

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ В ПРЕДПЕНСИОННОМ ВОЗРАСТЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ

Гнездилов Г.В.¹, Рожкин А.В.², Левитан Н.Е.³

¹Военный университет имени Великого князя Александра Невского МО РФ

² Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского

³ГБУЗ МКНЦ им. А.С. Логинова ДЗМ ЦАОП

Москва, Россия

Аннотация. В данной статье анализируются особенности современного рынка труда для специалистов предпенсионного возраста, раскрываются психологические трудности трудоустройства специалистов предпенсионного возраста. Рассматриваются психологические ресурсы, необходимые для трудоустройства в условиях экономических санкций. Исследуется роль процесса переподготовки для успешного трудоустройства, о необходимости доказывать свои преимущества работодателям. О формировании психологии победителя в конкурентной борьбе за рабочее место. Сравниваются три группы субъектов труда предпенсионного возраста: «работают»; «не работают и не хотят»; «безработные, пытаются трудоустроиться». Даются рекомендации для раскрытия трудового потенциала предпенсионеров и успешной конкуренции на рынке труда, которые помогут при трудоустройстве.

Ключевые слова: рынок труда квалифицированных специалистов, трудоустройство, карьера, предпенсионный возраст, психологические особенности трудоустройства, безработные предпенсионного возраста, формирование психологии победителя в конкурентной борьбе за рабочее место.

Введение

Современный кризис на рынке труда, начавшийся ещё до эпидемии пандемии, резко усилился во время её обострения, обрушив некоторые отрасли экономики, например, туристическую, а затем рынок труда дополнительно пострадал от взаимных экономических санкций. Вынужденный уход иностранных компаний с Российского рынка под угрозой санкций США в феврале-марте 2022г., нарушение логистических связей, значительно усиливает последствия пандемии и влияет на сокращение рабочих мест в развитых странах, в том числе и в России. Следует отметить, что снижение вакансий в марте 2022 года на 20,7% по сравнению с серединой февраля по данным Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАЭП), к сентябрю 2022 года удалось преодолеть.

Как показывают результаты исследований на рынке труда за август 2022 года в Московском регионе, наблюдается определенное оживление, как это представлено в таблице №1. Конкуренция составила 7 человек на 1 вакансию, по сравнению с конкуренцией 8 человек на 1 вакансию в марте 2022 года [1].

Таблица 1 – Динамика вакансий, резюме, конкуренции (hh – индекс) на рынке труда в Москве за 2022 год по данным сервиса HeadHunter.

Период	Прирост вакансий	Прирост резюме	Конкуренция на одно место
За август месяц	+ 5%	+ 1%	7 человек на 1 вакансию Повышенный уровень конкуренции в пользу работодателя. 8 человек на 1 вакансию – в июне [1].
За год (август 2021 – август 2022)	-19%	+ 18%	
За 2022 год (январь–август 2022 к январю–августу 2021)	-4%	+ 8%	

По данным Управления Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области занятость и безработица в Московской области за апрель-июнь 2022 года стабилизируется, возвращается к показателям досанкционного периода. Причем, уровень занятости населения в московском регионе продолжает оставаться выше остальных регионов. Уровень занятости: Москва – 66,1%; Московская область – 63,2%. В остальных регионах уровень занятости ниже: Калужская область – 62,1%, Орловская – 51,7% [2].

Целью статьи является анализ психологических проблем трудоустройства лиц предпенсионного возраста в России в условиях экономических санкций, и определение направлений психологической работы по решению этих проблем.

Влияние цифровизации, пандемии и экономических санкций на рынок труда

Цифровизация экономики предъявляет к соискателям рабочих мест повышенные требования, особенно актуальные и затруднительные для соискателей предпенсионного возраста. Например, в образовательной сфере массово внедряются электронно-образовательные системы, которые часто изменяются, что приводит к усложнению освоения и применения как обучаемыми, так и профессорско-преподавательским составом, этих не всегда оправданно необходимых для внедрения программ. К 2024г. в каждой образовательной организации должна быть создана современная безопасная образовательная среда, обеспечивающая высокое качество и доступность образования всех видов и уровней, что особенно важно в условиях введенных санкций в отношении РФ, в частности, существенно затрудняющих цифровую трансформацию образования [3]. Учитывая, что в образовательной сфере трудится значительный процент предпенсионеров, для сохранения рабочих мест и для трудоустройства в образовательных учреждениях, требуются: повышение компетенций, исключение бюрократизма и необоснованной смены используемых программ ради демонстрации своей трудовой активности IT специалистами.

В условиях введенных санкций предпочтение следует отдавать отечественным электронным информационно-образовательным системам (ЭИОС) как наиболее устойчивым для применения пользователями [4].

В процессе переподготовки, повышения компетенций с использованием цифровых технологий, приходится учитывать возможное негативное влияние на обучающихся этих технологий. К негативным влияниям цифровой трансформации образования исследователи относят: нарушение (ослабление) когнитивных процессов, ослабление дискурсивного (рассуждающего) типа мышления, рассредоточенность внимания обучающего, «цифровой аутизм», «цифровая деменция», «контентная слепота» пользователя, «клипово-комиксное» восприятие информации, развитие у обучающихся дивергентного стиля мышления [5].

Экономические санкции оказали существенное влияние на рынок труда и на перераспределение трудовых ресурсов. Некоторые отрасли, например, авиаперевозки, существенно сократились в связи с отсутствием международных рейсов. А другие отрасли, например, производство мебели, существенно расширяются в связи с уходом с рынка ИКЕЯ.

В статье «Сверхновая реальность рынка труда: аналитика и прогнозы» от 23.03.2022 Н. Данилина говорит, что с 24 февраля наметился спад активности работодателей. Начиная с этого момента, динамика вакансий значительно замедлилась, однако предложения о работе не исчезли. Рост вакансий и рассылаемых резюме от соискателей вакантных мест в марте 2022 года по отношению к этому периоду 2021 года, показывает падение вакансий с 70% до 42% и рост резюме с 18% до 26%. Растет и уровень конкуренции. После 24 февраля 2022 года привычная для многих работодателей картина начала меняться: уровень hh-индекса вырос до 5,3 резюме на вакансию. Важно отметить, что подъём hh-индекса связан не с увеличением количества резюме, а с уменьшением числа вакансий [6].

Следует отметить, что если кризис рынка труда периода пандемии был связан с закрытием ряда сфер деятельности в стране и за границей, все находились в стадии «ожидания активности» с сохранением частичных выплат и компенсаций, то кризис вызванный санкциями обу-

словлен изменениями структуры экономических отношений между странами, переориентацией экономики на собственные ресурсы, то есть, обеспечивается с опорой на собственные силы. Если в феврале-марте был резкий спад на рынке труда, то в июне-июле 2022г. намечилось оживление на рынке труда. По данным статистики рынка труда stats.hh.ru – Moscow, намечился прирост вакансий на рынке труда Москвы и Московской области на 12% за июнь 2022 г., и на 2% за период январь – июнь 2022г. к периоду январь – июнь 2021г. Остается высокая конкуренция за рабочее место в пользу работодателя, 8 человек на одну вакансию.

Россиянам за три месяца стало легче найти работу, пишет В. Расулов в статье «Рынок труда включает «зеленый свет» от 26.07.2022. Оценки сложностей с трудоустройством вернулись к показателям прошлого года, говорится в исследовании сервиса SuperJob. Респонденты в течение последних двух недель в июле 2022 года оценивали трудности с поиском работы по десятибалльной шкале. Средний балл опустился до 6,4, тогда как в апреле составлял 7,3. По данным SuperJob, меньше всего сложностей с поиском работы было у россиян в возрасте от 27 до 29 лет. Они оценили уровень трудности в 4,7 балла. Сложнее всего трудоустроиться гражданам от 60 лет – более 8 баллов. Что касается лиц старших возрастов, у нас всегда существовали проблемы с трудоустройством этой категории. Но из-за нехватки сотрудников работодателям, особенно по промышленным специальностям, выбирать особо не из кого: молодые люди не очень жалуют такого рода профессии» [7], молодёжь считает такие специальности не престижными, не современными. Проще всего сейчас найти работу в сферах, которые поддерживает государство, говорит гендиректор кадрового агентства ProPersonnel Татьяна Долякова: «Это строительство и недвижимость, IT-сфера, в последнее время сельскохозяйственная отрасль». В мае 2022 года были опубликованы данные по выездам за границу за первый квартал – речь шла о 3,8 млн. человек. Позднее в Минцифры заявили, что 80% уехавших с начала специальной военной операции вернулись в Россию, это свидетельствует о признании вернувшимися более комфортным в психологическом плане пребывание на родине и работа в Российской Федерации. В июне Минтруд признал, что напряженность на рынке труда растет в первую очередь из-за компаний с иностранным участием. А МВД сообщило о нехватке примерно 170 тыс. одних только IT-специалистов [7]. Следует отметить, возврат большинства «уехавших» снял напряжение на рынке труда IT- специалистов.

Основные психологические препятствия для трудоустройства людей предпенсионного возраста

В публикациях за период 2015–2020 гг., посвященных различным аспектам предпенсионного возраста в основном затрагиваются следующие темы: обсуждение обоснованности пенсионной реформы и сложности трудоустройства предпенсионеров. Реже встречается тема непрерывного образования, необходимости цифровой грамотности, что является важным условием для сохранения рабочих мест и нового трудоустройства предпенсионеров в сложившейся ситуации. С психологическими трудностями предпенсионеры не обращаются в центры занятости, возможно, из-за низкого уровня психологического просвещения [8].

О психологических стратегиях и перспективах рынка труда пишет С. Вергнас-Соколов в статье «Крупнейший передел за всю историю: что будет с рынком труда в России». По сравнению с предыдущими кризисами, соискатели сегодня гораздо тяжелее решаются на смену места работы. У такой реакции есть две главные причины. Первая – «замирание». Это одна из копинг-стратегий, которую наш мозг выдает в качестве реакции на сильный стресс. В ситуации кризиса люди предпочитают держаться за свое место работы, воспринимая его как островок стабильности, и полностью закрываются от любых перемен. Вторая – внутренние противоречия. Люди оказались в ситуации неопределенности и начали задумываться о смене компании, но пока не готовы к решительным действиям. Мы привыкли иметь стабильную работу, понятный карьерный путь, когда перемены в карьере не затронут основы нашего существования. Рынок труда в области управленческих кадров в России ждет крупнейший передел за всю его историю. Если предыдущие годы мы наблюдали «рынок кандидата», когда компании боролись за соискателей друг с другом, то теперь будет иметь место «рынок работодателя», когда мно-

гим соискателям-управленцам, скорее всего, придется конкурировать за небольшое число возможностей [9]. Параллельно наблюдается и такая картина, в ряде городов РФ в связи с развернутой специальной военной операцией (СВО) потребовалось восстановление производства, в том числе и военной продукции, стали открываться на заброшенных заводах отдельные цеха, способные производить и такую, необходимую в современных условиях продукцию. К сожалению, на управленческие должности начальника цеха, мастера, достаточно сложно подобрать компетентного руководителя, основная масса прежних руководителей оказались в значительном зрелом возрасте, а люди помоложе, бывшие даже управленцами, например, и бывшие военнослужащие, не готовы идти на управленческую должность в только что формирующиеся структурные подразделения заводов, то есть возникла реальная новая психологическая проблема, с которой мы ранее не сталкивались.

Психологическая готовность претендента к поиску работы определяется его настроением на то, что очередной отказ работодателя не будет выбивать его из психологического равновесия. Претендент, имеющий установку на победу в трудоустройстве, должен точно представлять, за счет каких своих личностных качеств, знаний, умений, навыков, он может рассчитывать на победу в конкурсе по сравнению с другими претендентами. Принимать решение на трудоустройство необходимо не исходя из того, что есть в наличии в данный момент, а со всей настойчивостью стремясь именно к той работе, которую вы больше всего хотите получить [10]. В условиях рыночных отношений каждый человек должен быть психологически готов к потере прежней работы или к поиску новой, более интересной работы. Главным мотивом и одновременно целью поиска работы, должен быть выбор такого дела, заниматься которым будет для человека счастьем [11].

Состояние психологической готовности к деятельности по трудоустройству, является одним из существенных компонентов эффективного трудоустройства. Динамическая структура состояния психологической готовности к сложным видам деятельности, в частности к трудоустройству, включает в себя ряд личностных характеристик: мотивационные, познавательные, эмоциональные, волевые. Психологическая готовность к трудоустройству означает способность личности «настроить психику» на особый лад трудовых действий, привести ее в состояние готовности к совершению трудовых действий, изменить уровень активности личности. В этом случае задача по трудоустройству может быть выполнена в значительно меньшие сроки, так как психические состояния и мотивы более динамичны и легче поддаются управлению [12].

Проведенный авторами опрос трех групп: «работают», «не работают и не хотят работать», «безработные, пытаются трудоустроиться», показал, «хочу работать» отметили 50% опрошенных из группы «не работают и не хотят работать», и 100% из группы «безработных, пытающихся трудоустроиться», и только 12% из группы «не работают и не хотят работать» не хотят работать вообще. Из разнообразных ответов на вопрос – что мешает трудоустроиться, можно сделать вывод, что при наличии готовности личности соискателя к конкуренции на рынке труда и активного поиска работы им ничего не мешает успешно трудоустроиться [13].

В условиях либерального рынка труда, в условиях рыночных отношений и высокой конкуренции в обществе за рабочее место (7-8 человек на одну вакансию летом 2022 года в московском регионе по данным статистики [1]), каждый человек должен быть психологически готов оставить прежнее рабочее место, причины могут быть разными. Каждый человек должен быть психологически готов приступить к поиску новой, более интересной и перспективной работы или новой профессиональной деятельности. Работой, которая доставляет радость и удовлетворение, можно считать такую, которая полезна человеку в его возрасте, профессионально интересна ему, обеспечивает ожидаемый и необходимый доход, обеспечивает общественное признание (престижность) и ощущение стабильности и востребованности. Ответить на вопрос: «Какая именно работа требуется конкретному соискателю вакансии?» – лучше всего способен сам соискатель. Главным побудителем и одновременно целью поиска работы специалиста предпенсионного возраста, должен быть выбор деятельности, связанной с прежним видом его труда, занятием которым и ранее было привычным для пожилого человека, любимым и доставляющим удовлетворение от результатов этого труда, в том числе и от совершаемых субъектом

труда профессиональных и межличностных коммуникаций на работе. На новом месте он должен ощущать себя референтной личностью, которая при выполнении основных профессиональных функций, может стать своеобразным «зеркалом», в которое будут смотреть другие коллеги по работе и брать с него пример, стремиться при этом работать так же, как и представитель «старой гвардии». Это, конечно, идеал, к которому следует стремиться, а значит, на него и должна быть ориентирована программа психологического сопровождения специалистов предпенсионного возраста при поиске ими новой работы. Психологическое обеспечение эффективного трудоустройства предпенсионеров представляет собой совокупность целенаправленных мероприятий по формированию, укреплению и развитию тех профессиональных и личностных качеств специалиста предпенсионного возраста, которые обеспечивают психологическую устойчивость и готовность выполнять стоящие перед ним задачи на основе оптимального соответствия личностных мотивосмыслов целям искомой профессиональной деятельности. В условиях рыночных отношений, безработный специалист предпенсионного возраста, становится особенно ранимым и слабо защищенным человеком. Именно поэтому он нуждается во всесторонней психологической поддержке и помощи [14].

В центре «Моя карьера» департамента труда и социальной защиты населения города Москвы было проведено исследование эффективности обучающего модуля «Ищу работу» [15]. Модуль позволяет соискателю вакантного места получить навыки трудоустройства на современном рынке труда, другую психологическую помощь и сформировать уверенность в своих силах при трудоустройстве. В ходе экспериментальной реализации данного модуля было проведено на этапе констатирующего эксперимента тестирование испытуемых по следующим методикам: «Тест мотивации достижений, ТМД/MATS (Мехрабиан, 1976г, адаптация М.Ш. Магомед-Эминов)»; «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS) Стиван Хобфолл (1994), адаптация Н. Водопьянова, Е. Старченкова»; «Социально-психологическая адаптация, СПА (К. Роджерс - Р. Даймонд)»; «Локус контроля (Д. Роттера)».

Для оценки психологического состояния и эффективности деятельности по трудоустройству соискателей рабочего места был использован метод последовательной динамической оценки деятельности (МПДО). В рамках МПДО для оценки психического состояния соискателя рабочего места была использована методика бланк МПДО. Для выявления личностных качеств, требований к профессиональным функциям была составлена психограмма, которая использовалась в ходе психодиагностики. В качестве образца такой деятельности была составлена психограмма инженерно-технического работника инженера-механика. В исследовательской деятельности по применению психограммы для отбора специалистов, решалась задача подбора соискателей вакантных мест для обучения по программе подготовки к трудоустройству. Анализ проведенных исследований показал, что психологическое состояние соискателей улучшается по результатам прохождения программы и вооружения их методами саморегуляции, появляется уверенность в своей возможности трудоустроиться, повышаются динамические оценки и реакции, выявленные бланком МПДО, во время повторных собеседований. Для большей эффективности обучающего модуля по трудоустройству авторы предлагают использовать программу психологического сопровождения, включающую в себя психологическую подготовку соискателя к трудоустройству. Данная программа может включать в себя блок действий по заполнению документации с учетом психологических технологий влияния на работодателя (его «якорения»), предварительную подготовку к собеседованию с использованием технологий новых воздействий на него, и блок по применению саморегуляционных технологий, осваиваемых с помощью гетеро тренера, а затем самостоятельно соискателями вакансий.

Для подтверждения или опровержения рабочей гипотезы исследования, предполагающей, что существуют психологические факторы, мешающие трудоустройству субъектам труда предпенсионного возраста в условиях либеральной, рыночной экономики, были сформированы три группы специалистов для исследования:

Первая группа: «Работают». Вторая группа: «Не работают и не хотят» - по разным причинам работу не ищут, не выходят на рынок труда. Третья группа: «Безработные, пытаются трудоустроиться» - зарегистрировались в центрах службы занятости, проходят переобучение и марафоны по трудоустройству, активно ищут работу.

Состав участников в группах: возраст от 50 до 65;

«Работают»: 48 (21 – технари; 27 – гуманитарии),

«Не работают и не хотят»: 32 (19 – технари; 12 – гуманитарии)

«Безработные, пытаются трудоустроиться»: 29 (14 – технари; 15 – гуманитарии)

Для исследования психологического состояния субъектов труда, в качестве которых выступали соискатели вакантных (рабочих) мест, в целях определения их профессиональной мотивации и готовности к конкурентной борьбе за рабочие места, были использованы вышеперечисленные методики.

Использование методики «Тест мотивации достижений, ТМД/MATS (Мехрабиан, 1976г, адаптация М.Ш. Магомед-Эминов)» предполагал возможность выявить либо преобладание мотивации достижения успеха над избеганием неудач, либо наоборот. Исследование проводилось с учетом значений по шкале мотивации достижений: 32-84 – избегание неудач; 85-171 – тенденция не определена; 172-224 стремление к достижению успеха, что позволила выявить: насколько субъект труда нацелен на результат, на успешное трудоустройство.

Методика «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS)» Стиван Хобфолл (1994), адаптация Н. Водопьянова, Е. Старченкова определяет девять моделей преодолевающего поведения: ассертивные действия, вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, осторожные действия, импульсивные действия, избегание, манипулятивные (не прямые) действия, агрессивные действия, а также вычисление общего индекса конструктивности (ИК). ИК = АП/ПА, где АП – сумма показателей субшкал «ассертивные (уверенные) действия», «вступление в социальный контакт», «поиск социальной поддержки»; ПА – сумма показателей субшкал «избегание», «ассоциальные действия», «агрессивные действия».

Модели поведения могут способствовать или препятствовать успешности преодоления стрессов поиска работы, прохождения собеседований, в зависимости от степени конструктивности стратегии, а также оказывать влияние на сохранение здоровья субъекта трудоустройства. Таким образом, данная методика позволяет определить степень выраженности конструктивных стратегий преодолевающего поведения при трудоустройстве. Используемые в исследовании методики позволяют выявлять способность к профессиональной адаптации безработных предпенсионного возраста при трудоустройстве. Способность к профессиональной адаптации является базовой для оценки способности безработного к трудоустройству.

Методика «Социально-психологическая адаптация, СПА (К. Роджерс-Р. Даймонд)» выявляет степень адаптированности – дезадаптированности личности в социальной сфере. Под «психологической адаптивностью личности» – авторы методики понимают оптимальную реализацию внутренних возможностей, способностей человека и его личностного потенциала в значимой сфере. Состояние психологической адаптивности характеризуется как состояние взаимоотношений личности и группы, когда личность без длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, удовлетворяет свои основные социогенные потребности, в полной мере идет навстречу тем ролевым ожиданиям, которые предъявляет к ней эталонная группа, и переживает состояние самоутверждения. Методика позволяет определить степень адаптированности – дезадаптированности личности в процессе трудоустройства.

Методика «Локус контроль» (Д. Роттера), разработанная на основе теории субъективной локализации контроля Д. Роттера. Под «локусом контроля» понимается устойчивая личностная характеристика, отражающая предрасположенность человека объяснять причины успешности своих действий внешними или внутренними факторами. Предложенная методика выделяет два типа локуса контроля: экстернальный (ответственность за успехи и неудачи своей

жизни и деятельности приписывается внешним обстоятельствам) и интернальный (ответственность приписывается самому себе). Методика позволяет судить о направлении локуса контроля по относительному превышению результатов одного измерения над другим. Представление о локусе контроля распространяется и на характеристики личности в ее деятельности в процессе трудоустройства.

Результаты исследований сведены в четыре таблицы: результаты исследований субъектов труда с помощью теста мотивации достижений, ТМД/MATS (Мехрабиан); результаты исследований стратегий преодоления стрессовых ситуаций с помощью методики «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS)» Стиван Хобфолл; результаты исследования социально – психологической адаптации, СПА (Роджерс-Даймонд); результаты исследования локуса контроля (Д. Роттера).

Проанализируем результаты тенденции изменения мотивации у соискателей вакантных мест, они представлены в таблице 2, видно, что результирующая тенденция мотивации к достижению успеха или к избеганию неудач во всех трех группах показывает преобладание тенденции к достижению успеха. Однако в группе «безработные, пытающиеся трудоустроиться» мотивация достижения успеха несколько ниже, чем у первой и второй группы. Что может свидетельствовать о большей осторожности субъектов труда, находящихся в процессе трудоустройства. Значимых различий между «технарями» и «гуманитариями» не обнаружено, что представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты исследований субъектов труда с помощью теста мотивации достижений, ТМД/MATS (Мехрабиан)

Субъекты труда	Работают	Не работают и не ищут работу	Безработные, пытающиеся трудоустроиться
Индекс достижений (средние зн. 85-171)	134,2 – преобладание достижения успеха	139,5 – преобладание достижения успеха	133,3 – преобладание достижения успеха

Результаты исследований индекса конструктивности (ИК) показывают, что общий индекс конструктивности (ИК), показывающий выбор моделей поведения, которые могут способствовать или препятствовать успешности преодоления профессиональных стрессов при трудоустройстве в зависимости от степени конструктивности стратегии, а также оказывать влияние на сохранение здоровья субъекта труда, в группе «безработные, пытающиеся трудоустроиться» также несколько ниже, чем у первых двух групп. Что может свидетельствовать о большей осторожности последней группы при трудоустройстве. Большее значение факторов «осторожность», «манипулятивность», «ассоциальность», «агрессивность» - подтверждает вывод о наличии психологических факторов, затрудняющих трудоустройство в этой группе, что представлено в таблице 3.

Анализ результатов исследования стратегий преодоления стрессовых ситуаций в различных группах показывают, что общий индекс конструктивности в группе «безработные, пытающиеся трудоустроиться» ниже, чем в группах «работают» и «не работают и не хотят работать», что позволяет сделать вывод, что субъектам труда из группы «безработные, пытающиеся трудоустроиться» труднее преодолеть стрессовую ситуацию по трудоустройству, что им нужна психологическая помощь в трудоустройстве. Большее значение факторов «осторожность», «манипулятивность», «ассоциальность», «агрессивность» в группе «безработные, пытающиеся трудоустроиться» по сравнению с другими группами, подтверждают вывод, что эта категория субъектов труда нуждается в психологической помощи при трудоустройстве.

Таблица 3 – Результаты исследований стратегий преодоления стрессовых ситуаций с помощью методики «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS)» Стиван Хобфолл

Субъекты труда	Работают	Не работают и не ищут работу	Безработные, пытающиеся трудоустроиться
Общий ИК (0,86 – 1,1) – средняя конструктивность	1,56 – высокая конструктивность преодоления стрессовых ситуаций	1,59 – высокая конструктивность преодоления стрессовых ситуаций	1,31 – конструктивность преодоления стрессовых ситуаций ниже, чем в группах 1 и 2
Ассесивность (18-22)	20,3	19,1	19,6
Соц. контакт (22-25)	23,5	23,1	22,8
Соц. поддержка (20-24)	23,2	22,8	20,4
Осторожность (18-23)	20,2	20,6	21,9
Импульсивность 16-19	17,4	17,6	16,4
Избегание (13-17)	16,3	16,6	16,1
Манипуляция (17-23)	17,7	16,9	18,3
Ассоциальность (15-19)	13	12,6	16,4
Агрессивность (14-18)	16,6	15,9	17,4

Результаты исследования социально-психологической адаптации (Роджерс-Даймонд) в группах: «работают»; «не работают, и не хотят» и «безработные, пытающиеся трудоустроиться» показывают, что средние показатели групп «работают», «не работают, и не хотят» близки, средние показатели группы «безработные, пытающиеся трудоустроиться» имеют показатели адаптивности, самопринятия, принятия других, эмоционального комфорта, интернальности ниже, чем у первых двух групп, а показатель уход от проблем больше чем у первых двух групп, что позволяет сделать вывод, что группе «безработные, пытающиеся трудоустроиться» требуется психологическая помощь, что показано в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты исследования социально-психологической адаптации, СПА (Роджерс-Даймонд)

Субъекты труда	Работают	Не работают и не ищут работу	Безработные, пытающиеся трудоустроиться
Адаптация 40-60	66	73	44
Самопринятие 40-60	72,3	76,1	53
Принятие других 40-60	67,8	75,6	51,3
Эмоциональный комфорт 40-60	62,7	71	47,2
Интернальность 40-60	72,2	73,3	42,3
Доминирование 40-60	52,7	56,3	45,7
Уход от проблем 10-20	12,3	12,2	23,4

Результаты исследования локус контроля (Д. Роттера) показывают, что группы исследуемых «работают» и «не работают, не ищут работу» находятся в балансе локализации контроля, объясняющие себе успехи и неудачи, в равной степени влиянием внешних и внутренних факторов, а в группе «безработные, пытающиеся трудоустроиться», показатель экстернальности выше, эта группа объясняет свои успехи и неудачи в трудовой карьере влиянием внешних факторов, что представлено в таблице 5.

Таблица 5 – Результаты исследования локус контроля (Д. Роттера)

Субъекты труда	Работают	Не работают и не ищут работу	Безработные, пытающиеся трудоустроиться
Интернальность	51,23	50,9	36,8
Экстернальность	48,9	48,8	63,2

В целом, сравнивая показатели трех групп по исследованиям тенденции мотивации достижения успеха или избегания неудач, по преодолению стрессовых ситуаций в период трудоустройства, по степени социально-психологической адаптации в период трудоустройства, по стремлению перекладывать свои недостатки на других или стремлению брать ответственность на себя, можно сделать следующие выводы:

Показатели мотивации достижения успехов и конструктивности в выборе стратегий поведения при трудоустройстве в группах работающей и не работающей близки и несколько выше, чем в группе безработных.

Психологическое состояние безработных более тревожное, их мотивация на достижение успеха и общий индекс конструктивности в выборе стратегии трудоустройства меньше, чем у работающих и у неработающих субъектов труда, не находящихся в процессе активного трудоустройства.

Для преодоления психологических препятствий, для успешного трудоустройства, испытываемым предпенсионного возраста ищущим работу нужна психологическая помощь, которая может быть предложена в виде разработанной авторами программы этой психологической помощи.

Заключение

Государство и бизнес не будут проявлять особой заинтересованности в трудоустройстве человека предпенсионного возраста. Кроме того, как показывают исследования, существуют психологические факторы, препятствующие трудоустройству специалистов предпенсионного возраста: плохое эмоциональное состояние; слабые стрессоустойчивость, самооценка, уверенность, гибкость, слабая мотивация на дальнейшую активную деятельность. На преодоление этих препятствий и нужно направить основные усилия. Это должна учитывать программа психологического сопровождения специалистов предпенсионного возраста при поиске ими новой работы. Специально разработанная программа психологического сопровождения и трудоустройства специалистов предпенсионного возраста позволит преодолеть трудности в трудоустройстве. Главной целью психологического сопровождения безработных в этом возрасте является целенаправленные усилия на формирование у них профессиональной и психологической готовности к выполнению новых профессиональных функций в условиях новой трудовой деятельности.

Чтобы избежать проблем отказа в трудоустройстве, необходимо приложить максимум усилий и постараться доказать работодателю, что он может приобрести действительно ценного сотрудника. Для этого необходимо сформировать у соискателей вакантных мест в предпенсионном возрасте установку на победу в конкурентной борьбе за необходимое вакантное место.

Решающее значение в трудоустройстве принадлежит самому человеку, который должен стать практическим психологом самому себе, чтобы преодолеть конфликтующие реальности. Необходимо поднимать психологические компетенции, развитие рефлексии жизнедеятельности, формирование ауто-компетентности, умение саморегуляции психических состояний.

Библиография

1. Российская компания интернет-рекрутмента HeadHunter [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://stats.hh.ru/moscow> (дата обращения: 05.11.2022).
2. Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://mosstat.gks.ru/folder/64507/moscow> (дата обращения: 05.11.2022).

3. Письменский Г.И., Сафонова С.В. О некоторых аспектах методологии цифровой трансформации образовательных организаций высшего образования// Человеческий капитал. – 2022. – Том 2. – № 5 (161). – С. 42-57.
4. Неровный Л.В., Киселев В.В. Основы проектирования информационно-образовательной среды (ЭИОС) в образовательной организации// Человеческий капитал. – 2022. – Том 2. – № 5 (161). – С. 80-95.
5. Гиль А.В. Актуальные вопросы развития цифровой образовательной среды в зарубежной и отечественной науке// Человеческий капитал. – 2022. – Том 2. – № 5 (161). – С. 125-131.
6. Данина Н. Руководитель направления клиентской эффективности hh.ru 23 марта 2022 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://hh.ru/article/30099> (дата обращения: 05.11.2022).
7. Расулов В. Рынок труда включает «зеленый свет» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/5480953> (дата обращения: 05.11.2022).
8. Вакарина Е.А., Емельянова А.Д., Корицова О.Ю. Цифровизация как средство адаптации предпенсионеров в новых условиях трудовой деятельности // Актуальные проблемы экстремальной и кризисной психологии. – Екатеринбург, 2021. – С. 14-17. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/100239/1/978-5-7996-3275-5_2021_006.pdf (дата обращения: 05.11.2022).
9. Вергнас-Соколов С. Крупнейший передел за всю историю: что будет с рынком труда в России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.forbes.ru/forbeslife/458685-krupnejsij-peredel-za-vsu-istoriu-cto-budet-s-rynkom-truda-v-rossii> (дата обращения: 05.11.2022).
10. Гнездилов Г.В. Психология поиска работы. – М.: ИМЦ, 2003. – С. 112.
11. Гнездилов Г.В. Психологическое обеспечение поиска работы. – М.: СГА, 2002. – С. 10.
12. Гнездилов Г.В., Курдюмов А.Б., Чернавин Ю.А. Актуальные проблемы психологии труда и профессиональной деятельности психолога – М., СГА, 2013. – С. 303.
13. Гнездилов Г.В., Рожкин А.В. Психологические факторы профессиональной переподготовки и трудоустройства специалистов предпенсионного возраста в период пандемии // Человеческий капитал. – 2021. – Том 2. – № 12 (156). – С. 162-169.
14. Гнездилов Г.В., Рожкин А.В., Левитан Н.Е. Психологические факторы успешности трудоустройства специалистов предпенсионного возраста в условиях цифровизации// Человеческий капитал. – 2022. – Том 2. – № 5 (161). – С. 225-234.
15. Центр занятости населения города Москвы [Электронный ресурс] // Режим доступа: [//czn.mos.ru/page/центр_моя_карьера_](https://czn.mos.ru/page/центр_моя_карьера_) (дата обращения: 05.11.2022).

Гнездилов Геннадий Валентинович. Кандидат психологических наук, профессор, старший преподаватель кафедры психологии. E-mail: gnezdilov@mail.ru.

Рожкин Александр Владимирович. Аспирант кафедры психологии. E-mail: av.stranik@gmail.com.

Левитан Надежда Евгеньевна. Ведущий врач-онколог-уролог.

PSYCHOLOGICAL ASSISTANCE IN EMPLOYMENT IN THE PRE-RETIREMENT AGE IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION AND ECONOMIC SANCTIONS

Gnezdilov G.V.¹, Rozhkin A.V.², Levitan N.E.³

¹Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation

²University of world civilizations named after V.V. Zhirinovskiy

³State Medical Center named after A.S. Loginov DZM CAOP

Moscow, Russia

Abstract. This article analyzes the features of the modern labor market for specialists of pre-retirement age, reveals the psychological difficulties of employment of specialists of pre-retirement age. The psychological resources necessary for employment in the conditions of economic sanctions are considered. The role of the retraining process for successful employment is investigated, about the need to prove their advantages to employers. About the formation of the psychology of the winner in the competition for the workplace. Three groups of labor subjects of pre-retirement age are compared: "working"; "do not work and do not want to"; "unemployed, trying to find a job". Recommendations are given for the disclosure of the labor potential of pre-retirees and successful competition in the labor market, which will help with employment.

Keywords: the labor market of qualified specialists, employment, career, pre-retirement age, psychological features of employment, unemployed people of pre-retirement age, formation of the psychology of the winner in the competition for a workplace.

Gnezdilov Gennady Valentinovich. PhD in Psychology, professor, senior lecturer of the Department of Psychology. E-mail: gnezdilov@mail.ru.

Rozhkin Alexander Vladimirovich. Postgraduate student of the Department of Psychology. E-mail: av.strannik@gmail.com

Levitan Nadezhda Evgenievna. Leading oncologist-urologist.