

Центр социальной адаптации  
и переподготовки кадров высшей квалификации  
Новосибирский городской центр занятости населения  
Новосибирский гуманитарный институт

**Ю.М. Плюснин    Г.С. Пошевнёв**

# **СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ БЕЗРАБОТНОГО**

Новосибирск  
1997

**ББК 88.5**

**П 40**

Ответственный редактор  
*кандидат философских наук* А.А. Гордиенко

**Плюснин Ю.М., Пошевнёв Г.С.**

**П40** Социальная психология безработного. — Новосибирск:  
ЦСА, 1997.-- 84 с.

Монография подготовлена на основе результатов научных и практических исследований безработных г. Новосибирска в течение всего периода деятельности службы занятости и особенно в 1996 - 1997 гг. Рассмотрены вопросы взаимодействия безработных города и региона со службой занятости населения, потребности и мотивы их обращения в службу, реальные и декларируемые ожидания, социально-профессиональные ориентации и ценностные установки, социальный статус и структура межличностных отношений в непосредственном социальном окружении, особенности поведения в процессе поиска работы, а также черты личности, представляющие важное значение для эффективности работы социальных работников, в частности, специалистов службы занятости.

Книга предназначена социологам, практикам управления, социальным работникам. Кроме того, издание может быть использовано в качестве методического пособия для специалистов районных отделов службы занятости населения.

- © Новосибирский городской центр занятости населения, 1997
- © Центр социальной адаптации и переподготовки кадров высшей квалификации, 1997
- © Плюснин Юрий Михайлович, 1997
- © Пошевнёв Геннадий Семёнович, 1997

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ПРЕДИСЛОВИЕ.....</b>	<b>6</b>
<b>ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМА ПОВЫШЕНИЯ ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ .....</b>	<b>10</b>
1.1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ .....	10
1.2. БЕЗРАБОТНЫЙ В СТРУКТУРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ.....	11
1.3. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....	14
1.3.1. Теоретические проблемы эффективности .....	14
1.3.2. Эмпирическая оценка эффективности .....	16
<b>ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БЕЗРАБОТНОГО СО СЛУЖБОЙ ЗАНЯТОСТИ .....</b>	<b>18</b>
2.1. СОВРЕМЕННЫЙ БЕЗРАБОТНЫЙ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ .....	18
2.1.1. Качественная характеристика поведения безработного .....	18
2.1.2. Изменения в поведении безработного и эволюция его типа .....	19
2.2. ПОТРЕБНОСТИ И МОТИВЫ ОБРАЩЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ В СЛУЖБУ ЗАНЯТОСТИ.....	22
2.2.1. Мнения специалистов относительно мотивов обращения безработных .....	22
2.2.2. Мнения самих безработных относительно мотивов их обращения .....	23
2.2.3. Структура реальных потребностей безработных.....	26
2.2.4. Роль службы занятости в поиске работы.....	27
2.2.5. Что ожидает безработный от службы занятости?.....	28
2.2.6. Структура услуг, предоставляемых службой занятости .....	31
2.3. ТИПЫ БЕЗРАБОТНЫХ.....	33
2.3.1. Типы безработных по мотивам обращения их в службу занятости .....	33
2.3.2. Типология безработных по их реальным потребностям .....	34

<b>ГЛАВА 3. ПОВЕДЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ПОИСКА РАБОТЫ.....</b>	<b>36</b>
3.1. ТРУДОВЫЕ ОРИЕНТАЦИИ.....	36
3.1.1. <i>Приспособленность к современным социально-экономическим условиям.....</i>	<i>36</i>
3.1.2. <i>Мотивация к трудовой деятельности.....</i>	<i>38</i>
3.1.3. <i>Требования к условиям и характеру работы.....</i>	<i>38</i>
3.1.4. <i>Профессиональные требования.....</i>	<i>40</i>
3.1.5. <i>Ориентация на профессиональное обучение .....</i>	<i>42</i>
3.2. СТРАТЕГИИ ПОИСКА РАБОТЫ .....	44
3.2.1. <i>Типы стратегий поиска работы .....</i>	<i>44</i>
3.2.2. <i>Источники помощи в поиске работы.....</i>	<i>45</i>
3.3. <b>ИМЕЕТ ЛИ БЕЗРАБОТИЦА ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ?</b> .....	<b>46</b>
<b>ГЛАВА 4. АДАПТИВНОСТЬ ПОВЕДЕНИЯ .....</b>	<b>48</b>
4.1. АДАПТИВНЫЕ И НЕАДАПТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ .....	48
4.1.1. <i>Перенос ответственности.....</i>	<i>49</i>
4.1.2. <i>Ставка на собственные силы .....</i>	<i>49</i>
4.1.3. <i>Типы безработных по отношению их к помощи и поддержке со стороны других.....</i>	<i>50</i>
4.1.4. <i>Безработные с адаптивным и неадаптивным поведением.....</i>	<i>52</i>
4.2. СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ .....	54
4.2.1. <i>Типы стратегий поведения в конфликте.....</i>	<i>54</i>
4.2.2. <i>Психологические особенности индивидов, придерживающихся разных стратегий поведения в конфликтных ситуациях.....</i>	<i>56</i>
4.3. АГРЕССИВНОСТЬ И АГРЕССИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ .....	58
<b>ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ.....</b>	<b>60</b>
5.1. СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС.....	60
5.1.1. <i>Социальный статус безработного в его собственных глазах .....</i>	<i>61</i>
5.1.2. <i>Социально-психологические особенности безработных, утративших прежний социальный статус.....</i>	<i>62</i>
5.1.3. <i>Готовность к снижению социального статуса .....</i>	<i>63</i>
5.2. СТРУКТУРА НЕПОСРЕДСТВЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	64
5.2.1. <i>Изменения в отношениях безработного с супругом .....</i>	<i>64</i>
5.2.2. <i>Изменение отношений в семье.....</i>	<i>65</i>
5.2.3. <i>Отношение друзей и знакомых .....</i>	<i>66</i>
5.2.4. <i>Потребность в психологической поддержке .....</i>	<i>66</i>
5.3. СИСТЕМА ЦЕННОСТЕЙ «СРЕДНЕГО» БЕЗРАБОТНОГО.....	68

<b>ГЛАВА 6. ЛИЧНОСТЬ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ СТАТУС БЕЗРАБОТНОГО .....</b>	<b>72</b>
6.1. САМООЦЕНКА ЛИЧНОСТИ.....	72
6.1.1. Самооценка психологического и физического состояния .....	73
6.1.2. Самооценка соответствия поведения социальным нормам.....	73
6.1.3. Самооценка деловых качеств.....	73
6.2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ СТАТУС .....	75
6.2.1. Повседневное психологическое состояние.....	75
6.2.2. Уровень психоэмоционального напряжения .....	76
6.3. БЕЗРАБОТНЫЕ С НАРУШЕНИЯМИ ЛИЧНОСТИ.....	78
<b>БЕЗРАБОТИЦА В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО СУБЪЕКТА ЗАНЯТОСТИ (ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ).....</b>	<b>81</b>

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Рассматриваемые в этой книге аспекты социальной психологии безработного относятся к определённому, достаточно ограниченному по времени и специфическому по характеру периоду социального развития отдельного региона в отдельной стране. И тем не менее, они представляются нам достаточно универсальными и общими в такой степени, что их можно с уверенностью распространить и на другие регионы России. Естественно, что повсюду существует своя специфика, она бывает выражена в большей или меньшей степени, но «человеческая природа неизменна» – это положение древних никогда не теряло своей актуальности. В данном случае мы и рассматриваем те или иные стороны – как глубинные, так и внешние, формально-социальные, -- именно человеческой природы, правда, реализующейся далеко не в обычных социально-политических и экономических условиях.

Уникальность нашего перехода к рынку, скачок из состояния страны, более пятидесяти лет не знающей безработицы, к состоянию полной ликвидации всяческих гарантий трудоустройства, скачок, совершившийся без всяких приготовлений, без тренировки, -- эти обстоятельства предъявили и необычные требования к экономическому поведению населения, а вслед за этим к социальным и ценностным ориентациям индивида, даже к характеру поведения человека.

В результате менее чем за пять лет произошла эпохальная ломка социально-трудовых мотиваций и установок, полностью разрушены институты социальной защиты, и человек оказался лицом к лицу с новыми социально-экономическими отношениями, всё ещё чуждыми его мировоззрению, его ожиданиям и душевному складу. Нельзя ожидать, что приспособление большинства населения к новым социальным условиям произойдёт в какое-то ближайшее время – для такого процесса пяти прошедших лет недостаточно, как недостаточно, может быть, будет и десяти. За всем этим кроется глубокая и серьёзная по своим последствиям проблема психологической и мировоззренческой перестройки человека. Как она осуществляется сейчас и как она будет происходить в ближайшие годы -- это вопрос, ответ на который необходимо знать не только учёным, но в ещё большей степени управленцам, политикам и экономистам. Предпосылки же такого перехода мы фиксируем уже сейчас, причём как на уровне социальных и ценностных установок, так и на уровне рутинного повседневного поведения и личности людей, волею судьбы раньше многих других погружённых в рынок и хлебнувших его горечей больше других, -- безработных.

Но исследование структуры социального поведения безработного – это одна сторона анализа, Другая -- изучение функционирования службы занятости населения – социального института, определённого на государственном уровне взаимодействовать с безработным. Важным аспектом системных реформ в России является «запуск» механизмов рыночного регулирования социально-экономических отношений. Глубокая реформация рынка труда и в целом сферы занятости выдвинула на первый план деятельность службы занятости как структуры, находящейся в самой гуще этих проблем. Комплекс управленческих воздействий этой службы на сферу занятости нельзя недооценивать. Причём внимание следует обратить не на формы и направления деятельности службы (они формально определены и имеют внешние регуляторы), а на социально-психологические и даже сугубо психологические составляющие этой деятельности, которые нигде не зафиксированы, никем не регулируются, никак не контролируются. Социально-психологическая составляющая в деятельности службы занятости находится всё ещё вне поля зрения управленцев. А между тем она является весьма существенной и по значимости, и по объёму. Если оценивать ее не с руководящих высот, а в непосредственном и живом взаимодействии специалистов службы занятости со своими клиентами-безработными, тогда и высветится во всей своей значимости роль инспектора по первичному или вторичному приёму, профконсультанта. Знаем ли мы в достаточной мере, каково значение этого специалиста как социального работника, как функционера, от совокупного действия которого зависит многое на самом низшем, первичном уровне взаимодействия? И как это воздействие потом трансформируется в политику по управлению занятостью?

Деятельность службы занятости во всём многообразии её аспектов, не только формальных, но и неформальных, оказывает двоякое влияние на поведение трудоспособного населения в сфере занятости. Энергичная политика службы, направленная на содействие в трудоустройстве, создании дополнительных рабочих мест, переобучении безработных, в насыщении рынка труда разнообразной информацией, позволяет определённой, теперь уже немалой части населения, испытывающей трудности в сфере занятости, решать свои проблемы, не попадая в категорию безработных.

Но при этом остаётся ещё одна группа, которая всеми силами стремится получить статус безработного. Причин тому немало, начиная со специфических требований существующего трудового законодательства и кончая особенностями поведения и личности безработного. Тем не менее, и здесь служба занятости должна строить свою политику, но направляя её как бы внутрь своей собственной структуры – на сферу деятельности специалистов, осуществляющих непосредственное взаимодействие с безработными.

В совокупности множества проблем, перед которыми оказывается социальный работник и, в частности, инспектор первичного или вторичного приёма, вступая во взаимодействие с безработным, выделяются несколько разных по характеру и значению, но общих в том плане, что они относятся к психологии и социальному поведению безработного. Многие инспекторы, будучи опытными и грамотными специалистами, научились достаточно хорошо разбираться в этих вопросах. Между тем есть всё-таки целый ряд моментов в поведении безработного, которые остаются за пределами внимания инспектора. Что же касается специфических особенностей личности «среднего» безработного, его установок, привычных стилей и стратегий поведения, ценностных и социальных ориентаций, то эти моменты часто вовсе упускаются из виду, поскольку инспектор службы целиком погружён в непосредственное общение с клиентом, а значительная часть этого общения носит формальный характер и часто опосредована «общением с помощью компьютера».

Исходя из этих соображений о недостаточности современных знаний психологии безработного при явной потребности в них для повышения эффективности практической деятельности социального работника, мы поставили перед собой задачу осветить в рамках данной работы некоторые важные особенности личности и поведения безработного

Приводимые здесь материалы являются, с одной стороны, результатами наблюдений и научного анализа социальных процессов на региональном рынке труда в процессе пятилетней практической деятельности в качестве директора Новосибирского городского центра занятости населения одного из авторов (кандидата социологических наук Г.С. Пошевнёва), а с другой стороны – данными специальных социально-психологических исследований безработных в 1995 – 1997 гг., которые проводились вторым автором (доктором философских наук Ю.М. Плюсниним). Концептуальная и методологическая разработка программ этих исследований, обсуждение и анализ результатов осуществлялись совместно. В процессе практической работы с 1992 по 1997 гг. были проведены интервью более чем с 1500 безработными. В специальных научных исследованиях было опрошено около 600 человек с целью а) исследования социально-психологических проблем женской безработицы в Новосибирской области в 1995 г. (128 человек); б) исследования типологии поведения безработных г. Новосибирска в 1996 г. (382 человека); в) пилотажного исследования структуры потребностей, трудовых мотиваций и поведенческих ориентаций безработных Новосибирска и области в 1997 г. (69 человек). Кроме того, в рамках практической психологической и психотерапевтической работы с безработными обследовано ещё около 150 человек. Таким образом, данные по социальной психологии безработного, представленные в



книге, являются обобщением социологических и психологических материалов, полученных за пять лет более чем по 2200 индивидам.

На основе обобщения этих наблюдений в книге изложены сведения по структуре поведения безработного, связанного с поиском работы, по его социально-профессиональным и ценностным ориентациям, структуре непосредственных социальных связей в бытовой и профессиональных сферах жизни, приспособленности социального поведения безработного и неадаптивным аспектам этого поведения, а также особенностям личности, которые могут иметь для инспектора службы занятости важное, иногда определяющее значение в его контактах со своими клиентами.

Материалы монографии излагаются таким образом, что сначала рассматриваются общие социально-психологические проблемы в деятельности службы занятости населения как структуры, непосредственно и в полном объёме взаимодействующей с безработными, проблем внутренних резервов повышения эффективности деятельности службы как за счёт социально-экономических факторов, так и активизации психологических механизмов.

Затем, начиная со второй главы, по результатам конкретных исследований обсуждаются вопросы взаимоотношения безработного со службой занятости с точки зрения познания его потребностей и реальных мотивов обращения к специалистам по поводу поиска работы. В третьей главе анализируются установки и поведение безработного, типичные в процессе поиска им работы, оцениваются различные стратегии поиска работы, а также отношение людей к своим способностям по успешному приспособлению в новых экономических условиях. Четвёртая глава посвящена специфическим чертам социального поведения безработных, отражающие их способность адаптироваться к различным обстоятельствам жизни как на уровне повседневных бытовых проблем, так и в профессиональной сфере. В пятой главе обсуждаются социальные ориентации и установки безработного в непосредственном окружении (семья, родственники, друзья) и в профессиональной среде. Результаты изучения личности безработного и его психоэмоционального состояния, а также некоторых черт психологии безработных с нарушениями поведения представлены в шестой главе.

Завершает монографию краткий анализ роли социально-психологических факторов в выработке и реализации управленческих решений в сфере занятости населения, прежде всего в формировании действенных механизмов управления занятостью.

## **Г л а в а 1**

# **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМА ПОВЫШЕНИЯ ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Одной из важнейших специфических особенностей деятельности службы занятости населения является её ярко выраженный социальный характер. Многие безработные видят в представителях службы не просто агентов по найму или посредников в трудоустройстве, но социальных работников, способных оказать моральную поддержку, психологически помочь человеку в его трудном положении. Поэтому социальная и психологическая составляющие деятельности инспекторов службы нередко бывают не менее важными, чем прямые обязанности по регистрации клиентов и содействию в их трудоустройстве.

### **1.1. Социально-психологический аспект функционирования службы занятости**

Дело в том, что служба занятости как институционализируемая структура включает в себя в том числе и безработных, а также лиц, систематически ищущих работу. Постановка на учет в районном отделе центра занятости населения и получение статуса безработного означают для человека приобретение определенных прав и обязанностей не только по отношению к местному сообществу и социуму в целом, но и установление специфических экономико-правовых отношений со службой занятости. Безработный получает право на материальную поддержку в виде пособия по безработице или стипендии на период профессионального обучения (по направлению службы занятости), а также другие права, предусмотренные действующим законодательством.

Вместе с тем официальная регистрация в службе занятости в качестве безработного (или ищущего работу) возлагает на индивида определенные обязанности: необходимость периодического посещения её (не реже двух раз

в месяц), проявление активности в поисках подходящей работы и некоторые другие обязанности, фиксирующие отношения безработного и этой государственной структуры.

Не вдаваясь в полемику по поводу «справедливости» существующего соотношения прав и обязанностей безработного во взаимоотношениях с государством, следует, тем не менее, подчеркнуть важность ролевых позиций двух главных субъектов взаимодействия: инспектора службы занятости и безработного.

## **1.2. Безработный в структуре деятельности службы занятости**

Особый научный и практический интерес представляет исследование статусных ролей безработного и типов его поведения на рынке труда. Здесь будет уместно выделить два момента.

Первый - статусно-ролевое поведение безработного обусловлено не только и даже не столько нормативно-ценностной сферой, хотя, как известно, именно социокультурные аспекты общественных отношений являются наиболее консервативной составляющей социальной структуры. Они находятся в сильной зависимости от сложившихся социально-профессиональных установок и соответствующих им «цеховых» представлений. Отсюда становится более понятным поведение немалого числа безработных, предпочитающих сохранять ставшие бессмысленными статусные позиции своей профессии и отказывающихся от переобучения или от «неподходящей», но более высокооплачиваемой работы.

Второй момент заключается в том, что поведение индивида строится с ориентацией на реакцию социальной среды. В этом плане прежняя социальная роль безработного включает в себя с позиций обеспечения прав его ожидания по поводу действий по отношению к нему со стороны службы занятости, а с позиций исполнения обязанностей - экспекции других, т.е. общества в целом и службы занятости в частности, по поводу поведения безработного, соответствующего его нынешнему статусу. Представляется вполне очевидным, что ожидания безработного, обусловленные его социальным статусом, связаны с получением не только социальной, но и психологической поддержки. Вместе с тем ожидания как непосредственного окружения безработного, так и службы занятости и общества в целом связаны с целеустремленностью и активностью при поиске работы, а также возможной социальной мобильностью безработного.

Непосредственная практика деятельности службы занятости показывает, что аспект «прав» и аспект «обязанностей» безработного зачастую не оправдываются. В некоторых отделах службы занятости не находится технологических или «персонифицированных» возможностей для оказания необходимой психологической поддержки безработным, повсеместно в последнее время участились случаи задержки выплаты пособия по безработице, что обусловлено финансовыми трудностями, испытываемыми некоторыми Центрами занятости. А с другой стороны, реальное поведение безработного зачастую не соответствует той модели поведения, которую предлагают теоретики, например, сторонники концепции «естественного» уровня безработицы или сторонники так называемого неоклассического направления в экономической теории. Все это предполагает разработку адекватных теоретических подходов и формирование социологически выверенной прикладной концепции, касающейся системы ожиданий безработного. Здесь можно указать на несколько разных подходов.

Первый подход условно назовем *гуманитарным*, или «собесовским». Его характерную особенность можно кратко сформулировать, используя известное изречение: «клиент всегда прав». В данном случае речь идет о клиенте службы занятости. Для организации практической работы инспектора службы занятости это означает: *а)* нестрогий временной интервал приема посетителя; *б)* исчерпывающее фактологическое (по вакансиям и способам поиска работы) и *в)* психологическое (снятие стрессового состояния, в котором находится подавляющее большинство безработных) обслуживание. Приоритет отдается правам безработных. При всей гуманности такого подхода его полная реализация службой занятости невозможна, поскольку сказывается ограниченность финансовых, технических и людских ресурсов, выделяемых государством этой структуре.

Второй подход условно можно назвать *бюрократическим*, или «формальным». Такой подход исходит из предположения, что все безработные, не устроившиеся на работу при наличии вакансий (независимо от соответствия их ожиданиям безработного), просто не хотят работать. Как известно, многие социальные нормативы, предусмотренные действующим законодательством, не имеют строго фиксированных значений, а действуют в определенных пределах. Отсюда вытекает объективная возможность решения проблем в жестких пределах действующего законодательства. В данном случае речь идет о начислении пособия, и о проверке правильности заполнения необходимых документов, и о строгости контроля за посещением безработным службы занятости и активностью самостоятельного поиска работы, и о параметрах «транспортной доступности» предлагаемого рабочего места и о многом другом. Такой подход акцентирует внимание на обязанностях безработного и

исключает психологические и другие «побочные» услуги со стороны службы занятости. Безусловно, все это может привести к экономии текущих затрат на содержание службы занятости, но чревато серьезными социальными и политическими последствиями как для местного сообщества, так общества в целом.

Третий подход назовем *функциональным*. Он основывается на оптимальном сочетании гуманистических и формальных моментов, реализуемых в деятельности службы занятости в рамках существующего законодательства. Это та самая «золотая середина» (баланс прав и обязанностей, консенсус, баланс интересов), которую социальные работники стремятся найти в решении практических задач управления общественными процессами. Применительно к проблеме взаимоотношений безработного и службы занятости это означает, что фиксация времени приема инспектором посетителя (ищущего работу или безработного) не исключает психологического аспекта взаимодействия.

Здесь надо обратить внимание на два момента. Во-первых, психологическая инициатива инспектора в плане снятия стрессового состояния, эмоционального напряжения может не уложиться в отведенное для приема время даже при относительно подвижных его границах, да и глубина психологического контакта инспектора первичного или вторичного приема неизбежно ограничена технологией работы. Поэтому функции социальной и психологической адаптации безработных возлагаются на специальное структурное подразделение службы занятости. Целесообразно проведение семинаров для безработных по проблемам межличностной коммуникации, правовым и психологическим аспектам трудоустройства, деятельность клубов поиска работы, индивидуальное психологическое консультирование и даже в некоторых случаях клиническая помощь.

Во-вторых, с учетом разнообразных форм специальной социально-психологической поддержки безработных применение инспекторами психологических знаний и навыков должно быть направлено, главным образом, на установление рабочего контакта с посетителем. Психология изучения личности безработного (ищущего работу) и психология влияния на его поведение должны войти в инструментарий практической работы инспектора. Исследованный нами спектр психологических установок безработных, в том числе по вопросам трудоустройства; но практика работы показывают, что не всегда и не все клиенты при посещении службы занятости и регистрации в качестве безработных преследуют цель обязательного трудоустройства.

Имеющиеся правовые «прорехи» в действующем законодательстве о занятости населения, вызванные главным образом непониманием законодателем всего комплекса проблем рынка труда в реформируемом обществе и

упорным нежеланием советоваться с практиками и учеными в этой области, к сожалению, позволяют немалой части безработных получать на законном основании пособие по безработице (не говоря уже о незаконных приемах его получения) и не проявлять ожидаемой активности в поисках подходящей работы. Поэтому формализованный и психологический диалог «инспектор-посетитель» закладывает основы последующего взаимодействия уже в структуре службы занятости, причем это взаимодействие не будет ограничиваться только коммуникацией безработного с инспектором, но будет касаться многих сторон функционирования службы занятости.

В этой связи очевиден *управленческий аспект* организационной и психологической работы инспекторов и всей службы занятости, их влияние на активность безработных и даже на уровень безработицы в том или ином регионе. Квалифицированное влияние со стороны службы занятости на структуру социального поведения безработного, его мотивационный комплекс, органически включается в систему управления занятостью населения. Вместе с тем все это повышает значимость для функционирования службы занятости как вопросов практической подготовки ее специалистов по вопросам практической психологии, так и научно ориентированных социологических и психологических исследований реального поведения индивида на рынке труда. Некоторые результаты таких исследований, ориентируемые на практику работы социального работника в системе службы занятости населения, приведена в следующих главах.

### **1.3. Теория и практика эффективности работы службы занятости населения**

Для службы занятости, как и для многих других структур общественного управленческого комплекса, попытка дать однозначное и полное определение эффективности ее функционирования представляется задачей чрезвычайно сложной. Слишком много переменных факторов и сложных зависимостей придется брать во внимание и включать в итоговую форму.

#### ***1.3.1. Теоретические проблемы эффективности***

Может быть, более простой и «практикоориентированной» эта задача выглядит в случае, когда за точку отсчета берутся отдельные направления деятельности службы занятости и для каждого направления вырабатываются свои отдельные количественные критерии результативности. Но и в этом слу-

чае проблема не получает своего удовлетворительного решения, а мешают здесь два обстоятельства.

Первое из них связано с традиционным вопросом о выборе количественного параметра оценки эффективности выбранного направления. Ясно, что такие параметры крайне трудно находить, а к тому же далеко не по всем направлениям работы службы можно подобрать такие параметры. Это вопрос сугубо теоретический и должен быть обращён к теории управления социальными процессами.

Второе же – главное -- препятствие заключается в необходимости ранжировать приоритетность отдельных направлений относительно друг друга, а подобная процедура *de facto* означает возврат к самым истокам обозначенной проблемы эффективности.

Какой бы подход к решению задачи мы ни выбрали, коренная причина трудностей кроется в многоаспектности, даже многоуровневости результатов работы службы занятости и сложности ее воздействия на социальные процессы, которые неискушенному наблюдателю не всегда даже удастся осознать.

Полная оценка эффективности деятельности любой структуры не возможна без выявления ее латентных (по терминологии Мертона) функций. Это означает для службы занятости определение самого факта и степени влияния этого институционального органа на изменение, например, социально-психологического климата в сообществе или на снижение социальной напряженности в регионе (городе, стране). Однако явные (нормализованные, целевые) функции не всегда поддаются однозначной количественной интерпретации, трудно установить количественную зависимость совокупного экономического эффекта в регионе от численности трудоустроенных граждан.

Впрочем, сами по себе количественные показатели, даже когда они установлены (корректно сформулированы) для каждого отдельно взятого направления деятельности службы занятости, не исчерпывают проблему оценки эффективности ее деятельности. Например, нам мало о чём говорят показатели типа «численность безработных, принявших участие в общественных работах», «количество дополнительных рабочих мест, созданных при содействии службы занятости», взятые вне социально-экономического контекста её деятельности. Сразу же возникает множество вопросов: сколько должно было принять участие в общественных работах? (т.е. «логично» вытекает проблема плана или «установки»), а планирование социальных процессов всегда было чревато негативными последствиями для общества и личности), какой толк от созданных дополнительных рабочих мест? (этот вопрос есть, собственно, парафраза исходного вопроса эффективности) и т.д. и т.п.

Все это вместе взятое свидетельствует о сложностях теоретического (дедуктивного, априорного) подхода к оценке результативности деятельности любой управленческой или социальной системы. Не вдаваясь в дальнейшую полемику по данному вопросу, отметим, что существует и другой подход к определению эффективности, -- назовем его эмпирическим (индуктивным или опытным).

### ***1.3.2. Эмпирическая оценка эффективности***

Данный подход в условиях развития рыночных отношений и рыночных критериев оценки представляется более актуальным применительно к проблеме эффективности деятельности службы занятости. В этой проблеме можно усмотреть две стороны. С одной, служба занятости является государственной, «чиновничьей» структурой со всеми вытекающими отсюда последствиями (например, неразворотливость и самодостаточность), а с другой стороны, по целевой функции и роду деятельности эта структура целиком погружена в стихию игры рыночных сил (поскольку обслуживает рынок труда), и с этим обстоятельством также необходимо считаться. Вместе с тем, каждый местный центр занятости в соответствии с действующим законодательством является распорядителем соответствующего фонда занятости.

Как известно, финансовой базой фонда занятости являются денежные отчисления в размере 1,5 % от начисленного фонда заработной платы, производимые всеми хозяйствующими субъектами (работодателями), зарегистрированными и действующими на территории города или сельского района. Отсюда следует, что, при прочих равных условиях, чем эффективнее действует служба занятости, т.е. чем больше безработных или ищущих работу трудоустроивается через ее посредничество и/или чем больше создается рабочих мест в рамках самозанятости населения (малый и средний бизнес, ИЧП и др.), тем лучше экономическая конъюнктура в регионе и соответственно больше число «налогоплательщиков» в государственный фонд занятости по данной территории. А это означает увеличение поступлений в фонд занятости и расширение возможностей службы занятости по дальнейшему улучшению качества своей работы. В кибернетике такой эффект получил название «положительной обратной связи». Наличие такого режима в деятельности службы занятости говорит о высокой эмпирической эффективности ее функционирования, и, наоборот, когда служба занятости (городской или сельский районный центр занятости) является дотационной (в части средств фонда занятости) - это уже повод для серьезной аналитической и организаторской работы (а может быть, и «оргвыводов»). В данном контексте следует подчеркнуть, что в принципе могут быть депрессивные территории, можно признать не



более чем на половину депрессивное население, но депрессивных руководителей в природе быть не должно. Такой руководитель - явление противоестественное (или искусственное, т.е. индивид занимает пост не по деловым качествам, а по другим, например, «по благу»).

Безусловно, есть объективно «трудные» города и регионы. Но это те «моногорода», которые были воздвигнуты по воле Госплана под конкретные государственные цели и программы. Изменение целей привело к «депрессии». Здесь, безусловно, служба занятости в конечном итоге бессильна решить проблему, это как раз то обстоятельство «прочих равных условий», о котором говорилось выше и которое в данном случае отсутствует. Здесь требуется вмешательство госбюджета. Но там, где народнохозяйственный комплекс сформировался исторически, естественным путем, т.е. там, где есть реальные факторы деловой активности, но они плохо осознаются и используются, проблема должна решаться в другой социальной парадигме, с учетом общепсихологической дилеммы: иждивенчество (социальное и индивидуальное) или инициативность (социальная или индивидуальная). Для финансовой поддержки таких территорий не нужно использовать средства госбюджета (во всяком случае на безвозвратной основе). Эффективным, с точки зрения конечного результата, является создание межрегиональных страховых фондов занятости, находящихся в распоряжении региональных структур службы занятости и выполняющих функцию полноценных кредитно-финансовых учреждений для предоставления ссуд или кредитов «дотационным» местным службам занятости под гарантии и ответственность администрации.

Существование правовых рамок определения статуса безработного и основных направлений деятельности службы занятости, с одной стороны, и реальная потребность выживания в рыночных условиях – с другой -- позволяют найти оптимальные критерии эффективности работы в ходе социальной практики. При этом следует помнить, что психология безработного формируется не в безвоздушном пространстве, а в конкретной среде местного сообщества, и не только под влиянием экономических условий, но и под воздействием иерархии культурных ценностей, нравственных норм данного сообщества. И если служба занятости не хочет быть простым регистратором событий или «кузницей безработных», то нужно всему персоналу и руководству осваивать навыки эффективной работы по различным направлениям, может быть, в первую очередь, психологическим аспектам в работе. А когда заработает эмпирический критерий эффективности, теоретические аспекты этой проблемы можно решать долго и обстоятельно.

## **Г л а в а 2**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БЕЗРАБОТНОГО СО СЛУЖБОЙ ЗАНЯТОСТИ**

Ниже рассмотрены социально-психологические вопросы взаимоотношения безработных со службой занятости как государственной структурой, т.е. с позиций их потребностей и реальных мотивов обращения к специалистам районных отделов.

#### **2.1. Современный безработный с точки зрения специалиста службы занятости**

За пять лет деятельности службы занятости произошли определенные изменения не только в ней самой, но и в статусе и поведении безработного. Давно работающие специалисты отмечают совершенно явную эволюцию типа безработного, что, несомненно, потребовало специальных социально-психологических исследований безработицы. Некоторые результаты таких исследований, проведённых к концу 1996 и в начале 1997 гг., представлены в данном разделе.

##### ***2.1.1. Качественная характеристика поведения безработного***

Изменения в поведении безработного по поводу трудовой активности, характеризуются, с точки зрения социальных работников, следующими особенностями.. Реальное число безработных превышает число тех, кто обращается в Службу занятости, на 20 – 70 % . Тем самым, большинство неработающих трудоспособных лиц приходит в районные отделы службы занятости, ожидая получить те или иные услуги. Причины здесь не только в массовости увольнений и изменении отношения в обществе к самому феномену безработицы, но и в чисто материальных соображениях. Отделы кадров предприятий при увольнении сотрудников сообщают, что люди могут получить зарплату за 3 месяца, если в течение 2-недельного срока встанут на учёт в службе занятости. Естественно, что после этого все уволенные тут же приходят в районный отдел службы и становятся на учёт.

Кроме того, нередко безработные обращаются ради получения отдельных льгот: требуется страховой медицинский полис, какая-либо социальная помощь от отдела соцобеспечения, освобождение от квартирной платы и т.п. Приобретает важное значение и сохранение с помощью службы занятости непрерывного стажа работы. К тому же сейчас многие хорошо информированы через средства массовой информации, а также благодаря неформальным каналам о том, что существуют достаточно широкие возможности вследствие несовершенства законодательства получить пособие по безработице, вовсе не работая. Это важный фактор привлечения людей, тем более, что нередко размер пособия оказывается не ниже, а иногда и выше размера заработной платы.

В то же время немалое число безработных приходят в районный отдел службы только для того, чтобы посмотреть списки вакансий в информационном зале и далеко не все становятся на учёт. Впрочем, не все обратившиеся в службу занятости имеют законное право постановки их на учёт в качестве безработных.

По мнению специалистов, до половины зарегистрированных безработных предпринимают и какие-то самостоятельные действия по поиску работы. Некоторые из них до прихода в службу обращались в частные агентства по трудоустройству. Однако после постановки на учёт только очень немногие безработные продолжают обращаться в такие агентства: государственная служба занятости оказывается более эффективной структурой, помогающей человеку в поиске работы. Вместе с тем, служба занятости находится «вне конкуренции». Выплата пособий – её прерогатива. Но при этом чем больше людей в той или иной мере довольны своим положением безработного, тем ниже их активность в поисках работы, в том числе и в альтернативных структурах.

### ***2.1.2. Изменения в поведении безработного и эволюция его типа***

В структуре поведения безработного специалисты отмечают два рода хронологических изменений:

- 1) на уровне индивида -- трансформация ведущих мотивов поиска работы и отношения к ней по мере сохранения статуса безработного;
- 2) на социальном уровне – эволюция типа безработного по мере изменений, происходящих в сознании общества (менталитете) по отношению к профессиональной деятельности и престижу тех или иных профессий.

В первом случае трансформация мотивационной сферы безработного происходит достаточно быстро, а изменения носят радикальный характер. В

течение некоторого времени после утраты работы большинство безработных находятся в растерянности и подавленном настроении. Их самооценка себя как личности резко снижается, так же как и представление о своём социальном статусе.

Мотивация возвращения утраченного вместе с работой статуса в обществе очень сильна, поэтому человек хочет как можно быстрее найти работу. Обращаясь в службу занятости, он зачастую рассматривает этот свой шаг как акт отчаяния и как последнюю возможность найти работу. Поэтому он испытывает одновременно чувство стыда, неловкости и (в то же самое время) уверенность, что здесь его обязательно трудоустроят. Поэтому информация о реальных функциях и возможностях службы занятости, а также о необходимости предварительной подготовки нескольких документов зачастую вызывает состояние растерянности, психологического диссонанса, протеста и выражения недовольства действиями сотрудников службы.

Высокая поисковая активность или, в крайнем случае, сильное желание найти работу сохраняются у безработного от двух -- трёх до пяти-- шести месяцев. При этом большинство людей желает получить работу непременно по своей или смежной специальности. Если за этот срок (2 – 6 месяцев) человеку не удаётся найти работу, он постепенно начинает мириться со своим положением, находит в нём определенные положительные стороны, обнаруживая, между прочим, что в данных экономических обстоятельствах его положение приносит даже больше материальных выгод, нежели статус работающего человека.

Пробыв в статусе безработного около года, многие, особенно женщины, в значительной мере теряют желание работать и продолжают заниматься поиском работы в силу необходимости выполнять эту совсем нетрудную обязанность безработного. Чаще всего они находят какие-либо виды дополнительных заработков или увлекаются ролью домохозяйки (а в некоторых случаях и «домохозяина»). Ведущим мотивом к этому времени оказывается не поиск работы, а сохранение непрерывного стажа работы или получение дополнительного дохода в виде пособия. Если человеку удаётся зарегистрироваться в качестве безработного повторно или даже в третий-четвёртый раз после того, как его снимают с учёта, он нередко приобретает уверенность, которая может перейти в наглость и душевное спокойствие, и его уже не угнетает положение и перспективы безработного.

Эксперты свидетельствуют, что в первые полгода отмены гарантированного права на труд проблема безработицы не стояла остро в России. Обращающиеся в службу занятости не хотели получать статус безработного, который, очевидно, в силу инерции предыдущего этапа социального развития

представлялся им чем-то зазорным, не только снижающим их социальный статус, но и оскорбительным.

Но начало «шоковой терапии» у нас в стране довольно быстро изменило нравственно-ценностные ориентиры населения, в том числе и в отношении статуса безработного. Теперь формирование типа безработного стало обуславливаться скорее прагматическими аспектами жизнедеятельности. А в дальнейшем произошло количественное накопление социального фактора безработицы. С июля 1991 г. по февраль 1997 г. в Новосибирске было зарегистрировано более 65 тысяч безработных, около 500 тысяч горожан обращались в эту службу за содействием в трудоустройстве и по другим вопросам, а общее количество человеко-посещений за пять с половиной лет составило около полутора миллионов, т.е. численно сравнялось с количеством жителей в городе. Все это, безусловно, сказалось на формировании социального типа безработного в городе. Речь идёт о том, что теперь не отдельные индивидуумы получили социальный опыт безработицы и знают «правила игры» на бирже труда, но целые слои населения могут транслировать свои знания и навыки ближнему и дальнему окружению. Но вместе с тем изменяется социокультурная и профессиональная структура безработицы: уменьшается число так называемых «летунов» и возрастает численность теперь уже бывшего «кадрового состава» предприятий.

Действительно, ещё относительно недавно безработными становились в основном те, кто не отличался высокими рабочими и моральными качествами, «шлаки», по выражению работодателей. От них избавлялись в первую очередь и их старались не брать на работу. Хотя среди них была высока доля ищущих работу, они сравнительно быстро превращались в «профессионалов» и сейчас немалая часть этих людей регулярно становится на учёт в службу, обнаружив здесь возможности для довольно сносного существования.

Однако времена изменились и сокращение штатов приобрело массовый характер. Безработными стали вполне добротные и даже отличные работники. Работодатели быстро отметили это для себя, число заказов от них в службу занятости возросло. Но и о возможностях использования службы занятости в качестве службы социального обеспечения -- пресловутого *собеса*, -- узнали достаточно многие. Начал быстро меняться контингент безработных. Этот процесс особенно активизировался в последнее время (год – полтора). Всё большая часть людей, недовольных мизерным уровнем заработной платы и её задержками, уставших от тревог и неурядиц жизни, обнаружила в лице службы занятости что-то вроде общественной няньки, старого отдела социального обеспечения в новом обличье. Снижается доля людей,

действительно занятых поиском работы, возрастает доля людей с вполне приличным доходом и даже богатых, которые не прочь воспользоваться услугами службы, но отнюдь не для того, чтобы найти работу. Люди не стесняются обращаться в службу. Напротив, сейчас они приходят на следующий день после увольнения и сразу требуют постановки на учёт и/или предоставления работы.

Развитие этого процесса приобрело уже широкий размах, но такое положение не может продолжаться долго. Ясно, что в нормативные акты, определяющие структуру деятельности службы занятости, должны быть внесены определенные поправки, касающиеся, прежде всего, критериев отнесения человека к категории безработного. Между тем отмечаемая специалистами службы эволюция типа безработного происходит под непосредственным воздействием глобальных социально-экономических и даже мировоззренческих изменений. Экономический кризис заставляет людей приспосабливаться к новым условиям, используя самые разные средства и не гнушаясь никакими. В обществе изменился стереотип представления о безработице и безработном, так же как изменились трудовые стереотипы. Всё это имеет прямое отношение к быстрому изменению поведения безработного на рынке труда, которое происходит как в городе, так и в селе, причём в селе этот процесс развивается даже с опережением.

## **2.2. Потребности и мотивы обращения безработных в службу занятости**

Зачем безработный приходит сегодня в службу занятости? Что ожидает он здесь найти, какую помощь получить, даже не зная, что может сделать для него эта служба?

### **2.2.1. Мнения специалистов относительно мотивов обращения безработных**

Значительная группа безработных (их долю относительно всех безработных определить трудно, но, возможно, они составляют не менее 1/4 - 1/3 от всех, стоящих на учёте) регулярно приходит в информационный зал только за тем, чтобы получить новую информацию о рабочих местах. Они не становятся на учёт и нигде не регистрируются. В последние годы эта тенденция стала нарастать. Соответственно, реальный объём работы сотрудников районных отделов оказывается существенно выше фиксируемого на основе учёта регистрирующихся безработных.

По оценкам специалистов городской службы занятости, большинство безработных (более половины), впервые обращаясь в службу и становясь на учёт, приходят сюда в надежде найти работу. Многие из них уверены, что служба занятости предоставит работу и бывают разочарованы тем обстоятельством, что она только различным образом содействует их трудоустройству.

Основными мотивами обращения другой, меньшей группы впервые приходящих в службу занятости и регистрирующихся безработных является оформление документов для сохранения непрерывного стажа работы или получения пособия по безработице.

Следует отметить также небольшую группу безработных, как правило, имеющих среднее специальное или высшее образование, мотивом обращения которых является получение дополнительного профессионального образования по специальностям, востребованным на рынке (например бухгалтер, секретарь-референт, водитель, скорняк и т.п.).

Численность этой группы безработных невелика во всех районных отделах и обычно составляет, по оценкам специалистов, 5 -- 10 %. Это люди, умеющие учиться и имеющие вкус к учёбе, она для них интересна не только с утилитарной точки зрения, но и сама по себе, в «чистом» виде. Большинство из них желает обучиться с тем, чтобы приступить к работе в новой сфере деятельности или «иметь про запас» дополнительную специальность. Однако некоторые — чаще всего женщины — учатся «от скуки» и, бывает, проходят по 2 – 3 разных курса в течение нескольких этапов повторных постановок на учёт (это обеспеченные, достаточно молодые женщины, ведущие домашнее хозяйство и совершенно не заинтересованные в работе).

Таким образом, безработные, впервые обращаясь в службу занятости, приходят сюда главным образом в поисках работы. Только несколько позже начинается трансформация трудовых мотиваций этих людей.

### ***2.2.2. Мнения самих безработных относительно мотивов их обращения***

Безработные, впервые пришедшие в службу или стоящие здесь на учёте непродолжительное время (как правило месяц - два) мотивируют своё обращение сюда в основном в соответствии с мнениями специалистов службы занятости. Ведущий мотив их обращения — получение в службе занятости работы по специальности.

Примерно в половине случаев мотивом обращения является получение направления на переобучение (хотя желание учиться имеет только каж-

дый четвёртый; по-видимому, двукратное различие между нуждающимися и желающими обусловлены пониманием того, что различные профессии по разному востребованы на рынке) и желанием людей повысить надёжность своего положения.

Никакие иные кроме этих мотивы обращения в службу самими безработными не указываются. Более того, люди недоумевают, с какой иной целью и зачем ещё можно сюда обращаться. Есть основания думать, что большинство респондентов в этом случае вполне искренни. Представление о распределении основных мотивов обращения безработных в службу занятости с точки зрения её сотрудников и с позиций самих безработных в поселениях разного типа даёт табл. 1.

**Таблица 1**

Структура мотивов обращения безработных в отделы службы занятости в разных типах поселений (*мотивы ранжированы по значимости с точки зрения специалистов службы и безработных*)

<b>Оценки специалистов службы</b>	<b>Оценки безработных</b>
Крупный индустриальный город (Новосибирск)	
1. Работа 2. Информация о вакансиях 3. Стаж работы 4. Пособие по безработице 5. Обучение новым профессиям	1. Работа 2. Обучение новым профессиям
Небольшой город-спутник (Бердск)	
1. Работа 2. Получение статуса безработного 3. Льготы 4. Стаж работы 5. Обучение новым профессиям 6. Информация о вакансиях	1. Работа по специальности 2. Информация о вакансиях 3. Пособие по безработице 4. Льготы
Сельский районный центр (с. Кочки)	
1. Работа 2. Стаж работы 3. Пособие по безработице	1. Работа 2. Стаж работы 3. Обучение новым профессиям



Указание на поиск работы как ведущий мотив обращения безработных в службу занятости во всех типах поселений свидетельствует, однако, не только о том, что человек, в большей или меньшей степени неожиданно для себя став безработным, не желает мириться со своим новым состоянием и предпочитает вернуться к исходному состоянию (об этом, в частности, свидетельствуют и все сотрудники службы), но и о различной осведомлённости людей в разных типах поселений о возможности нового трудоустройства. Признаком этого является и то, какие другие мотивы обращения в службу занятости выдвигаются самими безработными.

В Новосибирске имеется достаточно широкий выбор возможностей трудоустройства и все – как сотрудники службы, так и сами безработные – признают, что при желании практически любой может найти более или менее подходящую работу. Следовательно, люди приходят в службу занятости, имея первоначально только потребность в трудоустройстве, в информации о новых вакансиях и возможности бесплатного обучения по новым специальностям. Стаж и пособие не является актуальными и ведущими мотивами обращения человека в службу занятости города.

Несколько иная ситуация в городе-спутнике Новосибирска Бердске. Здесь, как и в других небольших городах (особенно соседнем Искитиме), да и страны в целом, значительное сокращение рабочих мест и снижение коммерческой активности, компенсировавшей ранее этот процесс, резко ограничило возможности трудоустройства населения. Доходы же от натурального хозяйства, которое ведётся в основном на небольших дачных участках, не позволяют обеспечить даже собственные потребности средней семьи. Инфраструктура города и его коммунальное хозяйство, державшееся ранее на плечах крупных предприятий, осталось в наследство новой администрации, которая увеличивает коммунальные платежи и, тем самым создаёт дополнительные финансовые трудности для большей части населения. В этих условиях служба занятости населения оказалась практически единственной государственной структурой, способной оказать какую-то помощь людям. Благодаря распространению информации по неформальным каналам всё большее число людей обнаруживают, что они могут получить здесь ту или иную помощь. Поэтому мотивы обращения в данном случае шире, чем в городе, и они, может быть, больше относятся к сфере социального обеспечения, нежели к сфере занятости.

В сельской местности подобный характер взаимоотношений безработного со службой занятости сложился, по-видимому, раньше вследствие как быстрого и резкого сокращения рабочих мест, так и очень низкого уровня заработной платы в любых сферах общественного производства. Но при этом

информированность людей о возможностях службы занятости оставалась долгое время слабой, да и сами по себе эти возможности не были слишком многообразны. Поэтому ведущими мотивами обращения на фоне ожидания работы являются такие как сохранение стажа работы и получение пособия. Мотивация в профессиональном обучении всё-таки достаточно ограничена такой важной причиной как удалённость большинства деревень от районного центра и, тем более города, где только и может осуществляться обучение. Поскольку сельские жители достаточно хорошо информированы о наличии вакансий в своих сёлах, ожидание помощи в трудоустройстве, выдвигаемое в качестве ведущего мотива обращения в службу, не всегда соответствует истине, тем более, что многие жители сёл регулярно трудоустраиваются на период сельскохозяйственных работ.

### ***2.2.3. Структура реальных потребностей безработных***

Безработные, достаточно давно стоящие на учёте в районных отделах службы – а этот срок составляет, по мнению специалистов, более 4 - 6 месяцев – существенно отличаются по своему поведению и потребностям от людей, впервые обратившихся в службу занятости.

Безработные сами признают, что немало людей приходит в службу занятости в основном ради получения пособия. В то же время указывается, что многие хотели бы получить работу, но при определённых условиях, первыми из которых являются высокий оклад, регулярность его выплаты и расположение места работы недалеко от дома.

Примерно каждый четвёртый безработный, особенно те, кто уже имеет какую-либо специальность, желает получить направление на учебу. Однако далеко не всем желающим удаётся не только пройти обучение или даже встать в очередь на получение такой возможности в будущем, но и получить информацию о каких-либо курсах. Такая ситуация сложилась относительно недавно и вызвана сокращением числа вакансий на профессиональное обучение, получаемых районными отделами службы занятости.

Безработные считают, что получают от службы занятости очень мало предложений, особенно таких, которые были бы реально полезны им. Основные виды услуг, с их точки зрения, это информация о вакансиях рабочих мест, пособие по безработице и профессиональное обучение. Никто из безработных не упоминает о таком объективно важном факторе, как сохранение непрерывного стажа работы. А информация о вакансиях даже безработных специалистов интересует чаще не в профессиональном плане, но только по уровню зарплаты и регулярности её выплаты.

#### **2.2.4. Роль службы занятости в поиске работы**

Безработные оценивали по пятибалльной шкале помощь районных отделов службы занятости в их поиске работы. Суммарный средний балл оказался равен 3,2. Оценку “1” поставили примерно 10 % безработных; оценку “2” — 16 %; “3” — 33 %; “4” — 26 % и “5” — 14 %. В целом оценки скорее положительные, чем отрицательные: ниже удовлетворительного уровня оценили работу районного отдела только четверть всех безработных (26 %), а выше среднего уровня — 40 %, т.е. в полтора раза большее число людей.

Конкретная роль службы занятости оценивается безработными следующим образом (см. также рис. 1): 50 % безработных указывают, что здесь они получают информацию о вакансиях (субъективная значимость этого вида помощи может быть оценена на уровне 0,36, если принять за максимум 1,00).

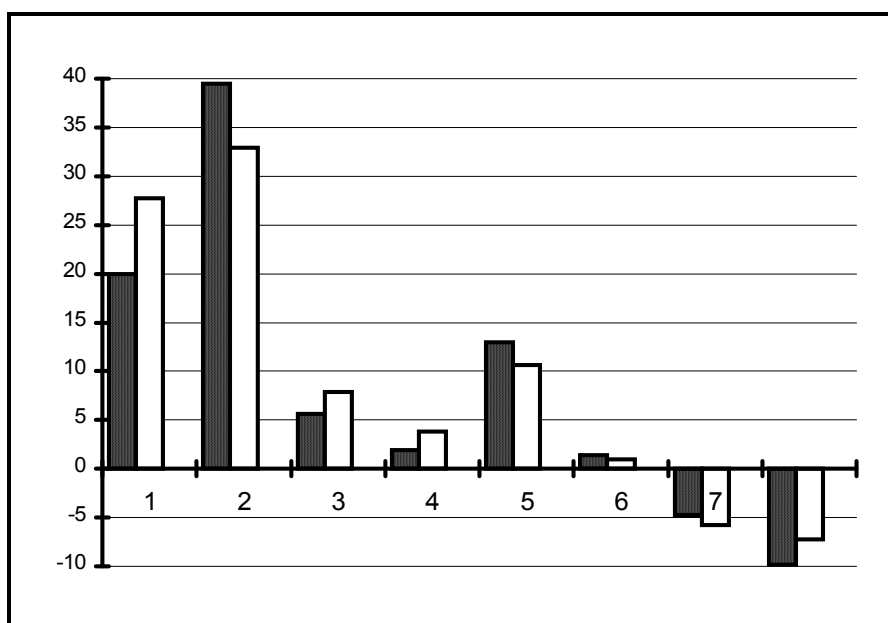
Значительная часть женщин (41 %) и четверть безработных мужчин (26,5 %) указывают в качестве основной помощи со стороны службы занятости получение ими пособия (субъективная значимость равна 0,25). Всего только 16 % безработных указывают в качестве важной помощи переобучение по новым специальностям (хотя желание к переобучению, как отмечалось выше, проявляют 3/4 безработных).

Краткосрочные семинары и курсы, организуемые службой занятости, в качестве полезной работы и помощи отметили всего 2 % безработных. Соответственно, субъективная значимость этой помощи близка к нулю.

Направление для трудоустройства по специальности как конкретную помощь службы занятости отмечают 7 % мужчин и 12 % женщин (значение этой помощи безработные оценивают в 0,07).

Направление на общественные работы отмечает 4 % безработных (значимость 0,03); по-видимому, как и в предыдущем случае, далеко не каждый знаком с этой формой занятости, либо не придает ей никакого серьезного значения.

Наконец, 6 % безработных мужчин и 8,5 % женщин отметили, что все варианты трудоустройства, которые предлагает им служба занятости, их не устраивают. При этом ещё 12 % считают, что служба занятости им ничего не даёт. В целом, таким образом, 19 % опрошенных безработных высказывают неудовлетворенность деятельностью службы занятости (это не значит, что служба не выполняет свои основные функции, скорее значительную часть этой категории безработных составляют люди, обратившиеся сюда не ради получения работы, а совсем с иными целями).



**Рис.1.** Оценка безработными конкретной помощи, которую они получают от службы занятости населения.

1 — пособие; 2 — информация о рабочих местах; 3 — направление на постоянное трудоустройство по специальности; 4 — направление на общественные работы; 5 — переобучение по новым специальностям; 6 — краткосрочные семинары и курсы; 7 — все варианты предложений меня не устраивают; 8 — служба занятости мне ничего не дает.

На этом и всех следующих рисунках чёрные столбики – мужчины, белые – женщины. По оси ординат указаны значения в процентах.

### 2.2.5. Что ожидает безработный от службы занятости?

Характер ожиданий помощи от службы занятости не совпадает с характером предложений. Безработные хотели бы получить следующие виды помощи в порядке убывания её значимости (рис. 2):

- 1) помощь в трудоустройстве на любую работу (значение фактора 0,32; 40 % всех опрошенных);
- 2) трудоустройство по специальности (субъективная значимость равна 0,27; 33 % опрошенных). Сравнение этой потребности с уровнем её удовлетво-

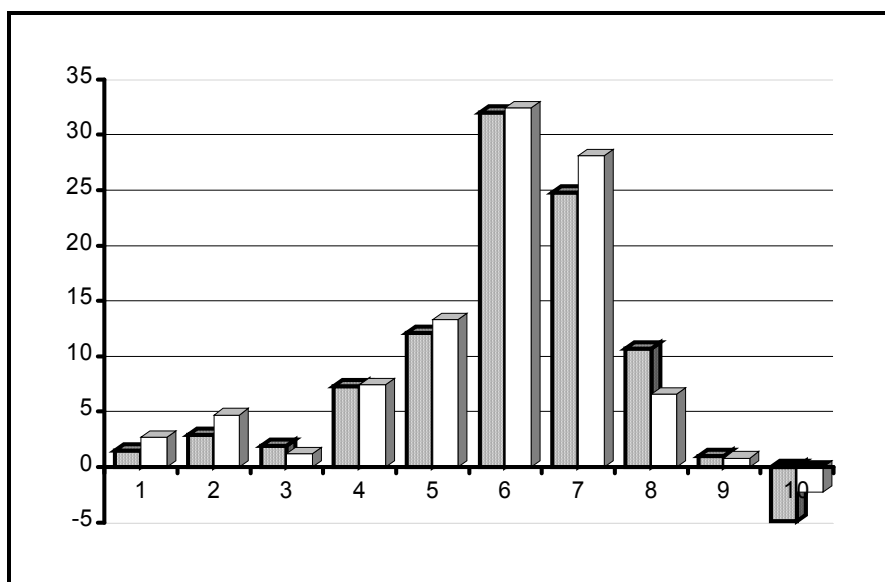
ренности показывает, что потребность превосходит удовлетворенность в 4 раза (!);

- 3) переобучение по новой специальности. Переквалифицироваться с помощью службы занятости желают всего 16 % безработных (значимость 0,13). Если сравнить этот уровень данной потребности с указанным в предыдущем разделе уровнем удовлетворенности, то они практически совпадают. Одновременно это указывает на то, что желание в переобучении, которое высказывает 75 % безработных, сочетается с потребностью (связанной со службой занятости) в нём только у каждого четвертого-пятого безработного;
- 4) получение пособия по безработице в качестве конкретной и основной помощи от службы занятости (9 % безработных);
- 5) информацию о рабочих местах (0,08; 13 % мужчин и 8 % женщин). Потребность в данной услуге полностью удовлетворена по объему, но имеются некоторые специфические требования, которые высказывает примерно каждый десятый безработный и удовлетворить которые служба занятости если и может, то с трудом;
- 6) обеспечение непрерывного стажа работы (5 % безработных);
- 7) получение официального статуса безработного (3 %);
- 8) помощь с выходом на пенсию (менее 2 % безработных);
- 9) помощь в получении субсидий для организации собственного (всего 1 % безработных).

Наконец, 6 % мужчин и 3 % женщин считают, что им лично служба занятости помочь ничем не сможет. Это весьма незначительный уровень скептицизма, если учитывать то психологическое состояние, в котором находится большинство людей.

Как видим, среди декларированных ожиданий безработных от службы занятости населения выделяются неспецифические по своему характеру ожидания любой помощи в поиске работы (что свидетельствует о том, что многие безработные просто не имеют чёткого представления о функциях, исполняемых службой занятости). Не менее важное по значению ожидание связывается с помощью в трудоустройстве по специальности. Это определённо свидетельствует о ригидности социально-профессиональных установок многих безработных.

Хотя ожидания помощи в профессиональной переподготовке и обучении, в получении пособия, информации о вакансиях выражены значительно меньше, чем первые два мотива, они всё-таки имеют определённый вес и значение в структуре потребностей безработного.



**Рис. 2.** Ожидания безработными конкретной помощи от службы занятости населения:

1 - предоставление статуса безработного; 2 - обеспечение непрерывного стажа работы; 3 - помощь с выходом на пенсию; 4 - пособие по безработице; 5 - переобучение, переквалификация; 6 - любая помощь в поиске работы; 7 - помощь в трудоустройстве по специальности; 8 - информация о рабочих местах; 9 - помощь в получении субсидий; 10 - мне лично служба занятости помочь ничем не может. .

Нельзя сказать, что декларируемые мотивы обращения безработного в службу занятости однозначно соответствуют истинным мотивам; не менее чем в половине случаев это совершенно не так. В то же время, данная структура ожиданий безработных далеко не соответствует не только структуре истинных потребностей, но и структуре реальных услуг службы занятости в поселениях разного типа. Мы можем рассмотреть это обстоятельство, обратившись к описанию структуры предоставляемых услуг.

### ***2.2.6. Структура услуг, предоставляемых службой занятости***

Исходно многообразная деятельность службы постепенно сводится лишь к некоторым функциям, к тому же не являющимся главными. Основную долю работы сотрудников службы со временем всё больше составляют регистрация, выплата пособия по безработице, оформление документов по сохранению непрерывного стажа работы, получению льгот и, реже, отправления на досрочную пенсию.

Деятельность по подбору вакансий приобретает всё более бессмысленный характер, поскольку, во-первых, большинство вакансий не являются престижными и привлекательными, во-вторых, время их прохождения на отдельных этапах в службе слишком велико и они успевают устареть, прежде чем кто-то из безработных обратится к работодателю, в-третьих же, немалое число безработных не заинтересовано в трудоустройстве.

Уровень профессиональной подготовки и компетентность сотрудников городских отделов службы занятости существенно выше, чем в селе. Однако и их информированность относительно своих должностных обязанностей невысока, а в ряде случаев вообще отсутствует (определенно достаточна она только у специалистов Новосибирской службы занятости).

Необходимость постоянного обучения и повышения квалификации признаётся всеми без исключения сотрудниками службы. Явно недостаточен уровень профессионального образования, что признаётся всеми специалистами. Все сотрудники службы нуждаются в регулярном обучении на курсах, получении практических знаний на семинарах и встречах по обмену опытом работы. Наиболее важными для деятельности специалистов службы являются юридические знания, особенно по трудовому законодательству, экономические знания, психологические практические знания и навыки.

Как видно из табл. 2, структура реальных услуг в отделах службы занятости, располагающихся в поселениях разного типа сильно различается. Акцент на некоторых видах услуг сводит, по мнению людей, деятельность иных отделов к простому социальному обеспечению. Именно эти функции развиты и даже гипертрофированны, возможно, в ущерб другим, важнейшим с точки зрения обеспечения занятости населения.

**Таблица 2**

Виды услуг, реально предоставляемых службой занятости в поселениях различного типа (по оценке её сотрудников) \*

Виды услуг	Тип поселения		
	Крупный город	Районный город	Сельский центр
Информация о вакансиях на рабочие места	++	++	+
Дополнительная информация о предприятиях	+		
Информация о профессиональном обучении	+	+	
Информация о социальных и правовых аспектах трудовой деятельности			
Направление на постоянное трудоустройство	++	++	+
Направление на социальные работы	+	+	
Направление на сезонные работы		+	++
Консультации по выбору профессии, профориентация и профотбор	++	++	
Организация клуба безработных		++	
Обучение по новым видам профессий	+	+	+
Повышение квалификации			
Направление на семинары, тренинги по социально-психологической поддержке и реабилитации	+		
Индивидуальные психологические консультации	+		
Содействие в развитии самозанятости и организации малого бизнеса		+	
Помощь в получении субсидий для организации собственного дела			
Получение статуса безработного	++	++	++
Выплата пособия по безработице	++	++	++
Обеспечение непрерывного стажа работы	++	++	++



Помощь с выходом на досрочную пенсию	+	+	+
Помощь в получении льгот, связанных с временной нетрудоспособностью	+	++	+
Помощь в получении различных видов поддержки социально незащищенным гражданам	+		

\*) 1. Основные и обычные виды услуг отмечены [++] и зачернены. 2. Не основные — [+] серые. 3. Редкие виды услуг — [+], светло-серые.

## 2.3. Типы безработных

В настоящее время все клиенты службы занятости в Новосибирске могут быть подразделены на хорошо различимые типы по мотивам и структуре их потребностей. Представления специалистов службы и самих безработных об этих типах поведения достаточно хорошо согласуются между собой.

### 2.3.1. Типы безработных по мотивам обращения их в службу занятости

С точки зрения специалистов службы занятости выделяются, по крайней мере, пять различных категорий безработных.

1. Безработные, которые, не регистрируясь в службе, приходя в информационные залы, пользуются её услугами в самостоятельных поисках работы. Это значительная часть реально ищущих работу безработных. То, что они не регистрируются в службе, снижает относительную долю настоящих безработных среди всех зарегистрированных. Это люди, которые пока ещё не нуждаются в государственной поддержке собственных усилий по поиску работы. Однако ясно, что многие из них через некоторое время придут сюда. Именно такой процесс знакомства с возможностями службы занятости способствовал, в частности, тому, что сейчас безработные в массовом порядке начинают приходить в службу занятости.

2. Те, кто являются клиентами службы в полном смысле слова — люди, реально ищущие работу и пользующиеся услугами службы занятости. Они составляют сейчас относительно небольшую долю среди всех безработных: по разным оценкам не более 25 - 30 %, но и не менее 10 %. Они весьма активны, постоянно интересуются вакансиями и в течение короткого времени

(в сроки от двух недель до 2 – 3 месяцев) самостоятельно или с помощью службы занятости находят работу.

3. Группа действительно нуждающихся в помощи людей, которые хотели бы работать, но не знают что делать и не могут трудоустроиться по разным причинам. Эту группу составляют безработные двух типов: (1) молодые женщины с маленькими детьми, которые только по данной причине не могут трудоустроиться; (2) одинокие мужчины и женщины в среднем возрасте, которым некому помочь и которые не умеют “продавать” себя на рынке труда. Желая работать, они, в то же время, вынуждены стоять на учёте в службе иногда по несколько периодов. Численность этой группы составляет до 30 % и более от всех безработных (среди них соотношение женщин и мужчин составляет 2 : 1). Это также настоящие клиенты службы занятости, но вероятность их трудоустройства в настоящее время невелика, и для того, чтобы оказать им реальную помощь, необходимо существенно изменить многие элементы в деятельности службы занятости. Среди этих людей есть “трудные” безработные, находящиеся в состоянии невротического расстройства и требующие серьёзной психологической помощи.

4. Безработные, преимущественно женщины, занятые частным бизнесом, в основном уличной торговлей, или являющиеся домохозяйками, но обратившиеся в службу занятости с тем, чтобы получить определенные льготы, сохранить непрерывный стаж работы или получить пособие. Таких людей может стоять на учёте в районном отделе службы от трети до половины среди всех зарегистрированных.

5. “Нахлебники” и “иждивенцы”, которые используют службу занятости для получения пособия по безработице, которое является для них основным источником существования. Это люди, не желающие работать, способные оставаться клиентами службы до конца жизни. В целом это небольшая, но уже постоянная группа людей (3 - 5 %).

Таким образом, по оценкам специалистов, среди официально зарегистрированных безработных до половины людей не являются настоящими клиентами службы занятости.

### ***2.3.2. Типология безработных по их реальным потребностям***

По структуре потребностей и типу отношений со службой занятости вся совокупность зарегистрированных и давно стоящих на учёте безработных подразделяется как специалистами, так и самими безработными на две категории: 1) настоящих клиентов службы занятости, основной потребностью которых является поиск работы, и в службу они обращаются прежде всего ради этого; 2) людей, которые пользуются услугами службы занятости для

достижения целей, не связанных с поиском работы и трудоустройством и значительная часть которых по существенным признакам не может быть отнесена к социальной группе безработных, используют службу занятости как источник для получения дополнительного дохода в данный момент и обеспечения такой возможности в будущем, по выходе на пенсию. Приблизительное соотношение (в процентах) первой и второй категории безработных показано в табл. 3.

Как видим (хотя приведённые данные и совершенно приблизительны), доля лиц среди безработных, которые по характеру своих отношений со службой (а также, вероятнее всего, и по формальным признакам) не имеют права быть зарегистрированными в качестве официальных безработных и получать пособие, слишком велика, чтобы ещё не обращать на это внимания. Это как минимум половина всех лиц, стоящих на учёте в службе занятости.

**Таблица 3**

Соотношение двух категорий безработных по их реальным потребностям в отношении службы занятости населения\*

Тип поселения	По оценкам специалистов службы		По оценкам самих безработных	
	1	2	1	2
Крупный город (Новосибирск)	30 - 50	50 - 70	50	50
Небольшой город (Бердск)	20 - 30	70 - 80	30 - 40	60 - 70
Сельский районный центр (Кочки)	10 - 20	80 - 90	30	70

\* 1-я категория – люди, ищущие работу; 2-я категория -- люди, использующие службу занятости в целях, не связанных с поиском работы)

К тому же, эта доля значительно возрастает по мере удаления от крупного города. На селе лица, не составляющие контингент “настоящих” безработных, находятся по отношению к ним как минимум в пропорции 4:1. Наличие такой группы безработных обуславливает появление целого ряда проблем, которые службе занятости приходится или ещё придётся в ближайшем будущем решать.

## Глава 3

### ПОВЕДЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ПОИСКА РАБОТЫ

В данной главе рассмотрены особенности установок и поведения безработного в процессе поиска им работы, в частности, доминирующие социально-профессиональные мотивации и ориентации на повышение квалификации и переподготовку по новым специальностям, различные стратегии поиска работы, применяемые определёнными группами безработных, а также отношение людей к своим способностям к успешному приспособлению в новых социально-экономических условиях. Обсуждается также и немаловажный аспект отношения человека к своему статусу безработного с положительной стороны. Все приводимые материалы получены в результате специальных научных исследований поведения безработного на рынке труда Новосибирска.

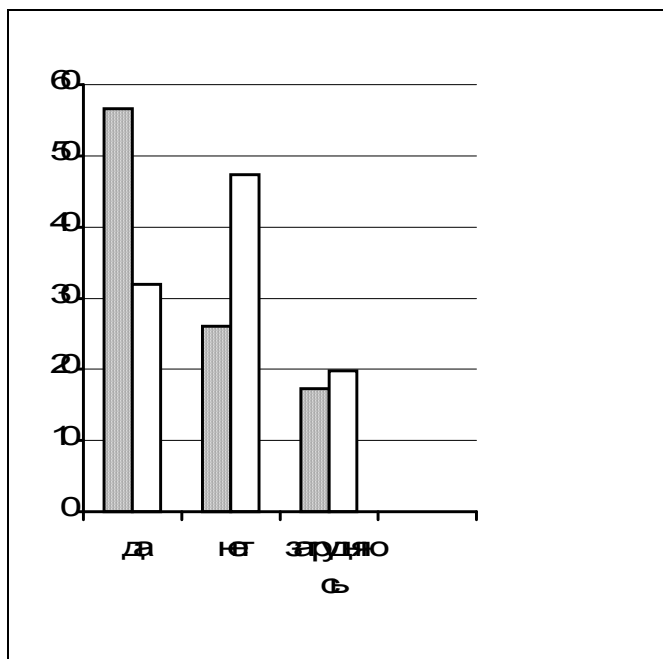
#### 3.1. Трудовые ориентации

##### *3.1.1. Приспособленность к современным социально-экономическим условиям*

Безработные весьма скептически оценивают то, насколько они сами или другие люди приспособились сейчас к социальным и экономическим условиям жизни. Отвечая на вопрос: “Стали ли люди сейчас работать лучше, чем при социализме?”, почти половина опрошенных безработных склоняется к отрицательному ответу (46 %).

Согласных с утверждением, что сейчас люди стали работать лучше, среди безработных только треть (35 %). Немалая часть (18 %) затрудняется определенно ответить на такой вопрос, что связано с различием оценок качества работы старшего и молодого поколения: по их мнению, молодежь стала действительно работать лучше, а старшее поколение — нет.

Таким образом, почти 2/3 безработных считают, что люди в целом не изменили свои трудовые мотивации и тяжёлые условия жизни не заставили их работать лучше.



*Рис. 3.* Распределение ответов безработных на вопрос о том, считают ли они себя приспособленными к новым социальным и экономическим условиям («да», «нет» или «затрудняюсь определить»).

Но если это так, то естественно ожидать и невысокой приспособленности людей к современным социально-экономическим реалиям. Действительно, оценка безработным своей приспособленности далеко не оптимистична. Всего 43 % считают, что они более или менее адаптированы к нынешним условиям. Причем мужчины значительно более уверены в этом, чем женщины (57 % против 32 %). И более трети (38 %) тех безработных, которые совершенно определенно считают себя не приспособленными к нынешней жизни. Кроме того, вероятно, в эту же категорию следует добавить и значительную группу безработных, которые затрудняются с определенным ответом на вопрос (19 %). Всего, таким образом, 57 % безработных не уверены в том, что они сумели приспособиться к нашей новой жизни.

Совершенно очевидно, что если каждый второй человек в трудоспособном возрасте считает, что он не приспособлен к реалиям нынешней экономической жизни, то это очень неблагоприятный фактор в прогностическом отношении не только с точки зрения общества, но и с точки зрения успешного трудоустройства таких людей. Можно сделать вывод, что более половины

безработных, обращаясь в службу занятости, рассчитывают скорее на помощь её специалистов, чем на собственные усилия.

### ***3.1.2. Мотивация к трудовой деятельности***

Практически никого из безработных (среди тех, кто сравнительно недолго стоит на учёте в службе занятости) не удовлетворяет его нынешнее положение: 9 человек из каждых 10 хотят получить работу (93 %). Только 3 % безработных твердо не намерены работать. Еще примерно такое же число (около 4 %) затруднились ответить, хотят ли они работать. Таким образом, всего 7 % не хотят работать или склоняются к этому. Остальные, причем независимо от пола, связывают свою жизнь с работой.

Однако не следует обольщаться столь высокими трудовыми мотивациями безработных, продемонстрированными в прямых ответах на вопрос о желании работать. По оценкам самих же безработных, среди давних клиентов службы занятости от 1/10 до 1/3 (умеренная и максимальная оценки) людей вовсе не ориентированы на поиск работы. Это люди, которые либо вообще не желают работать, -- так называемые «профессиональные безработные» -- либо ведущие домашнее хозяйство женщины, обратившиеся в службу только ради сохранения непрерывного стажа работы.

### ***3.1.3. Требования к условиям и характеру работы***

Такие требования у безработных далеко не завышены; они существенно ниже, чем их профессиональные требования.

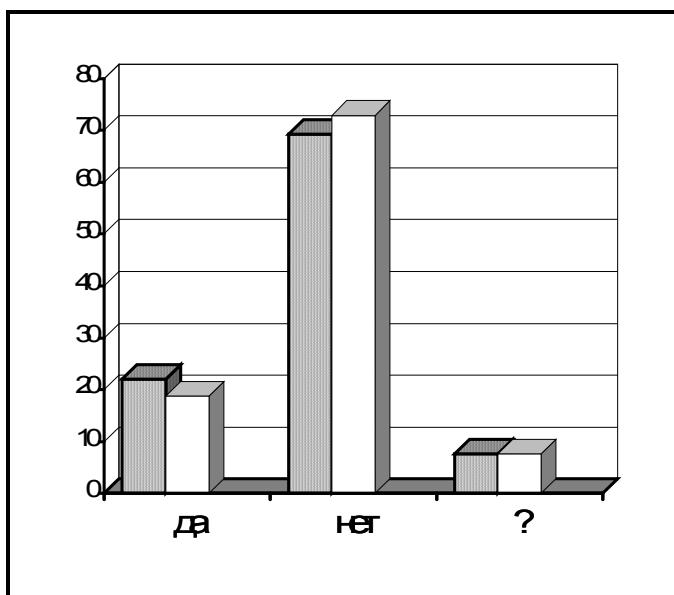
Значительному числу безработных всё равно, на предприятиях какой формы собственности они будут трудиться в случае трудоустройства (64 %). Предпочтения государственному предприятию и частной фирме отдают практически равное число опрошенных: 14 и 13 % соответственно. По каким-то причинам безработные избегают трудоустроиваться в акционерные общества: здесь хотели бы работать всего 5 % мужчин и 2 % женщин.

Неполный рабочий день или неполную неделю привлекают очень небольшое число безработных: всего 3 - 4 %. Женщины, против широко распространенного утверждения, наравне с мужчинами хотят работать, причём полный рабочий день.

В то же время различия между мужчинами и женщинами ожидаемо велики при оценке выбора места работы по расстоянию от места жительства. Для многих мужчин не имеет большого значения, как далеко располагается работа от дома (43 % их указывает, что для работы может подойти любой район города). В том же или соседнем от места жительства районе хотели бы

иметь работу четверть опрошенных мужчин (27 %). Ещё 25 % желают определенно работать недалеко от дома, в том же районе города.

У женщин распределение предпочтений иное: 38 % из них готовы искать работу только в своем районе, недалеко от дома; 41 % — иметь работу достаточно близко, в том же или соседнем районе. И только 19 % согласны на работу в любом районе города, независимо от расстояния. Таким образом, ясно, что большинству женщин бессмысленно предлагать даже хорошо оплачиваемую работу далеко от дома.



**Рис. 4.** Распределение ответов безработных на вопрос: «Готовы ли Вы в случае получения работы пойти на более низкую зарплату, чем была на последнем месте работы?»

Важным требованием к ожидаемой работе является уровень заработной платы относительно её уровня на последнем месте работы. На вопрос о том, готов ли безработный в случае получения работы согласиться на зарплату ниже той, что была у него на последнем месте работы, большинство из них без раздумий ответили отрицательно (69 % мужчин и 73 % женщин).

Однако каждый пятый безработный (22 % мужчин и 19 % женщин) согласны работать даже на таких условиях. Еще около 8 % людей колеблются в выборе определенного ответа. Следовательно, допустимо предполагать, что до 30 % безработных рассматривают варианты с меньшей, чем раньше, заработной платой как реальные. По-видимому, здесь в расчет принимается

не только материальная нужда, но и потребность в работе как таковой. Это предположение кажется обоснованным ещё и потому, что безработные, согласные ради работы пойти на меньший заработок, готовы и на снижение при этом своего социального статуса.

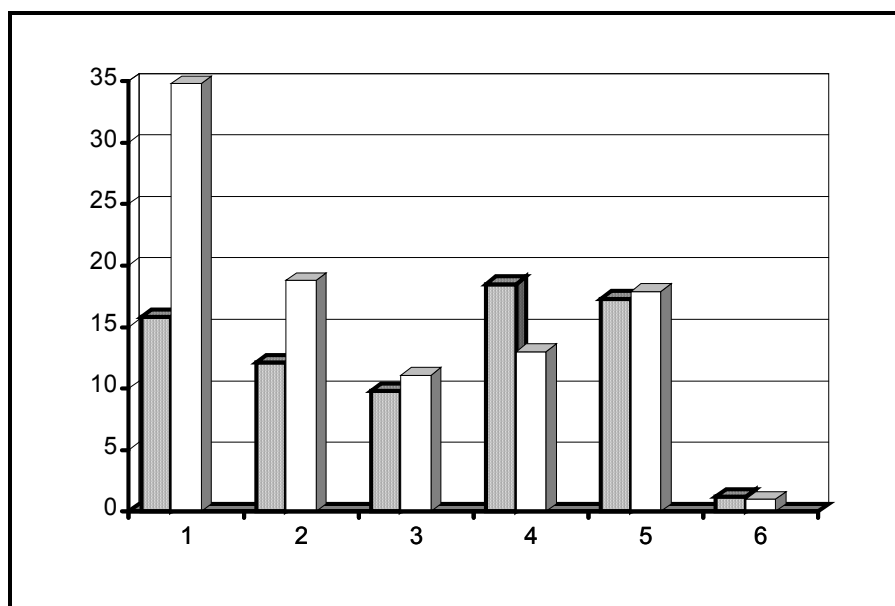
### ***3.1.4. Профессиональные требования***

У безработных эти требования весьма жёсткие. На вопрос о том, кем бы он хотел работать, каждый третий безработный (35 %) отвечает: «Только по своей специальности» (см. рис. 5). Еще около 16 % желают работать по профессии, смежной или близкой к их специальности. Всего, таким образом, более половины опрошенных безработных (51 %) выставляют определенные, часто однозначные требования к искомой работе. По всей видимости, это в нынешних условиях далеко не оптимальное решение, оно явно не способствует успеху и даже мешает поиску работы. Тем более такие требования будут мешать человеку в случае, если он сумеет найти другую работу. Неудовлетворенность ею очень скоро может привести к увольнению.

Только 28 % мужчин и 24 % женщин готовы сменить профессию и перейти в иную сферу общественного производства. При этом они предполагают сохранение профессионального уровня и даже его расширения за счет освоения новых профессий. Такие профессиональные ориентации следует расценивать как адаптивные в социально-профессиональном отношении.

Таким образом, в отношении профессиональных требований у большинства безработных отмечается высокая ригидность ожиданий. Это можно объяснить (но только частично) спецификой рынка труда Новосибирска, где высок профессиональный уровень работников. Достаточно сказать, что до 40 % безработных имеют высшее или среднее специальное образование, предполагающее глубокую специализацию. Человеку в таком случае психологически трудно выйти за рамки своей профессии и приобрести более широкий взгляд на поле своих профессиональных возможностей. Такое ограничение явно неадаптивно в современных нестабильных социально-экономических условиях, когда динамичность многих процессов значительно возросла. Появление новых профессий или смена их характеристик, требований к уровню подготовленности происходит сейчас, как известно, с периодом примерно 9 - 10 лет. А на подготовку специалиста высшей квалификации общество тратит в среднем 13 - 15 лет. При этом после завершения учёбы многие из них перестают проходить регулярную переподготовку. Таким образом, даже через 10 - 15 лет после окончания учёбы специалист хотя как работник и находится на пике трудового потенциала, в профессиональном отношении уже начинает утрачивать квалификацию.





**Рис..5.** Структура профессиональных требований безработных (частота выбора того или иного варианта ответа в процентах):  
 1 - работать только по специальности; 2 - работать по близкой специальности; 3 - работать по профессии в другой сфере деятельности; 4 - работать по любой специальности, удовлетворяющей профессиональным требованиям; 5 - любая работа; 6 - не хотел бы вообще работать.

Наконец, выделяется группа безработных (около 18 %), готовых на любую работу независимо от профессиональных требований. Против ожиданий, для представителей этой группы не характерны такие мотивы, как готовность пойти на работу с низкой зарплатой или на снижение своего социального статуса, они так же, как и другие безработные, стремятся к переобучению по новым профессиям и не считают себя неприспособленными к новым социально-экономическим условиям. Нельзя сказать, что эти люди готовы пойти на любую работу только потому, что испытывают значительные материальные затруднения. Имеются, по-видимому, какие-то иные, скорее психологические, причины, заставляющие человека принимать такое решение, которое угрожает ему депрофессионализацией. Но с позиций приспособления к нынешним социально-экономическим условиям подобное поведение можно

считать и адаптивным. Неадаптивно оно исключительно в социально-профессиональном отношении.

Следовательно, можно приблизительно оценить адаптивность трудовых ориентаций безработных. По приспособленности к текущим, нестабильным социально-экономическим условиям ригидные установки на неперемное сохранение профессии неадаптивны, невыгодны, а две другие отмеченные выше установки адаптивны. Таким образом, только половина безработных стремится приспособиться к наличным социально-экономическим условиям. По приспособленности, ориентированной на перспективу, на расширение сферы профессиональной компетенции, адаптивное поведение демонстрируют четверть безработных.

### ***3.1.5. Ориентация на профессиональное обучение***

Несмотря на то, что ориентированных на расширение своих профессиональных возможностей, среди безработных не более 25 %, людей, готовых к профессиональному обучению и переквалификации, оказывается очень много – 75 %. Оставшаяся четверть (23 %) столь же определенно ответила “нет” на вопрос о желании переобучиться. Затруднившихся с ответом оказалось очень немного (2 %), что совершенно однозначно свидетельствует о сильном желании подавляющего большинства безработных получить если не образование по новым профессиям, то хотя бы знания.

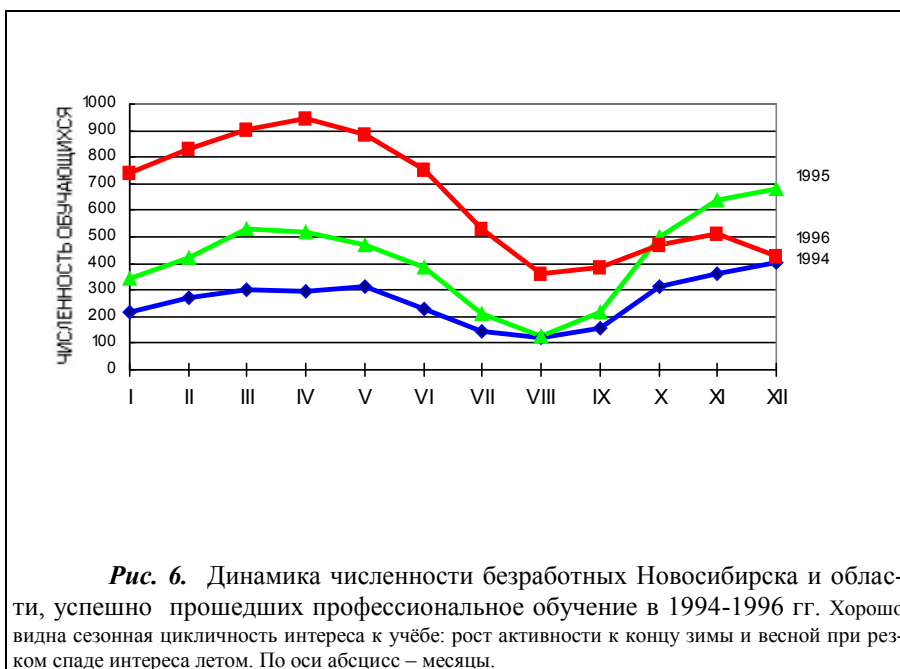
Что представляют собой в социально-психологическом отношении те 23 % безработных, кто не считает необходимым для себя профессиональное обучение и переквалификацию?

Это в основном люди старшего возраста (более 35 -40 лет). Их уровень образования не ниже, чем у остальных. Более половины из них не хотят работать ни по какой другой специальности, кроме как по своей, и в этом отношении они характеризуются не только социально-профессиональной ригидностью, но и отсутствием психологической пластичности, недостаточной гибкостью социального поведения, неадаптивностью реакций и в других сферах жизни, например в семье. Естественно поэтому, что у них повышенные требования к месту работы, к расстоянию до нее (как можно ближе к дому). Они отнюдь не готовы ни на работу с низкой оплатой, ни к снижению своего социального статуса. Среди них много не желающих работать (ясно, что практически все безработные, не желающие работать, не хотят и учиться). Причём, как ни странно, у большинства этих людей плохое материальное положение семьи и отношения между супругами неблагоприятные.

Перечислив все эти особенности, мы можем почти с уверенностью утверждать, что вопрос о потребности в профессиональном образовании мо-

жет служить для инспектора своеобразным диагностическим инструментом, с помощью которого он может с достаточно высокой вероятностью «вычислить» как «профессиональных безработных», так и тех, кому от службы занятости нужно совсем не то, что она готова предоставить.

Есть в профессиональных ориентациях безработных и ещё одна любопытная закономерность. Это сезонная цикличность интереса к профобучению (см. рис. 6). Ярко выраженная динамика численности людей, желающих переобучиться (таких, естественно, значительно больше, чем тех, кто завершает обучение) и проходящих переобучение, свидетельствует не только о том, что лето – время отдыха от всякой работы и учёбы, но и о специфичес



ских формах современного экономического поведения безработных, которые в летний период и особенно осенью (обратите внимание, что минимум активности – это июль-сентябрь) заняты в основном работой в своих садах и на огородах с целью обеспечения семьи продуктами питания. Эти наши данные, дополненные результатами других социологических исследований, свидетельствуют о значительном снижении уровня жизни населения, вынужденно-

го в условиях отсутствия работы и неплатежей переходить к внеэкономическим формам жизнеобеспечения.

## 3.2. Стратегии поиска работы

### 3.2.1. Типы стратегий поиска работы

В поведении по поиску работы можно выделить всего четыре стратегии, которые используют безработные. Какие это стратегии? Они различаются сразу по двум основаниям: во-первых, по природе и характеру активности человека (самостоятельно или полагаясь на помощь посредников), а во-вторых, по источнику средств, с помощью которых ведётся поиск работы (официальные или неофициальные средства). Эти основания образуют систему координат, в которой и располагаются все четыре основных стратегии (см. табл.4).

*Таблица 4*

Основные типы стратегий, используемых безработными при поиске работы

Типы стратегий	Самостоятельный поиск	Поиск с помощью посредников
Официальные средства поиска	1. Путём изучения ситуации на рынке через средства массовой информации	2. С помощью специализированных организаций по трудоустройству
Неофициальные средства поиска	3. Путём непосредственного обращения к работодателю	4. С помощью родственников, друзей, коллег

Как распределяются безработные Новосибирска по предпочтению тех или других стратегий поиска работы? (Обратим внимание, что человек может использовать более чем один метод поиска, поэтому процент людей, выбирающих разные стратегии, в сумме оказывается больше 100.)

1. Самостоятельный поиск с использованием информации, получаемой из официальных источников (газет, радио, телевидения), а также путем ответа на

рекламные объявления применяют подавляющее большинство безработных – 74 %.

2. Поиск с помощью специализированных государственных и частных организаций по трудоустройству (службы занятости, агентства по трудоустройству, клубы безработных и т.п.), т.е. путем установления формальных связей, ведут 49 % мужчин и 58 % женщин. Следует отметить, что частные бюро всё ещё играют крайне незначительную роль и основные надежды безработный, конечно, возлагает на службу занятости населения. Хотя почти 10 % опрошенных безработных и отметили, что они обращались в частные агентства по трудоустройству, результата это приносит пока мало.

3. Случайный поиск, который заключается в непосредственном обращении к работодателю, практикуют примерно четверть всех безработных: 28 % мужчин и 18 % женщин.

4. С использованием связей и знакомств, с помощью круга близких людей (родственников, друзей, знакомых, бывших коллег), т.е. через неформальные социальные связи, ищут работу 25 % безработных.

Если оценить значимость каждой из стратегий поиска работы в долях единицы, то стратегия [1] оценивается на уровне 0,40; стратегия [2] – 0,34; стратегия [3] – 0,12; стратегия [4] – 0,13. Таким образом, частота применения стратегий самостоятельного поиска работы (стратегии [1] + [3] = 0,52) равна частоте обращения к стратегиям поиска с помощью посредников (стратегии [2] + [4] = 0,47). А вот использование официальных средств (стратегии [1] + [2]) значительно – в три раза – преобладает над частотой обращения к неофициальным, неформальным средствам поиска (стратегии [3] + [4]) – 0,74 и 0,25 соответственно.

### ***3.2.2. Источники помощи в поиске работы***

При оценке конкретных источников помощи безработные чаще всего называют службу занятости населения (значимость этого источника – 0,4 доли единицы; на неё указывают как на важнейший источник помощи 65 % безработных). Не менее важно для безработного и участие друзей, приятелей, знакомых (значимость 0,35; 61 % всех безработных), хотя, как видно, они далеко не всегда способны реально помочь в трудоустройстве. В противоположность этой высокой оценке своих друзей и бывших коллег безработные невысоко оценивают в качестве источника помощи родственников и членов семьи (значимость 0,1; только 20 % ответов безработных).

Хотя, как отмечалось выше, к услугам частных посреднических агентств обратились около 10 % безработных, в той или иной степени вос-

пользовались ими менее 4 %, т.е. в 2,5 раза меньше; соответственно, и оценка значимости таких агентств составила в глазах безработных всего 0,02.

Таким образом, безработные связывают свои надежды в получении работы прежде всего со службой занятости. Поэтому специалист службы, особенно инспектор по первичному приёму, выступает для многих безработных если и не в роли благодетеля, то чуть ли не как единственный помощник в поиске работы.

### 3.3. Имеет ли безработица положительные стороны?

Несмотря на все то отрицательное, что несет в себе безработица, она имеет, с точки зрения самих безработных, и положительные стороны. И их немало. Хотя 47 % безработных считают, что ничего положительного они здесь не видят, остальные 52 % (1 % затруднились с ответом). Респонденты указали более десятка различных положительных сторон в статусе безработного. В порядке значимости для самих людей эти стороны безработицы следующие (значимость указана в долях единицы как суммы ответов всех, указавших положительные стороны безработицы):

- 1) большое количество свободного времени (0,23);
- 2) пособие по безработице (0,17), которое имеет большее значение для женщин, чем для мужчин;
- 3) возможность уделять больше внимания семье и детям (0,07). Женщины в 4 раза чаще мужчин указывают на эту положительную сторону безработицы; всего об этом говорят 13 % женщин и 3 % мужчин;
- 4) возможность оценить свои силы и способности, новым взглядом посмотреть на себя (0,10). На это, естественно, чаще указывают мужчины (11 % по сравнению с 3 % женщин);
- 5) возможность, наконец, отдохнуть (0,09), что важнее для женщин, чем для мужчин;
- 6) чувство свободы и новых возможностей, перспектив, которые открываются перед человеком (0,07). На это указывают 5 % безработных;
- 7) социальная поддержка и защищенность со стороны государства (0,07) видится положительной стороной безработицы также для 5 % респондентов;
- 8) возможность учиться и переквалифицироваться (0,06) представляется важной положительной стороной безработицы для 4 % безработных;

9) повышение самостоятельности и ответственности (0,02) -- примерно 1 % безработных.

Еще 5 % безработных указали и другие положительные стороны, которые носят совершенно частный, индивидуальный характер.

Таким образом, безработица не менее чем для половины безработных видится и в благоприятном свете. Значит, каждый второй безработный приспособляется к вынужденному для себя состоянию. Уже по одному тому, какая доля безработных смогла увидеть в своём положении привлекательные стороны, можно судить об адаптивности поведения и психологической подвижности этих людей. Многие так или иначе находят способ приспособиться и выжить в самых неблагоприятных и тяжёлых условиях.

## **Глава 4**

### **АДАПТИВНОСТЬ ПОВЕДЕНИЯ**

В данном разделе рассмотрены специфические черты социального поведения безработных, отражающие их способность адаптироваться к различным обстоятельствам жизни как в повседневности бытовых проблем, так и в профессиональной сфере. Здесь описываются характерные особенности личности, установок и ориентаций безработных с адаптивными и неадаптивными стратегиями поведения, а также с различными стратегиями поведения в конфликтных ситуациях. Этот последний момент представляется важным, поскольку именно конфликт при взаимодействии инспектора службы занятости с безработным является наиболее негативным моментом, «профессиональной вредностью» для инспектора. С другой стороны, это вполне вероятный вредящий фактор в том плане, что он выступает одним из условий нарастания социальной напряжённости. Поэтому подробно рассмотрен и более частный вопрос, касающийся поведения безработных, склонных к агрессивным реакциям или предпочитающих миролюбивые стратегии поведения.

#### **4.1. Адаптивные и неадаптивные стратегии поведения**

Степень адаптивности (приспособленности) социального поведения безработного можно оценить по тому, какой жизненной стратегии – активной или пассивной – придерживается человек, чувствует ли он себя жертвой или хозяином положения, в котором находится, насколько адекватны его самооценки себя как личности и работника. Естественно, что безработные довольно сильно отличаются между собой по тем или иным аспектам приспособительного поведения. Однако можно выделить две полярные группы людей, различающихся по тому, какую -- адаптивную или неадаптивную стратегию они избирают по отношению к социальным обстоятельствам.

Приведём сначала обобщённые оценки адаптивности поведения безработных Новосибирска, а затем опишем особенности личности и поведения тех, кто выбирает два диаметрально противоположных по приспособленности типа поведения. Как показали исследования, по целому ряду черт личности люди, легко приспосабливающиеся к новым условиям жизни, существенно отличаются от людей, испытывающих психологические трудности. Эти отме-



ченные черты личности могут приобретать важное для социального работника значение в его взаимодействии с клиентами: опираясь на внешние проявления этих черт в поведении, он может вполне успешно прогнозировать качество и напряжённость будущих контактов с безработным.

#### ***4.1.1. Перенос ответственности***

На кого возлагает ответственность безработный за то положение, в котором он в данный момент находится: на других или себя? До 40 % считают ответственным за свое нынешнее положение прежде всего и исключительно правительство страны. Обвинение в адрес администрации предприятия высказывают ещё 22 % безработных. Следовательно, 2/3 всех клиентов службы занятости предпочитают возлагать ответственность за своё положение на государство и его структуры. Тех, кто считает, что ответствен за такое положение прежде всего он сам, 31 %. Среди мужчин индивидов, склонных брать ответственность на себя в тяжелых жизненных ситуациях, немногим более 1/3, а среди женщин таких всего 1/4.

Перенос ответственности за свое состояние на других характерен для людей, нуждающихся в социальной защищенности (что проявляется в преобладании таких ответов у женщин) или ориентированных на стабильность социальных и трудовых связей (такой консерватизм проявляется в выраженной ориентации на поиск определенной работы по ограниченным видам специальностей). И та и другая тенденции характерны для безработных и определяют их стремление переносить ответственность с себя на других.

#### ***4.1.2. Ставка на собственные силы***

Несмотря на то, что в большинстве своём безработные считают причиной всех бед правительство и администрацию, в оценках своего нынешнего положения они продемонстрировали неожиданный ответ: 76 % мужчин и 71 % женщин считают, что они должны в этом случае полагаться только на свои собственные силы. Всего 23 % мужчин и 29 % женщин считают, что государство обязано помочь им.

Таким образом, большинство уже не полагается на государство и не ждет от него поддержки, а намерено самостоятельно выбираться из неблагоприятной жизненной ситуации. Другое дело, что это пока еще только намерение. Но это одновременно свидетельствует о том, что простой человек теряет ощущение “родительской опеки”, государственного патернализма, которое присутствовало у него все прежние годы. Расчет на собственные силы есть демонстрация готовности к социальной активности. О готовности безработ-

ных к такой активности можно судить по ответам на вопрос, какие действия они предпринимают для преодоления создавшейся ситуации. Подавляющее большинство безработных мужчин (72 %) и половина женщин (54 %), указывают, что они всеми силами самостоятельно ищут выход. Тех, кто надеется больше на помощь извне (государства в лице службы занятости, или друзей и родственников), 10 % мужчин и 21 % женщин. Тех, кто полагается на судьбу, случай и удачу, способных враз изменить их жизнь к лучшему, 16 % мужчин и 24 % женщин.

#### ***4.1.3. Типы безработных по отношению их к помощи и поддержке со стороны других***

Каковы источники душевного равновесия безработного в его ситуации? По ответу на этот вопрос безработные разделяются на три неравные и полярные группы.

Первую группу составляет 44 % безработных. Это те, кто указывают, что источником душевного равновесия и поддержкой для них являются семья и друзья. При этом родственные и приятельские связи имеют не только психологическое значение, но важны и в материальном отношении. Эти люди находятся, как правило, в эмоционально-стабильном состоянии, хотя большинство (64 %) и испытывает негативные чувства, вызванные сложившейся ситуацией, – расстройство, стыд или негодование.

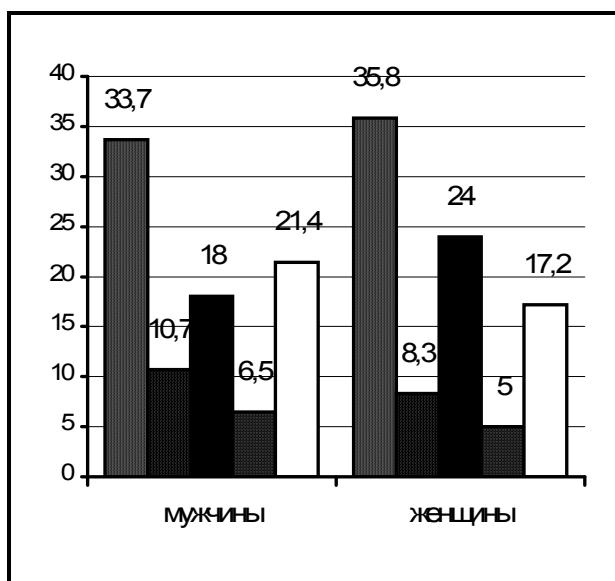
Между тем, они уверены в себе и в своих силах, чувствуют себя ответственными за создавшееся положение и потому воспринимают его не фатально, находя для этого объективные причины или указывая конкретные субъективные причины, почему они сейчас не имеют работы. Большинство этих людей ориентированы на поиск работы, причём помощь специалиста для них существенна и конструктивна, они стараются наилучшим образом распорядиться информацией, которую получают в районном отделе службы занятости.

Вторая группа образована безработными, которые ориентируются не на поддержку конкретных людей, а на безличную помощь. Надежда такого рода появляется в том случае, когда человек рассчитывает прежде всего на психологическую поддержку, поскольку он испытывает тяжелые переживания, причиной которых является безработица. Такой душевной помощи ожидает четверть всех женщин (24 %) и почти каждый пятый мужчина (18 %). Это, собственно говоря, те безработные, которые в действительности не имеют поддержки, но остро нуждаются в ней.

К этой когорте безработных примыкает небольшое число (5 – 7 %) совершенно отчаявшихся людей, которые признаются, что их силы уже на

исходе. Таким образом, среди безработных каждый четвёртый (24 % мужчин и 29 % женщин) нуждается в серьёзной профессиональной психологической помощи, тем более важной, что этим людям неоткуда ожидать помощи, они не могут рассчитывать на помощь в своей семье и друзей. Большинство этих людей испытывают острый психологический стресс, часть из них страдает нервно-психическими расстройствами.

Следовательно, эти люди требуют к себе максимального внимания и деликатного отношения. К тому же эти безработные не надеются на свои силы и возможности, разочарованы в себе, а ответственность за нынешнее своё положение возлагают прежде всего на правительство страны или администрацию предприятия, где они работали. Они больше, чем другие, уверены в фатальности происшедшего с ними и положение безработного воспринимают как несчастье.



**Рис. 7.** Характерные ответы безработных об источниках поддержания душевного равновесия в сложившейся ситуации. Первая группа (два первых столбца слева направо): 1) моя семья; 2) мои друзья. Вторая группа (третий и четвертый столбцы): 3) в надежде, что мне кто-то поможет; 4) мои силы на исходе. Третья группа (пятый столбец): 5) в уверенности, что всё будет хорошо.

Поэтому в этой группе безработных почти 9 человек из каждых десяти (86 %) отмечают, что в данной ситуации они испытывают различные негативные эмоциональные переживания – раздражение, негодование, стыд, угнетённость. Их душевное состояние расстроено, но они не видят выхода из создавшейся ситуации. Такие люди приходят на приём к специалисту как к пси-

хотерапевту, им необходимо где-то выговориться и получить поддержку. Однако, часть из них настроена возбуждённо и весьма агрессивно. Но и в том и в другом случае представители этой группы создают много хлопот и проблем инспекторам службы, невольно заставляя их выполнять совершенно несвойственные им функции, к которым они ни профессионально, ни психологически не готовы.

Третью группу составляют безработные, чьё отношение к собственному положению в некотором смысле безразлично: они считают, что всё как-нибудь образуется, всё будет хорошо. Столь беспечное отношение может иметь под собой либо определенные личностные основания (особенности характера), либо социальные причины (например, статус безработного таких людей вполне устраивает, поскольку они достаточно обеспечены, а при обращении в службу занятости преследуют особые цели). Такое предположение тем более вероятно, что большинство этих людей несколько не переживает по поводу своего положения, они спокойны и безразличны. В некотором смысле эти люди из тех, кто не доставляет эмоциональных проблем специалистам службы, но стремление их преследовать интересы, не связанные с поиском работы, вступает в противоречие с целями деятельности специалиста, поэтому конфликт может вызреть не в эмоциональной, но социально-нормативной сфере.

#### ***4.1.4. Безработные с адаптивным и неадаптивным поведением***

Среди безработных есть как ориентированные на адаптивные (приспособительные) стратегии поведения по отношению к новым для них социальным обстоятельствам, так и те, кто по тем или иным причинам выбирают неадаптивные стратегии поведения.

Первый тип стратегии поведения характерен для каждого четвёртого из обращающихся в службу занятости. Какие особенности присущи этим людям?

Они склонны брать ответственность на себя (то, что в общежитии называется «ответственный человек»), их оценки своей предприимчивости и активности высоки, они уверены в своих силах и способностях. Соответственно, они совершенно не склонны считать себя жертвой обстоятельств и «козлом отпущения». То, что они сейчас без работы, по их мнению – дело случая или конкретных обстоятельств, но отнюдь не злая судьба или плохие начальники. В этих обстоятельствах они чаще, чем другие, остаются спокойными и уверенными в своих силах, не негодуют и не расстраиваются. Они пробуют конструктивно решить проблему, при этом полагаясь на собственные силы, а не рассчитывая на помощь извне. Для специалиста службы заня-

тости взаимодействие с такими людьми – не только максимальное исполнение функциональных обязанностей, но и душевное удовлетворение, поскольку обе стороны солидарны в достижении общего результата – скорейшего обретения работы.

Совсем не то представляют собой безработные, с неадаптивным поведением. Не умея приспособиться в жизни вообще, эти люди, попав в ситуацию безработного, неконструктивностью поведенческих стратегий создают множество проблем и себе и специалисту службы занятости. Хотя таких людей и немного – примерно 6 - 7 %, -- они оказывают существенное негативное воздействие на работу специалиста.

Этим безработным свойственно перекладывание ответственности с себя на других. Они привыкли считать себя жертвой при всяком стечении обстоятельств. Одновременно эти люди отмечают свое одиночество, покинутость, отсутствие заботы со стороны других. Парадоксально, что отмечая свое одиночество и покорность злой судьбе, эти люди больше, чем все остальные, надеются на помощь или полагаются на ту же самую судьбу. Меньше всего они ищут выход из создавшегося положения, ориентируясь на собственные силы. Самооценки людей этой группы своеобразны: они считают себя менее счастливыми, нежели другие люди, но при этом характеризуют себя как людей весьма агрессивных.

Против ожиданий, в этой группе не преобладают индивиды в эмоциональном напряжении или отличающиеся невротическим реагированием на стрессовые ситуации. По всем отмеченным признакам можно заключить, что в этой группе безработных преобладают лица с психопатическими наклонностями (акцентуациями). Это обстоятельство делает таких безработных весьма неприятными клиентами инспекторов службы, создающими им множество проблем, часто совершенно непредвиденных, поскольку они выходят далеко за пределы обязанностей инспектора.

Между этими двумя типами безработных с полярными стратегиями приспособления к социальным реалиям, адаптивной и неадаптивной, составляющими в сумме примерно 1/3 всех клиентов службы занятости, располагается вся остальная совокупность безработных, представители которой демонстрируют как конструктивные, так и неконструктивные элементы поведения в своём стремлении найти работу с помощью службы занятости.

## 4.2. Стратегии поведения в конфликтной ситуации

### 4.2.1. Типы стратегий поведения в конфликте

Оценка поведения безработных в конфликтных и спорных ситуациях осуществлена с помощью метода К. Томаса. В созданной им модели поведение человека в конфликте определяется двумя разнонаправленными факторами. Первый – это стремление к достижению прежде всего индивидуальных, эгоистических целей. Второй фактор – стремление достичь даже в конфликте какого-либо согласия, обеспечить социальные цели.

Если преобладают первые -- “эгоистические” -- тенденции, то в ситуации конфликта у человека проявляется поведенческая стратегия *соперничества*. Наоборот, полное преобладание социальных тенденций над индивидуальными дает стратегию *приспособления*. Сильная выраженность в поведении человека и той и другой тенденций формирует стратегию *сотрудничества*. Слабая выраженность как той, так и другой тенденций приводит к стратегии *избегания*. Среднее положение, когда никакой фактор не преобладает, соответствует стратегии *компромисса*.

Какие же из этих стратегий больше всего предпочитают безработные мужчины и женщины? На рис. 8 приведено распределение 172 мужчин и 199 женщин по предпочитаемым ими стратегиям конфликтного поведения. Как видно, более одной трети всех безработных придерживаются стратегии *компромисса*. Это значит, что в их поведении в тех случаях, когда они вступают в спор или конфликт, в умеренной степени представлены как эгоистические, так и альтруистские стремления. Во всяком случае они всегда готовы пойти на компромисс.

Другие две группы безработных, придерживающиеся стратегий поведения сотрудничества и приспособления, благоприятных с точки зрения специалиста службы занятости, составляют вместе ещё примерно 1/3 безработных. Среди мужчин чуть больше тех, кто готов и идёт на сотрудничество (это наилучшая из возможных стратегий поведения и такие люди не доставляют хлопот специалисту, наиболее для него приятны), а среди женщин больше таких, кто склонен к стратегии приспособления и уступок (они могут и пожертвовать своими интересами ради других).

Довольно большая группа безработных – каждый четвёртый как среди мужчин, так и среди женщин – предпочитает стратегию избегания. Такое поведение – отказ от достижения как индивидуальных целей, так и от поиска решения, удовлетворяющего всех, – является далеко не лучшим решением

проблемы. Взаимодействие с такими людьми зачастую бывает бесполезным. Специалист чувствует, что он понапрасну теряет время.



**Рис. 8.** Распределение безработных по типам стратегий поведения в конфликтных или спорных ситуациях. Под названием каждого из пяти типов указана доля в процентах мужчин (м) и женщин (ж), придерживающихся стратегии данного типа.

Ещё труднее взаимодействовать с безработными, склонными использовать стратегию соперничества. Они стараются во что бы то ни стало добиться своего, несмотря ни на какие формальные или моральные препятствия. Правда, таких людей среди безработных оказывается немного – всего 10%. Но это те, кто доставляет специалисту наибольшие хлопоты.

#### **4.2.2. Психологические особенности индивидов, придерживающихся разных стратегий поведения в конфликтных ситуациях**

Специальный статистический анализ показал, что различные стратегии поведения в конфликте относительно независимы и безработные в случае возникновения спора или конфликта придерживаются, как правило, только одной определенной стратегии, не прибегая к другим. Предпочтение же определенной стратегии поведения связано с некоторыми особенностями личности безработного и его социально-трудовыми ориентациями.

**1. Соперничество.** Безработные, придерживающиеся данной стратегии, чаще других склонны брать ответственность на себя за свои поступки и ситуацию, в которой они находятся (т.е. они понимают, что так же ответственны за создание конфликтной ситуации, как противоположная сторона). Эти люди придерживаются высоких ценностных стандартов и могут считать, что ради высших целей можно пренебречь обстоятельствами, в том числе и другими людьми. Их социально-трудовые ориентации активны, они чаще других увольняются по собственному желанию (либо в результате неудовлетворенности условиями труда, недовольства руководством, либо вследствие прямого конфликта с администрацией предприятия). Обычно они считают, что достаточно хорошо или даже лучше других приспособлены к новым условиям нашей жизни. Они мало чувствительны и эмоционально устойчивы. При этом у них выражена агрессивная реакция на объект раздражения (в конкретном случае – на инспектора, профконсультанта или в целом на всю службу занятости). Их основная задача – удовлетворить с помощью службы занятости потребность, с которой они сюда пришли (например, непременно получить пособие или оформить стаж работы). Стратегия соперничества и агрессии, демонстрируемая ими в ситуации конфликта, присуща таким безработным, по данным наблюдения, и в нормальных ситуациях. Поэтому можно предполагать, что эти люди нередко имеют акцентуированные черты личности типа психопатической или застревающей акцентуаций. Взаимодействие с ними хотя и предсказуемо по результатам, но затруднено как в интеллектуальном, так и в эмоциональном плане.

**2. Избегание.** Безработные, предпочитающие в конфликте такую стратегию, имеют для этого серьезные личностные основания: они постоянно обеспокоены проблемой индивидуальной безопасности (как физической безопасности, так и вопросами здоровья) и стремятся сохранить и поддерживать надёжные социальные связи. Именно поэтому им во всех случаях важнее избежать конфликта при любых обстоятельствах, нежели пойти на него. Социально-трудовая активность таких безработных снижена, их чаще увольня-



ют по сокращению штатов. Можно предполагать, что за этим стоит низкое стремление к самоутверждению и проявлению себя в работе. Эти люди скорее всего не будут искать работы, по-прежнему рассчитывая на то, что их «устроят», обеспечат работой. Естественно, что эти безработные чувствуют себя плохо приспособленными к новым экономическим условиям, они теряются перед необходимостью выбрать активный стиль деятельности. Поэтому они испытывают стресс и демонстрируют повышенную эмоциональную чувствительность, которая может проявляться как в отрицательно окрашенных аффективных реакциях, так и в поведении типа «раздражительной слабости» или самозащиты, но не в агрессивных реакциях.

**3. Компромисс.** Безработные, выбирающие подобную стратегию конфликтного поведения, имеют для этого глубинные причины, коренящиеся, по-видимому, в их основных жизненных ориентациях. Для них очень важна индивидуальная безопасность и защищенность, а также прочность и устойчивость социальных связей. Приоритет этих ценностей снижает их социально-трудовую активность и заставляет придерживаться компромиссной стратегии. Основные причины увольнения таких безработных – сокращение штатов и ликвидация предприятия. Они эмоционально чувствительны, находятся в стрессе и подавлены нынешней экономической ситуацией. В то же время им не свойственна выраженная агрессия и фрустрация (неадекватная агрессивная реакция на какое-либо препятствие достижения цели).

**4. Приспособление.** Безработные, придерживающиеся стратегии приспособления, имеют сниженную активность, в том числе подавленные трудовые мотивации. Это может быть причиной их увольнения по сокращению штатов. Их приспособительная реакция сочетается со сниженной враждебностью и повышенной тенденцией к самозащите. Среди таких безработных велика доля людей с расстройствами эмоциональной сферы и нервно-психическими нарушениями, что делает их раздражительными и склонными к отрицательно окрашенным аффективным реакциям. Проблемы здоровья, безопасности, индивидуальной защищенности, прочности семейных связей для них являются важнейшими. Поэтому они не проявляют высокой активности в поисках работы и предпочитают больше полагаться на помощь извне, прежде всего со стороны специалиста службы занятости.

**5. Сотрудничество.** Безработные со стратегией сотрудничества меньше других склонны переносить ответственность с себя на других, в отношении к жизнеустройству они демонстрируют наиболее зрелые реакции. В выборе жизненных ценностей они ориентируются на ценности высшего порядка, характеризующие их стремление к самоутверждению в обществе и трудовой деятельности (работа, активная жизнь, общественное признание) и к

самореализации в творчестве, познании и понимании себя и других. Поэтому они проявляют высокую социальную и трудовую активность, часто увольняются с прежней работы по собственному желанию ради более полной реализации себя как личности. Они считают себя достаточно приспособленными к новым условиям жизни. Во взаимодействиях с людьми им не свойственны агрессивные или фрустрационные реакции, они не склонны к чрезмерной самозащите, их эмоциональное состояние благоприятно. Все эти особенности характера и поведения делают таких безработных «любимыми клиентами» службы занятости, взаимодействие с которыми не доставляет хлопот инспектору или профконсультанту. Правда, их доля в общей массе безработных всё-таки слишком мала.

### **4.3. Агрессивность и агрессивное поведение**

Большинство безработных неагрессивны. В то же время сравнительно высокая агрессивность, выше, чем в среднем, присуща практически каждому пятому безработному. Это немало. Для инспектора, ведущего приём в непрерывном режиме и полный рабочий день, это всё-таки большая нагрузка: ежедневно он имеет дело с 6 - 10 агрессивными клиентами.

Но к этой категории относится и «экстремальная» по уровню агрессивности группа безработных. Агрессивность как очень выразительная черта личности на уровне повышенной враждебности, возбудимости и раздражительности, неадекватной фрустрированной реакции на любое препятствие, возникающее на пути достижения цели, -- такие особенности отмечены примерно у 2 % мужчин и 4 % женщин, приходящих в службу занятости. По-видимому, эта группа безработных – три человека из каждых ста – и составляет контингент «трудных» для инспектора службы клиентов; среди них могут быть индивиды с нарушениями личности невротического, психопатического или даже психотического характера (органические нарушения высшей нервной деятельности).

Многие безработные (42 %) в своём агрессивном поведении ориентированы на поиск «виноватого» во всех своих бедах и несчастьях. В процессе формальных взаимодействий с инспектором они легко могут идентифицировать его с этим самым «виновным» в собственном затруднительном положении. Среди безработных велика доля людей ригидных, имеющих невысокую пластичность поведения, которые могут легко «зацикливаться» и с трудом преодолевать сформировавшуюся установку.

Людей, конструктивно, в положительном плане решающих затруднительные проблемы и не склонных к «эскалации» неудачно начавшихся взаимодействий с инспектором службы, среди безработных не так много, -- это примерно каждый третий мужчина (32 %) и каждая четвертая женщина (27 %).

Таким образом, хотя агрессивность большинства безработных и невысока, но под влиянием жизненных стрессов и угнетённого психологического состояния агрессивные реакции готовы продемонстрировать почти половина из них. Специалист должен это учитывать, понимая в то же время, что многие безработные, в случае соответствующего обращения с ними, легко готовы изменить стиль своего взаимодействия с враждебного и раздражительного на миролюбивый и сотрудничающий.

## Глава 5

### СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

В данной главе рассмотрены социальные ориентации и установки безработного относительно своего непосредственного окружения – членов семьи, родственников, друзей и в профессиональной среде. Прежде всего это касается изменений социального статуса и ценностных установок индивида в результате утраты работы, а также изменений отношений в непосредственном семейном и бытовом окружении.

#### 5.1. Социальный статус

Статус человека в обществе — один из самых важных его социальных характеристик. Обычно статус находится в непосредственной зависимости от трудовой деятельности. Поэтому временное высвобождение человека из сферы трудовой деятельности частично лишает его не только трудового, но и социального статуса (точно так же, как переход в положение пенсионера лишает человека сразу многих его статусных позиций в обществе).

Необходимо обратить внимание на то, что понятие «статус» многозначно. Кроме указанного выше общесоциологического значения, термин «статус безработного» имеет ещё и специальное или узкопрофессиональное значение и применяется в практике работы службы занятости. Фраза «получил статус безработного» означает, что индивид был официально зарегистрирован в службе занятости в качестве безработного. При наступлении определенных условий обладатель «статуса безработного» имеет право на получение пособия по безработице.

Эти два различных значения -- социологическое и узкопрофессиональное – не следует путать. В данной работе, за исключением особо оговоренных случаев (а также случаев понятного из контекста применения термина) речь идёт о социологическом значении статуса.

Естественно ожидать, что многие безработные переживают свое положение как частичную утрату социального статуса. Поскольку в систему статусных социальных отношений больше включены мужчины, а не женщины, они должны и негативнее оценивать свое нынешнее положение в качестве

безработного. Между тем, как показало исследование, отношения безработных разного пола к своим статусным позициям в обществе оказались не столь однозначны.

### ***5.1.1. Социальный статус безработного в его собственных глазах***

Безработные оценивали изменения своего социального статуса как с позиций других людей и общества, так и с собственной. Эти различия между условно объективными и субъективными оценками весьма показательны (см. рис. 9).

Признавая, что объективно социальный статус снизился, большинство безработных сохраняет самооценку себя как социально ценного работника (она у многих даже завышена при оценке своей работоспособности). Вообще говоря, это благоприятный признак: человек не признает своего поражения, он вполне готов к борьбе и поиску работы. В то же время он понимает, что его социальные позиции пошатнулись и пошатнулись существенно. Подтверждение этому мы обнаруживаем особенно отчетливо, когда сравниваем у одних и тех же людей распределение самооценок себя как безработного и распределение оценок объективного изменения своего социального статуса. Подавляющее большинство тех безработных, кто считает, что его социальный статус не изменился, не изменили и самооценок. И наоборот, многие безработные, считающие, что их социальный статус снизился, ухудшили оценки себя как социально-ценного работника.

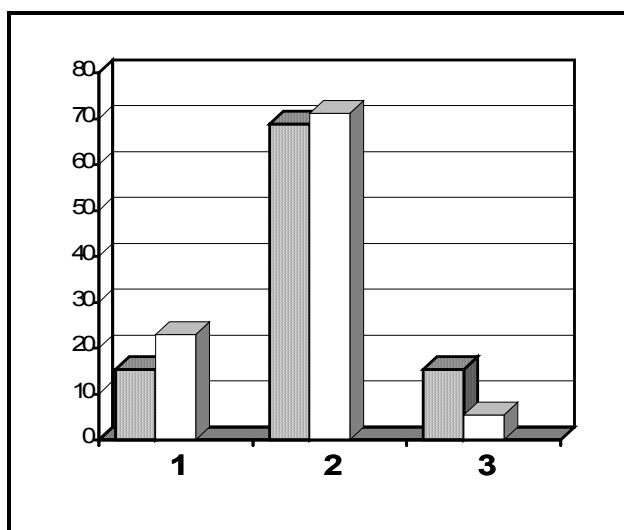
Женщины сильнее, чем мужчины, переживают утрату прежних социально-трудовых позиций. Одной из гипотез, объясняющих такую особенность, может быть та, что мужчины больше уверены в возможности скорого трудоустройства, а женщины, в силу высокого уровня безработицы, меньше надеются на то, что сумеют быстро получить работу. Положение безработного не изменило самооценки социальных позиций у 69 % мужчин и 71 % женщин. Ухудшилась такая самооценка у 15 % мужчин и 23 % женщин. При этом самооценка повысилась у 15 % мужчин и 5 % женщин.

В последнем случае небольшая группа людей, улучшивших свою самооценку в результате приобретения ими статуса безработного (в сумме это 10 %), вызвала некоторое удивление и была проанализирована специально. Они имеют высокие самооценки своего психофизического состояния (уровня здоровья и счастья), а также высокую самооценку предприимчивости. Эти люди одновременно и в психологическом отношении чаще испытывают положительные эмоции, они более уверены и спокойны в нынешней ситуации. Соответственно, они, в отличие от безработных, которые снизили самооценку, считают себя достаточно хорошо приспособленными к современным ус-

ловиям жизни. Кроме того, у них хорошие, благоприятные отношения в семье. По всей видимости, эту группу безработных составляют никогда не унывающие оптимисты. Правда, возможно, что среди них находятся и те, кто недостаточно адекватен в самооценках, постоянно завышает их.

**Рис. 9.** Изменение самооценки безработными в результате утраты работы.

1 — самооценка ухудшилась (снизилась); 2 — самооценка не изменилась; 3 — самооценка улучшилась (повысилась).



Отвечая на прямой вопрос, снизился ли его социальный статус после того, как он или она стал безработным, респонденты распределились таким образом. Около половины безработных (47 % мужчин и 43 % женщин) отметили, что их социальный статус не изменился. Почти такая же по численности группа безработных (38 % мужчин и 47 % женщин) указали, что их социальный статус снизился; 14 % мужчин и 9 % женщин затруднились определить изменения их статуса в обществе.

### **5.1.2. Социально-психологические особенности безработных, утративших прежний социальный статус**

Группа безработных, считающих, что их социальный статус снизился в результате утраты работы, имеет достаточно много отличительных особенностей по сравнению с теми, кто считают, что их социальный статус не изменился или даже повысился.

Снижение статуса не связано с уровнем образования работника, с причинами его увольнения или длительностью пребывания в качестве безработного. Однако для людей старшего возраста снижение общественного статуса более ощутимо, чем для молодых.

У людей с чувством сниженного статуса отмечаются более радикальные, полярные требования к работе: среди них больше как тех, кто желал бы работать только по своей специальности, так и тех, кому безразлично, кем работать. Представители этой группы считают себя менее приспособленными к новым экономическим условиям.

В целом для них характерно менее адаптивное поведение, перенос ответственности с себя на других. Доминирующими чувствами для них являются тревога, страх перед будущим, состояние неопределенность (этим они весьма сильно отличаются от безработных, не снизивших социального статуса). Они также далеко не уверены, что сейчас люди стали лучше работать, чем раньше, при социализме (в отличие от безработных, которые не снизили своего статуса и которые считают, что все осталось примерно одинаковым).

Материальное положение семьи у безработных этой группы худшее по сравнению с безработными второй группы, а материальная сторона их жизни значительно ухудшилась после утраты работы. Естественно, что ухудшение материального положения и снижение социального статуса привело и к ухудшению взаимоотношений в семье.

### ***5.1.3. Готовность к снижению социального статуса***

Чувство, что его социальный статус снизился как в глазах других людей, так и в собственных, приводит безработных к тому, что многие из них готовы ради получения работы пойти на ещё большее снижение статуса.

Отвечая на вопрос “Готовы ли Вы при смене работы пойти на снижение своего социального статуса?” более половины мужчин (51 %) и треть женщин (39 %) подтвердили, что готовы к такому психологически болезненному шагу. Различия между полами в данном случае существенны и не совсем понятны.

Для мужчины социальный статус имеет несравненно более важное значение, чем для женщины, он дорожит им. Но оказывается, что сравнительно большее число мужчин готовы пренебречь статусом ради работы. Женщины на это идут с меньшей охотой, хотя, конечно, в целом сам тот факт, что практически каждый второй безработный готов пожертвовать своим положением ради работы, говорит о многом. Это свидетельство и того, что работа является для значительной части людей очень важной составляю-

шей их жизни, и того, что социальный статус среднего человека реально весьма низок и не представляет большой ценности для него самого. Возможно также, что социальный статус связывается в сознании человека прежде всего или исключительно с работой, с его трудовой деятельностью.

Безработные, готовые пойти на снижение социального статуса, одновременно готовы работать и за меньшую, чем они имели на последнем месте работы, заработную плату. Среди них больше людей с ригидными чертами личности (вязким, малоподвижным, или, как обычно говорят, флегматичным темпераментом), они в большинстве своем менее общительны, но в сильной степени социально зависимы (конформны).

Кроме того, это тревожные, робкие и склонные к подчинению индивиды. Особенность адаптивных реакций таких людей в том, что они скорее ожидают помощи от государства и мало полагаются на свои собственные силы, они ориентированы на то, чтобы добиваться возвращения к прежнему социальному и профессиональному состоянию (что определенно совпадает с повышенной психологической ригидностью) или вообще отказаться от каких-либо усилий по поиску работы и ничего не предпринимать.

Эти люди почти совершенно не готовы использовать сложившуюся сейчас, далеко не благоприятную ситуацию для того, чтобы постараться изменить свою жизнь к лучшему. Поэтому они и больше надеются на помощь извне, чем на свои силы. При этом важно то, что они не ухудшили самооценки себя как личности, а в ряде случаев даже повысили ее.

## **5.2. Структура непосредственных социальных отношений**

Безработный, в силу временной утраты своей способности быть равноправным “кормильцем” семьи, испытывает определенное психологическое давление со стороны близких, прежде всего со стороны мужа или жены, других членов семьи. Несколько изменяются у него и отношения с друзьями, приятелями и чаще всего не улучшаются отношения в семье. В то же время сам безработный нуждается в серьезной материальной и психологической поддержке.

### **5.2.1. Изменения в отношениях безработного с супругом**

Статус безработного, как оказалось, определенно влияет на взаимоотношения в семье между супругами, один из которых оказался исключенным из структуры трудовых связей. Причем реакции мужа и жены на то, что кто-то один из них не работает, очень сильно отличаются между собой.



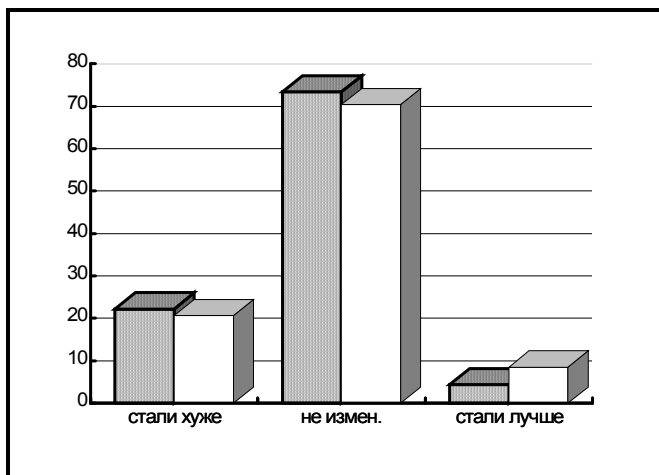
Жены относятся к безработному состоянию своего мужа существенно хуже, чем мужья к отсутствию работы у своих жен. В целом положительно к этому относятся всего менее 5 % жен и 15 % мужей. С поддержкой и пониманием подходят к затруднительному положению супругов вторые члены семей примерно с равной частотой (23 % мужей и 20 % жён). Нормальное отношение наблюдается только у 10 % жен и 17 % мужей. Безразличное отношение к тому, что муж без работы продемонстрировали, по мнению самих мужей, всего 4 % жен и, по мнению неработающих жен, 2 % мужей. Отрицательное отношение характерно для 28 % жен и только для 14 % мужей. Остальные 30 % мужчин и 32 % женщин не состоят в браке.

Таким образом, в целом нормально, с пониманием и поддержкой относятся к безработному состоянию супругов 53 % жен и 76 % мужей. Но на этом фоне впечатляющим и угрожающим выглядит число супругов, явно негативно относящихся к изменению социально-трудового статуса второго члена семьи: 39 % жен и 20 % мужей. Такое отношение — фактор внутрисемейной напряженности, которая может вести к самым негативным последствиям. А поскольку отношения в семье — условие психологического благополучия человека и его трудовой активности, то возникновение напряженности в столь большом числе семей безработных прямо сказывается на социально-трудовой активности населения. По крайней мере в каждой третьей семье безработных возникают межличностные проблемы, грозящие или реально приводящие к конфликтам.

### ***5.2.2. Изменение отношений в семье***

Безработность приводит не только к изменению отношений между супругами, но и к изменению отношений между всеми членами семьи (рис. 10). Отвечая на вопрос, изменились ли отношения в семье после того, как респондент стал безработным, никто не затруднился с ответом. Большинство (72 %) указали, что отношения в семье не изменились. Но всё-таки более 21% — каждый пятый безработный — признались, что отношения в семье стали хуже.

На этом фоне не совсем объясним тот факт, что часть безработных (примерно 7 %) отметила улучшение отношений в семье. Большинство из тех женщин, что ответили именно так, называли главной причиной появившуюся возможность больше внимания уделять семье и детям, чем это было раньше. Часть мужей поощряют уход с работы жен. Некоторые безработные мужчины (4%) также отметили улучшение отношений в семье.



**Рис. 10.** Отношение в семье безработного, к тому обстоятельству, что он является безработным.

У 2/3 отношения в семье не изменились, но у большинства из тех, у кого они изменились, эти отношения стали хуже.

### 5.2.3. Отношение друзей и знакомых

В отличие от близких и родственников, друзья и знакомые безработных проявляют, по мнению последних, значительно больше сочувствия, сопереживания, понимания того положения, в котором оказался человек. Отрицательное отношение демонстрируют только примерно 4 % друзей и знакомых безработного, а безразличное отношение демонстрируют 24 % мужчин и 16 % женщин.

Сохранение обычного, нормального отношения респонденты отмечают только у 1/3 своих друзей (34 %). Такое значение свидетельствует о том, что эмоциональная реакция ближайшего социального окружения на утрату работы человеком весьма сильна. Сопереживающее, сочувственное отношение к себе ощущают 26 % мужчин и 37 % женщин, 10 % безработных отмечают поддержку и помощь со стороны своих близких и знакомых.

### 5.2.4. Потребность в психологической поддержке

Отмечая выраженное эмоциональное переживание факта утраты работы в кругу близких и родственников, многие безработные указывают и источники, откуда они получают психологическую поддержку (см. рис. 11).

Поддержку в семье имеют 42 % женщин и почти в 2 раза меньше мужчин (только 27 %). Со стороны родственников есть поддержка у каждого

четвертого безработного (28 % мужчин и 25 % женщин). Друзья и знакомые, бывшие сослуживцы оказывают психологическую поддержку в лучшем случае всего одному человеку из каждых десяти (7 % мужчин и 10 % женщин). Отсутствие всякой психологической поддержки отмечают 43 % мужчин и 30 % женщин. Это, конечно, очень высокий уровень. Множество людей, нуждаясь в тяжелой жизненной ситуации в психологической помощи, не находят её.

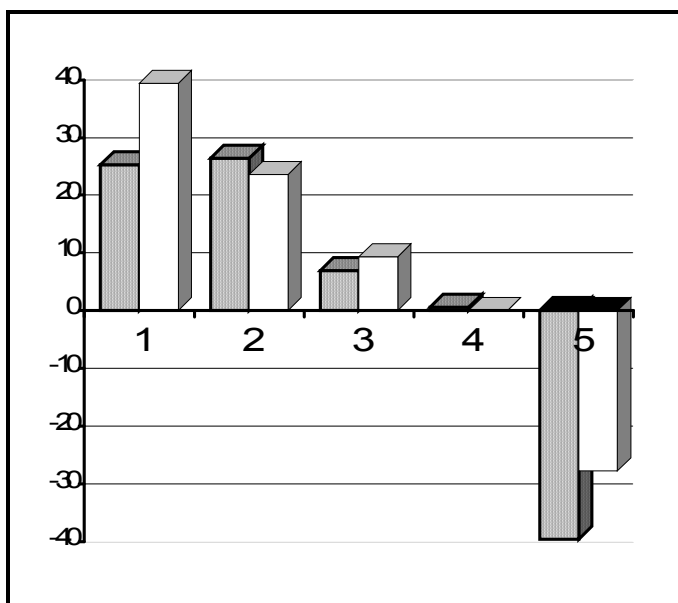
Каждый третий безработный (35 %) одинок в своем эмоциональном переживании сложившейся ситуации, оставлен без поддержки. Этот важный момент указывает не только на остроту проблемы безработицы, как проблемы, новой для нашего общества, но и на неблагоприятный прогноз социально-профессиональной активности в будущем тех из категории безработных, кто слишком долго находился в этом состоянии, не получая никакой душевной поддержки. Для таких людей угрожающе велика вероятность развития нервно-психических расстройств и риска заболеваний, которые во многом предопределены психологическими причинами.

Следовательно, безработица может выступать в качестве одного из важных факторов снижения уровня здоровья трудоспособного населения, фактора, который в силу своей природы имеет тенденцию быть хроническим.

В этой связи обратим внимание на то, что среди людей, одиноких в своём противостоянии стрессу безработицы, больше мужчин, чем женщин. Это понятно: мужчины больше, чем женщины, погружены в социально-профессиональную сферу и отторжение от неё вызывает у них сильную эмоциональную реакцию. Они меньше, чем женщины, могут найти поддержку в семейном или родственном кругу и остаются один на один с проблемой поиска работы.

Это обстоятельство является, видимо, ведущим в том феномене, что среди безработных мужчин выше доля лиц с нервно-психическими расстройствами и уровнем психоэмоционального напряжения.

Аналогичны ответы безработных и относительно того, от кого они получают материальную поддержку. Практически одни и те же люди отмечали, что если они получали от кого-то психологическую поддержку (или не получали ее вовсе), то она сопровождалась или не сопровождалась и материальной поддержкой. В семье или со стороны родственников получают материальную поддержку 52 % мужчин и 64 % женщин. От друзей и коллег поддержку получают примерно 5 % безработных. Из почти четырехсот опрошенных безработных получили материальную поддержку со стороны организации, учреждения, фирмы всего только 3 человека (менее 1 %).



*Рис.11.* Наличие психологической поддержки безработного со стороны членов семьи (1), родственников (2), друзей и коллег (3), на прежнем месте работы (4). Отсутствие какой-либо поддержки — 5.

### 5.3. Система ценностей «среднего» безработного

Индивидуальная система ценностей безработного не отличается какими-то особенностями и соответствует системе ценностей обычного «среднего» человека. Специфика может быть обусловлена, скорее всего, повышенным уровнем тревожности, беспокойства, характерным для безработного. Напряженность социально-трудовых отношений, жертвой которой в известном смысле является безработный, сказывается не только на психологическом состоянии человека, но и на его ценностных установках.

Исследование индивидуальной системы жизненно-значимых, или терминальных, ценностей осуществлялось с помощью модифицированной методики М. Рокича с применением концепции иерархии ценностей А. Маслоу. Безработным предлагалось ранжировать по значимости для них лично списка из 18 ценностей, объединённых в пять групп от низших ценностей материальной жизни до высших ценностей самоактуализации личности (см. табл. 5).

Наиболее важной жизненной ценностью, которую человек ставит первой в своей иерархической системе, и у мужчин и у женщин оказывается **здоровье** (на первое место её ставят 22 % мужчин и 28 % женщин), затем **семья** (15 % мужчин, 23 % женщин) и **человеческая жизнь** (15 % мужчин и 17 % женщин). Остальные ценности в среднем выбираются значительно реже: можно указать еще только на ценности **любви** (9 % мужчин, 6 % женщин) и **работы** (8 % мужчин, 6,5 % женщин), которые имеют у безработных относительно высокий ранг.

Ценности, которые человек ставит на последнее место в индивидуальной иерархии, т.е. в некотором смысле их отвергает, — это прежде всего такие: **жизнь в удовольствии** (22 % мужчин и 25 % женщин) и **простая жизнь, с простыми материальными радостями** (17 % мужчин и 20 % женщин). Другие из “отвергаемых” ценностей -- **равенство** (11 %), **общественное признание** (8 %), **красота** (7 %) и **творчество** (6 %).

Среди наиболее важных ценностей и у мужчин и у женщин абсолютно доминируют ценности, связанные с индивидуальной безопасностью (физическая безопасность, здоровье, жизнь человека) и социальными отношениями (любовь, семья, общение; см. рис. 12). Среди “отвергаемых” преобладают низшие ценности материального благополучия (простая жизнь, жизнь в удовольствии, материальное благополучие; см. рис. 13).

Женщины, в отличие от мужчин, испытывают значительно более сильное напряжение вследствие воздействия социально-экономических факторов. Для них важна индивидуальная безопасность, физическое здоровье, защищенность, а также определенное материальное благополучие.

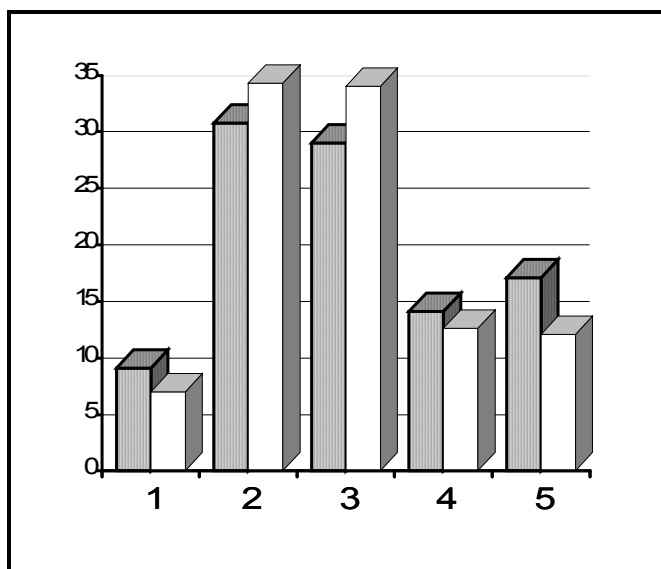
Мужчины же, несмотря на утрату работы, продолжают сохранять такую систему ценностей, которая свойственна обычно гораздо более молодым людям. Они куда беспечнее, чем женщины, относятся и к проблеме материального благополучия, и к проблеме безопасности и защищенности. Более важными оказываются для них соображения личностного роста, реализации себя в работе, общественное признание.

Вызывает некоторое удивление, что несмотря на достаточно трудное материальное положение и отсутствие стабильного источника средств существования, безработные продолжают настойчиво отказывать ценностям материального благополучия в праве на доминирование среди других жизненно-значимых ценностей. Значит, запасы нравственной прочности ещё сохраняются и дело не дошло до той крайности, за которой начинается уже почти животное существование.

**Таблица 5**

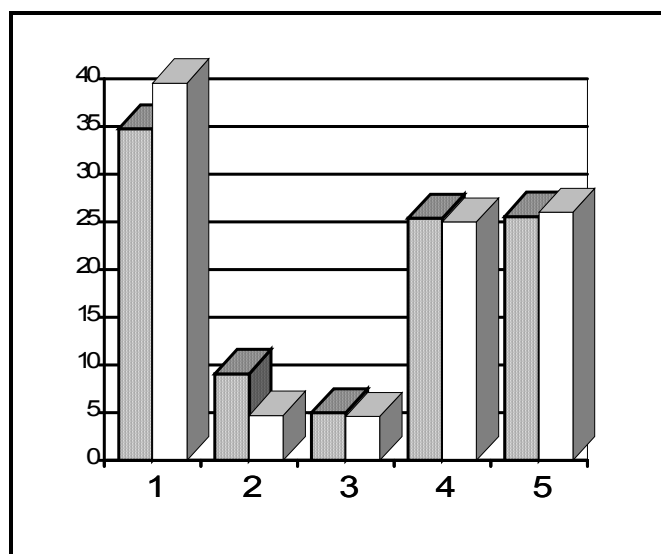
Структура жизненно-значимых ценностей личности и частота выбора ( в процентах) отдельных ценностей безработными мужчинами и женщинами в качестве наиболее важных (первоочередных)

<b>Группа ценностей</b>	<b>Наименование ценности</b>	<b>Мужчины 173 чел.</b>	<b>Женщины 207 чел.</b>
Низшие	Простая жизнь	1,8	1,2
«органические»	Жизнь в удовольствие	1,6	1,0
ценности	Материальное благополучие	5,8	4,8
	Физическая безопасность	3,0	5,1
Ценности	Здоровье	18,5	20,2
безопасности	Жизнь человека	9,3	9,0
	Любовь	11,5	11,3
Социальные	Семья	13,9	19,1
ценности	Общение	3,6	3,6
	Работа, активная жизнь	8,7	8,6
Ценности	Общественное признание	1,4	0,8
самоутверждения	Самостоятельность	3,4	2,0
личности	Равенство	0,6	1,2
	Свобода	6,5	2,5
Высшие	Творчество	2,8	2,0
ценности	Познание	3,4	2,3
самоактуализации	Понимание	3,2	4,1
личности	Красота	1,2	1,2



**Рис 12.** Иерархия важнейших ценностей безработных мужчин и женщин по основным группам ценностей:

1 - низшие «органические» ценности;  
 2 - ценности безопасности;  
 3 - ценности социальных связей;  
 4 - ценности самоутверждения; 5 - ценности самоактуализации.



**Рис. 13.** Иерархия наименее предпочитаемых (последнее место в индивидуальной системе) ценностей безработных мужчин и женщин.

Обозначения те же, что и на рис. 12.

## Глава 6

# ЛИЧНОСТЬ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ СТАТУС БЕЗРАБОТНОГО

В данной главе представлены некоторые результаты изучения личности безработного и его психоэмоционального состояния. Важное практическое значение имеет знание того, как оценивают себя как личность и отдельные свои качества многие безработные.

Свойственны ли современному «среднестатистическому» безработному какое-то своеобразие темперамента и характера, и если да, то не позволяет ли это говорить о том, что в новых экономических условиях происходит своего рода стихийный «социальный отбор» среди трудоспособного населения, в результате которого отсеивается некоторая совокупность индивидов, которые в силу своеобразия своего душевного склада оказались «лишними» людьми в эту новую эпоху?

Каков психологический статус и повседневное эмоциональное состояние безработных? Насколько велико напряжение жизни, что оно вызывает болезненную реакцию на неё? Каким видит безработным своё будущее? Все эти вопросы и относятся к теме данной главы.

### 6.1. Самооценка личности

Безработные оценивали своё поведение и себя как личность сравнительно со “среднестатистическим” (т.е. воображаемым в каждом конкретном случае) индивидом по трем группам черт:

- 1) психофизическому состоянию (самооценка *здоровья и счастья*);
- 2) положительной или отрицательной социальной направленности (самооценка *общительности и агрессивности*);
- 3) направленности в сфере трудовой деятельности (самооценка *предприимчивости и работоспособности*).



### **6.1.1. Самооценка психологического и физического состояния**

Такие самооценки у большинства безработных адекватны, т.е. соответствуют ожидаемому среднему уровню (см. рис. 14). Однако среди мужчин выделяется группа лиц (около 15 %), неадекватно завышающих уровень своего физического и психического состояния. Следует предполагать, что среди безработных мужчин может быть несколько повышена доля аффектированных личностей, имеющих психопатические черты в структуре личности.

### **6.1.2. Самооценка соответствия поведения социальным нормам**

Представление о таком соответствии, которое зафиксировано в самооценках уровня общительности и агрессивности, свидетельствует о ярко выраженной *просоциальной* (с положительной социальной ориентацией) направленности поведения как мужчин, так и женщин. В чём это выражается?

Безработные завышают свой уровень общительности (до 30 % опрошенных считают себя людьми очень общительными). Это свидетельствует не только о характеристике себя как личности, но и о признании того, что социальные нормы, правила, традиции являются определяющими для человека в его взаимодействиях с другими людьми.

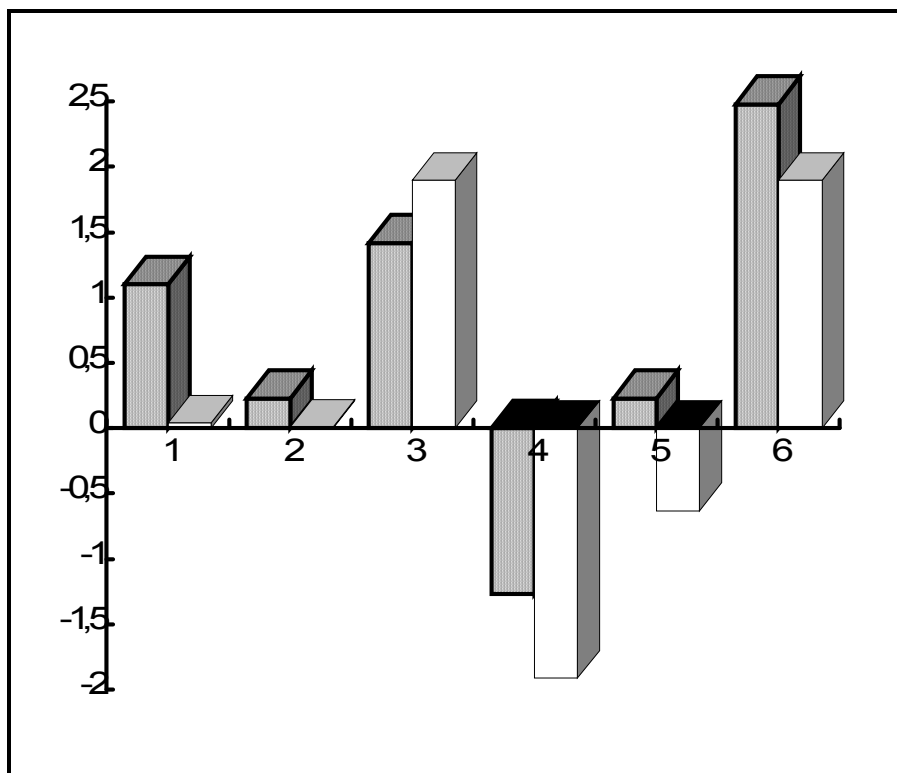
Одновременно с этим безработные предельно занижают свой уровень агрессивности. И мужчины и женщины считают себя менее агрессивными по сравнению со “средним” человеком (почти 55 % мужчин и 63 % женщин таким образом оценивают себя). Тех, кто считает себя крайне миролюбивым человеком, среди мужчин 28 %, а среди женщин – 35 %. И наоборот, всего 8 % мужчин и 5 % женщин считают себя людьми очень агрессивными.

Можно думать, что эти ярко выраженные просоциальные, конформные установки большинства безработных отражают существование такого явления, как стремление руководителей предприятий увольнять в первую очередь работников смирных, несклочных. Так это или не так, но инспекторам службы занятости всё-таки приходится иметь дело главным образом с неконфликтными людьми, готовыми к компромиссу.

### **6.1.3. Самооценка деловых качеств**

Оценка таких качеств, как работоспособность и предприимчивость, у большинства безработных неадекватно завышена. Собственный уровень работоспособности считают очень низким только 3,5 % мужчин и 3 % женщин, а всего оценивают свою работоспособность ниже уровня “среднего” человека менее 8 % мужчин и 9 % женщин. В то же время 46 % мужчин и 26 % женщин оценивают свои рабочие качества очень высоко. В целом выше среднего

уровня оценивают свою работоспособность почти 76 % мужчин и 68 % женщин.



**Рис. 14.** Самооценка личности безработного. Данные приведены в условных единицах в интервале от -5 до +5 (очень низкая/очень высокая самооценка; 0 — “среднепопуляционный” уровень). 1 - “здоровье”; 2 - “счастье”; 3 - “общительность”; 4 - “агрессивность”; 5 - “предприимчивость”; 6 - “работоспособность”.

Ясно, что такая самооценка качества, которое в данных условиях человек не может реализовать или как-то проявить, в высокой степени неадекватна. Это свидетельствует прежде всего о том, что ориентация на поиск работы у большинства безработных высока, но в силу неудовлетворенности данной потребности ее значимость приобретает субъективно более важное

значение, чем есть на самом деле. Безработный начинает, нередко бессознательно, оценивать и свою способность удовлетворения данной потребности (т.е. работоспособность) не в соответствии с реальностью.

Напротив, самооценка предприимчивости, так, как ее понимают безработные, близка к среднему уровню и даже занижена. Как очень предприимчивых людей оценивают себя только 8 % мужчин и 5 % женщин; как людей с невысокой или совсем малой предприимчивостью оценивают себя около 55 % всех безработных. Среди безработных, по-видимому, преобладают лица, ориентированные на исполнительскую деятельность и избегающие ответственности и проявления инициативы. Поскольку самооценки работоспособности и предприимчивости коррелируют между собой, можно выделить достаточно большую, но компактную группу индивидов, которым свойственна ориентация на исполнение и отсутствие предприимчивости в трудовой деятельности. По приблизительной оценке от трети до половины всех безработных должны быть отнесены к данной категории лиц.

## **6.2. Психологический статус**

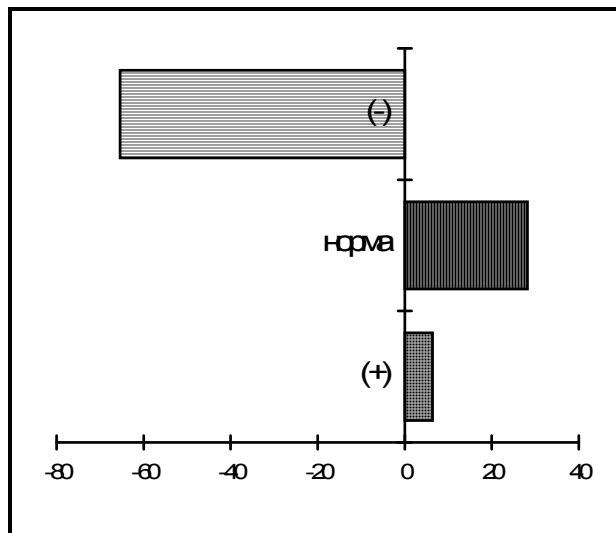
### **6.2.1. Повседневное психологическое состояние**

Во время опроса безработные должны были охарактеризовать своё повседневное психологическое состояние в нескольких словах. Полученные в результате 326 ответов оказались очень показательными. Всего только 28% людей оценили свое состояние как *хорошее, спокойное, нормальное*; ещё 6 % — как *уверенное и оптимистичное*.

Таким образом, только одна треть безработных (34 %) пребывает в субъективно благоприятном душевном состоянии. Но остальные 65 % испытывают те или иные негативные эмоции или переживания, связанные с ожиданием лучшего будущего: *надежда, вера в лучшее, неопределенность, неуверенность, тоска, грусть, беспокойство, тревога, страх (даже ужас) безнадёжность и безысходность, тяжесть и напряжение, растерянность, безрадостность и усталость от жизни, шок, апатия, депрессия* — так характеризуют обычное психологическое состояние безработные.

Негативные психологические переживания, вызванные неопределенностью экономического и социального положения человека, сопровождающиеся чувством растерянности, беспокойства, напряжения и т. п., отметили 45 % безработных. В гораздо более опасном в прогностическом смысле состоянии находится каждый пятый безработный: депрессивные реакции отме-

чают у себя 17 % людей, а агрессивные реакции на совокупность житейских обстоятельств – 3 % (см. рис. 15).



**Рис. 15.** Распределение оценок безработными своего повседневного душевного состояния (в %%).

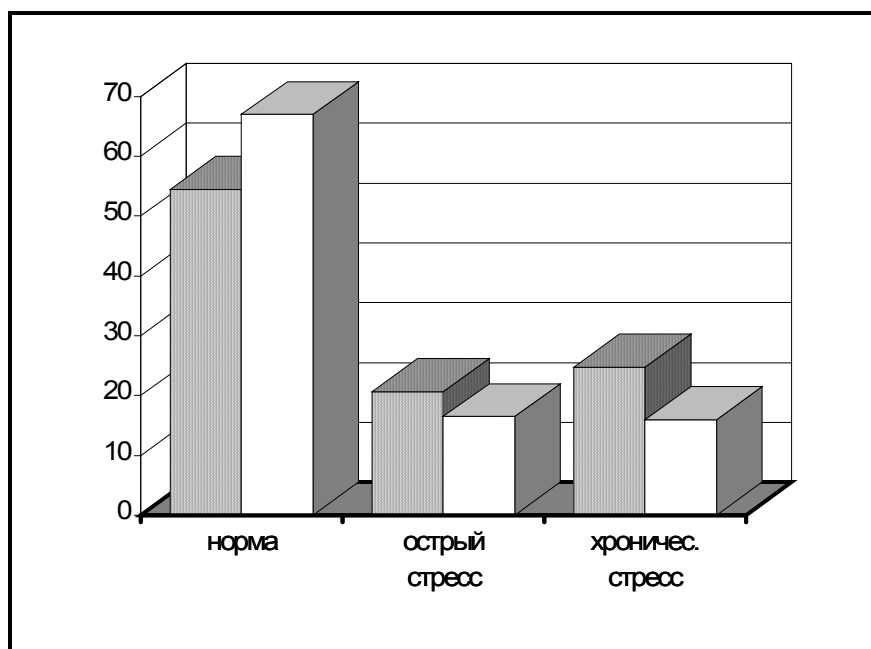
(-) — отрицательные эмоциональные переживания; “норма” -- спокойное и хорошее настроение; (+) -- оптимизм и уверенность.

### 6.2.2. Уровень психоэмоционального напряжения

Естественно, что столь безрадостное психологическое состояние не может не сказаться на общем эмоциональном тоне человека. Действительно, как показали наблюдения, значительное число безработных находится в состоянии эмоционального напряжения, сопровождающегося нервными расстройствами (рис. 16). Из наблюдавшихся почти четырехсот человек всего 61 % демонстрируют нормальную, вполне адаптивную эмоциональную реакцию, а более 18 % испытывают в настоящий момент острый психоэмоциональный стресс, а ещё 20 % находятся в состоянии хронического стресса, проявляя различные формы невротического реагирования и предрасположенность к аффективным расстройствам (неврозам).

Весьма показательны различия в качестве психоэмоционального статуса у мужчин и женщин. Если, как правило, более сильные и выразительные эмоциональные реакции, сопровождающиеся неврозами, отмечаются у женщин, то среди безработных наблюдается иная ситуация. Уровень стрессированности у безработных мужчин выше, чем у женщин. Среди мужчин только 55 % индивидов находятся в комфортном душевном состоянии, а у женщин

таких лиц 67 %. Соответственно, состояние острого эмоционального стресса испытывают 20 % мужчин и 17 % женщин, а невротическое реагирование (хронизация эмоционального стресса вплоть до развития невроза) присуще 25 % мужчин и только 16 % женщин. Мужчины эмоционально тяжелее переносят состояние безработицы по сравнению с женщинами. Это может быть связано с большим грузом ответственности за содержание семьи, который несет мужчина по сравнению с городской женщиной, которая может быть экономически защищена и поддержана семьей и родственниками.



**Рис. 16.** Распределение безработных мужчин и женщин по типу эмоционального реагирования на неблагоприятные жизненные обстоятельства

Однако в целом неблагоприятный психоэмоциональный статус регистрируется у слишком большого числа безработных – 45 % мужчин и 33 % женщин. В норме доля лиц с повышенным психоэмоциональным напряжением и неврозами составляет в популяции не более 15 – 20 %. Следовательно,

среди безработных таких людей в 2 раза больше. Это те, кто готов в любой момент сорваться, кто не способен держать себя в руках и не реагировать слишком бурно на незначительные неприятные моменты.

Специалист службы занятости оказывается, таким образом, слишком часто лицом к лицу с людьми, трудными во взаимодействии. Среди них много людей с нарушенной психикой, неадекватно реагирующих на обычные ситуации. Кроме того, определённое число людей среди клиентов специалиста службы имеют психические расстройства на уровне глубоких и необратимых неврозов и органических нарушений (психозов). Собственно говоря, эти люди должны быть клиентами не службы занятости, а медицинских учреждений. Между тем, они обращаются в поисках работы в службу и инспектор, как бы он того ни хотел, должен вступить во взаимодействие с такими людьми. Что собой представляет эта категория людей с медицинской точки зрения?

### **6.3. Безработные с нарушениями личности**

Среди безработных имеется небольшая, но значимая для социального работника группа так называемых «трудных» клиентов, общение с которыми тяжело, непродуктивно и нередко приводит к повышенному эмоциональному напряжению. Большинство «трудных» клиентов, как показывают специальные исследования, имеют те или иные отклонения поведения и нарушения личности. Практическая психологическая работа, проводимая по заказу службы занятости города психиатром Л.М. Поповой и психотерапевтами Е.И. Еханиной и М.Ю. Загоруйко, позволила выявить определённые особенности личности таких безработных. На результатах этой работы, осуществляемой уже в течение двух лет, основаны приводимые ниже выводы.

Специалисты службы занятости недаром называют таких безработных трудными. По данным Л.М. Поповой, Е.И. Еханиной и М.Ю. Загоруйко, среди этих людей, большинство из которых находится в возрасте старше 35 лет (до 80 % и более) и в основном женщины, только 15 % не имеют серьёзных нарушений личности и переживают хронический невроз, который может сопровождаться депрессией, чувством одиночества, утратой смысла жизни, уверенности в будущем и т.п. Нарушения поведения и личности у таких безработных носят ситуативно обусловленный характер. Они нуждаются в поддержке и помощи со стороны, так как часто действительно одиноки, не имеют семьи, близких и приходят к социальному работнику скорее за психологической поддержкой, за участием, а не с тем, чтобы обсудить рабочие вакан-

сии. Они предельно чувствительны и ранимы и холодное, грубое отношение мгновенно выводит их из равновесия, вызывает реакцию, которая может оказаться совершенно неадекватной ожидаемой, как неадекватным бывает поведение такого человека на улице. Такого человека нередко расценивают как «психически ненормального», хотя больше всего он нуждается в душевном участии, понимании и поддержке.

Более половины (свыше 52 %) «трудных» безработных, по классификации психотерапевтов, имеют выраженные нарушения личности и часто нуждаются в медикаментозном лечении в стационарных условиях. Их болезненное психическое состояние почти всегда сопровождается соматическими расстройствами. Некоторым нужна срочная госпитализация. Но поскольку они в таком состоянии не имеют никакой даже случайной работы, платное лечение, совершенно в этом случае необходимое, оказывается невозможным, а наблюдение в районной поликлинике уже недостаточным.

Как люди болеющие и обладающие явно выраженными признаками нарушения личности и поведения, они не имеют никаких шансов устроиться на работу, поэтому единственной надеждой остаётся для них получение пособия по безработице. Попав в этот порочный круг, где они вынуждены всеми правдами и неправдами добиваться снова и снова пособия, без всяких шансов на получение работы, такие безработные становятся обузой службы занятости и головной болью инспектора по вторичному приёму.

Поскольку эти люди нуждаются в медикаментозном лечении на фоне серьёзной психотерапевтической коррекции, они должны пройти обследование во ВТЭК и в действительности не являются клиентами службы занятости. Между тем они остаются таковыми и инспектора должны уметь найти подход к таким людям, выбрать правильный стиль поведения. Лучше всего, по-видимому, будет корректное и внимательное отношение, беседа, которая может быть даже и совсем не по поводу работы, вакансий, но посвящена житейским проблемам, бедам самого безработного. Инспектор здесь должен суметь стать слушателем, оторваться от компьютера, перейти от «компьютеризованного общения» к нормальному доверительному разговору, в котором он прежде всего должен выслушать человека. Собственно говоря, это единственное, чем в такой ситуации социальный работник может помочь человеку с психосоматическими расстройствами.

Однако среди «трудных» безработных есть ещё и группа людей, нарушения личности которых носят характер грубых психических расстройств (часто это психозы – шизофрения, маниакально-депрессивный психоз, эпилепсия). Таких индивидов, по оценкам психотерапевтов, оказывается среди «трудных» безработных до 1/3. Изменения психики и сопутствующие изме-

нения поведения таких индивидов необратимы. Обычно эти люди неадекватны в восприятии себя и других, как правило, переоценивают свои способности в любых сферах деятельности и чрезмерно требовательны.

Коррекция таких больных может осуществляться только специалистами-психиатрами. Инспектор службы занятости реально беспомощен перед такими клиентами в случае, если он намерен в точности исполнять свои прямые обязанности. Поэтому единственным правильным способом взаимодействия его с безработными, имеющими грубые нарушения личности, является спокойное и корректное общение, в рамках которого специалист ни в коем случае не должен ничего обещать, а если клиент настаивает на этом и вынуждает специалиста принять на себя те или иные обязательства, то необходимо корректно уходить от данного предмета. Успокаивающая, доверительная беседа с упором на личные проблемы безработного – это то, что требуется в данном случае. Инспектору придётся, скорее всего, потратить на такого безработного несколько больше времени, чем обычно отведено, но он таким образом сумеет сохранить собственное спокойствие и не возбудить клиента, не нажить в нём себе врага, способного в будущем преследовать инспектора продолжительное время.

Таким образом, следует иметь в виду разнокачественность состава «трудных» безработных и придерживаться в соответствии с этим трёх разных планов взаимодействия: от простой беседы по душам, по проблемам быта и работы, до максимально корректного разговора. К счастью для социального работника, всё-таки доля таких индивидов среди массы безработных остаётся невысокой – 1 – 2 %.



## **БЕЗРАБОТИЦА В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО СУБЪЕКТА ЗАНЯТОСТИ (ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ)**

В этой работе мы сознательно акцентировали внимание на эмпирических материалах, касающихся поведения и психологии безработного, поскольку этот сравнительно новый и для государства, и для общества феномен с точки зрения социальной психологии совершенно не изучен.

А между тем данное направление социальных исследований по своим практическим последствиям ничуть не менее важно, чем исследования экономических или социально-политических аспектов безработицы, публикации по которым идут широким потоком как в научной, так и в массовой печати. Практическая значимость социальной психологии безработного как нового общественного типа может быть обоснована в очень короткой фразе: безработный есть субъект (= активный деятель), который сам участвует в формировании рынка труда. Но участие это возможно только при посредничестве специализированной структуры государства – службы занятости населения. Взаимодействие безработного с ней и формирует его как нового субъекта в системе общественного производства.

Однако это положение далеко не очевидно и не учитывается в реальной практике управления в сфере занятости и безработицы. В управленческих кругах рано сложилось и успело проникнуть и закрепиться в средствах массовой информации представление о двух видах политики в отношении занятости населения: активной и пассивной.

Под активной политикой понимается всё то множество направлений, связанных с содействием занятости, которые составляют корпус функциональных обязанностей службы занятости. Под пассивной политикой понимаются такие формы деятельности, как постановка на учёт в качестве безработного и выплата пособия. Однако такая классификация если и была адекватной в первые годы, то к настоящему времени она уже утратила смысл. Тому есть несколько причин.

Во-первых, раньше служба занятости располагала большими финансовыми ресурсами, которые могла направлять на развитие таких направлений, как переобучение, создание новых рабочих мест, содействие самозанятости, что и формирует, собственно, активную политику в области занятости. Но сейчас другие времена. Служба занятости не всегда может своевременно

выплачивать пособия, не говоря уже о финансовой поддержке предпринимательства. Следовательно, целый ряд направлений, которые составляли основу так называемой «активной политики», но в действительности базировались на наличии свободных финансовых ресурсов, сейчас исчез.

Во-вторых, нередко деление на «активные» и «пассивные» виды политики занятости носит чисто формальный характер, не отражает реальной деятельности. Например, такой вид деятельности службы занятости, как организация новых рабочих мест считается активной политикой, но на деле представляет собой простую выплату денег из фондов службы занятости и не сопровождается заметным социальным эффектом. И наоборот, такая «пассивная» форма, как приём и работа с безработным на самом деле является деятельностью, активирующей внутренние ресурсы человека, его личностный потенциал, формирующий новую социальную позицию. При хорошо поставленной организации дела простейшая с виду деятельность по приёму безработных становится важным механизмом управления занятостью.

Но этот парадокс – активные по определению виды политики реально оказываются пассивными и наоборот – возникает именно в тот период, когда в структуре социального явления безработицы начинает формироваться и проявлять себя субъектность. Собственно, этот социальный процесс формирования субъектности может носить спонтанный характер и не проявляться длительное время. Соответственно, он и не будет фиксироваться на уровне управленческих структур, для них, точнее для практиков управления, процесс формирования субъектности как бы вообще не существует. Поэтому они могут однажды оказаться вдруг и неожиданно для себя -- что нередко и случается в жизни, когда социальное управление носит не опережающий, перспективный, а сопутствующий характер, «плавание по течению», -- перед лицом угрожающего феномена массовой безработицы и социальной напряжённости.

Но дело может быть круто повёрнуто иначе, если процесс формирования субъектности сделать управляемым, создав соответствующие механизмы на уровне государственных структур, и прежде всего в лице службы занятости населения.

Уже по своим исходным посылкам такой механизм управления занятостью должен базироваться на социально-психологических моментах. Отсюда становится понятной важность, с одной стороны, знания процессов, происходящих сейчас в сфере социальной психологии безработного, и тех внутренних условий – на уровне отдельного человека и на уровне всего городского сообщества, которые оказывают влияние на направление развития этих процессов, а с другой, -- важность разработки программ управленческих решений в сфере занятости и безработицы, которые носят комплексный ха-

рактик, т.е. учитывают не только и даже не столько голые экономические факторы, но наравне с ними факторы социальные и психологические.

Система управления занятостью представлена тремя взаимозависимыми компонентами: на одной стороне управленческого процесса стоит безработный, на другой – специалист службы занятости от уровня низшего персонала до верхнего управленческого корпуса. Третью сторону образует работодатель в лице и государственного предприятия, и частного предпринимателя, и во множестве других форм. Исследованию этой системы отношений посвящена отдельная работа (см.: Пошевнёв Г.С. Управление занятостью. Стратегия и практика. – Новосибирск, 1996). Нас же интересует её отдельный аспект – социально-психологический. То, каким он представляется с двух сторон, со стороны безработного и, частично, со стороны службы занятости, мы и рассмотрели в данной работе. Каковы могут быть прикладные результаты, способные образовать содержание механизма управления занятостью? Это и непосредственное психологическое обучение, позволяющее человеку увидеть себя многогранно и сориентироваться на самообразование и приобрести готовность к переобучению по новым профессиям. Это и психологические семинары в рамках различных организационных форм, среди которых одной из важнейших являются клубы поиска работы. Это и психологические тренинги и индивидуальные психологические консультации, спектр воздействия которых простирается от сферы профессиональной деятельности до области внутренних личностных проблем.

Специфическая особенность этих и других направлений социально-психологического взаимодействия двух субъектов на рынке труда, делающая такие взаимодействия *механизмами* социального управления, заключается в наличии в данном процессе воспитательного психологического воздействия. В известном смысле это принцип, без которого взаимодействие остаётся субъект-объектным, но не субъект-субъектным, а, следовательно, не становится механизмом социального управления. Исходной посылкой этого принципа выступает раскрытие социального и личностного потенциала безработного, делающего его позицию на рынке труда активной. Другой посылкой является актуализация личностных качеств специалистов, находящихся в непосредственном взаимодействии со своими клиентами-безработными.

Соответственно, должны быть развиты существующие и предложены новые организационные формы, направленные на актуализацию субъект-субъектного характера отношений в сфере занятости. Сюда включаются и различные формы помощи безработному, позволяющие раскрыть ему собственный потенциал как личности и как работника, как самореализующегося индивида. Ранее этот момент никак не фиксировался в нашем общественном

сознании. Сюда относятся также мероприятия, направленные на углубление социально-психологической подготовки специалистов службы занятости, начиная с профессионального отбора и заканчивая системой непрерывного профессионального обучения и переподготовки.

Тем самым создаётся управленческий механизм, который обеспечивает профессиональное саморазвитие одного из компонентов в системе взаимодействия безработного со службой занятости и одновременно увеличивает активирующее воздействие другого компонента.

Есть надежда, что правильная стратегия – а она может стать таковой только на основе научного подхода и наличия эмпирических данных, аналогичных тем, что представлены в этой работе, – позволит сформировать эффективный социальный механизм управления занятостью.

Научное издание

Юрий Михайлович Плюснин, Геннадий Семёнович Пошевнёв  
**Социальная психология безработного**

Редактор *К. Д. Павлова*

Оформление и разработка оригинал-макета *Ю.М. Плюснин*

---

Подписано к печати 03.02.1997 г. Усл. печ. л. 5,3. Тираж 200 экз. Заказ № 1  
Отпечатано в Центре социальной адаптации и переподготовки кадров высшей  
квалификации (ЦСА)  
630090 Новосибирск, Университетский проспект, д. 4а