УДК: 159.923.2

DOI 10.21661/r-555913

М.В. Белоусов

**ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СУБЪЕКТА ТРУДА
КАК ОСНОВА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ
ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ БЕЗРАБОТНЫХ В ПЕРИОД
НЕНОРМАТИВНОГО КРИЗИСА ЗАНЯТОСТИ**

Аннотация: субъекты труда, потерявшие место постоянного заработка, оказываются в ненормативном кризисе занятости. Подобная ситуация психологической дезадаптации зачастую требует квалифицированной помощи. В статье рассмотрены основные аспекты программы психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости с точки зрения развития навыков, утраченных потенциальным субъектом труда. Включение в программу психологического сопровождения, помимо блока по преодолению тревожности и стабилизации эмоционального состояния безработного, дополнительно блока по формированию компетенций, способствует дальнейшему трудоустройству и продолжению профессиональной деятельности.

Ключевые слова: субъект труда, потенциальный субъект труда, компетенция, формирование компетенций, ненормативный кризис занятости, психологическое сопровождение безработных, программа психологического сопровождения безработных.

Формирование компетенций субъектов труда является актуальной областью исследования психологии труда как один из факторов профессиональной пригодности работника. Субъект труда – это трудоустроенное лицо, имеющее постоянный заработок и осуществляющее трудовые функции [4, с. 10]. В случае потери субъектом труда места работы по независящим от него причинам, он оказывается в ситуации социально-психологической дезадаптации, то есть в ненормативном кризисе занятости [2, с. 89–90], в течение которого субъект труда именуется потенциальным субъектом труда.

Эмоциональное состояние безработных лиц в кризисном периоде достаточно изучено как отечественными, так и зарубежными специалистами. Установлено, что у потенциального субъекта труда, оказавшегося в ситуации ненормативного кризиса занятости, зачастую отмечаются симптомы депрессии, повышенной тревожности, панические атаки [11] и иногда суицидальные наклонности [9, с. 399]. Учитывая подобную неблагоприятную эмоциональную тенденцию среди безработных граждан, на государственном уровне в большинстве странах организованы колл-центры, бесплатные онлайн и оффлайн консультации, созданы экспресс курсы по борьбе с тревожностью и адаптации статусе нетрудоустроенного. Однако считаем, что программы психологического сопровождения безработных, находящихся в ненормативном кризисе занятости, должны охватывать не только эмоциональный аспект, а еще и профессионально-ориентированный, то есть направленный на формирование компетенций, необходимых для поиска работы и трудоустройства.

Компетенция – это совокупность знаний, умений, навыков и профессионально-важных качеств, необходимых субъекту труда для выполнения должностных обязанностей [7]. Формирование компетенций – это закономерный процесс, включающий в себя целенаправленное теоретическое обучение и практическое применение полученных знаний [5, с. 127].

Представляется, что потенциальный субъект труда, находящийся в продолжительном кризисе занятости, не только испытывает определенные эмоциональные переживания, но и утрачивает необходимый уровень навыков и компетенций. Проведенное в рамках изучения настоящей темы эмпирическое исследование установило, что у длительно безработных граждан ухудшаются навыки коммуникации, целеполагания, эмоционального интеллекта, а сами потенциальные субъекты труда отмечают необходимость в формировании навыка обучаемости и тайм-менеджмента как необходимых компетенций для нахождения работы и трудоустройства. Результаты этого исследования подтверждены, в том числе с позиции работодателей и научных деятелей. Так, к примеру, тайм-менеджмент,

а точнее структурированность жизни, ведение временных график и планомерность дел, способствуют уменьшению негативного влияния дезадаптивного периода [13], а значит формирование данной компетенции должно быть включено в программу психологического сопровождения.

В рамках психологической программы потенциальным субъектам труда должны быть рассказаны основные механики тайм-менеджмента, в частности разделение задач на категории «важная и срочная», «неважная и срочная», «важная и несрочная», «неважная и несрочная», ведения планировщика задач с фиксацией траты времени каждые 15, 30 или 60 минут [1, с. 43]. Помимо прочего, безработным лицам также необходимо обратить особенное внимание на формирование и развитие целеполагания и аналитических способностей.

Отмечается, что выстроенная система целей и задач существенно влияет на определение стратегий дальнейшего профессионального становления и развития [6, с. 1, 3], а значит может способствовать прекращению ненормативного кризиса. Так, к примеру, важно знать метод целеполагания «SMART», предполагающий определение цели по 5 важным параметрам: конкретность, измеримость, достижимость, релевантность, ограниченность во времени. Подобное описание целей способствует улучшению продуктивности в действиях [12].

Аналитические способности, как утверждают эксперты бизнес-школы Гарварда (США), являются одной из самых важных компетенций современного работника. В частности, в эту категорию относятся визуализация данных, формирование гипотез и их проверка, синтез и анализ, предоставление выводов [10].

Отдельного внимания заслуживают эмоциональный интеллект и коммуникабельность. Данные универсальные компетенции, с учетом текущей тенденции рынка труда и запросов работодателей, являются существенными и ключевыми для осуществления трудовых обязанностей. Специалистами Школы Бизнеса Университета Мэрилэнд (США) было проведено исследование среди hr-специалистов крупнейших работодателей региона, в ходе которого было установлено, что высокий уровень эмоционального интеллекта (EQ – emotional quotient) намного важнее умственного интеллекта (IQ – intelligence quotient), то

есть предложение о работе с большей долей вероятности получил бы человек с высоким EQ, а не IQ [14].

Программа психологического сопровождения безработных в период ненормативного кризиса занятости в части формирования эмоционального интеллекта должна включать в себя теоретические основы – базовые элементы эмоционального интеллекта (знать свои эмоции, управлять ими, мотивировать, распознавать чужие, поддерживать взаимоотношения) [3, с. 75–76, 401], работу в парах по распознаванию эмоций собеседника и проговариванию собственных, а также по управлению конфликтами. Умение разрешать конфликты, находить их истинные причины и правильно себя вести, также является важным профессиональным умением субъектов труда [8, с. 179].

Получить предложение о работе и прекратить кризис занятости помогут навыки и компетенции, направленные на успешное прохождение этапов собеседования, трудоустройства и поддержание конкурентоспособности на рынке труда, а именно составление резюме, самопрезентации, поиска вакансий. Эффективная самопрезентация заключается в составлении потенциальным субъектом труда краткого рассказа о себе, включающего представление, имеющийся опыт и образования, профессиональные достижения, сформированные компетенции, профессиональные цели, увлечения, а также в достойной презентации данной информации. Зачастую при самопрезентации важную роль могут сыграть не только рабочие достижения, но и неудавшиеся кейсы, а особенно способы реагирования на них и подведения работы над ошибками.

Одной из распространенных ошибок на собеседовании – незнание информации о компании о потенциальном работодателе. В этом пункте кроются универсальные компетенции, связанные с аналитическими способностями, эффективной презентацией и прочее, так как приветствуется проведение предварительного «расследования» о компании, пригласившей на собеседование – миссии, ценностей, динамики выручки, отзывов клиентов и сотрудников, среднесписоч-

ную численность, упоминания в СМИ. То есть данные сформированные компетенции позволят потенциальному субъекта труда с большей долей вероятности трудоустроиться и выйти из состояния психологической дезадаптации.

Таким образом считаем, что программа психологического сопровождения безработного в период ненормативного кризиса занятости должна включать в себя следующие блоки:

- 1) преодоление тревожности;
- 2) развитие эмоционального интеллекта;
- 3) формирование компетенций, необходимых для получения предложения о работе (в частности целеполагание, тайм-менеджмент, самопрезентация, составление резюме).

Подобная модель психологического сопровождения, при сравнении ее с другими программами по оказанию помощи безработным гражданам, формирует и развивает универсальные трудовые компетенции, то есть профессионально-ориентирована и, помимо прочего, отвечает целям и задачам психологии труда, имеет конкретный ожидаемый результат в виде трудоустройства субъектов труда и прекращения ненормативного кризиса занятости.

Список литературы

1. Архангельский Г. Время. Большая книга тайм-менеджмента. – М.: АСТ, 2019. – 416 с.
2. Бендюков М.А. Эмоциональное переживание кризиса занятости // Вестник Санкт-Петербургского университета. Политология. Международные отношения. – 2006. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-perezhivanie-krizisa-zanyatosti-1>
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. – МИФ Саморазвитие, 1998. – 570 с.
4. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2005. – 480 с.
5. Толочек В.А. Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2019. – Т. 9. Вып. 2. –

С. 123–137 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psyjournal.spbu.ru/article/download/5315/4581/>

6. Фейзовой Э.Г. Профессиональное самоопределение и целеполагание студентов-бакалавров как стратегий профессионального развития / Э.Г. Фейзовой, М.А. Коношенок // Современное состояние, проблемы и перспективы развития отраслевой науки: материалы Всероссийской научной конференции с международным участием (Москва, 10–25 ноября 2016 года). – М.: Перо, 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_29839452_90414101.pdf

7. Шадриков В.Д. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников: методика оценки уровня квалификации педагогических работников: монография. – М.: Логос, 2011. – 168 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/xztuvh7rhp/64472889.pdf>

8. Шейнов В. Управление конфликтами. – СПб.: Питер, 2014. – 576 с.

9. Baumbach, A. Impact of financial crisis on selected health outcomes in Europe // European Journal of Public Health, 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24709510/>

10. Cote C. 4 ways to improve your analytical skills // Harvard Business School online, 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://online.hbs.edu/blog/post/how-to-improve-analytical-skills>

11. Forbes M. The Great Recession and Mental Health in the United States / M. Forbes, R. Krueger // Clinical Psychological Science, 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/334584470_The_Great_Recession_and_Mental_Health_in_the_United_States

12. Ogbeiwi, O. Why written objectives need to be really SMART // British Journal of Health Care Management. – 2017. – №23 (7) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/318390296_Why_written_objectives_need_to_be_really_SMART

13. Seaman A. Protecting your mental health while job seeking during this difficult time // Newsletter Get Hire, LinkedIn. – 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.linkedin.com/pulse/protecting-your-mental-health-while-job-seeking-during-andrew-seaman>

14. Udoagwu K. Why Emotional Intelligence Matters in the Workplace // Wrike. – 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.wrike.com/blog/emotional-intelligence-infographic/>

Белоусов Максим Владимирович – магистр, психолог-консультант, АНО ДПО «Центр региональных социально-гуманитарных связей», г. Воронеж, Россия.