

СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ И КОМПЕТЕНЦИЙ У БЕЗРАБОТНЫХ В ПЕРИОД НЕНОРМАТИВНОГО КРИЗИСА ЗАНЯТОСТИ

Белоусов Максим Владимирович

Московский Государственный Психолого-Педагогический
Университет,
Belmax777@mail.ru

MODERN PRACTICAL METHODS FOR THE DEVELOPMENT OF SKILLS AND COMPETENCIES OF THE UNEMPLOYED DURING A NON-STANDARD EMPLOYMENT CRISIS

M. Belousov

Summary: The non-normative crisis of employment, the simple language of unemployment, is an urgent issue in the system of professional development of a person, this work details this problem. It also examines the theory of the concept of a non-normative crisis, its concept in the employment system and, of course, the psychological development of the personality against its background, as well as the practical problem of modern employment, methods for developing skills and competencies of the unemployed and, in principle, the concept of unemployment.

Keywords: non-regulatory employment crisis, professional personality development, employment crisis, concept of crisis.

Аннотация: Ненормативный кризис занятости, простым языком безработица, является актуальным вопросом в системе профессионального развития личности, данная работа подробно освещает эту проблему. Также рассматривается теория понятия ненормативного кризиса, его понятие в системе занятости и, разумеется, психологическое развитие личности на его фоне, а также практическая проблема современной занятости, методы развития навыков и компетенций у безработных и в принципе понятие безработицы.

Ключевые слова: ненормативный кризис занятости, профессиональное развитие личности, кризис занятости, понятие кризиса, психологическое состояние безработного, виды профессиональной помощи безработным, практическая проблема современной занятости, методы развития навыков и компетенций у безработных.

«Труд», без сомнений именно труд всегда был, есть и будет главным основополагающим фактором производства и становления уровня жизни каждого. По этой причине проблемы кризиса занятости так актуальны во все времена, особенно сейчас на фоне последних событий, связанных с вирусом Covid-19, что повлияло на рынок труда во всем мире.

Кризис занятости, а если точнее «безработица», по большей своей части оказывает, мягко говоря, негативное влияние на все аспекты и стороны жизни общества и, в частности, на – экономику, политику и социальные отношения.

Именно поэтому особый интерес к проблеме кризиса занятости (т.е. безработицы) идет со стороны общественности, хозяйственных и государственных органов, ведь они имеют как непосредственно прямое, так и косвенное отношение к проблемам занятости и безработицы, тем не менее, данные вопросы все еще остаются малоизученными.

Предлагаю более детально рассмотреть теорию понятия ненормативного кризиса, его понятие в системе занятости и, разумеется, психологическое развитие

личности на его фоне, а также практическую проблему современной занятости, методы развития навыков и компетенций у безработных и в принципе понятие безработицы.

Прежде всего давайте разберемся в понятие «безработный». Когда люди говорят, что «этот человек безработный», то каждый по-своему воспринимает эту информацию. У одних мелькает мысль – что «человек лентяй и бездарь который не хочет работать», другие воспринимают такого человека с жалостью, типа «бедный, у него нет работы, ему сложно, не знаю, чтобы я делал на его месте» и т.п. конечно ситуации у всех разные и нет правильного определения, однако для государства «безработный» согласно Международной Организации Труда - это человек который хочет и может работать, однако не имеет такой возможности из-за отсутствия рабочего места. В Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в ст. 3 сказано, что «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом, в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволен-

ным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. В соответствии с законом к безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период не имели работы (доходного занятия); занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) или предпринимали шаги к организации собственного дела; были готовы приступить к работе. При отнесении лиц к безработным должны присутствовать все три критерия, перечисленные выше»

Итак, понятие безработица в «Психологии труда» рассматривается как аспект трудовой жизни и кризисный этап профессионального становления личности труда. Изучением данной проблемы занимались: М.А. Бендюков, который разработал концепцию и стадийную модель профессионального кризиса у безработных, а А.Н. Демина, рассматривает безработицу как индивидуальный кризис занятости.

Что же с понятием «безработный» мы немного разобрались, тогда давайте рассмотрим другой аспект - понятие «ненормативный кризис». Итак «Ненормативные кризисы развития принято считать результатом случайных, непредвиденных или сверхнормативных событий. Данный тип кризиса определяется самим пониманием того, что воспринимается под «естественным», т.е. нормативным развитием который в любой момент, внезапно может быть разрушен некой жизненной ситуацией, незаконмерно превышающей привычный адаптивный потенциал индивида».

Доктор психологических наук М.А. Бендюков считает, что ненормативный кризис занятости может быть двух форм:

- **«Актуальный ненормативный кризис занятости»** — это действительно случившаяся ситуация потери работы (профессии) и поиска нового рабочего места.
- **«Латентный ненормативный кризис занятости»** — это (состояние страха и неуверенности занятых, так как они не застрахованы от безработицы в краткосрочном и отдаленном будущем)».

В своей работе «Стадийная модель ненормативного профессионально-обусловленного кризиса занятости» М.А. Бендюков представил «стадийную модель развития кризиса занятости»:

Сначала наступает **«предкризисная фаза ненормативного кризиса занятости»**. В данный период работающими индивидами переживается, во-первых оче-

редь как «состояние страха и неуверенности занятых, так как они не застрахованы от безработицы в краткосрочном и отдаленном будущем» а также как переживание или предвкушения возможной потери своего рабочего места в то время когда было сделано предупреждения о возможном факте увольнения. Далее сценарий жизни индивида может идти в двух направлениях:

В том случае если психологически ресурс индивида силен, а также профессиональные качества на соответствующем высоком уровне, да и социальные ресурсы достаточны, человек справляется с ситуацией и переходит на новую работу практически без потери статуса, имевшегося до потери предыдущей работы.

А если кризис развился, и индивид действительно потерял работу, то кризис занятости переходит в следующую стадию **«Фаза актуального ненормативного кризиса занятости»**, обусловленного реальной случившейся потерей своего рабочего места и образовавшейся безработицей. У данной фазы есть собственная стадийность развития кризиса, итак:

«Стадия 1. Формирование кризисной ситуации — это значит, что вызванная ненормативными событиями кризисная ситуация занятости возникает и развивается не сразу, а постепенно, получается, что для индивида наступает условие неопределенности будущего.

Стадия 2. Выбор стратегии разрешения кризисной ситуации – в данном случае, образовавшаяся кризисная ситуация ставит индивида перед стратегически важным выбором возможного развития профессиональной направленности. Как правило все сводится лишь к трем путям поведения безработных: самостоятельный поиск работы (т.е. рассылка резюме, регистрация на порталах с вакансиями, просмотр объявлений о работе, поиск через связи и т.п.), постановка на учет в государственную Службу занятости (для получения помощи в поиске рабочего места а также для получения пособия по безработице) и третий путь отказ от поиска работы.

Стадия 3. Углубление противоречий – в случае, если индивид достаточно быстро, примерно в течении двух-трех недель не может достигнуть стабильной трудовой занятости, то наступает следующая стадия кризиса занятости. Динамику данной стадии можно описать следующим образом: **«Первая фаза** шока, которая сопровождается активными поисками работы. На этом этапе индивидум сохраняет оптимизм и надежду, дух его не сломлен. **Вторая фаза** наступает после неудачных поисков работы, человеком овладевает беспокойство и пессимизм, он переживает сильный дистресс. Это наиболее критическое состояние. На **третьей фазе** индивидум полностью подчиняется судьбе и адаптируется к новому состоянию, которое отличается снижением

уровня запросов и ограниченным выбором. К этому моменту его прежние жизненные позиции разрушены».

Стадия 4. Ценностно-смысловая реструктуризация – в жизни человека наступает этап внутренних и внешних противоречий, которые в итоге приводят к переоценке себя, своих профессиональных качеств и востребованности, а также положения в социуме и иным внутриличностным изменениям. В качестве результата данной стадии образуется появление неких психических новообразований (прежде всего, они касаются себя лично и окружающей действительности, а также ценностно-мотивационной сферы) как непосредственный результат кризиса.

Стадия 5. Поведенческое разрешение кризиса – на данной стадии кризиса занятости, ценностно-смысловая реструктуризация должна быть реализована в поведении. В своих исследованиях, С.В. Заруцкий выявил, что на этой стадии возможны три варианта развития событий.

1. **Позитивная смысловая переориентация** – это когда индивид кардинально меняет свои требования к рабочему месту в направлении соответствия требованиям работодателей, иными словами, проявляет высокую готовность, желание и необходимость получить новую профессию.
2. **Утрата смысла в трудовой сфере**, которой характерно усиление депрессии и апатии, что в итоге приводит к экономической неактивности, поиск работы полностью прекращается, а служба занятости воспринимается и используется всего лишь как источник средств к существованию.
3. Ценностная реструктуризация не происходит, и индивид возвращается на стадию **«Углубление противоречий»** и фазу фиксации исхода ненормативного кризиса занятости. Здесь мы обнаруживаем следующее.
 - При позитивной смысловой переориентации осуществляется восстановление трудовой занятости (т.е. трудоустройство).
 - При утрате смысла в трудовой сфере наступает стабильный статус экономической неактивности (т.е. переход на натуральное самообеспечение и иждивенчество) а также отказ от участия в активных программах Службы занятости.
 - При отсутствии ценностно-смысловой реструктуризации наблюдается дальнейшее углубление противоречий, сопровождающееся нарастанием негативной симптоматики в эмоциональной сфере (по большей части депрессивной, психастенической и ипохондрической).

Ненормативные кризисы развития личности являются частью кризиса профессионального становления

личности в процессе формирования своей жизненной ниши в социуме. Но, что такое кризис профессионального становления вообще и как влияет на жизнь и психологическое состояние и развитие личности? Само понятие «Кризис» – звучит устрашающе, и в большей своей степени реально бывает критично для большинства людей во всех аспектах и направлении жизни человека. По сути своей кризис – это преграда, которую нужно и можно преодолеть, и преодолевая ее мы становимся теми кто мы есть, мы учимся и развиваемся, поэтому бояться кризисов не стоит, это просто преграда которую каждый раз преодолевая, мы совершенствуем себя. Это своего рода стимул для очередного личностного роста. Когда человек преодолевает очередной кризис он переходит на новый уровень развития, ну, а если не смог преодолеть, он возвращается назад для накопления сил и пробует снова, пока не получится.

Итак, кризисы бывают различные, но мы с Вами рассмотрим основополагающий для кризиса занятости **«Кризис профессионального становления»**. В основе профессионального развития личности лежат кризисы, выход из которых приводит в некую норму и стадию возможности, потребности и требования определенных условий труда.

Сложности в становлении и формировании профессии у личности вызываются, как правило, необходимостью принять участие в производственных конфликтах, в изучении новейших форм трудовой организации и конечно возрастными изменениями психических функций, которые являются противоречиями профессионального развития.

Известный отечественный психолог, доктор психологических наук и профессор Э.Ф. Зеер выделяет главные факторы кризисов профессионального становления:

- а. сверхнормативная активность как следствие неудовлетворенности своим положением и своим статусом;
- б. социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд и т.п.);
- в. возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром «эмоционального сгорания»);
- г. вступление в новую должность (а также участие в конкурсах на замещение, или аттестациях);
- д. полная поглощенность профессиональной деятельностью;
- е. изменения в жизнедеятельности (смена места жительства, перерыв в работе, «служебный роман» и т.п.).

Кризисы часто сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и про-

фессиональной беспомощности.

Сейчас в современном обществе на личность условно возложена большая ответственность за свой собственный выбор, за проявление инициатив и т.п. Конечно, это не значит, что раньше этого не требовалось, однако интенсивно меняется окружающий человека социум, современные технологии развиваются с геометрической прогрессией и, увы, далеко не все могут быстро перестроиться под требования и возможности современного технологического мира.

Проблемой безработицы занимается не только психология, но и экономика, т.к. безработица напрямую зависит от экономического состояния страны. В современном мире в период активных социально-экономических преобразований можно выделить несколько видов безработицы из классификации, разработанной английским экономистом, основателем кейнсианского направления в экономической науке Д.М. Кейнсом:

1. **«фрикционная безработица»** (данный вид безработицы временный и как правило связан с поисками новой работы по причине принудительного увольнения или по собственному желанию).
2. **«структурная безработица»** (это когда руководитель увольняет из-за недостатка квалификации сотрудника и его несоответствия требованиям в связи с использованием новейших технологий).
3. **«застойная безработица»** (при данной форме на протяжении долгого времени отсутствует занятость гражданина и как правило большую часть составляют не только не имеющие работу, но и не ищущие ее)
4. **«скрытая безработица»** (это довольно необычный вид безработицы, основное отличие которого в том, что человек фактически числится на работе и за ним сохранены трудовые отношения, но при этом находящегося в отпуске за свой счет)
5. **«циклическая безработица»** (это форма безработицы основана на спаде производства, сокращения выпуска продукции, а также увольнение работающих).

Разумеется, появляются разногласия между имеющимся опытом индивидуума и новейшими социальными условиями труда. Конечно, у опытной взрослой личности возникает острая необходимость перестраивать свои рабочие отношения и общественные связи, изучать новые специальности или проходить обучение, повышая рабочую квалификацию, обретать способность умело и современно презентовать свои наилучшие качества, способности и умения для успешной адаптации к новым условиям труда.

Современные тенденции общества и темпы роста значительно опережают способность индивидуума

справляться с появившимися изменениями, именно поэтому возникает необходимость в повышении уровня компетентности старшего поколения к регулярно изменяющимся условиям существования.

В современном мире система образования на высоком уровне и выступает социальным институтом, способствующим формированию компетенций у современной личности, а также является неким звеном, которое соединяет общество и индивидуума при этом являясь гарантом стабильности, решая противоречия между ними.

Процессы получения высшего профессионального образования уже взрослого устоявшегося населения не так просты и сопряжены со специфическими функциями, такими как:

- **«компенсаторная»** (от слова компенсировать и вполне соответствует определению, т.к. данная функция отвечает именно за восполнение потерянных образовательных возможностей),
- **«адаптационная»** (от слова адаптация т.е. приспособление, в данном случае приспособление к конкретным новейшим запросам общества),
- **«контроль социальной грамотности»** (в данном случае подразумевается развитие основных компетенций и разновидностей функциональной грамотности),
- **«стратификация»** (имеется ввиду приравнивание личности к группе, основываясь на его образовательном уровне)

Какими же главными или как говорится ключевыми компетенциями должен обладать индивидуум чтобы открыть дверь в любую профессию и занять свое место в социуме? Полагаю, что в первую очередь это интеграция знаний, способностей, навыков и т.п., и, что немаловажно, уметь их применять, умение брать на себя ответственность, а также уметь действовать самостоятельно, уметь правильно и своевременно принимать решения и отвечать за принятые решения как в работе, так и конечно за собственную жизнь в обществе.

Эти главные, т.е. ключевые компетенции состоят из многих компонентов, являются многофункциональными и многопрофильными, поэтому могут быть использованы в абсолютно любой сфере как личной, так и профессиональной деятельности человека. Хорошо развитые «ключевые компетенции» личности помогают найти выход из личностно-профессионального кризиса безработного и больше в него не попадать. Сам набор необходимых ключевых компетенций индивидуально определяется социумом, в котором живет индивидуум чтобы соответствовать социуму. Именно поэтому само развитие основных компетенций на протяжении всей жизни определено индивидуальными способностями и возможностями человека, его окружением и влиянием

учебных учреждений.

Полагаю, что для развития основных компетенций мы можем определить несколько их условий:

- В первую очередь это конечно **«социально-экономические условия»**: реструктуризация экономики а также понятие четкой политики государства; понятие самой концепции рабочей занятости населения и спецподготовки кадров; интерес и запрос работодателей на необходимые профессии высшим учебным заведениям, службе трудоустройств населения и создание условий для развития предпринимательства как индивидуального так и коллективного и т.п.;
- Второе это **«психологические условия»**: степень развития личности «Я-концепции», настрой на успех, способность рефлексировать; жизнеспособность; трудоспособность; возможность к активности и саморегуляции; умение общаться, а также сотрудничать с другими и сопереживать; способность к профессиональной этике, и ответственности; стрессоустойчивость;
- Третье это конечно **«педагогические условия»**: организационные (имеется ввиду составление и реализация учебных планов, расписаний, подготовка материалов и т.п.); содержательные (подразумевается содержание занятий, а также представление идей); технологические (сюда входят формы, методы, приемы, а также непосредственно средства обучения и использование последних технологий).

Стадии развития главных компетенций и критериев, может включать в себя три основных уровня:

- **1 уровень** – знания, укрепленные глубокими познаниями, весьма гибкое мышление личности, развитые способности, хорошо развитая позиция, логичная самооценка, самокритичность, акцент на успех, умение учиться на собственных ошибках и опыте; На данном уровне высокоразвиты ключевые умения, которые могут обеспечить исполнение и решение, профессионального и социально-

го характера практических задач.

- **2 уровень** – точные систематизированные знания, умение решать теоретические задачи, развитая субъектная позиция, логичная самооценка и оценка результатов деятельности, самокритичность, акцент на успех, умение учиться на собственных ошибках и опыте; На данном уровне развиты основные умения, которые обеспечивают необходимый уровень профессиональной и социальной компетентности.
- **3 уровень** – знания, которых достаточно для нормального уровня решения задач профессионального и социального характера, здесь конечно самооценка не всегда адекватная, да и оценка своих действий и их результаты не всегда логичны, ограничение в самокритике, настрой прежде всего на избегание неудач, и не всегда может использовать опыт; На данном уровне ключевые умения развиты не выше среднего, хоть и могут обеспечить выполнение профессионального и социального характера практических задач однако только при использовании помощи.

Предполагаю, что данная модель «ключевых компетенций безработных» может быть использована как основополагающая для разработки программы подготовки безработных. Также в программу переподготовки и повышения квалификации безработных важно и нужно включать формирование и развитие ключевых компетенций, т.к. это будет способствовать выбору того пути, который приведет к выходу из кризисной ситуации, связанной с безработицей, и конечно поможет в самореализации и социализации личности.

Однако самыми главными на наш взгляд методами развития навыков и компетенций у безработных в современном мире являются своевременная психологическая поддержка и профконсультирование, которое поможет двигаться в том направлении, которое приведет индивидуума к раскрытию внутреннего потенциала личности и полностью самореализоваться в социуме.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция) Статья 3. Порядок и условия признания граждан безработными
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург, 2004.
3. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 1997
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда. М.: Академия, 2012
5. Азимов, Э.Г. Словарь методических терминов / Э.Г. Азимов, АН. Щукин. -СПб., 1999.
6. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. М.: Аспект Пресс, 1998.-376 с.
7. Т.Г. Браже, Профессиональная компетентность специалиста как многофакторное явление / Т.Г. Браже // Тезисы к семинару 25-29 июня 1990; под ред. В. Т. Онушкина. Л.: НИИООВ, 1990.

8. Вишнякова, С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С.М. Вишнякова. М.: НМЦ СПО, 1999.
9. Демин, А.Н. Способы адаптации в трудной жизненной ситуации / А.Н. Демин, И.П. Попова // Социс. 2000. - № 5.
10. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова М.: АЗЪ, 1996.
11. Переломова, Н.А. Ключевые компетенции в образовании: современный подход / Н.А. Переломова // Материалы межрегиональной конференции инженерно-педагогических и руководящих работников учебных заведений НПО. Иркутск, 2003.
12. Интернет источник: Научные материалы международного форума и школы молодых ученых ИП РАН // Раздел 3. Актуальные проблемы современной российской психологии / Бендюков М.А. Кризисы профессионального развития личности, обусловленные негарантированностью трудовой занятости. http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_3_a/bendyukov_.html#
13. Бендюков М.А. Стадиальная модель ненормативного профессионально-обусловленного кризиса занятости // Журнал: Известия Российского Государственного Педагогического Университета им. А.И. Герцена, 2007
14. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости. – М., 2001.
15. Леана К., Фельдман Д. Как справиться с потерей работы. – М., 1995.
16. Заруцкий С.В. Вверх по лестнице // Человеческие ресурсы. – 1999. – № 1–2.

© Белоусов Максим Владимирович (Belmax777@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Московский Государственный Психолого-Педагогический Университет