емоційного стану, рівня стресу, професійної мотивації (16 факторний тест Кеттела, шкала Роттера); проективні методики (фрустраційний тест Розенцвейга); методи шкалювання (репертуарні решітки Келлі, методики визначення самооцінки та ін.)
Професійна реабілітація	Проективні методики (графічного проектування, мальовничої фрустрації Розенцвейга). Тести інтелекту, досягнень і спеціальних здібностей. Методики суб'єктивного шкалювання (тести Люшера, Сонді). Психологічна бесіда, інтерв'ю.

Психодіагностичний етап кар'єрної консультації є найбільш тривалим за часом проведення і трудомістким у виконанні функцій кар'єрного консультанта.

Процес консультування щодо вибору майбутньої професії повинен проходити у два етапи. На першому діагностуються інтереси, схильності, уподобання, ступінь їхнього прояву, стійкості, тобто формуються вимоги до професії, яка обирається клієнтом. Це вимоги до психічних, психофізіологічних і особистісних якостей особистості. На другому етапі проводиться діагностика психологічних якостей, які вважаються професійно важливими. В ході

інтерпретації результатів психодіагностичного обстеження встановлюється ступінь відповідності психологічних властивостей особистості до вибору професії та її вимогам.

Під час психодіагностичного обстеження важливо дослідити інтелектуальні здібності та уважність, стійкісні характеристики особистості або компетенції та функціонального стану за допомогою методик, спрямованих для оцінювання здібностей та якостей особистості (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Приклади психологічних методик для оцінювання здібностей та якостей особистості

Спрямованість методики	Діагностичний інструментарій
Інтелектуальні: перевірка рівня інтелекту	- Тест Айзенка - Тест структури інтелекту Амтхауера (IST) - Короткий орієнтовний тест (КОТ) - Прогресивні матриці Равена та ін.
Когнітивні: оцінка пізнавальних процесів – уваги, пам’яті, мислення, сприйняття	- Коректурні проби Бурдона та його модифікації (дослідження активної уваги), таблиці Шульте; - Тести «Сенсомоторика», «Зоровий пошук», «Оперативна пам'ять на обличчя», «Оперативна пам'ять на геометричні фігури» та ін.
Мотиваційні: дослідження рівня та структури мотивації	- Методики діагностики мотивації прагнення до успіху та діагностики мотивації запобігання невдачам Елсера - Опитувальник мотивації досягнення Мехрабіана - Тест трудової мотивації Герчикова - Тест «Структура трудової мотивації»
Проективні: виявлення неусвідомлених мотивів та установок	- Тест фрустраційних реакцій Розенцвейга - Портретний тест Сонді - Колірний тест Люшера - Тест «Неіснуюча тварина», тест «Древо» та ін. - Метод репертуарних решіток та ін.

Продовження табл. 2.2

Особистісні: вивчення характеру, здібностей, емоцій, потреб та інших якостей особистості.	- Шістнадцятифакторний особистісний опитувальник Кеттелла - Мінесотський багатофакторний особистісний опитувальник та його аналоги ММІЛ та СМІЛ - Типологічний опитувальник Майерс-Бріггс - Каліфорнійський особистісний опитувальник - Методика діагностики поведінки в конфлікті К. Томаса - Методика цінності орієнтації М. Рокича - Опитувальник темпераменту Стреляу - Методика визначення акцентуацій характеру Леонгарда-Шмишека та ін.

Психодіагностика в кар’єрному консультуванні дозволяє виявити важливі аспекти особистості клієнта, такі як професійні інтереси, здібності, мотиваційні фактори, стресостійкість та емоційний стан. Ці дані допомагають консультанту зрозуміти, як людина взаємодіє з навколишнім середовищем і до яких змін вона схильна. Визначити як особистість реагує на стресові ситуації, до яких професійних цілей прагне, як адаптується до змін і як приймає рішення щодо своєї кар’єри можливо дослідивши локус контроль особистості.

Отже, однією з важливих інтегральних характеристик самосвідомості, з якою пов'язують почуття відповідальності, готовність до активності і переживання «Я», є якість особистості, яка одержала назву локусу контролю.

Поява цього поняття в психологічній літературі, впершу чергу, пов'язана з працями американського психолога Дж. Роттера, який запропонував розрізняти між собою людей відповідно до того, де вони локалізують контроль над значимими для них подіями. Існують два крайніх типи такої локалізації, або локусу контролю [53]:

- інтернальний — це коли людина вважає, що події, які відбуваються з нею, насамперед залежать від її особистісних якостей, таких як компетентність, цілеспрямованість, рівень здібностей, і є закономірним

результатом її власної діяльності.

- екстернальний — у цьому випадку людина переконана, що її успіхи чи невдачі є результатом таких зовнішніх сил, як везіння, випадковість, тиск оточення, інші люди тощо.

Будь-який індивід займає визначену позицію у континуумі, яка задається цими полярними типами локусу контролю. Дослідниками виявлено численні особистісні кореляти локусу контролю. Інтернальність позитивно пов'язана із соціальною відповідальністю, з усвідомленням людиною змісту, цілей у житті.

Відповідно до каліфорнійського опитувальника (CPI), інтернально орієнтовані суб'єкти на відміну від екстернально орієнтованих мають вищі бали з домінантності, толерантності, соціабельності, розумової підготовленості, відповідальності, самоконтролю, прийняття свого «Я», благополуччя в досягненні чого-небудь шляхом згоди. За списком прикметників інтернали описують себе як адаптовані, витривалі, послідовні, впевнені в собі, захищені. На основі 16-факторного опитувальника Кеттелла характерними рисами інтерналів виявилися: емоційна стабільність, моральна нормативність, довірливість, уява, сердечність, витонченість, товариськість і висока сила волі [53]. Ряд досліджень показує, що особливості локалізації контролю можуть змінюватися у однієї і тієї самої людини залежно від того, уявляється їй ситуація складною чи простою, приємною чи стресогенною та ін [53]. Крім того, людина може вважати, що від неї багато чого залежить у сфері професійної діяльності, і в той же час невдачі у сфері спілкування пояснювати зовнішніми факторами.

Інструменти виміру локусу контролю можуть бути особливо корисними в таких областях практики, як психопрофілактика, профконсультування і профвідбір, психодіагностичне обстеження, психотерапія і психологічне консультування. За більш ніж 20-річний період вивчення локусу контролю на Заході створена ціла низка методик виміру цієї змінної. Найвідомішою з них є так звана шкала Роттера, яка широко застосовується в американській психології і нині [53].

Також важливо звернути увагу, що професійна діяльність особистості може відбуватися в ускладнених соціальних, соціально-економічних умовах.

Так, в умовах вимушеного внутрішнього переміщення особа стикається з труднощами в адаптації до професійної діяльності. Втрата роботи та подальша професійна кар'єра багато в чому залежить від здатності опанувати ускладнені умови. Цей напрям у діагностиці передбачає виявлення психічних адаптацій можливостей людини з урахуванням вимог конкретної ситуації, типів її адекватної поведінки, і головне – здатності до саморозвитку з одночасним збереженням своєї аутоідентичності. Стратегія кар'єрного консультативно-психодіагностичного дослідження в ситуаціях деформуючих професійних змін повинна бути спрямована на виявлення сформованості в особистості зростання, які допоможуть відновленню всієї системи «Я». Це відновлення передбачає створення нового більш удосконаленого, збалансованого і стійкого образу «Я». До основних таких механізмів можна віднести рефлексію [24].

В процесі кар'єрного психодіагностичного консультування важливе місце займає вивчення мотиваційного аспекту особистості, внаслідок того, що змінюються або зовсім втрачаються провідні мотиви, змінюється сенс життя. Важливим напрямом є вивчення психологічного стану особистості, оскільки в періоди кризових змін професійної діяльності часто виникає відчуття відсторонення від життя. У людини змінюється ставлення до минулого, сьогодення та майбутнього. У ситуаціях кризових змін у значної кількості людей виявили скорочення часової перспективи, її повну невизначеність, дезорієнтацію, сприйняття сьогодення виключно у негативному світлі. Ці зміни впливають на мотивацію особистості, її активність, здатність подолання життєвих та професійних проблем. Ці проблеми також зумовлені віковими особливостями, статтю, індивідуальними особливостями, особливостями професійної діяльності, її життєвим та професійним досвідом.

Для більш повного і коректного використання результатів діагностики клієнт повинен бути повністю включений в процес інтерпритації отриманих даних, обдумуючи їх значення у розв'язанні його проблем. Просто повідомити

результати діагностики у вигляді рекомендацій та побажань недостатньо. При інтерпритації результатів психодіагностичного тестування кар'єрний консультант коментує цілі проведення тестових процедур, розшифровує шкали оцінок і обговорює з клієнтом яке значення для нього мають отриманні результати. Інтегрує результати дослідження з уявленням людини щодо самої себе, допомагаючи побачити взаємозв'язок між отриманими результатами і своїми особистісними особливостями.

При структуризації психодіагностичних даних особливу увагу слід приділяти якісному аналізу. За його допомогою можливо більш повно розкрити причини тих чи інших виявлених проблем у психічному розвитку особистості та оптимально визначити шляхи їх вирішення. Важливо попередньо надавати корисну пізнавальну інформацію про індивідуально-психологічні особливості які досліджувались. Дана інформація допомагає людині краще усвідомити свої проблеми та розуміння необхідності їх вирішення.

Таким чином, можна стверджувати, що результати психодіагностичного обстеження є надійним джерелом інформації про клієнта. Проте, застосування різних методик та технік дає ефективний результат в умовах абсолютної довіри клієнта та консультанта, створені атмосфери безпеки. Психодіагностика в контексті кар'єрного консультування є тим самим інструментом, що відкриває людині її приховані і актуальні можливості у професійному просторі під час пошуку роботи.

2.2. Стратегії і підходи до кар'єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб

Як вже нами було зазначено вище, кар'єрне консультування безробітних з числа ВПО має особливості, що пов'язані з їх психологічним та соціальним станом, а також з потребою адаптації до нових умов. Ефективні стратегії та підходи в кар'єрному консультуванні повинні враховувати ці специфічні обставини та спрямовуватися на підтримку та мотивацію клієнтів. Нижче ми

наведемо ключові, на нашу думку, підходи, які можуть бути використані для консультування безробітних з числа ВПО.

1. Індивідуальний підхід.

Кожен випадок звернення до кар'єрного консультанта є унікальним, тому важливо провести загальну діагностику клієнта щодо визначення його психологічного стану, рівня освіти, попередній професійний досвід, поточні потреби та мотиви. В межах цього підходу вважаємо за потрібне більш детально розглянути методику профілювання особистості, яка застосовується в Державній службі зайнятості.

З грудня 2018 року відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики України провадиться «Методика здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних» [39]. Ця методика застосовується кар'єрним радником для здійснення первинного та поглибленого профілювання безробітних осіб.

При первинному профілюванні клієнтові пропонується пройти анкетування, за підсумками якого надається оцінка можливостей працевлаштування клієнта на основі його особистісних та професійних характеристик (Додаток А). Проведення поглибленого профілювання шляхом анкетування визначає систему оцінки ступеня мотивації до праці зареєстрованого безробітного, попиту на його професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу і видів послуг, що надаватимуться з метою його інтеграції до ринку праці (Додаток Б).

За підсумками анкетування, оцінки ступеня мотивації до праці та можливостей працевлаштування, кар'єрним радником визначається профільна група до якої належить зареєстрований безробітний. Дана методика передбачає визначення п'яти профільних груп клієнтів:

- профіль 1 передбачає високий ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування: наявність бажання працювати та готовність розпочати роботу; активність у пошуку роботи; відсутність досвіду

довготривалого безробіття; повна відповідність особистісних і професійних якостей вимогам ринку праці; наявність професії, на яку є попит на ринку праці; наявність досвіду роботи, вмінь та навичок.

- профіль 2 передбачає високий ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування: наявність бажання працювати та готовність розпочати роботу; активність у пошуку роботи; відсутність професії або наявність такої, що не користується попитом на ринку праці; недостатній кваліфікаційний рівень; відсутність стажу роботи; наявність тривалої перерви в роботі.
- профіль 3 передбачає середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування: відсутність навичок самопрезентації; наявність значних труднощів в процесі пошуку роботи; відсутність бажання працювати; відсутність професії або наявність такої, що не користується попитом на ринку праці; недостатній рівень кваліфікації; відсутність стажу роботи; наявність тривалої перерви в роботі.
- профіль 4 передбачає середній або низький ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування: відсутність навичок самопрезентації; наявність значних труднощів в процесі пошуку роботи; відсутність бажання працювати; наявність професії, на яку є попит на ринку праці; високий рівень кваліфікації; наявність досвіду роботи, вмінь та навичок;
- профіль 5 передбачає низький ступінь мотивації до праці та низькі можливості працевлаштування: неготовність стати до праці; відсутність вмінь й активності у пошуку роботи; наявність тривалої перерви в роботі; відсутність професії на ринку праці; відсутність досвіду роботи; наявність частих змін місця роботи; налаштованість на максимально тривале перебування в статусі безробітного.

Кожній профільній групі відповідає рекомендований набір заходів та послуг щодо сприяння зайнятості, який у разі потреби може бути розширений. До мінімального базового набору заходів та послуг що пропонується для всіх профільних груп відноситься: інформування про наявні вакансії; підбір роботи;

консультування щодо можливостей самостійного пошуку роботи та підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці; участь у постійно діючих міні-ярмарках вакансій, презентаціях роботодавця; участь у семінарі із загальних питань зайнятості населення та стану ринку праці.

Заходи та послуги визначаються кар'єрним радником відповідно до профільної групи та відображаються в індивідуальному плані послуг чи працевлаштування , який розробляється разом з клієнтом, який шукає роботу:

- профіль 1: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості.
- профіль 2: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості; послуги з професійної орієнтації; послуги з професійного навчання; підбір громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру; орієнтація на підприємництво та самозайнятість; соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою особи).
- профіль 3: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості; семінари з техніки пошуку роботи; ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; орієнтація на підприємництво та самозайнятість; засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні психологічні послуги; участь у мотиваційних заходах; послуги з професійної орієнтації; послуги з професійного навчання; підбір громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру; соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою особи).
- профіль 4: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості; ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; семінари з техніки пошуку роботи; засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні психологічні послуги; участь у мотиваційних заходах; соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою особи).

- профіль 5: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості; послуги з професійної орієнтації; послуги з професійного навчання (стажування); тренінги щодо побудови кар'єри та професійного розвитку; професіографічна екскурсія; підбір громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру; засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні психологічні послуги; ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою особи).

За потреби коригування індивідуального плану працевлаштування може проводитися уточнення ступеня мотивації до праці клієнта (за його згодою) шляхом проведення додаткового анкетування. Треба зауважити, що кар'єрний консультант опрацьовує лише ту інформацію, яку йому повідомив клієнт. Це означає, що побудова довірливих відносин у кар'єрному консультуванні – фундамент для досягнення результату. Тільки за таких умов допомога консультанта буде максимально ефективною.

Додатково для клієнтів служби зайнятості з числа ВПО було розроблено анкетування Державною службою зайнятості для визначення потреб та мотивації даної категорії клієнтів (Додаток В). Це необхідно для визначення первинних потреб ВПО, що є перешкодою для подальшого працевлаштування та соціальної адаптації.

2. Клієнт-центрований підхід.

Клієнт-центрована терапія здійснила революцію у психотерапії 20-го століття американським психологом Карлом Роджерсом. Клієнт-центрований підхід в кар'єрному консультуванні ґрунтується на визнанні унікальності кожної людини, її потреб та життєвого досвіду [24]. Створюючи умови довіри та прийняття в процесі консультування, цей метод спрямовує людину на покращення відчуття цілісності та розкриття свого потенціалу. Важливий акцент приділяється тому, щоб клієнт відчув підтримку, розуміння і емпатію з боку консультанта. Для ВПО цей підхід має велике значення, оскільки багато з них можуть перебувати в складному емоційному стані: проблеми з

самооцінкою, тривожні стани, депресивні настрої, проблеми у спілкуванні з оточуючими.

До основних елементів клієнт-центрованого підходу можна віднести:

- Прояв емпатії. Це вміння консультанта поглянути на світ очима клієнта, зрозуміти його внутрішній світ та емоції. Створення простору без засудження та оцінок життєвого досвіду людини у методі Роджерса отримало назву «безоціночне ставлення» [1]. Коли у спілкуванні з консультантом клієнт відчуває відсутність вимог до прийняття, то отримує простір для саморозкриття та пізнання своєї унікальності. Бажані клієнтом життєві зміни неможливі без усвідомлення того, що є у нашому житті зараз. Під час кар'єрного консультування важливо вислухати клієнта без осуду та не давати поспішних порад. Консультант повинен задавати відкриті питання, щоб клієнт міг поділитися своїми почуттями та досвідом, що сприяє побудові довірливих відносин;
- Підтримка. ВПО часто відчувають втрату стабільності, соціальних зв'язків та впевненості у собі. Консультант має надавати не тільки професійну, але й емоційну підтримку, допомагаючи клієнту відчути себе значущим та впевненим у своїх можливостях. Підтримка може проявлятися через підбадьорення, похвалу за попередні досягнення та конструктивні поради щодо подолання труднощів. Консультант також допомагає клієнту побачити перспективи навіть у складних ситуаціях;
- Активне слухання. Консультант повинен уважно слухати клієнта, не перериваючи його та не пропонуючи рішення одразу. Активне слухання включає в себе розуміння не лише слів, але й емоцій клієнта. Консультант може застосовувати перефразування почутого, щоб переконатися , що він правильно зрозумів клієнта, а також задавати уточнюючі питання, щоб глибше зрозуміти потреби клієнта;
- Відкритість та довіра. Під час кар'єрного консультування важливо створити атмосферу довіри, де клієнт буде почуватися комфортно, ділитися своїми труднощами та потребами. Консультант повинен бути прозорим у своїх

діях, чітко пояснювати кожен етап консультування та надавати клієнту свободу вибору. Це сприяє відчуттю контролю з боку клієнта та підвищує його залученість до процесу консультування;

- Фокус на клієнта, а не на проблемі. Замість того, щоб концентруватися виключно на проблемі працевлаштування, консультант допомагає клієнту розвивати внутрішні ресурси, долати страхи та невпевненість. Консультант не дає готових рішень проблеми, а допомагає клієнту самостійно знайти відповіді, зміцнюючи його віру у власні сили. Це сприяє розвитку автономності та відповідальності у клієнта.

Отже, даний підхід має важливе значення в кар'єрному консультування ВПО, так як має допомогти в вирішенні низки проблем: зниження рівня стресу та тривожності, підвищення самооцінки, стимулювання мотивації, психологічній стабілізації.

3. Психосоціальна підтримка та стабілізація.

Клієнти з числа ВПО часто переживають стрес через втрату дому, соціальних зв'язків, стабільності та роботи. Психологічне та емоційне здоров'я ВПО зазнає значного впливу, що ускладнює процес адаптації до нових умов та пошуку роботи. Психосоціальна підтримка має бути важливою складовою кар'єрного консультування, оскільки вона допомагає стабілізувати емоційний стан клієнта, що є необхідною передумовою для подальшого професійного розвитку. До основних елементів даного підходу можемо віднести:

- Емоційна підтримка. Консультант має допомагати клієнту справлятися зі стресом, втратою та тривогою. Це передбачає не тільки слухання клієнта, але й допомогу у вираженні емоцій та подоланні негативних вражень. Наприклад, консультант може запропонувати методи саморегуляції, такі як техніки релаксації, практики майндфулнес або спеціалізовану психологічну допомогу, щоб зменшити рівень тривоги;

- Соціальна інтеграція. ВПО опиняються у новому соціальному середовищі, що може викликати почуття ізоляції. Допомога у налагоджені нових соціальних контактів є важливою для адаптації ВПО. Консультант може

рекомендувати клієнту участь у спільнотах, волонтерських програмах або заходах, які можуть відновити соціальні зв’язки і відчути підтримку з боку нових оточуючих;

- Фокус на відновлення почуття контролю. ВПО можуть відчувати втрату контролю над своїм життям через несподівані зміни у житті та подальшу невизначеність. Завданням консультанта є допомогти клієнту повернути почуття контролю: структурувати цілі та дії клієнта, складання плану працевлаштування з чіткими кроками, які клієнт може виконувати.

4. Орієнтація на розвиток нових професійних навичок.

Клієнти з числа ВПО часто можуть стикатися з труднощами у пошуку роботи через те, що їхні попередні професійні навички не відповідають вимогам нового ринку праці. Важливою стратегією кар’єрного консультування є допомога клієнтам у розвитку нових навичок та перекваліфікаціїї. Це допомагає клієнтам пристосуватися до нових умов і підвищує їхні шанси на успішне працевлаштування. До основних елементів орієнтації на розвиток нових навичок можна віднести:

- Оцінка навичок клієнта. Консультант спочатку оцінює наявні навички та знання клієнта, щоб визначити, які з них можна застосовувати в нових умовах. Використання психодіагностичного тестування на визначення сильних сторін клієнта та тих навичок, які можуть бути потрібні на ринку праці, дозволить створити індивідуальний план навчання або перекваліфікації;

- Пропонування навчальних програм. Якщо ВПО не має необхідних професійних навичок для успішного працевлаштування у нових умовах, консультант може рекомендувати відповідні курси або програми навчання, знайти програми професійного розвитку або онлайн-курси, які клієнт може пройти, щоб підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці. Також, важливо звернути увагу клієнта на швидку зміну сучасного ринку праці, а тому мотивувати клієнта постійно вдосконалювати свої професійні навички, навіть після працевлаштування, щоб залишатися конкурентноспроможнім.

5. Фокус уваги на мотивацію та відновлення самооцінки.

Безробіття та вимушене переміщення до нових територіальних громад може негативно вплинути на самооцінку та мотивацію людини. Для ВПО важливо отримати не лише професійну консультацію, але й відновити віру у власні можливості. Мотивація та самооцінка є критичними факторами для успішного пошуку роботи.

Основні елементи в роботі з мотивацією та самооцінкою:

- Підтримка самооцінки. ВПО часто відчувають себе менш цінними або компетентними через втрату роботи або попереднього статусу. Консультант має допомагати клієнту усвідомлювати власні сильні сторони використовуючи техніки позитивного підкріплення, підкреслюючи досягнення клієнта, його успіхи на попередніх місцях роботи або життєвих досягненнях, які можуть бути корисними в нових умовах;

- Встановлення реалістичних цілей. Постановка досяжних і реалістичних цілей допомагає підвищити мотивацію клієнта. Надто амбітні або невизначені цілі можуть викликати відчуття безпорадності та зневіри у власні сили. Консультант допомагає клієнту розділити мету на менші , досяжні кроки, кожен з яких є успішним досягненням і підтримує мотивацію;

- Підтримка внутрішньої мотивації. Внутрішня мотивація, наприклад, цікавість, бажання самовдосконалення, є більш стійкою, ніж зовнішня – фінансова винагорода чо соціальний статус. Отже завдання консультанта допомогти клієнту знайти внутрішні мотиви для розвитку та пошуку роботи, орієнтуючи його на особистісні цінності та довгострокові цілі.

Підводячи підсумки стратегій і підходів до кар’єрного консультування безробітних з числа ВПО, важливо відмітити, що кожна особа унікальна і має вже сформований комплекс індивідуальних характеристик, мотивів, ціннісних орієнтирів та переконань, які цілісно відображають її уявлення про фахову працю, обумовлюють вибір кар’єри й подальше професійне зростання. Кар’єрне консультування безумовно базується на індивідуальному підході до клієнта, вивчені його професійного потенціалу, мотивації, психологічних

особливостей клієнта. Взаємодія між консультантом та клієнтом базується на філософії клієнт-центрованої терапії: прийняття та розуміння потреб та запиту клієнта. Для ВПО важливим аспектом в кар'єрному консультуванні є емоційна підтримка, допомога в соціальній інтеграції, фокус на внутрішню мотивацію та відновлення самооцінки.

Узагальнення результатів дослідження психолого-технологічних засад кар'єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб дає підстави зробити такі основні висновки до розділу:

1. Психодіагностика в кар'єрному консультуванні дозволяє виявити важливі аспекти особистості клієнта, такі як професійні інтереси, здібності, мотиваційні фактори, стресостійкість та емоційний стан. Результати психодіагностичного обстеження є надійним джерелом інформації про клієнта. Виявлення за допомогою психодіагностики чинників, що заважають досягненню позитивних результатів у професійному розвитку, є однією з основних цілей кар'єрного консультування. Психодіагностика в контексті кар'єрного консультування є тим самим інструментом, що відкриває людині її приховані і актуальні можливості у професійному просторі під час пошуку роботи.

2. Кар'єрне консультування безробітних з числа ВПО має особливості, що пов'язані з їх психологічним та соціальним станом, а також з потребою адаптації до нових умов. До основних стратегій кар'єрного консультування ВПО можна віднести: індивідуальний підхід, клієнт-центрований підхід, психосоціальна підтримка та стабілізація, орієнтація на розвиток нових професійних навичок, фокус увагу на мотивацію та відновлення самооцінки.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН БЕЗРОБІТНИХ З ЧИСЛА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

3.1. Організація та методика дослідження

Для реалізації заявленої мети кваліфікаційної роботи та перевірки гіпотези нами було здійснено емпіричне дослідження впливу кар'єрного консультування на психологічний стан безробітних з числа ВПО.

Гіпотеза нашого дослідження полягає в припущенні, що на ефективність кар'єрного консультування впливає низька чинників, серед яких: психологічний стан безробітних з числа ВПО, визначення мотивації та особистісного потенціалу безробітних, а також організаційні умови та дотримання певних стратегій проведення кар'єрної консультації.

Для реалізації емпіричного дослідження було залучено 30 безробітних з числа ВПО що перебували на обліку в Пологівській філії Запорізького обласного центру зайнятості протягом вересня 2024 року.

Комплекс психодіагностичних методик даного дослідження добирався відповідно до поставлених завдань роботи з урахуванням результатів проведеного теоретичного аналізу психологічних особливостей кар'єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб. Серед таких:

1) тест визначення рівня стресу (за В. Щербатих);
2) діагностика мотивації до успіху (за Т. Елерсом);
3) діагностика мотивації особистості щодо уникнення невдач (за Т. Елерсом);

Емпіричне дослідження було проведено в декілька етапів.

На першому етапі ми провели анкетування на визначення потреб та мотивацій безробітних з числа ВПО (див. Додаток В). Дана анкета була розроблена Державною службою зайнятості для визначення потреб та мотивацій ВПО, що звертаються до центру зайнятості з метою пошуку роботи.

На другому етапі ми провели опитування на визначення рівня стресостійкості за допомогою тесту визначення рівня стресу (за В. Щербатих) (Додаток Г).

Тест на визначення рівня стресу за В. Щербатих дозволяє виявити інтелектуальні (ускладнення концентрації уваги,погіршення пам’яті, нездатність приймати рішення, відчуття плутанини в думках, постійне «прокручування» негативних думок), поведінкові (порушення режиму сну, переїдання або, навпаки, втрата апетиту, зловживання алкоголем, сигаретами або іншими шкідливими речовиеами, уникання роботи чи зниження продуктивності,часте перенесення злості чи агресії на інших людей), емоційні (роздратованість, дратівливість, підвищена тривожність, відчуття безнадійності чи безвиході, часті перепади настрою, відчуття самотності або ізоляції) та фізіологічні (частий головний біль, відчуття напруження у м’язах, особливо у шиї чи плечах, прискорене серцебиття, підвищений тиск, біль у шлунку, порушення травлення, відчуття постійної втоми або виснаження) симптоми стресу [31]. Досліджуваним пропонується оцінити характерні для них перелічені симптоми. Результат обробки: максимальна сума всього списку теоретично може досягати 66 балів.

Показник від 0 до 5 вважається доброю і означає, що в даний час сильного стресу немає.

Показник від 6 до 12 балів означає, що людина відчуває помірний стрес, який можна компенсувати раціональним використанням часу, періодичними перервами та пошуком найкращого виходу із ситуації.

Показник від 13 до 24 реагує на більш-менш сильний стресор в емоційній і фізичній системах організму і не піддається компенсації. Доводиться

використовувати спеціальні методи для зняття стресу.

Показник від 25 до 40 говорить про стан сильного стресу, для успішного подолання якого потрібна допомога психолога або психіатра. Такий рівень стресу свідчить про те, що здатність організму протистояти стресу вже наближається до своєї межі.

Показник від 40 до 66 говорить про те, що організм виснажив третю, найнебезпечнішу стадію стресу – адаптаційні запаси енергії.

На третьому етапі емпіричного дослідження було вивчено мотивацію безробітних з числа ВПО за допомогою методик Т. Елерса [35]: діагностика мотивації до успіху (Додаток Д) та діагностика мотивації особистості щодо уникнення невдач (Додаток Е).

Поняття «мотивація досягнення» пов’язане з потребами суб’єкта добиватися успіху в поставлених завданнях будь-якої діяльності. Фахівець в галузі психології мотивації, американський психолог Джон Уїльям Аткінсон відмітив, що в мотивації досягнення виявляються дві тенденції – прагнення до успіху і прагнення уникати невдачі [35]. При домінуванні першої - суб’єкт здійснює якісь дії, при домінуванні другої – схильний нічого не робити.

За методикою Т. Елерса «Діагностика мотивації до успіху» респондентам пропонується дати відповідь «так» або «ні» на 41 питання.

Ключ опитувальника: за підрахунком суми балів визначається рівень мотивації до досягнення успіху:

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

Від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

Від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

Більше 21 балу – дуже високий рівень мотивації до успіху.

За методикою діагностики мотивації особистості щодо уникнення невдач (за Т.Елерсом) респондентам пропонується список слів: 30 колонок по три слова. У кожному рядку треба вибрати тільки одне слово з трьох слів, яке найточніше характеризує людину. Результат за підрахунком балів чим більша сума балів – тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту:

Від 2 до 10 балів – низька мотиваціядо самозахисту;

Від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

Від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації;

Понад 20 балів – надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, самозахисту.

Відтак, дослідження Д. Мак-Клелланда [28] свідчать, що люди з високим рівнем самозахисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють в неприємні ситуації, ніж ті, які мають високу мотивацію на успіх. Особистість, у якої переважає мотив уникнення невдач, вважає за краще малий, або, навпаки, надмірно великий ризик, де невдача не загрожує престижу. Домінування у людини мотиву уникнення невдач призводить до заниження самооцінки і рівня домагань. Повторювані невдачі можуть привести таку людину до стану звичної пригніченості, до стійкого зниження віри в себе і до хронічного остраху невдач. У таких людей, як правило, низький рівень розвитку мотивації досягнення. Люди з низьким рівнем мотивації до успіху проявляють невпевненість у собі, обтяжену виконуваною роботою.

На наступному етапі роботи, протягом одного місяця учасники проходили кар’єрне консультування зорієнтоване на роботу з підвищенням самооцінки, розвитком впевненості в собі, навчанням методам саморегуляції, робота з мотивацією. Також, всім учасникам було запропоновано відвідати тренінг «Ментальне здоров’я», що проводиться в Пологівській філії Запорізького обласного центру зайнятості для зареєстрованих безробітних, розроблений в рамках Всеукраїнської програми ментального здоров’я «Ти як?».

Мета кампанії «Ти як?» – сприяти формуванню в суспільстві культури піклування про ментальне здоров’я, дати розуміння та показати інструменти, які допоможуть дбати про свій внутрішній стан. Мета тренінгу: ознайомлення з базовим курсом самодопомоги та первинної підтримки у кризових ситуаціях.

На четвертому етапі, після завершення консультування для оцінки зміни в психологічному стані безробітних з числа ВПО було проведено повторне опитування респондентів з використанням того самого комплексу

психодіагностичного інструментарію: визначення рівня стресостійкості за допомогою тесту визначення рівня стресу (за В. Щербатих); визначення мотивації безробітних з числа ВПО: діагностика мотивації до успіху та діагностика мотивації уникнення невдач (за Т. Елерсом).

Отже, обрані методи діагностики дозволяють отримувати більш детальні дані про психологічний стан безробітних та відслідковувати вплив консультативнго процесу на зміни в мотиваційній сфері та сфері саморегуляції клієнта, а також корегувати процес кар'єрного консультування.

3.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Для реалізації емпіричного дослідження було залучено 30 безробітних з числа ВПО що перебували на обліку в Пологівській філії Запорізького обласного центру зайнятості протягом вересня 2024 року. Досліджувані були розділені на три групи за віком та статтю: 20 жінок віком від 25 до 50 років, 5 жінок віком від 50 років та 5 чоловіків віком від 40 років.

Результати проведенного анкетування, що спрямоване на визначення основних потреб безробітних з числа ВПО, виявлення чинників, які перешкоджають їх працевлаштуванню та видів очікуванної допомоги, представлені в таблиці 3.3

Таблиця 3.3

Анкета визначеня потреб та мотивацій безробітних з числа ВПО

Які фактори перешкоджають Вашому працевлаштуванню	Жінки віком від 25 до 50 років (к-сть виборів)	Жінки віком від 50 років (к-сть виборів)	Чоловіки віком від 40 років (к-сть виборів)
Інвалідність/поранення		1	2
Відсутність постійного місця проживання	8	2	3
Втрата документів	1	2	1

Продовження таблиці 3.3

Наявність членів сім'ї на утриманні	10	1	1
Погіршення стану здоров'я, у т.ч. психологічного	14	5	2
Невміння шукати роботу	3	4	
Відсутність резюме/невміння скласти резюме	5	3	1
Яку саме допомогу Ви очікуєте отримати : пошук роботи	15	5	4
Допомога по безробіттю	10	2	1
Додаткова або тимчасова зайнятість	5	5	1
Отримання довідки	6	4	1
Отримання консультації (юридичної, психологічної, профорієнтаційної, кар'єрної тощо)	17	4	3
Професійне навчання або підвищення кваліфікації	9		
Відкриття власної справи	5		1

За результатами опитування ми розуміємо, що найбільший показник виявлення перешкоди щодо працевлаштування, безробітні вказали погіршення стану здоров'я в т.ч. психологічного (46% виборів) . Найбільші показники (56%), щодо очікуваної допомоги, окрім пошуку роботи, маємо щодо отримання консультації (юридичної, психологічної, профорієнтаційної, кар'єрної тощо)

У результаті дослідження рівня стресу за методикою на визначення рівня стресу за В.Ю. Щербатих перед початком консультування ми отримали наступні результати відображені на рисунку 3.1

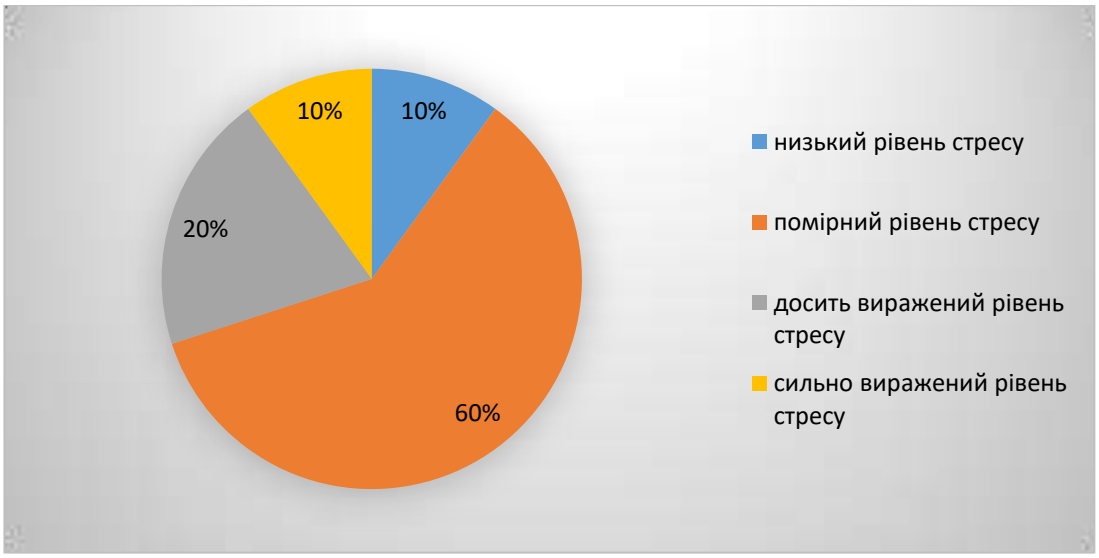


Рис. 3.1 Розподіл рівня стресу опитаних з числа ВПО до кар'єрного консультування (первинне опитування)

Після кар'єрного консультування протягом місяця було здійснено вторинне оцінювання рівня стресу за методикою В.Ю. Щербатих. Отриманні результати графічно преставлені на рисунку 3.2



Рис.3.2 Розподіл рівня стресу респондентів після кар'єрного консультування (вторинне опитування)

Порівняльний аналіз результатів дослідження рівня стресу зображено в таблиці 3.4

Таблиця 3.4

Показники рівня стресу безробітних з числа ВПО до та після кар'єрного консультування

	Первинне опитування, до консультування (% виборів)	Вторинне опитування, після консультування (% виборів)
Низький рівень стресу	10	10
Помірний рівень стресу	60	73
Досить виражений рівень стресу	20	10
Сильно виражений рівень стресу	10	7

Отже в порівнянні з первинними показниками за методикою на визначення рівня стресу ми отримали зниження рівня стресу на 13%. При індивідуальній співбесіді опитувані відзначили покращення власного здоров'я в тому числі психологічного.

Після первинного проведення опитування до кар'єрного консультування за методикою Т.Елерса діагностика мотивації до успіху маємо наступні показники (рис. 3.3):

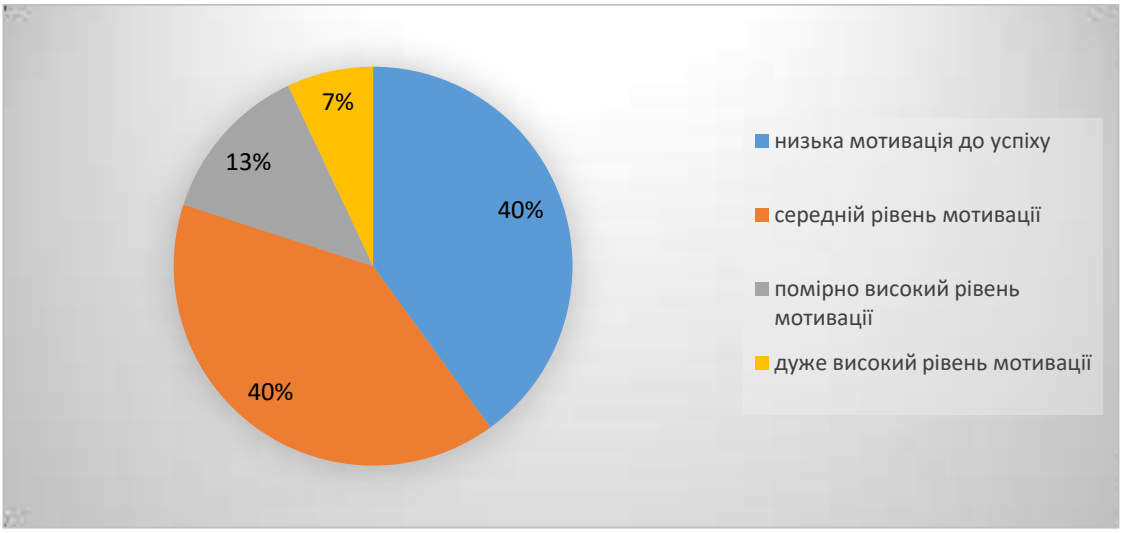


Рис. 3.3 Розподіл показників мотивації до успіху до кар'єрного консультування

Після вторинної діагностики мотивації до успіху маємо наступні показники (рис.3.4):

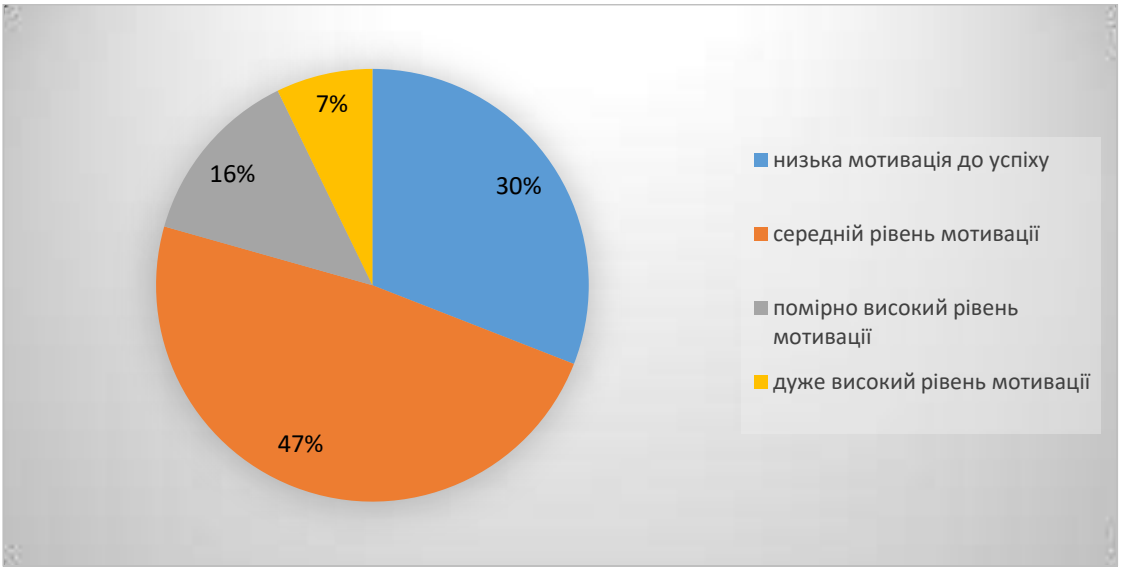


Рис. 3.4 Розподіл показників мотивації до успіху ПІСЛЯ кар'єрного консультування

Порівняльний аналіз результатів дослідження мотивації до успіху в респондентів з числа ВПО представлено в таблиці 3.5

Таблиця 3.5

Порівняльний аналіз результатів дослідження мотивації до успіху

	Первинна діагностика, ДО консультування (у %)	Вторинна діагностика, ПІСЛЯ консультування (у %)
Низька мотивація до успіху	40	30
Середній рівень мотивації	40	47
Помірно високий рівень мотивації	13	16
Дуже високий рівень мотивації	7	7

Отже, після кар'єрного консультування упродовж місяця безробітних з числа ВПО, спрямованого на формування мотивації, маємо позитивну динаміку показників мотивації до успіху на 20%.

Розподіл результатів первинної діагностики іншого полюсу мотивації особистості, спрямованого на уникнення невдач, графічно представлений на рисунку 3.5:

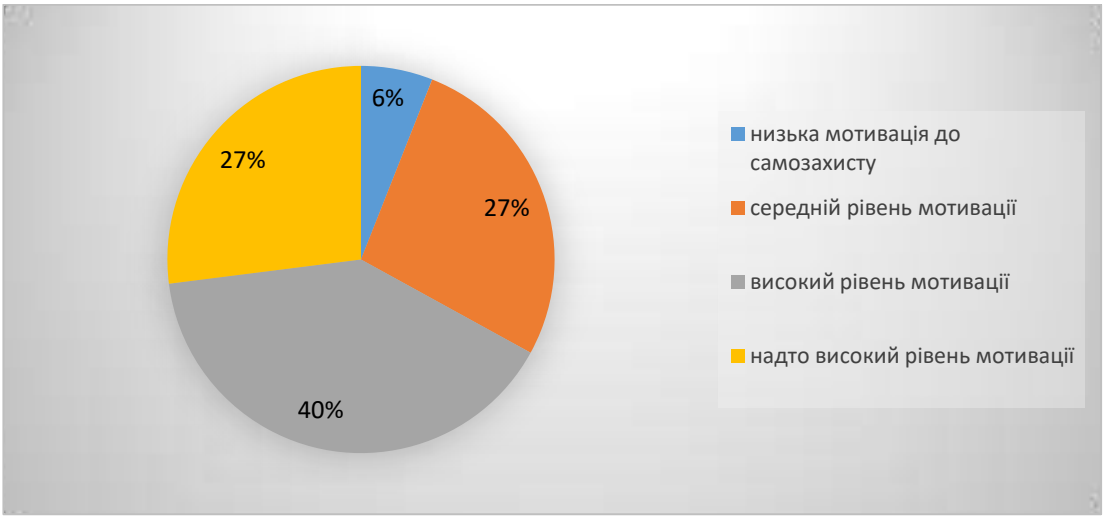


Рис. 3.5 Розподіл показників мотивації щодо уникнення невдач до кар'єрного консультування

За результатами повторного проведення опитування за методикою діагностики мотивації особистості щодо уникнення невдач (після кар'єрного консультування) маємо наступний розподіл показників (рис. 3.6):

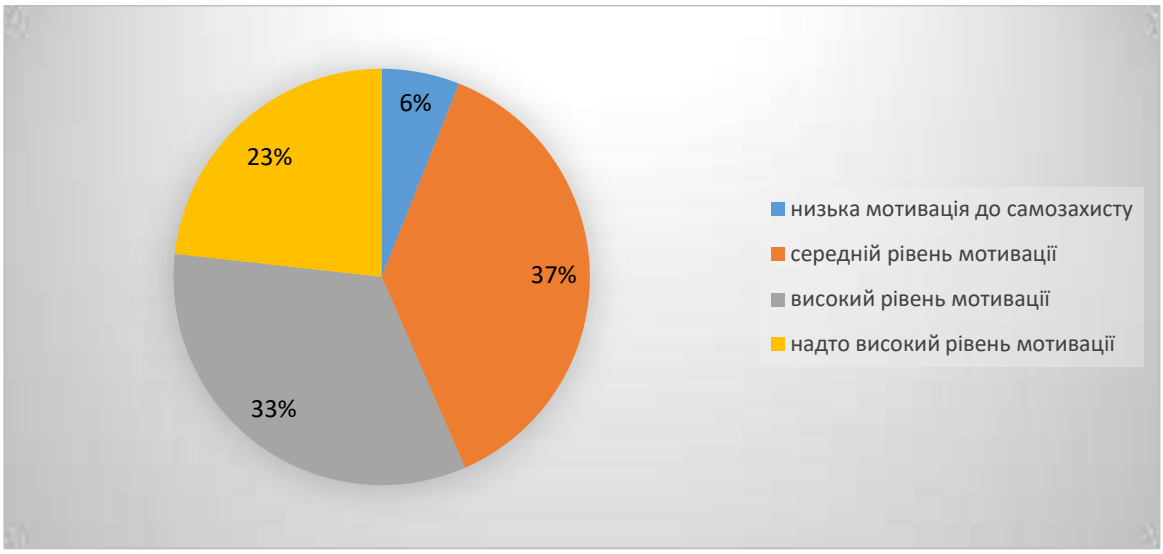


Рис. 3.6 Розподіл показників мотивації щодо уникнення невдач після кар'єрного консультування

Порівняльний аналіз результатів дослідження мотивації щодо уникнення невдач представлений в таблиці 3.6

Таблиця 3.6

Порівняльний аналіз результатів дослідження мотивації щодо уникнення невдач

	Первинна діагностика, ДО консультування (у %)	Вторинна діагностика, ПІСЛЯ консультування (у %)
Низька мотивація до самозахисту	6	6
Середній рівень мотивації	27	37
Високий рівень мотивації	40	33
Надто високий рівень мотивації	27	23

Отже, після кар'єрного консультування безробітних з числа ВПО упродовж місяця, спрямованого на формування мотивації, маємо зниження мотивації щодо уникнення невдач на 13 %.

Таким чином, за результатами емпірічного дослідження можемо стверджувати, що кар'єрне консультування безробітних з числа ВПО сприяє підвищенню їх самооцінки, розвитку впевненості в собі, навчає методам саморегуляції, формує мотивацію на позитивні зміни в житті й кар'єрі, а також в психологічному стані, а саме: знижується рівень стресу, підвищується впевненісті у собі, відновлюється емоційна стабільність, активується внутрішня мотивація та позитивне ставлення до пошуку роботи, покращується навички саморегуляції та стійкість до невдач тощо.

3.3. Методичні рекомендації з кар'єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

Відтак, кар'єрне консультування є спеціально організованим процесом, спрямованим на допомогу клієнту у розкритті його професійного потенціалу, розробку стратегії кар'єрного розвитку, супровід у підготовці до працевлаштування або безпосередньо в процесі отримання бажаної посади.

Перед наданням рекомендацій щодо кар'єрного консультування безробітних з числа ВПО, вважаємо за потрібне згадати основні правила в процесі співробітництва та взаємодії консультанта та клієнта, які зафіксовані в етичному кодексі психолога [1]:

1. Послуга кар'єрного консультування та допомога консультанта не може бути нав'язана ззовні, вона надається за згодою шукача роботи. Якщо клієнт не розуміє, навіщо йому це потрібно й що від нього хочуть, то результат буде нульовий;

2. Послуга кар'єрного консультування не звільняє особу від відповідальності за результат. Консультант лишень підказує додаткові можливості, на які раніше клієнт не звертав увагу, доступно пояснює, як правильно ними скористатися. Але це не означає, що хтось буде шукати замість клієнта нову роботу або освоювати іншу професію у разі зміни професійної діяльності. Відповідальність за прийняття рішень лежить на особі, котра прагне повернутись до трудової діяльності;

3. Кар'єрний консультант опрацьовує лише ту інформацію, яку йому повідомляє клієнт. Отже, побудова довірливих відносин у кар'єрному консультуванні- це фундамент для досягнення позитивного результату.

4. Усі повідомлені клієнтом відомості є цілком конфіденційні: від побажань щодо нової роботи – до бізнес-ідеї та інших планів на майбутнє;

5. Не всі питання вирішуються під час однієї консультації. Для пошуку нового професійного напряму або формування кар'єрної стратегії слід присвятити декілька зустрічей. Тільки тоді можна заглибитися в аналіз

поточної ситуації, опрацювати сильні сторони, з'ясувати переваги та нахили особи до роботи в тій чи іншій сфері економіки.

За результатами теоретичного аналізу проблеми кар'єрного консультування та проведеного емпіричного дослідження впливу особливостей процесу кар'єрного консультування на психологічний стан безробітних з числа ВПО, окреслимо певні методичні рекомендації для психологів-консультантів, які надають психологічну допомогу і підтримку безробітним, в тому числі внутрішньо переміщеним особам.

1. Забезпечення психологічної та соціальної підтримки безробітних з числа ВПО.

При наданні консультування ВПО слід враховувати, що після травматичних подій, які відбулися у зв'язку зі збройним конфліктом, багато хто з них перебуває в постійному стресову стані та може переживати нові психологічні травми, пов'язані з переїздом і влаштуванням на новому місці. Отже, до психосоціальних наслідків ВПО можна віднести:

- афективні прояви: вибухова реакція, агресивність, депресія, загальна тривожність, напади люті, перепади настрою, пасивність, злість та пошук «зовнішнього ворога», роздратованість;
- емоційні та вольові прояви: притупленість емоцій, збудливість, непрохані спогади, безсоння, відчуття незахищеності, стан жертви, сором;
- порушення пам'яті, мислення концентрації уваги: неможливість запам'ятати інформацію та неможливість зосередитися, немотивована пильність, втрата автономності, втрата суб'єктивності, порушення ідентичності, розгубленість, відсутність можливостей прогнозувати майбутнє, низька самооцінка;
- порушення сприйняття: галюцинаторні хвилювання коли події, які травмують, спливають у пам'яті настільки яскраво, що реальні події теперішнього часу відходять на другий план;
- поведінкові прояви: зловживання алкогольними, наркотичними та лікарськими речовинами.

Процес допомоги, спрямований навчити клієнта керувати стресовим станом, ознайомити з різними методами, які допомагають контролювати стрес і неприємні фізичні відчуття, як, наприклад, релаксація. Особі, яка перебуває під дією стресу, може бути важко сформулювати свої потреби. Тому кар'єрному консультанту необхідно, обережно, без нав'язування власної думки, відкритими запитаннями допомогти клієнту сформулювати власні потреби. Записувати їх слід спершу в такому порядку, як вони виникають у клієнта. А вже потім, разом з клієнтом, розставити в порядку важливості їх на нагальні, тобто базові та ненагальні, тобто ті, задоволення яких можна відкласти в часі. Тут можна використовувати як схему піраміду Маслоу – на перше місце поставити базові потреби, а саме їжа, безпека, житло. На основі результатів оцінки потреб можна починати планування подальшого процесу кар'єрного консультування.

2. У спілкуванні із ВПО не бажано: давати неправдиві обіцянки чи повідомляти недостовірні відомості, перебільшувати свої знання та навички; нав'язувати свою допомогу, поводитися наполегливо і безцеремонно, примушувати людей розповідати про те, що з ними сталося, поширювати отримані відомості особистого характеру, давати оцінки вчинкам і переживанням людей.

3. Основними вимогами до проведення консультативної бесіди є наявність мети і гнучкого плану проведення бесіди; врахування вікових та індивідуальних особливостей особистості клієнта, умов проведення консультації; попереднє визначення кола питань, порядок їх значущості, виходячи з потреб, інтересів співрозмовника; створення атмосфери взаємодовіри та підтримки; неупереджене ставлення до співрозмовника. Саме ці чинники створюють оптимальні умови для бесіди і є провідними інструментами вирішення завдань, що стоять перед психологом консультантом під час бесіди. Важливо також застосовувати деякі правила під час співбесіди, а саме:

- бачити – бути уважним до клієнта, щоб він відчував зацікавленість в його допомозі. Підтримувати зоровий контакт. Спостерігати за клієнтом,

відмічати як змінюється його емоційний стан під час надання інформації, або коли отримуєте інформацію від нього. Це допоможе визначити саме ту інформацію, яка є актуальною для людини в даний момент, і в разі потреби, надати відповідну психологічну підтримку;

- слухати – під час співбесіди важливо слухати: очима, нахилом тулуба у бік співрозмовника, жестами, позою, демонструючи уважність, щоб дійсно почути, що саме турбує людину; із співчуттям, з глибокою повагою. Люди, які пережили стресову ситуацію вимушеного переміщення, можливо, будуть готові розповісти, що з ними сталося. Важливо не примушувати людей розповідати про пережите;
- спрямовувати – у разі, якщо клієнт не проявляє ніяких емоцій на інформацію від консультанта, не відповідає на запитання, не розуміє, що від нього хочуть, демонструє розгубленість, то це може свідчити, що особа не готова до пошуку роботи і потребує іншої допомоги. В такому разу необхідно спрямувати клієнта до відповідних фахівців, центрів допомоги;
- супроводжувати – консультація є запорукою подальшого успішного працевлаштування, успішної реадаптації ВПО. У разі потреби необхідно залучати необхідних фахівців і соціальних партнерів. Бути посередником між клієнтом та потенційним роботодавцем.

Варто звернути увагу на основні види та особливості кар’єрних послуг, які на сьогодні користуються підвищеним запитом :

1. Аналіз та оцінка сильних сторін клієнта. Зростання конкуренції на ринку праці в умовах війни дозволяє роботодавцям більш прискіпливо обирати кандидатів на актуальну вакансію. Саме тому клієнту важливо усвідомлювати свої сильні сторони, як професіонала. Ця потреба є особливо гострою для ВПО, які змінюють професійний напрям чи сферу роботи. Ефективним методом визначення сильних сторін є SWOT-аналіз особистості безробітного та аналіз його попереднього професійного досвіду. Пошук та аналіз вакансій може допомогти підібрати більш релевантні з них та вберегти від роботодавців-шахраїв. Проте, важливо зазначити, що основну частину вакансій клієнт обирає

самостійно і лише консультується з фахівцем у разі потреби. В іншому випадку відповідальність за працевлаштування буде повністю передана консультанту, що не сприятиме пошуковій активності клієнта.

2. Консультування з питань створення резюме та написання мотиваційних листів. Цей запит може бути актуальним як для молодих спеціалістів без досвіду роботи, так і для фахівців, які тривалий час працювали в одній компанії чи організації і не мали потреби у складанні резюме та презентації вмінь та досвіду новому роботодавцю. Особливу увагу необхідно звернути на структуру та адаптацію змісту резюме до поточної ситуації на ринку праці в регіоні, де клієнт шукає роботу.

3. Підготовка до проходження співбесіди. Роботодавці нерідко мають певні упередження щодо працевлаштування ВПО. Наразі навіть самим ВПО складно передбачити тривалість свого перебування на тому чи іншому місці, та умови за яких вони будуть готові повернутися додому, або залишитися в новому регіоні на постійній основі. Питання часової перспективи необхідно особливо ретельно пропрацювати з клієнтом при підготовці до співбесіди, як і можливі відповіді на інші запитання, які можуть цікавити роботодавця, адже саме від цього буде залежати успішність проходження співбесіди.

4. Побудова кар’єрних планів. Велику кількість ВПО людей війна змушує починати все спочатку на новому місці проживання. Нерідко, застосовувати свій попередній досвід у новому регіоні стає вкрай складно, особливо для тих, чия робота була пов’язана з певним видом промисловості чи специфічного виробництва. У такому випадку ВПО потребує допомоги кар’єрного консультанта у визначені поточних кар’єрних цілей та розробці плану по їх досягненню.

Важливою умовою для успішного вирішення кар’єрних питань є визначення емоційного стану клієнта, його мотивація, стресостійкість та готовність долати можливі труднощі. Важливо розуміти, що ефективне працевлаштування ВПО можливе лише за умови стабілізації емоційного стану людини та відновлення її психологічних ресурсів, а тому є важливими опції

участі отримання емоційної та соціальної підтримки, участі у групах психологічної підтримки або звернення до психолога за необхідністю.

Метою емпіричного етапу дослідження стало визначення ефективності кар'єрного консультування клієнтів з числа ВПО, вплив консультативного процесу на психологічний стан безробітних, їх мотивацію та особистісний потенціал, а також організаційні умови та дотримання певних стратегій у проведення кар'єрної консультації. Отримані результати психологічної діагностики дозволяють зробити такі висновки:

Обраний комплекс психодіагностичних методик дозволяє отримувати більш детальні дані про психологічний стан безробітних, відслідковувати вплив консультативного процесу на зміни в мотиваційній сфері та сфері саморегуляції клієнта, а також корегувати процес кар'єрного консультування.

Психологічно орієнтоване кар'єрне консультування, що включає роботу з мотивацією та підтримку емоційного стану клієнта, позитивно впливає на психологічний стан безробітних. Результати емпіричного дослідження показали зниження рівня стресу на 17% після місячного терміну кар'єрного консультування безробітних з числа ВПО, підвищення рівня їх мотивації до успіху та зниження мотивації щодо уникнення невдач на 13%.

Ефективність кар'єрного консультування залежіть від дотримання певних вимог проведення консультативної беседи, а саме: наявності мети і гнучкого плану проведення бесіди; врахування вікових та індивідуальних особливостей особистості клієнта, створення фізично і психологічно комфортних умов проведення консультації; попереднє визначення кола питань, порядок їх значущості, виходячи з потреб, інтересів співрозмовника; створення атмосфери взаємодовіри та підтримки; неупереджене ставлення до співрозмовника. Індивідуальні особливості ВПО повинні бути враховані при кар'єрному консультуванні, при розробці плану, визначені стратегії щодо ефективної зайнятості безробітних з числа ВПО.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичне і емпіричне дослідження психологічних особливостей кар’єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб. Це виявилося в з’ясуванні сутності понять «безробітність» та «кар’єрне консультування», в також у визначені основних психологічних особливостей консультативного процесу з питань кар’єри внутрішньо переміщених осіб. Отриманні результати, дозволяють узагальнено зробити такі висновки:

1. У результаті теоретичного аналізу сучасних підходів психологічної науки щодо кар’єрного консультування безробітних визначено, що кар'єрне консультування є різновидом психологічного консультування, яке спрямоване на допомогу клієнту у визначенні професійного шляху, подоланні труднощів у пошуку роботи та реалізації особистого потенціалу. Тобто, кар’єрне консультування безробітних - це спеціально організований процес допомоги клієнту у розкритті його професійного потенціалу, розробки стратегії розвитку кар’єри, супроводу в підготовці до працевлаштування. В кар’єрному консультуванні важливо враховувати, що кожна особа унікальна і вже має сформований комплекс індивідуальних характеристик, мотивів, ціннісних орієнтирів і переконань.

2. Визначино психологічні особливості процесу кар’єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, які проявляються у елементах психологічної консультації, що містить психологічну підтримку в подоланні труднощів пов’язаних з професійною діяльністю, такі як емоційна підтримка, робота з внутрішніми установками, розвиток самореалізації, подолання психологічних бар’єрів; професійна орієнтація, яка спрямована на допомогу клієнту у визначені напряму професійного розвитку, що відповідає його здібностями, інтересам та можливостям, а саме вивчення професійних інтересів, оцінка здібностей і навичок, допомога у виборі професії, формування стратегії розвитку; розвиток

особистісної ефективності, що передбачає підтримку в розвитку особистісних якостей, необхідних для успішного професійного життя, а саме розвиток навичок тайм-менеджменту, зміцнення стресостійкості, формування лідерських якостей, навчання навичкам міжособистісного спілкування.

3. Серед основних методів і засобів кар'єрного консультування безробітних визначені методи психологічної діагностики: бесіда, інтерв'ю, спостереження, психологічні методіки, аналіз випадку, що сприяє змінам в мислинні, поведінці та емоціях безробітних; забезпеченя підтримки в процесі зміни безробітного при реалізації стратегії щодо подолання проблеми особистісно-професійного розвитку; надання рекомендацій для подальшого самостійного розвитку клієнта. До основних стратегій кар'єрного консультування ВПО належать: індивідуальний підхід, клієнт-центрований підхід, психосоціальна підтримка та стабілізація, орієнтація на розвиток нових професійних навичок, фокус уваги на мотивацію та відновлення самооцінки.

4. Емпіричне дослідження впливу особливостей процесу кар'єрного консультування на психологічний стан безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб показало, що психологічно орієнтоване кар'єрне консультування позитивно впливає на психологічний стан безробітних. Результати емпіричного дослідження показали зниження рівня стресу на 17% після місячного терміну кар'єрного консультування безробітних з числа ВПО, підвищення рівня їх мотивації до успіху та зниження мотивації щодо уникнення невдач на 13%.

5. Розроблено методичні рекомендації щодо підвищення ефективності кар'єрного консультування безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб. Зазначено, що важливими елементами кар'єрного консультування є: діагностика психологічного стану клієнта, формування мотивації до працевлаштування, розвиток навичок самопрезентації та адаптації до нових умов праці. Кар'єрне консультування безробітних з числа ВПО повинно поєднувати психологічну підтримку з практичними інструментами, що сприятиме полегшенню інтеграції ВПО на ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушко Я.С. Психокорекція : навч.-метод. посіб. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 212 с.

2. Базиль Л.О. Центри зайнятості і центри професійної кар'єри: цілі та завдання. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання* : зб. матеріалів XII звітної Всеукр. наук.-практ. конф., 5-19 берез. 2018 р. Київ : ІПТО НАПН України, 2018. С. 36-38.

3. Базиль Л. О., Єршова Л. М. Організація консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: метод. рекоменд. Житомир: Полісся, 2019. 104 с.

4. Байдулін В.Б., Злочевська Л.С., Торчевська Н.В. Як планувати власну професійну кар'єру : метод. реком. Житомир : Полісся, 2018. 80 с.

5. Баклицький І.О. Психологія праці : посібник. Львів : ЛНУ, 2004. 504 с.

6. Барчі Б. В. Психологічний супровід безробітних у виборі професії. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України.* Серія педагогіка, психологія, філософія. 2015. Вип. 220. С. 228–235.

7. Барчі Б. В. Соціально-психологічний супровід: зміст та структура. *Актуальні проблеми психології.* Серія загальна психологія. Історична психологія. 2016. Вип. 8. С. 33-43.

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

9. Вавринів О. С., Яремко Р. Я. Основи психологічного консультування: навч. посіб. Львів : ЛДУ БЖД, 2020. 112 с.

10. Вірна Ж.П. Основи професійної орієнтації : навч. посіб. Луцьк : Ред-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. 156 с.

11. Вишньовський В. Психологічна адаптація вимушено переміщених осіб, жертв воєнних конфліктів. *Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки* : матеріали II Міжнар. Наук. Конф. 21–22 квіт. 2022 р. Тернопіль : ФОП Паляниця В. А., 2022. С. 3–5.

12. Волошин С. М. Особливості змісту соціально-психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб до нового соціального середовища. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* Серія «Психологія». 2019. Вип. 9. С. 73–76.

13. Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод до стратегії успіху : монографія / О.Ф. Новікова та ін. Київ, 2016. 448 с.

14. Голотенко А. Технологія кар'єрного консультування у роботі з внутрішньо переміщеною молоддю: український досвід та перспектитви. *Дитина в тривожному середовищі розвивальні і відновлювальні практики.* IV Всеукр. форум за міжнар. участі. Збірник тез 31 трав. – 1 черв. 2023 р. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2023. С. 48-53

15. Долгих Л. Вплив статеворольових стереотипів на кар'єрні домагання молоді : дис. канд. психол. наук. :19.00.05. Київ, 2007. 187 с.

16. Євдокимова Н. Професійне консультування як засіб професіоналізації особистості. *Науковий вісник Миколаївського національного університету ім. В.О. Сухомлинського. Психологічні науки.* 2016. Вип.1. С. 58-64.

17. Єгорова Є. В. Професійна орієнтація : підручник. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.

18. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text.

19. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text.

20. Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. Психологія професійної діагностики та професійного консультування : практ. посіб. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2021. 225 с.

21. Ігнатович О. М. Теоретико-методологічні засади психологічного консультування дорослих з проблем кар'єрного розвитку. *Наукова спадщина академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності* : зб. матеріалів І наук.-практ. конф. Київ : вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. С.280–284.

22. Іщук О. В. Індивідуальне психологічне консультування : метод. рек. Запоріжжя : ЗНУ, 2014. 72 с.

23. Карамушка Л. М., Карамушка Т. В. Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених «внутрішніх» переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. Вип. 2. С. 62–74.

24. Кар'єрне консультування : практ. посіб. / Ігнатович О.М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с.

25. Кердивар В.В. Синдром жертви у внутрішньо переміщених осіб із зони локального воєнного конфлікту : монографія. Харків, 2021. 143 с.

26. Кириленко Т.С., Іваненко Б.Б. Психологічні особливості переживання втрати роботи в умовах карантину. *Вчені записки ТНУ ім. В.І. Вернадського.* Серія Психологія. 2020.Вип. 4 С. 65-72

27. Консультативна психологія : підручник / І.С. Булах, та ін. Вінниця, 201. 484 с.

28. Коропецька О.М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості: навч. посіб. Київ : КНТ, 2016. 438 с.

29. Куций О. Теоретико-гіпотетична модель психологічної складової кар'єри. *Проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Вип. 45. С. 56- 60.

30. Лефтеров В. О., Короход Я. Д. Психоемоційний стан та психологічна адаптація вимушено переміщених осіб в Україні. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття»* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 17 черв. 2022 р. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 291–294.

31. Лемак М.В., Петрище В.Ю. Психологу для роботи: діагностичні методики: метод. видання. Ужгород : Видавництво А. Гаркуші, 2012. 613 с.

32. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с.

33. Максимець С.М. Особистість та психологічний статус безробітного. *Вісник КІБІТ*, 2019. Вип. №1(39). С. 67-72.

34. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних : метод. посіб. / В. В. Синявський та ін. Київ, 2001. 191 с.

35. Методика Т. Елерса: діагностика мотивації до уникнення невдач. *Персонал*. 2007. С. 83-86.

36. Митник О. Я., Томаржевська І. В. Психологічне консультування : навч.-метод. посіб. Київ : Слово, 2016. 128 с.

37. Михлюк Е., Логовський І. Психологічні особливості життєстійкості внутрішньо переміщених осіб. *Проблеми екстремальної та кризової психології* 2024. С. 105-117.

38. Могильова Н.М. Особливості психічного здоров'я та психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб в умовах війни: досвід України. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права.* 2023. Вип. 2 С. 81-85.

39. Наказ Міністерства соціальної політики від 19.12.2018 року № 1910 Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2018 року за № 1517/32969 Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних.

40. Ортікова Н.В. Соціально-психологічні особливості клієнтів служби зайнятості. *Андрагогічні підходи у професійному навчанні безробітних* : матеріали наук.-методол. семінару 15 трав. 2013 р. Київ : ІПК ДСЗУ, 2013. С. 146-153.

41. Палій А.А. Диференціальна психологія : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2010. 432 с.

42. Панок В.Г. Психологічне консультування: теорія та практика : навч.-метод. посіб. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2011. 272 с.

43. Пасічна, В. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць, 2016. Вип. 34. С. 406-420.

44. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 року № 842 Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF#Text.

45. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних і ведення обліку осіб, які шукають роботу». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-%D0%BF#Text.

46. Пріб Г.А. Психологічна підтримка працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського.* Серія Психологія. 2024. Вип. 2. С. 293–303.

47. Професійна орієнтація : підручник / Єгорова Є. В., та ін.; за ред. О. М. Ігнатович. Київ, 2014. 283 с.

48. Психодіагностика. Психологічний практикум: навч. посіб./ Баклицька О. П., Баклицький І. О., Сірко Р. І., Слободяник В.І. Львів : СПОЛОМ, 2015. 464 с.

49. Психологія профорієнтації в системі педагогічної освіти / Єгорова Є. В., та ін. ; за ред. О. М. Ігнатович. Київ, 2014. 375 с.

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

51. Скульська В.Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах : навч.-метод. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2012. 158 с.

52. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці : кол. мон. / Н. А. Побірченко, та ін. Київ, 2011. 256 с.

53. Чала Ю.М., Шахрайчук А.М. Психодіагностика : навч. посіб. Харків : НТУ «ХПІ», 2018. 246 с.

54. Чаплак Я.В. Основи психологічного консультування : навч.-метод. посіб. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2011. 248 с.

55. Шевченко Н. Ф. Індивідуальне психологічне консультування : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2018. 224 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Форма визначення потенціалу працевлаштування безробітної особи

ПІБ_____

Запитання	**Варіанти відповідей** (обирається один із варіантів)	**Бали**
Стать	а. жіноча б. чоловіча	3 3
Освіта	а. відсутня або базова середня освіта б. повна загальна середня освіта в. професійно-технічна освіта г. вища освіта	-1 0 2 3
Місце проживання	а. місто б. сільська місцевість в. віддалені регіони	3 0 -3
Вік (років)	а. менше 20 б. від 20 до 24 в. від 25 до 35 г. від 36 до 40 д. від 41 до 50 е. понад 50	2 3 5 4 3 -1
Наявність дітей, утриманців в родині	а. діти до 3-х років б. діти від 3-х до 16 років в. дитина з інвалідністю г. наявність декількох дітей різного віку д. наявність рідних на утриманні д. утриманців не має	1 2 0 0 0 3
Загальний стаж роботи (років)	а. стаж відсутній б. менше 1 року в. від 1 до 5 г. від 6 до 15 д. від 16 до 25 е. понад 25 років	-1 1 3 5 4 3
Стаж роботи на останньому робочому місці (років)	а. стажу відсутній б. менше ніж 1 рік в. від 1 до 5 років г. від 6 до 15 років д. від 15 до 29 років д. понад 30 років	-1 1 4 3 2 0
Чи підвищували кваліфікацію протягом останніх 2-х років	а. так б. ні	2 0
Чи бачите Ви перспективу щодо вашого працевлаштування протягом місяця?	а. так б. ні	2 0
Тривалість перерви в роботі	а. немає перерви б. до 1 місяця в. від 1 до 6 місяців г. від 6 місяців до 1 року д. понад 1 рік е. відсутній досвід роботи	5 4 1 0 -1 -3

Наявність обмежень щодо працездатності за станом здоров'я	а. є (висновки ЛКК) б. немає	-5 2
Наскільки легко знайти роботу з професією, яка є у безробітної особи	а. дуже складно б. достатньо складно в. середня складність г. радше не складно д. не складно	-3 -1 0 1 3
Рівень мотивації до працевлаштування (кількість балів згідно Додатку 1.1.1) _____		Всього[1] _____

Які основні труднощі виникають у безробітної особи, на її думку, в процесі працевлаштування
_____
_____
_____
_____

Яка проблема, на думку безробітної особи, є основною
_____
_____
_____
_____
_____

Висновок
(вказати рівень мотивації до працевлаштування і потенціал працевлаштування, визначити профільну групу)
_____
_____

Рекомендовано послугу соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, що здійснюється за підходом кейс-менеджмент Так _____ Ні __ _____

Дата _____

Підпис фахівця ЦЗ_____ Підпис безробітного_____[1]

Від 0 до 15 – потенціал працевлаштування - низький рівень
Від 16 до 25 – потенціал працевлаштування - середній рівень
від 26 до 40 – потенціал працевлаштування - високий рівень

Додаток Б

АНКЕТА ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ БЕЗРОБІТНОЇ ОСОБИ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

№	Запитання	Можливі відповіді та відповідні бали		
1.	Яким чином Ви шукаєте або плануєте шукати роботу?	важко відповісти		0 балів
		за допомогою ЦЗ		1 бал
		самостійно,за допомогою друзів, близьких, рідних та ЦЗ		2 бали
		самостійно, за допомогою друзів, близьких, рідних, ЦЗ та ЗМІ		3 бали
		самостійно, за допомогою друзів, близьких, рідних, ЦЗ, звертаюсь на підприємства		4 бали
2.	Чому для Вас важливо працювати? Чому Ви хочете знайти роботу? Робота для Вас – це:	– джерело заробітку, запорука матеріального благополуччя; - забезпечення певного соціального статусу та самооцінки; - засіб необхідний для спілкування, повноцінного життя; – спосіб реалізації себе як особистості, професіоналу; - інше.		
		важко відповісти		0 балів
		зазначає 1 причину		1 бал
		зазначає 2-3 причини		2 бали
		зазначає 4 і більше причини		3 бали
3.	Чи обрали Ви вже посаду, вид діяльності, – за якою будете шукати роботу?	так		3 бали
		маю певні ідеї, але ще сумніваюся у виборі		2 бали
		ні, хоча думаю про це		1 бал
		навіть не замислювався / лась над цим питанням		0 балів
4.	В разі появи підходящої пропозиції, чи готові Ви вийти на роботу протягом 3-х днів?	так	не знаю	ні
		2 бали	1 бал	0 балів
5.	Чи погоджуєтеся Ви на складання резюме (відео резюме) та в подальшому на його розсилку до роботодавців?	так	не знаю	ні
		2 бали	1 бал	0 балів
6.	Чи готові Ви пройти підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації, якщо це допоможе Вам при працевлаштуванні?	так	не знаю	ні
		2 бали	0 балів	0 балів
7.	Чи згодні Ви, що якщо довгий час немає пропозицій підходящої роботи, то краще прийняти навіть не дуже привабливу пропозицію роботи?	так	не знаю	ні
		2 бали	1 бал	0 балів
8.	Чи вважаєте Ви, що успіх у Вашому в житті пов'язаний з Вашою роботою?	так	не знаю	ні
		2 бали	1 бал	0 балів
9.	Чи можете Ви собі дозволити взагалі не працювати (наприклад, бути на утриманні чоловіка/дружини)?	так	не знаю	ні
		0 балів	1 бал	2 бали
10.	Чи були б Ви зацікавлені в пошуку роботи, якби допомогу по безробіттю можна було отримувати як завгодно довго?	так	не знаю	ні
		2 бали	0 балів	0 балів

Результат _____ балів[2]

Дата _____

Підпис фахівця ЦЗ_____ _____ Підпис безробітного_____

[2] **0-13 балів – мотивація до працевлаштування низька або відсутня**
14-19 балів – мотивація до працевлаштування середня
20 -24 балів – мотивація до працевлаштування висока

Додаток В

АНКЕТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ ТА МОТИВАЦІЙ

Відповіді на питання цієї анкети допоможуть нам підібрати для Вас найбільш підходящі послуги та шукати разом з Вами бажану роботу.

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Питання	Можливі відповіді		
Які уміння та навички у Вас є (володіння прикладними програмами, водійське посвідчення, знання мов, хобі тощо)?			
Яких знань, умінь та навичок Вам не вистачає, щоб отримати бажану роботу?			
Чи готові Ви, у разі відсутності роботи за фахом, до професійного навчання (зміни професії)?	ТАК	НІ	
Чи розглядали Ви власну справу як альтернативу пошуку роботи?	ТАК	НІ	
Чи згодні Ви змінити місце проживання задля працевлаштування?	ТАК	НІ	
Чи Ви згодні/можете навчатися в іншому місті за умови оплати Вашого проживання центром зайнятості?	ТАК	НІ	
Чи є фактори, які перешкоджають Вашому працевлаштуванню?	інвалідність/поранення		
	відсутність постійного місця проживання		
	втрата документів		
	наявність членів сім'ї на утриманні: діти (вік дитини/дітей) батьки інші члени родини		
	погіршення стану здоров'я, у т. ч. психологічного		
	невміння шукати роботу		
	відсутність резюме/невміння скласти резюме		
	інше:		
Яку саме допомогу Ви очікуєте отримати у центрі зайнятості?	пошук роботи		
	допомога по безробіттю		
	додаткова або тимчасова зайнятість		
	отримання довідки		
	отримання консультації (юридичної, профорієнтаційної, кар'єрної тощо)		
	професійне навчання або підвищення кваліфікації		
	відкриття власної справи		
	інше:		
Чи потребуєте Ви нашої підтримки в отриманні інших соціальних послуг?	оформлення/відновлення документів		
	оформлення соціальної допомоги		
	отримання психологічної допомоги		
	отримання юридичної допомоги		
	інше:		

Додаток Г

Тест на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих)

Інструкція: перед вами ознаки стресу - інтелектуальні, поведінкові, емоційні та фізіологічні

За наявність у себе одного із інтелектуальних і поведінкових ознак - ставте собі 1 бал; емоційних - 1.5 бали, а фізіологічних - 2 бали.

Інтелектуальні ознаки стресу

1. Переважання негативних думок
2. Труднощі зосередження
3. Погіршення показників пам'яті
4. Постійне і безплідне обертання думок навколо однієї проблеми
5. Підвищена відволікання
6. Труднощі прийняття рішень, тривалі коливання при виборі
7. Погані сни, кошмари
8. Часті помилки, збої в обчисленнях
9. Пасивність, бажання перекласти відповідальність на когось іншого
10. Порушення логіки, сплутане мислення
11. Імпульсивність мислення, поспішні і необґрунтовані рішення
12. Звуження «поля зору», коли “бачиться” менше можливих варіантів дії

Поведінкові ознаки стресу

1. Втрата апетиту або переїдання
2. Зростання помилок при виконанні звичних дій
3. Більш швидка або, навпаки, уповільнена мова
4. Тремтіння голосу
5. Збільшення конфліктних ситуацій на роботі або в сім'ї
6. Хронічна нестача часу
7. Зменшення часу, що приділяється на спілкування з близькими і друзями

8. Втрата уваги до свого зовнішнього вигляду, неухоженность
9. Антисоціальна, конфліктна поведінка
10. Низька продуктивність діяльності
11. Порушення сну або безсоння
12. Більш інтенсивне куріння і вживання алкоголю

Емоційні симптоми

1. Занепокоєння, підвищена тривожність
2. Підозрілість
3. Похмурий настрій
4. Відчуття постійної туги, депресія
5. Дратівливість, напади гніву
6. Емоційна «тупість», байдужість
7. Цинічний, недоречний гумор
8. Зменшення почуття впевненості в собі
9. Зменшення задоволеності життям
10. Почуття відчуженості, самотності
11. Втрата інтересу до життя
12. Зниження самооцінки, поява почуття провини або невдоволення собою або своєю роботою

Фізіологічні симптоми

1. Болі в різних частинах тіла невизначеного характеру, головні болі
2. Підвищення або зниження артеріального тиску
3. Прискорений або неритмічний пульс
4. Порушення процесів травлення (запор, діарея, підвищене газоутворення)
5. Порушення свободи дихання
6. Відчуття напруги в м'язах
7. Підвищена стомлюваність
8. Тремтіння в руках, судоми

9. Поява алергії чи інших шкірних висипань
10. Підвищена пітливість
11. Швидке збільшення або втрата ваги тіла
12. Зниження імунітету, часті нездужання

РЕЗУЛЬТАТИ

Таким чином, загальна максимальна сума за всім списком теоретично може досягати 66.

Показник від 0 до 5 балів вважається хорошим - означає, що в даний момент життя вагомий стрес відсутній.

Показник від 6 до 12 балів означає, що людина відчуває помірний стрес, який може бути компенсований за допомогою раціонального використання часу, періодичного відпочинку і знаходження оптимального виходу з ситуації, що склалася.

Показник від 13 до 24 балів вказує на досить виражене напруження емоційних і фізіологічних систем організму, що виникло у відповідь на сильний стресорні фактор, який не вдалося компенсувати. В цьому випадку потрібно застосування спеціальних методів подолання стресу.

Показник від 25 до 40 балів вказує на стан сильного стресу, для успішного подолання якого бажана допомога психолога або психотерапевта. Така величина стресу говорить про те, що організм вже близький до межі можливостей чинити опір стресу.

Показник понад 40 балів свідчить про перехід організму до третьої, найбільш небезпечною стадії стресу - виснаження запасів адаптаційної енергії.

Додаток Д

Методика Т. Елерса: діагностика мотивації до успіху

Вам буде запропонований 41 питання, на кожен з яких дайте відповідь "так" або "ні".

Тестовий матеріал (питання) опитувальника Елерса

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкладати на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликі паузи для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.

20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.

21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.

22. У житті небагато речей важливіше грошей.

23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.

24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.

25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.

26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.

27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.

28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.

29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.

30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.

31. Іноді друзі вважають мене ледачим.

32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.

33. Протидіяти волі керівника безглуздо.

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.

36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.

37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.

38. Не доводжу до кінця багато, за що беруся.

39. Заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Не заздрю тим, хто прагне до влади.

41. Якщо я впевнений, що стою на вірному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Ключ опитувальника Т. Елерса. Розрахунок значень.

По 1 балу нараховується за відповідь "так" на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41

і "ні" - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються.

Підраховується загальна сума балів.

Інтерпретація методики мотивації до успіху (норми тесту Елерса):

Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху.

Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бал - дуже високий рівень мотивації до успіху.

Додаток Е

Методика діагностики мотивації особистості щодо уникнення невдач (за Т. Елерсом)

Пропонуємо вам список слів: 30 колонок по три слова. У кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найточніше Вас характеризує, і позначте його.

1	2	3
1. Сміливий	пильний	заповзятливий
2. Лагідний	нерішучий	впертий
3. Обережний	рішучий	песимістичний
4. Непостійний	безцеремонний	уважний
5. Нерозумний	боягузливий	нерозважливий
6. Спритний	жвавий	передбачливий
7. Холоднокровний	поміркований	завзятий
8. Стрімкий	легковажний	полохливий
9. Нерозважливий	манірний	непередбачливий
10. Оптимістичний	добросовісний	уважний
11. Меланхолійний	невпевнений	нестійкий
12. Боягузливий	недбалий	схвильований
13. Нерозважливий	тихий	полохливий
14. Уважний	нерозумний	сміливий
15. Розсудливий	швидкий	мужній
16. Заповзятливий	обережний	передбачливий
17. Схвильований	розсіяний	нерішучий
18. Малодушний	необережний	безцеремонний
19. Лякливий	нерішучий	нервовий
20. Відповідальний	відданий	авантюрний
21. Передбачливий	жвавий	відчайдушний
22. Приборканий	байдужий	недбалий
23. Обережний	безтурботний	терплячий
24. Розумний	турботливий	хоробрий
25. Завбачливий	безстрашний	добросовісний
26. Поспішний	лякливий	безтурботний
27. Розсіяний	нерозважливий	песимістичний
28. Обачний	розсудливий	заповзятливий
29. Тихий	неорганізований	боязкий
30. Оптимістичний	пильний	безтурботний

Ключ опитувальника Т. Елерса. Розрахунок значень.

Ви отримуєте один бал за вибір, наведений у ключі (перша цифра перед рискою означає номер рядка, друга цифра після риски — номер стовпчика, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, за яке нараховується один бал, записане в першому рядку, в другому стовпчику — «пильний»). За інший вибір бал не зараховується.

Ключ підрахунку:

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/ 3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Результат. Чим більша сума балів — тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту. Від 2 до 10 балів: низька мотивація до самозахисту; від 11 до 16 балів — середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів — високий рівень мотивації; понад 20 балів — надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, самозахисту.