

**РАЗДЕЛ III. ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ И САМОРЕАЛИЗАЦИЯ
СУБЪЕКТА ТРУДА И ЖИЗНЕННОЙ СТРАТЕГИИ****SECTION III. EFFECTIVE DEVELOPMENT AND SELF-REALIZATION
OF THE SUBJECT OF LABOR AND LIFE STRATEGY**

УДК: 159.9.072

**СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ
«РАБОТАЮЩИХ» И «БЕЗРАБОТНЫХ» ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ИНЖЕНЕРНО-
ТЕХНИЧЕСКИХ СУБЪЕКТОВ ТРУДА ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА****Гнездилов Г.В.^{1,2}, Рожкин А.В.¹**¹Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского²Государственный университет просвещения**Аннотация**

Сегодняшняя ориентация развития экономики и промышленности РФ с опорой на собственные ресурсы обуславливает спрос на технически грамотных специалистов, инженерно-технических работников (ИТР), в то же время работники предпенсионного возраста в силу ряда причин, испытывают различные затруднения в трудоустройстве. Цель статьи – проанализировать психологические факторы, мешающие трудоустройству ИТР предпенсионного возраста и предложить методы их преодоления. Для сравнения психологического состояния ИТР предпенсионного возраста различных категорий («работающих» и «безработных»), нами использованы следующие психодиагностические методики: «Шкала удовлетворённости жизнью (SWLS), Е. Динер»; «Мотивация на достижение успеха и мотивация избегания неудач (Т. Элерс)»; «Шкала тревоги Ч. Спилбергера – Ю.Л. Ханина, STAI»; «Тест жизнестойкости С. Мадди»; «Локус контроля» (Дж. Роттера). В результате сравнительного исследования показателей психологического состояния испытуемых в группах: «работающие» и «безработные» нами установлено, что средние показатели удовлетворенности жизнью, мотивации достижения успеха, жизнестойкости в группе «работающие» значительно выше, чем аналогичные показатели в группе «безработные». Средние показатели мотивации избегания неудач, ситуационной и личной тревожности в группе «работающие» ниже аналогичных показателей группы «безработные». Для успешного преодоления психологических трудностей при трудоустройстве безработным ИТР предпенсионного возраста необходима психологическая поддержка в рамках программы психологической помощи при трудоустройстве.

Ключевые слова

Психологическое состояние безработных, психология трудоустройства, предпенсионный возраст, психологические препятствия в трудоустройстве, психологическая поддержка соискателей вакансий.

Введение

В России ускоренными темпами развивается собственная производственная сфера, особенно в оборонных отраслях. В этой связи в настоящее время резко возросла потребность в квалифицированных инженерно-технических кадрах. Эта ситуация объективно создала хороший шанс для обеспечения трудоустройства предпенсионных работников, имеющих солидный

профессиональный опыт. В то же время именно предпенсионные работники чаще других сталкиваются с дискриминацией по возрасту и определёнными предубеждениями работодателей. Из-за этого им приходится не только повышать свою профессиональную квалификацию, в том числе цифровую, но и преодолевать значительные психологические препятствия.

Сотрудники предпенсионного возраста вынуждены искать работу в силу целого ряда причин: 1) не могут смириться с положением человека, «выброшенного на обочину дороги» жизни и трудовой деятельности; 2) потому что не могут позволить себе просто ждать пенсию, используя накопления, или как-то доживая – мучаясь, до пенсионного срока, 3) вынуждены конкурировать с более молодыми специалистами и мучительно адаптироваться к новым условиям жизни и профессиональной деятельности, что обязательно предъявляет особые требования к их профессионально – психологическим качествам. В ходе психологических исследований было выявлено, что возрастом у человека объективно снижаются некоторые функции нервной системы, ухудшается способность реагирования на раздражители, наблюдается ухудшение памяти, не в лучшую сторону изменяется общее состояние здоровья, Н.М. Амосов [1]. Кроме того, снижается самооценка личности, интерес к новому, интеллектуальная активность, затрудняется процесс приобретения новых знаний, умений и навыков. Б.Г. Ананьев делает вывод, что прекращение многолетнего труда вызывает глубокие перестройки в структуре психики человека как субъекта деятельности, а также и в его личности [2]. Особенно существенно обнаруживается отставание предпенсионных работников в так называемой «цифровой» сфере труда, где они испытывают существенные затруднения в использовании, как основных компьютерных программ, так и специальных, Е. А. Вакарина [4]. Для ликвидации отставания в цифровой сфере, государство и крупные отрасли труда осуществляют переподготовку специалистов на курсах повышения квалификации, но в силу возрастных особенностей (снижение интереса, затруднения в приобретении новых знаний) эта переподготовка не дает желаемых результатов без мотивационного настроя обучающихся, без психологической установки на победу в конкурентной борьбе [6].

Хотя по данным отечественных и зарубежных исследований предпенсионные работники имеют все необходимое для успешного трудоустройства, их общее психофизическое состояние, недостаточная мотивация на достижение победы в трудоустройстве, повышенная тревожность, недостаточная жизнестойкость, преобладание экстернальной направленности личности при оценке своих собственных ошибок (недостатков) и других коллег по труду – не позволяют им реализовать себя эффективно на современном рынке труда квалифицированных работников [5, 8].

Представляет особый научный интерес сравнение статистических данных трудовой занятости возрастных работников в разных странах. Так в России в настоящее время занятость предпенсионных работников 55–64 лет составляет всего лишь 47,7% от общего количества претендентов на вакантные должности. В это же время занятость таких работников в США – 62,5%, в Германии – 70,1%, а самая большая занятость предпенсионных работников в развитых странах оказалась в Японии – 73,3%. При этом, в случае потери работы в возрасте после 50 лет, трудоустройство является проблематичным во всех странах мира, как отмечает Петровская Н.Е. [8].

Рынок труда изменился за последние годы. На внутренний рынок труда из-за западных санкций против России пришли дополнительные конкуренты, работавшие раньше в иностранных компаниях. По этой причине резко возросла общая конкуренция в трудоустройстве. Однако шансы трудоустроиться у предпенсионных работников сейчас возросли в связи ростом потребности квалифицированных специалистов на производстве.

Конкурентными преимуществами возрастных работников в настоящее время стали такие, часто присущие им качества, как организованность, опыт, образное мышление, креативность, любознательность (Feist G.J., Gorman M.E., 1998; Feist G.J., 1998) [13; 14], а также свобода мысли и личная инициативность [15]. Как правило, эти качества присутствуют у ИТР предпенсионного возраста, но их необходимо также целенаправленно развивать в период подготовки к трудоустройству в социальных службах занятости, при реализации программ профессиональ-

ной адаптации, в период пребывания в кадровом резерве, при подготовке и проведении ассессмента и аттестации персонала, а также и в других условиях психологического сопровождения их деятельности в интересах достижения её эффективности.

Тем не менее, даже в этих условиях продолжает существовать возрастная дискриминация, у уволившихся безработных предпенсионного возраста мало шансов на новое трудоустройство [5]. В условиях конкуренции работникам предпенсионного возраста важно сохранять и повышать профессиональные компетенции, в том числе и на бесплатных курсах переподготовки, организуемых крупными предприятиями и службой занятости [10].

Анализ публикаций на тему кризиса занятости показал, что безработные предпенсионного возраста находятся в состоянии мощного личностного кризиса, в состоянии стресса жизни, Анцупов А.Я. [3], в состоянии тревоги, депрессии [12]. Это состояние можно охарактеризовать как «...переживание стрессовых состояний в процессе выполнения профессиональной деятельности, которое приводит к существенному снижению продуктивности, трудностям в функционировании личности субъекта труда», Разина Т. В. [9, с. 61].

Зарубежные исследователи также указывают, что на работодателей влияют стереотипы о пожилых работниках, приоритетными для работодателей в отношении пожилых работников являются их представления об отсталых трудовых навыках предпенсионеров [16].

Целью данного исследования является выявление основных психологических факторов, влияющих на успешность трудоустройства безработных инженерно-технических работников предпенсионного возраста. Частные задачи исследования авторы определили следующим образом: выявить психологические факторы, влияющие на эффективность трудоустройства безработных ИТР предпенсионного возраста; подобрать методики для сравнительного анализа психологического состояния работающих и неработающих возрастных специалистов; провести сравнительное эмпирическое исследование психологических особенностей эффективности трудоустройства этой категории субъектов труда.

Материалы и методы исследования

На предварительном этапе исследования проведен опрос экспертов для выявления помех и затруднений в осуществлении трудоустройства; оценка готовности личности соискателя вакантного места к трудоустройству; опрос экспертов по определению критериев эффективного трудоустройства для ИТР; а также ситуационный анализ алгоритмов деятельности по трудоустройству (прохождение этапов трудоустройства) с помощью адаптированных бланков МПДО.

Для выявления психологических препятствий для успешного трудоустройства «что мешает трудоустроиться», был проведен опрос с использованием методики «ГуглФорм». Всего опрошено 69 респондентов работающих и безработных различного возраста. Безработные предпенсионного возраста отметили следующие затруднения: неуверенность, возраст, состояние здоровья [7].

Для оценки степени готовности к трудоустройству проведен опрос инженерно-технических работников предпенсионного возраста, стоящих на учете в службе занятости города Москвы. Исследование показало, что основные затруднения у этих респондентов вызвали: современные технологии трудоустройства, преодоление психологических барьеров и предыдущих отказов работодателей, неуверенность в своих силах и возможностях.

Для исследуемой ситуации трудоустройства, как единицы деятельности субъекта труда при трудоустройстве, применен научный подход системно-ситуативный анализ деятельности, (ССАД). При этом процесс трудоустройства был разделен на отдельные единицы действий соискателя вакантного места в организации. Нами выявлены следующие основные группы раздражителей, оказывающих негативное влияние на соискателя, как субъекта труда: визуальные; аудиальные, собственные представления соискателя; его воспоминания. Выявлены следующие основные негативные психогенные факторы, оказывающие влияние на эффективность трудо-

устройства: новизна обстановки; недостаток информации; дефицит времени, высокая ответственность за результат поиска вакансии, неопределенность, совмещение нескольких видов деятельности одновременно.

С целью сравнения психологического состояния соискателей – ИТР предпенсионного возраста, проведено сравнительное эмпирическое исследование групп «работают» и «безработные». Были сформированы две группы ИТР предпенсионного возраста. Группа «работающих» в составе – 46 ИТР, работающих на предприятиях Москвы и Московской области. Группа «безработные» в составе 45 человек, состоящих на учете в службе занятости города Москвы как безработные.

Для определения психологических препятствий трудоустройства выбраны следующие методики: «Шкала удовлетворённости жизнью (SWLS), Е. Динер»; «Мотивация на достижение успеха (Т. Элерс)»; «Мотивация на избегание неудач (Т. Элерс)»; «Шкала тревоги Ч. Спилбергера – Ю.Л. Ханина, STAI»; «Тест жизнестойкости С. Мадди»; «Локус контроля» (Дж. Роттера)», как наиболее соответствующие на наш взгляд поставленной задаче. Шкала тревожности Ч. Спилбергера выбрана из многих методик как наиболее соответствующая поставленной задаче [12].

Результаты

Сравнительные испытания показали, что средние показатели удовлетворенности жизнью, мотивации достижения успеха, жизнестойкости в группе «работающие» значительно выше, чем аналогичные показатели в группе «безработные». Средние показатели мотивации избегания неудач, ситуационной и личной тревожности в группе «работающие» ниже аналогичных показателей группы «безработные». Сравнение средних показателей групп приведено в таблице 1.

Таблица 1 – Средние показатели групп «Работают» и «Безработные»

	Удовлетворенность (7-35)	Мотивация		Тревожность		Жизнестойкость			Локус контроля		
		Достижения успеха (0-32)	Избегания неудач (0-30)	Ситуационная (20-80)	Личная (20-80)	Жизнестойкость (0-135)	Включенность	Контроль	Риск	Интернальный (0-100%)	Экстернальный (0-100%)
Работают	27	18	17	33	36	99	44	35	20	57	43
Безработ.	14	16	23	46	53	63	28	22	12	47	53

Размерность данных в таблице разная в зависимости от методик, поэтому сравнение показателей групп корректно только в рамках применяемых соответствующих методик. Также в рамках применения методик дана оценка соответствующих показателей.

Используя статистический метод для сравнения средних значений групп «работают» и «безработные», критерий Стьюдента (t-тест), мы получили критерий Стьюдента больше t_{кр}, |t|=18,9>2,65, это означает, что средние значения в двух группах не равны. Из описаний методик также следует, что средние значения показателей в группах «работают» и «безработные» лежат в соседних областях. Например, удовлетворенность жизнью в группе «работают» – выше средней, а в группе «безработные» – ниже средней. И так с другими исследованными показателями.

Результаты исследования и их обсуждение. По результатам предварительного исследования мы видим, что безработные предпенсионного возраста основными препятствиями к трудоустройству считают: неуверенность, возраст, состояние здоровья, что косвенно подтверждает наличие у них психологических препятствий к трудоустройству.

Анализ ответов о готовности к трудоустройству безработных ИТР предпенсионного возраста показал наличие затруднения на всех трех этапах трудоустройства. Так на этапе планирования трудоустройства затруднения вызвали выбор вакансии, оценка конкурентов, на начальном этапе трудоустройства затруднения вызвали: составление резюме, работа с сайтами, каналы трудоустройств. В процессе непосредственного трудоустройства затруднения вызывают собеседование и преодоление эмоциональных барьеров (тревожность, нетерпеливость, нерешительность).

Анализ раздражителей на этапах трудоустройства с использованием бланка МПДО, позволил выявить основные группы раздражителей такие как: визуальные; собственные представления; воспоминания. Анализ психогенных факторов на этапах трудоустройства, позволил выявить такие факторы, как новизна обстановки, недостаток информации, неопределенность.

Анализ сравнительного эмпирического исследования групп ИТР предпенсионного возраста «работающие» и «безработные», показал различие средних значений исследуемых показателей в этих группах. Мы видим, что безработные ИТР предпенсионного возраста в процессе поиска работы находятся в состоянии большего нервного напряжения, чем их работающие коллеги, и им необходима психологическая помощь.

В целом, сравнивая показатели двух групп, можно сделать следующие выводы, главными психологическими особенностями, отличающими «работающих» и «безработных» ИТР предпенсионного возраста из рассмотренных факторов, являются факторы ситуационной и личной тревожности и факторы жизнестойкости.

При этом пожилые безработные работники находятся в таком психологическом состоянии в силу повышенной конкуренции по сравнению с более молодыми претендентами, и в силу наличия дискриминации по возрасту. А также в силу сопутствующих возрастным факторам, сниженных когнитивных способностей, некоторому профессиональному отставанию во владении современными цифровыми технологиями, собственными субъективными предрассудками (что я уже никому не нужен).

Заключение

В современных условиях работа не гарантирована, и субъект труда, в том числе и предпенсионного возраста, должен быть к этому психологически готов, быть готов к повышению своих знаний и навыков, к активному поиску интересной работы, приносящей удовлетворение [6].

Сегодня наиболее благоприятные условия для трудоустройства специалистам предпенсионного возраста. Крупные предприятия оборонной отрасли проводят дополнительный набор персонала с бесплатным обучением, ведущим техническим специальностям. Государственные службы занятости проводят бесплатное обучение цифровым технологиям. Как мы выяснили, кроме возрастных факторов, существуют субъективные психологические препятствия для трудоустройства этой категории соискателей вакантных мест, которые необходимо научиться преодолевать.

Главной целью психологического сопровождения безработных в этом возрасте является как раз формирование психологической устойчивости у данной категории безработных, что позволит им показать свои профессионально важные качества, заинтересовать работодателей и успешно трудоустроиться в условиях конкуренции.

Библиография

1. Амосов, Н.М. Энциклопедия Амосова: раздумья о здоровье / Н.М. Амосов. – М.: Диалектика, 2018. – 672 с.

2. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды : в 2 т. / Б.Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – 229 с.
3. Анцупов, А. Я. Как избавиться от стресса : монография / А.Я. Анцупов. – М.: Проспект, 2015. – 224 с.
4. Вакарина, Е.А., Цифровизация как средство адаптации предпенсионеров в новых условиях трудовой деятельности / Е.А. Вакарина, А.Д. Емельянова, О.Ю. Корикова // Актуальные проблемы экстремальной и кризисной психологии. Екатеринбург, 2021. – С. 14-17. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/100239/1/978-5-7996-3275-5_2021_006.pdf (дата обращения 04.24.2022 г.).
5. Васильева, Ю.В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве / Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. № 49. С. 550-575. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozrast-kak-faktor-uyazvimosti-rabotnika-v-trudovom-prave>.
6. Гнездилов, Г.В. Психологическое обеспечение поиска работы / Г.В. Гнездилов. – М.: СГА, 2002. – 113 с.
7. Гнездилов, Г.В. Психологическая помощь в трудоустройстве в предпенсионном возрасте в условиях цифровизации и экономических санкций / Г.В. Гнездилов, А.В. Рожкин, Н.Е. Левитан // Человеческий капитал. 2022. – 12(168). – Т.2. – С. 181-189.
8. Петровская, Н.Е. Возрастная структура занятости населения в России в условиях повышения пенсионного возраста / Н.Е. Петровская // Экономический анализ: теория и практика. 2019. – №1. – С. 54-63.
9. Разина, Т.В. Влияние стресса, вызванного защитой диссертации, на мотивацию научной деятельности / Т.В. Разина // Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 3. С. 60-85.
10. Сидорчук, Т. А. Психолого-педагогические аспекты переобучения людей предпенсионного возраста / Т. А. Сидорчук, М. А. Сидорчук // Педагогика и психология образования. 2019. – № 4. С. 149-159.
11. Стружак, Е. В Москве назвали самые востребованные специальности в 2023 году / Е. Стружак – Официальный портал Мэра и Правительства Москвы, 30.01.2023 г. <https://dszn.ru/press-center/news/10244>.
12. Щербатых, Ю.В. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2006. – 256 с.
13. Feist, G.J. The psychology of science: Review and integration of a nascent discipline / G.J. Feist, M.E. Gorman // Review of General Psychology. – 1998. – № 2(1). – P. 3–47.
14. Fejes, A. Discourses on employability: Constituting the responsible citizen / A. Fejes // Studies in Continuing Education. 2010. № 32 (2). – P. 89-102.
15. Handbook of Research on Creative Problem – Solving Skill Development in Higher Education. / Ed. C. Zhou, – IGI global, 2016. – 632 p.
16. Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees / Van Dalen, P. Hendrik, K. Henkens, J. Schippers // Population and development review. 2010, jun. – Vol. 36, – iss. 2. – URL: <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x> (access date: 20.05.2019).

**COMPARATIVE STUDY OF THE PSYCHOLOGICAL STATE OF "WORKING"
AND "UNEMPLOYED" REPRESENTATIVES OF ENGINEERING AND TECHNICAL
SUBJECTS OF LABOR OF PRE-RETIREMENT AGE**

Gnezdilov G.V.^{1,2}, Rozhkin A.V.¹

¹V.V. Zhirinovskiy University of World Civilizations

²State University of Education

Abstract

The current orientation of the development of the economy and industry of the Russian Federation based on its own resources determines the demand for technically competent specialists, engineering and technical workers (IT), at the same time, workers of pre-retirement age, for a number of reasons, experience various difficulties in finding employment. The purpose of the article is to analyze the psychological factors that hinder the employment of pre-retirement age workers and propose methods to overcome them. To compare the psychological state and pre-retirement age of various categories ("working" and "unemployed"), we used the following psychodiagnostic techniques: "Life Satisfaction Scale (SWLS), E. Diener"; "Motivation to achieve success and motivation to avoid failure (T. Ehlers)"; "Anxiety scale Ch. Spielberger – Y.L. Khanin, STAI"; "S. Muddy's Resilience Test"; "Locus Control" (J. Rotter). As a result of a comparative study of the indicators of the psychological state of the subjects in the groups: "working" and "unemployed", we found that the average indicators of life satisfaction, motivation for success, and resilience in the "working" group are significantly higher than similar indicators in the "unemployed" group. The average indicators of motivation to avoid failures, situational and personal anxiety in the "working" group are lower than those of the "unemployed" group. In order to successfully overcome psychological difficulties in finding employment, unemployed people of pre-retirement age need psychological support within the framework of the psychological assistance program for employment.

Keywords

Psychological state of the unemployed, psychology of employment, pre-retirement age, psychological barriers to employment, psychological support for job seekers.