

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ФАДЄЄВА МАРИНА СЕРГІЇВНА

Допускається до захисту:
завідувач кафедри психології,
д.екон.н., к.психол.н., професор
В.А. Оверчук
« ____ » _____ 2024р.

**ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ОСІБ ПЕРЕДПЕНСІЙНОГО
ВІКУ, ЯКІ ВТРАТИ РОБОТУ**

Спеціальність 053 Психологія

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:
Ж. В. Сидоренко,
доцент кафедри психології,
к. психол.н., доцент

(підпис)

Оцінка _____ / _____ /

(бали/ за шкалою ЄКТС/ за національного шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2024

АНОТАЦІЯ

Фадєєва М.С. Особливості емоційного стану осіб передпенсійного віку, які втратили роботу. Спеціальність 053 «Психологія», освітня програма «Психологічна реабілітація». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2024.

Кваліфікаційне (магістерське) дослідження присвячено дослідженню особливостям емоційного стану осіб передпенсійного віку, які втратили роботу. Зокрема досліджено емоційні проблеми та перешкоди працевлаштування громадян, які втратили роботу в передпенсійному віці.

Емпіричне дослідження встановило, що шукачі роботи мають тривожні та стресові стани, перебувають у надмірному психоемоційному виснаженні, втрата роботи досить суттєво здійснює вплив на пошук роботи у передпенсійному віці та має досить вагомо впливає на психологічне здоров'я осіб. Визначено шляхи роботи з даною категорією населення. Отримані результати емпіричного дослідження будуть корисними в діяльності центрів зайнятості.

Ключові слова: емоційний стан, безробіття, психолог-консультант, передпенсійний вік, емоційна компетентність, емоційний інтелект.

Табл.5, Рис.6,Бібліограф.: 67 найм.

ANOTATION

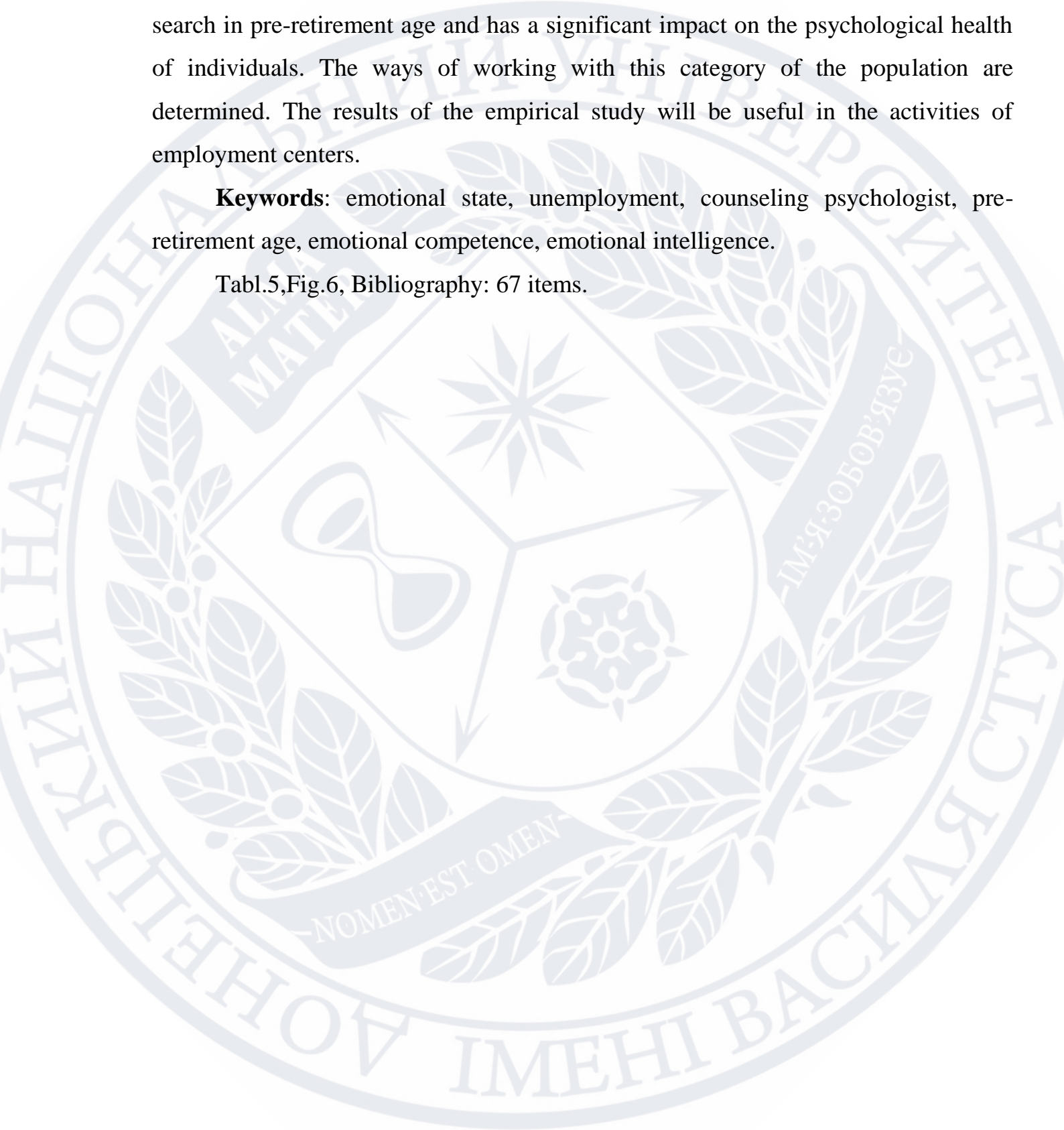
Fadeeva M.S. Peculiarities of the emotional state of persons of pre-retirement age who have lost their jobs. Specialty 053 "Psychology", educational program "Psychological Rehabilitation". Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2024.

The qualification (master's) research is devoted to the study of the peculiarities of the emotional state of people of pre-retirement age who have lost their jobs. In particular, the emotional problems and obstacles to employment of citizens who lost their jobs at pre-retirement age are investigated.

The empirical study found that job seekers have anxiety and stress, are in excessive psycho-emotional exhaustion, and job loss has a significant impact on job search in pre-retirement age and has a significant impact on the psychological health of individuals. The ways of working with this category of the population are determined. The results of the empirical study will be useful in the activities of employment centers.

Keywords: emotional state, unemployment, counseling psychologist, pre-retirement age, emotional competence, emotional intelligence.

Tabl.5, Fig.6, Bibliography: 67 items.



ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ БЕЗРОБІТНИХ.....	8
1.1 Соціально-психологічні аспекти безробіття.....	8
1.2 Державне регулювання працевлаштування громадян.....	14
1.3 Психологічні особливості осіб передпенсійного віку в умовах безробіття.....	20
Висновки до першого розділу.....	26
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ФАКТУ ВТРАТИ РОБОТИ НА ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ОСІБ ПЕРЕДПЕНСІЙНОГО ВІКУ.....	28
2.1 Методичне забезпечення дослідження психологічних особливостей осіб передпенсійного віку в умовах безробіття.....	28
2.2 Аналіз результатів експериментального дослідження психологічних особливостей осіб передпенсійного віку в умовах безробіття.....	31
Висновки до другого розділу.....	41
РОЗДІЛ 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ З НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ОСОБАМ ПЕРЕДПЕНСІЙНОГО ВІКУ, ЯКІ ВТРАТИЛИ РОБОТУ.....	44
3.1 Практичні можливості організації роботи психолога та фахівців центрів зайнятості для осіб передпенсійного віку, які втратили роботу.....	44
3.2 Програма тренінгу для усвідомлення власних емоцій.....	48
Висновки до третього розділу.....	61
ВИСНОВКИ.....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65
ДОДАТКИ.....	73

ВСТУП

Актуальність теми дослідження обумовлена щорічним зростанням рівня кількості як офіційно зареєстрованих безробітних та й осіб які не зверталися до служби зайнятості. На даний час проблема безробіття – є однією з найважливіших проблем в Україні.

Внаслідок безробіття відбувається сильне погіршення матеріального стану сімей безробітних, що призводить, як правило, до зростання злочинності, захворюваності людей. Саме по всіх цих наслідків загострюється соціальна напруженість в суспільстві. У людей, котрі знаходяться у стані безробіття, погіршується психологічний стан. Власне, такі наслідки безробіття призводять до глибоких соціальних криз у суспільстві.

Проблеми зайнятості і безробіття в Україні знайшли своє відображення у наукових працях таких вчених: С. Бандура, Д. Богиня, Г. Волинський, В. Геєць, В. Герасимчук, О. Грішнова, С. Дзюба, Є. Лібанова, Ю. Маршавін, С. Мочерний, О. Чурилова А. Чухно, Я. Ільніцький, Л. Корчак, О. Корчевна, Л. Костенко, Т. Кухар, Т. Логінова, І. Марченко, М. Туленков, та ін. Водночас, незважаючи на значну кількість досліджень, реалії ринку праці вимагають подальшого опрацювання методичних підходів аналізу проблеми безробіття та пошуку механізмів подолання його негативних наслідків.

Проблема безробіття в Україні в умовах переходу до ринкової економіки особливо актуальна, оскільки показник безробіття – один з найважливіших показників визначення економічного стану, а також оцінки ефективності економіки. В даній роботі найголовніший акцент ставиться на надання особам, передпенсійного віку котрі втратили роботу й знаходяться у стані безробіття, психологічної допомоги.

Щоб детально вивчити дану проблему, необхідно провести глибоке наукове дослідження, доскональний теоретичний аналіз і вироблення на представленій основі практичних вказівок. Ці вказівки могли б бути використані для розробки і реалізації ефективної економічної і соціальної

політики, яка була б спрямована, безсумнівно, на забезпечення зайнятості працездатного населення України, зниження безробіття до найменшого рівня.

Об'єкт дослідження – соціально-психологічні аспекти безробіття працездатних осіб передпенсійного віку.

Предмет дослідження – емоційний стан безробітних передпенсійного віку.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження наслідків втрати роботи для осіб передпенсійного віку на їх емоційний стан.

Для досягнення окресленої мети поставлено наступні **завдання**:

- проаналізувати науково-теоретичні підходи до вивчення психологічних особливостей проблеми безробіття осіб передпенсійного віку;
- підібрати методичний інструментарій дослідження психологічних особливостей осіб передпенсійного віку в умовах безробіття;
- проаналізувати результати емпіричного дослідження психологічних особливостей осіб передпенсійного віку в умовах безробіття;
- розробити рекомендації щодо надання психологічної допомоги особам передпенсійного віку, які втратили роботу.

Гіпотеза дослідження є припущення, що в безробітних передпенсійного віку спостерігаються негативні емоційні стани, зокрема, підвищена тривожність, стан психоемоційного виснаження.

Методи дослідження. Для досягнення зазначеної мети й поставлених задач дослідження використано такі методи: теоретичні (аналіз психологічної, педагогічної, філософської та методичної літератури за проблемою дослідження для виявлення сутності та розробки психоемоційного розвитку; узагальнення й систематизація отриманих матеріалів ; емпіричні (спостереження, діагностична бесіда, тестування, дослідження соціально-психологічних професійнозначущих факторів; «Шкала самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера», «Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)», «Шкала психологічного дистресу Кесслера (Kessler

Psychological Distress Scale, K10)», анкетування для збору загальної інформації); математичні та статистичні методи (кількісний і якісний аналіз отриманих даних для перевірки та підтвердження достовірності результатів дослідження).

Експериментальна база дослідження: Експериментальна вибірка становила 40 осіб, які отримували послуги центру зайнятості. Емпіричною базою дослідження була обрана Вінницька міськрайонна філія Вінницького обласного центру зайнятості, Україна.

Наукова новизна дослідження одержаних результатів полягає в тому, що в роботі висвітлюються положення, які в сукупності дають змогу розв'язати важливу проблему в галузі роботи з особами певної вікової категорії, які опинились без роботи щодо теоретико-методологічного та практичного обґрунтування напрямів удосконалення механізмів формування та реалізації сервісно орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в Україні.

Практичне значення дослідження полягає в тому, щоб підібрати систему методик для діагностування емоційного стану осіб передпенсійного віку, які перебувають на обліку у центрі зайнятості та розбір необхідності психологічної підтримки безробітних.

Апробація результатів дослідження здійснювалась шляхом публікацій основних положень магістерської роботи у вигляді друкованих тез на IV Міжнародній науково-практичній конференції «Topical aspects of modern scientific research», що відбулася 21-23.12.2023 року, м. Токіо Японія (с.466) та на XII Міжнародній науково-практичній конференції «European scientific congress», 25-27.12.2023 року у м. Мадрид, Іспанія (с. 391).

Структура дослідження Робота складається з вступу, основної частини (три розділи з підрозділами), висновків, списку використаних джерел (67 найменувань) та додатків.

Загальний обсяг роботи становить 72 сторінки, основний матеріал викладено на 64 сторінках. У роботі подано 5 таблиць та 6 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ БЕЗРОБІТНИХ

1.1 Соціально-психологічні аспекти безробіття

Безробіття як і зайнятість населення на сьогодні постають головними проблемами сучасного світу. Отже головною ціллю соціальної політики країни є досягнення високого рівня зайнятості серед всіх вікових категорій населення. Згідно Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість - не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [39, Р1, ст.1 п1 пп7]. Зайнятість з економічної точки зору являється необхідною складовою відтворення робочої сили, тобто громадян, які відносяться до працездатного населення. Це пов'язано з тим, що за відсутності можливості працевлаштування здорові громадяни всього населення країни - активна робоча сила – не виконують функції посередників у виробництві й не утворюють продукт, що відтворює працю. Працездатне населення є активною частиною продуктивних сил і своєрідним носієм єдиної цілісної системи економічних відносин у країні. Активна праця дає змогу отримувати матеріальні блага для життя і розвитку індивідів у суспільстві. Вона дає змогу людям у суспільстві отримувати матеріальні блага для свого життя і розвитку.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» безробіття - соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [39, Р1, ст.1 п1 пп1].

Явище безробіття можна класифікувати за декількома типами:

1. **Циклічне (кон'юнктурне) безробіття** виникає через циклічні

коливання економіки, так званий економічний цикл. Підприємства відпускають працівників під час рецесії і приймають на роботу під час економічного підйому. Цей вид безробіття вважається тимчасовим і зазвичай зникає протягом 2-3 років.

2. **Фрикційне безробіття (тимчасове)** пов'язане з рухливістю робочої сили, спричиненою професійними, віковими та регіональними переміщеннями.

3. **Структурне безробіття (технологічне)** виникає внаслідок змін у структурі економіки, обумовленої науково-технічним прогресом і зміною в структурі потрібних кадрів через занепад деяких галузей і зростання інших.

4. **Панельне безробіття (природне)** представляє собою відсоток безробіття, який неможливо усунути, навіть за оптимальних умов кон'юнктури. Воно виникає з фрикційного, добровільного та структурного безробіття і охоплює тих, хто не може знайти роботу через кваліфікаційні вимоги, вік, стан здоров'я, місце проживання або низький інтерес до праці.

Фрикційне безробіття також може включати **сезонне безробіття**, яке виникає через природні зміни кліматичних умов або попиту і зазвичай зникає протягом року.

Експерти з економіки західних країн стверджують, що абсолютна зайнятість здійсниться лише в тому випадку, якщо рівень безробіття не перевищить природний рівень. Зараз вважається, що природний рівень безробіття повинен становити близько 5-6% від загальної кількості робочої сили. Таким чином, якщо 94-95% працездатного населення країни зайнято на роботі, яка має постійну основу, то існує абсолютна зайнятість. Ця форма абсолютної зайнятості називається нормативно ринковою [59].

Згідно зі статистичними даними, опублікованими Державною службою статистики України за 2021 рік, рівень безробіття для людей у віці від 50 до 59 років становить 9,5% від робочої сили відповідного віку, що являє собою 365,3 тис. осіб. [12] За результатами обстеження робочої сили в IV кварталі 2021р. кількість зайнятого населення віком 15 років і старше становила 15,4 млн. осіб, а у віці 15–70 років – 15,3 млн. осіб. Кількість осіб, які перебувають у стані

безробіття у віці 15–70 років, склала 1,8 мільйона. Рівень працездатності серед осіб віком 15 років і старше склав 48,3%, а для тих, хто належить до вікової групи 15–70 років, цей показник становив 54,6%. У групі працездатного населення віком 15 років і старше безробіття становило 10,5%, а для тих, хто має вік 15–70 років, цей показник склав 10,6% [12].

Станом на липень 2022 року, в результаті російського вторгнення в Україну, рівень безробіття в Україні сягнув рекордних 35 %, — про це повідомив Національний банк України.

Разом з тим, протягом другого півріччя 2022 року кількість зареєстрованих безробітних в Україні невпинно зменшувалася і на грудень 2022 року вона складала — 186,5 тис. осіб. Здебільшого дані зміни відбулись завдяки змінам в законодавстві, а саме з Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [38]. За даними Державної служби зайнятості, рівень офіційного безробіття в Україні за 2022 рік знизився вдвічі. Так, вже у січні 2023 року, кількість зареєстрованих безробітних впала — до 166 тисяч, серед яких 116 тисяч — жінки. Кількість зареєстрованих безробітних, які отримують допомогу по безробіттю, також впала за рік з 278,1 до 77,2 тисяч осіб [12].

Рівень безробіття визначають відношенням кількості безробітних до кількості працездатних.

Тенденції безробіття в розвинених країнах нерівномірні. Кожні 7-11 років відбувається значне оновлення основного капіталу, вивільняючи морально застарілу робочу силу та формуючи попит на робочу силу у відповідь на нове покоління технологій.

У країнах з розвинутою економікою безробіття є переважно структурним, із зростанням конкуренції за добре оплачувану роботу серед безробітних.

У будь-якому суспільстві безробіття завжди пов'язане з певними соціальними і економічними витратами. Економічні втрати суспільства вимірюються вартістю невироблених товарів і послуг, скороченням податкових

надходжень в державний бюджет, зростанням витрат на виплату допомоги по безробіттю, утриманням значного апарату державних органів з праці, зайнятості і соціального забезпечення [14].

Мало відомо про «межу терпимості», коли члени сім'ї безробітного ще зберігають здатність піклуватися один про одного. Науковці відзначають зв'язок між безробіттям і погіршенням сімейних і подружніх відносин (функціонування сім'ї). У сім'ях безробітних найчастіше спотворюється здорова соціальна ієрархія, втрата роботи одним з батьків може спричинити зміну його статусу не тільки серед найближчого оточення, але і в сім'ї, втрату самоповаги і поваги з боку близьких людей. Крім того, зазнають суттєвих негативних змін особистісні стосунки у безробітного подружжя, навіть до формування певних соматоформних розладів і неврозів [27].

Проблема безробіття в Україні вимагає, щоб держава та регіональні управлінські органи забезпечували передчасну розробку та впровадження соціальних гарантій в сфері працевлаштування працездатного населення відповідного віку. Високий рівень безробіття становить серйозну проблему, яка вимагає глибокого наукового аналізу та розробки системи заходів, спрямованих на розробку та впровадження ефективної соціально-економічної політики. Мета полягає в забезпеченні продуктивного працевлаштування економічно активного населення країни та зменшенні рівня безробіття до мінімально допустимого соціального рівня.

Найчастіше безробітні характеризуються наявністю таких видів потреб у допомозі, як: перебудова самосвідомості, психо-логічна реабілітація, психологічна мобілізація, усунення стану тривоги, підвищення стійкості до стресу, формування адекватної самооцінки, впевненості у власних силах. Нереалізованість цих потреб особистості безробітних ускладнює процес їх професійної перепідготовки. Адже ефективність перепідготовки значною мірою зумовлюється розумінням необхідності пошуку нових форм професійної самореалізації і усвідомленням себе як активного суб'єкта професійної діяльності та життя взагалі [27, с 413; 19, с. 9-10].

Отже, у розв'язанні особистісних проблем безробітних дуже важливим є надання їм адекватної психологічної допомоги шляхом розвитку в них у процесі професійної перепідготовки активності щодо рефлексії свого досвіду, формування відповідних цінностей і активної особистісної поведінки. [27, с. 413].

Патріція Беніто Кастро, клінічний психолог в «Психології допомоги» і фахівець з когнітивно-поведінкової терапії, каже, що “Психологічні проблеми залежать від періоду безробіття. Іншими словами, якщо це короткий проміжок часу, безробітні можуть використовувати цей час для переробки, вивчення мов, занять спортом та іншими речами, які, можливо, коли вони працювали, не могли.” [60].

Проблема виникає тоді, коли ми знаходимося без роботи це занадто довго. “Правда, якщо ситуація з безробіттям триває більше шести місяців, ці люди можуть починати відчувати симптоми розпач і занепокоєння на майбутнє” [60].

Відсутність роботи може впливають на нашу особисту ідентичність. Як пояснює Беніто, зайнятість не тільки дає нам особисту та економічну стабільність, але й допомагає нам мати хороший образ себе.

“Звичайно, якщо це робота, яку ми цінуємо і що нам подобається”, уточнює. “Зрештою, перебування в роботі з огидою в довгостроковій перспективі може призвести до тих самих симптомів, що і безробітні”. [60]

Тривале перебування у стані незайнятості породжує проблеми щодо відновлення мотивації до праці, професійно-кваліфікаційної та моральнопсихологічної реабілітації працівника. Змінити свою професію дорослій людині на таку, яка була б і престижною, і високооплачуваною досить важко. У сфері професійної діяльності існує висока конкуренція, і, крім того, не малі зусилля та кошти потрібні для того, щоб досягнути успіху. І далеко не кожна людина за своїми реальними можливостями може отримати престижну і високооплачувану працю, навіть якщо вона цього цілком заслуговує. Неадекватна сформованість мотивів вибору нової професії призводить до

виникнення конфліктів настановчого смислу (особистісний смисл виражає ставлення суб'єкта до явищ об'єктивної дійсності). Підтримка навчальної діяльності безробітних осіб потребує трансформації мотивів вибору професії відповідно до вимог нової професійної діяльності. Причинами формування неадекватної мотивації вибору професії є активізація механізмів психологічного захисту особистості.

Отже, з психологічного погляду, вимушена незайнятість супроводжується синдромом соціально-психологічної дезадаптації, який проявляється у: невдоволеності життям; невпевненості у собі; зниженні самооцінки, соціальної активності та мотивації; руйнуванні базових життєвих цінностей і цілей. Унаслідок такого становища у суб'єкта підвищується рівень емоційного напруження, погіршується стан здоров'я, руйнуються міжособистісні стосунки з сім'єю, родичами, друзями по роботі, втрачається сенс життя, особистісні перспективи тощо. [6, с. 233]

Нерідко безробітних супроводжує високий рівень тривожності, а намагання звільнитися від нього – не завжди продуктивне. Одним із найпоширеніших способів зняття напруження є агресія, що спрямована на інших людей, які сприймаються як перешкода на шляху до задоволення особистих потреб. Особи, які схильні до агресивної форми реагування на життєві труднощі, відчують гнів, сердяться, кричать, критикують і звинувачують інших у своїх бідах, а інтереси інших при цьому просто ігноруються. Коли ж агресія спрямована на самого себе, людина тамує потреби, нівелює їх, наповнюється почуттям печалі, смутку, відчаю, незадоволенням, звинуваченням і особистою критикою. Шукати роботу в такому стані не має сенсу.

Інший спосіб психологічного захисту від тривоги та емоційного напруження полягає у тому, що людина, з метою уникнення загрози і небезпеки, старається нічого практично не робити, поки не передбачить усі можливі наслідки своїх дій. Намагаючись застрахуватися від будь-яких невдач, особа обмежується, стримує власну поведінку. Це призводить до того, що вона

старається ретельно планувати і контролювати себе, дотримуватися звичних ситуацій і добре знайомих людей, відчуває сумнів, вагання у процесі прийняття рішення, відзначається обережністю, точністю, педантичністю, несміливістю, недостатньою впевненістю у своїх силах і можливостях. Пошук роботи таких людей утруднений внаслідок браку інформації і необхідності швидко приймати рішення. [6, с. 235-236]

Загалом, покращення емоційного стану є важливою передумовою для ефективного пошуку роботи та успішного повернення на ринок праці.

1.2 Державне регулювання працевлаштування громадян

Метою державної політики зайнятості в Україні є створення умов для повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості, зниження рівня безробіття.

Ринки праці в секторі зайнятості не повинні бути системами саморегулювання. Державне регулювання призводить до більш повної та ефективної зайнятості.

Державна політика зайнятості населення базується на принципах:

- 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;
- 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [39,Р2 ст.15-20].

Державне регулювання зайнятості, згідно з ЗУ «Про зайнятість населення», має базуватися на принципах рівноправності, ефективності, скоординованості, соціального партнерства, міжнародного співробітництва, інформаційної відкритості, гнучкості, випереджуваності.

Державним органом, який забезпечує додержання наданих державою

громадянам гарантій зайнятості та соціального захисту від безробіття, є державна служба зайнятості.

Основними завданнями державної служби зайнятості є:

1. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття.
2. Здійснення аналізу стану ринку праці.
3. Сприяння громадянам у підборі підходящої роботи.
4. Надання роботодавцям послуг із добору працівників.
5. Участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру.
6. Сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності.
7. Участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення.
8. Організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання.
9. Проведення професійної орієнтації населення.
10. Додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці [51].

З метою реалізації державної політики зайнятості її розробляє Кабінет Міністрів України та затверджує Верховна Рада. Вплив сфери зайнятості на державну програму народонаселення базується на всіх основних прогнозованих параметрах соціально-економічного розвитку України, а також на державних, галузевих і регіональних ініціативах. Державні програми зайнятості визначають пріоритети зайнятості, стратегії реалізації, джерела фінансування їх реалізації, прогнозують загальнодержавні та територіальні показники зайнятості та безробіття. indexindex. Мінпраці та соціальної політики спільно з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади розробляє плани дій і заходів щодо сприяння зайнятості населення, які базуються на основних

показниках ринку праці.

Державна програма зайнятості населення та її складові в рамках програм соціально-економічного розвитку реалізуються на територіях і територіях через програми зайнятості. Програми зайнятості як територіального, так і місцевого населення встановлюють основні показники ринку праці та заходи щодо збалансованості попиту та пропозиції робочої сили на територіальних ринках, соціального захисту безробітних, додаткових гарантій зайнятості громадян, які потребують такого захисту.

Крім того, Державна служба зайнятості є динамічним посередником на ринку праці, який з'єднує роботодавців і потенційних найнятих. Тут надається безкоштовна допомога в пошуку підходящої роботи, підборі персоналу, державне соціальне страхування для безробітних, а також надається матеріальна допомога при тимчасовій втраті роботи.

За єдиною схемою надання послуг державна служба зайнятості дозволяє клієнтам звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі легальні соціальні послуги, пов'язані з роботою. При цьому, за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатись як незайняті громадяни, які бажають працювати, так і зайняті громадяни, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час.

Основними законодавчими актами, які регулюють діяльність Державної служби зайнятості є: о Закон України «Про зайнятість населення»[39], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»[38], Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 № 2663 «Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості»

Державна служба зайнятості надає різноманітні послуги в рамках своєї діяльності, серед яких основні включають:

1. **Допомога по безробіттю:** надання фінансової підтримки особам, які опинилися безробітними.

2. **Допомога на поховання:** надання фінансової допомоги на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

3. **Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації:** забезпечення можливостей для отримання освіти та навичок у закладах професійної, фахової передвищої та вищої освіти.

4. **Профорієнтація:** надання консультацій та інформації для визначення найбільш підходящого напрямку в професійній діяльності.

5. **Пошук роботи та працевлаштування:** допомога в пошуку відповідної роботи, включаючи організацію громадських робіт для безробітних.

6. **Компенсації для роботодавців:** надання компенсацій для роботодавців, які працевлаштовують громадян, відповідно до законодавства про зайнятість населення.

7. **Підтримка малого підприємництва:** надання компенсацій для суб'єктів малого підприємництва, що працевлаштовують безробітних.

8. **Допомога в організації підприємницької діяльності:** надання одноразової фінансової допомоги для запуску підприємницької діяльності.

9. **Надання ваучерів:** виділення ваучерів для підтримки конкурентоспроможності громадян шляхом перепідготовки та підвищення кваліфікації в пріоритетних сферах економічної діяльності.

10. **Сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб:** здійснення заходів для підтримки зайнятості осіб, які внутрішньо переміщені.

11. **Інформаційні та консультаційні послуги:** надання інформаційної та консультаційної підтримки, пов'язаної з працевлаштуванням.

Держава гарантує створення умов для громадян, які втратили роботу, та забезпечення їх соціальної підтримки. Розглянемо ці аспекти більш детально:

а) Надання особливих гарантій працівникам, вивільнюваним із підприємств: Це може включати в себе ряд заходів, таких як забезпечення прозорих та справедливих процедур вивільнення, можливість переатестації працівників для визначення їхніх навичок та можливостей для заняття іншою

роботою у межах компанії.

б) Виплата матеріальної допомоги у період професійного навчання: Забезпечення громадянам можливості отримати фінансову підтримку під час професійного навчання може сприяти їхній перепідготовці та полегшити перехід на новий ринок праці.

в) Виплата допомоги по безробіттю в установленому порядку: Надання фінансової допомоги особам, які втратили роботу, допомагає забезпечити їхню базову соціальну і економічну безпеку під час періоду пошуку нової роботи.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття визначається як система прав, обов'язків і гарантій. Це створює фінансову основу для надання допомоги тим, хто втратив роботу, і сприяє соціальній стабільності. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття грає ключову роль у цій системі, надаючи необхідні ресурси для виконання визначених завдань. Працевлаштування – це система організаційних, економічних і правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення. У широкому розумінні поняття працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, які не порушують законодавство, включаючи самозабезпечення роботою, такі як індивідуальна трудова діяльність, підприємництво, фермерство та інші. У вузькому розумінні під працевлаштуванням розуміють форми трудової діяльності, які встановлюються за участі державних або недержавних організацій на підставі ліцензування.

Поняття працевлаштування є більш вузьким, ніж поняття зайнятості, оскільки працевлаштування передуює зайнятості та вважається її ключовою гарантією.

У забезпеченні зайнятості населення та працевлаштуванні громадян відіграють роль два види державних органів: загальні та спеціальні. Загальне керівництво працевлаштуванням та його організацію покладено на Міністерство економіки України та його структури на місцях. Спеціальним органом у сфері працевлаштування є Державна служба зайнятості.

Організаційно-правові форми працевлаштування:

- самостійне працевлаштування шляхом звернення особи (працівника) до роботодавця;
- звернення до уповноважених суб'єктів з питань сприяння у працевлаштуванні (центри зайнятості, кадрові агентства);
- окрема форма – працевлаштування громадян, які повною мірою не є конкурентноспроможними на ринку праці (особи з інвалідністю, особи пенсійного віку, неповнолітні тощо).

Процес працевлаштування, як правило, проходить два етапи:

1) звернення до уповноваженого суб'єкта з питань сприяння у працевлаштуванні (наприклад, Державної служби зайнятості). Орган з працевлаштування зобов'язаний зареєструвати відповідного громадянина, надати йому допомогу у знаходженні відповідної роботи та за потреби організувати професійну підготовку чи перепідготовку. У випадку неможливості цього, орган має надавати допомогу у відповідності із чинним законодавством. На початковому етапі громадянинові, який звернувся за допомогою у працевлаштуванні, видається направлення на роботу або професійне навчання.

2) укладення трудового договору згідно з направленням Державної служби зайнятості. Обов'язковість направлень визначена лише для осіб, які потребують соціального захисту та не можуть конкурувати на ринку праці. Щодо інших громадян з направленням служби зайнятості, підприємства, установи та організації можуть відмовити їм у прийнятті на роботу. Проте така відмова повинна бути обґрунтованою, оскільки згідно зі статтею 22 Кодексу законів про працю України це вважається порушенням одного з основних трудових прав працівників - заборонаю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. З метою забезпечення індивідуального підходу до кожного клієнта центру зайнятості, якісного надання послуг із планування кар'єри з урахуванням потреб роботодавців та можливостей шукачів роботи Державною службою зайнятості був запроваджений інститут кар'єрних радників.

Кар'єрний радник - співробітник центру зайнятості, який забезпечує організацію надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їх подальшого працевлаштування.

Для ефективної реалізації державної політики, спрямованої на забезпечення зайнятості населення та зниження рівня безробіття законодавець передбачив можливість надання послуг із працевлаштування громадян також недержавними органами (агентствами зайнятості, приватними службами із працевлаштування тощо).

Діяльність суб'єктів господарювання, які здійснюють працевлаштування працівників для подальшого виконання роботи в Україні у складі іншого роботодавця згідно з умовами трудових договорів, провадиться за наявності відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості. Господарська діяльність, пов'язана із посередництвом у працевлаштуванні за кордоном, підлягає ліцензуванню.

До послуг у посередництві працевлаштування належать:

- пошук роботи та сприяння зайнятості особи;
- підбір працівників відповідно до замовлення роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів).

1.3 Психологічні особливості осіб передпенсійного віку в умовах безробіття

Сучасна демографічна ситуація характеризується зростанням кількості людей старшого віку. У той самий час економічна криза в країні призводить до того, що керівники організацій та підприємств змушені проводити звільнення та скорочувати персонал. При проведенні оптимізації персоналу найчастіше керівники намагаються скоротити людей старшого віку (45+), а залишити на підприємствах активну, мобільну молодь.

«Утративши роботу, люди старшого віку відчують дискримінацію з боку роботодавців, які мають упереджене ставлення до них. Вважається, що

люди у віці 45+ не встигають за розвитком технологій, вони не так вправно володіють комп'ютерними технологіями, іноземними мовами, вони є ригідними». [8, с.121; 22, с. 152]

Крім того, вважається, що люди старшого віку менш мобільні, стереотипні, не бажають навчатися або вчаться дуже повільно, мають хронічні проблеми зі здоров'ям, більш вимогливі до умов праці. Серед громадян старшого віку, особливо психологічно уразливими є ті, що тривалий час проробили на одному підприємстві чи установі, мали стабільну заробітню платню й унаслідок скорочення чи закриття підприємства її втратили. Ситуація ускладнюється ще тим, що знайти інше підприємство немає можливості у тій місцевості, де вони проживають, і людина стає перед вибором або перекваліфікуватися і починати свою трудову кар'єру спочатку, або їхати в іншу місцевість. [8, с.122]

Населення передпенсійного віку становить значний демографічний сегмент у сучасних суспільствах. Оскільки ці люди наближаються до традиційного пенсійного віку, вони часто стикаються з унікальними проблемами та досвідом, коли мають справу з безробіттям. Розуміння психологічних характеристик передпенсійних осіб у контексті безробіття має вирішальне значення для розробки ефективних систем підтримки, втручання та політики, адаптованих до їхніх потреб.

В контексті користування соціальними послугами державної служби зайнятості щодо пошуку підходящої роботи варто зауважити, що центри зайнятості можуть їх надавати шукачам роботи незалежно від віку. Нормативних обмежень у цьому питанні не передбачено.

Умовно громадян старшого віку, користувачів послуг служби зайнятості, можна розподілити на три категорії.

1 категорія – це особи передпенсійного віку за 10 років до досягнення пенсійного віку. Ці громадяни належать до квотної категорії і їм надаються додаткові гарантії при пошуку роботи.

2 категорія – це особи, яким до досягнення пенсійного віку залишилось

два і менше років. Ці громадяни також належать до квотної категорії і їм за певних умов гарантується виплата допомоги по безробіттю до 720 календарних днів. Для віднесення громадян до категорії осіб передпенсійного віку необхідно володіти інформацією, коли особа має досягти пенсійного віку. Для цього працівники центрів зайнятості рекомендують безробітним звертатись до органів Пенсійного фонду України. І вже ці органи визначають, чи це буде 60 років, чи 63 роки, чи взагалі громадянин не матиме права на пенсію. І пов'язано це, в багатьох випадках, з тим, що громадяни працювали певний проміжок часу без належного оформлення трудових відносин і, відповідно, без сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

3 категорія – це громадяни, які досягли пенсійного віку. Цим громадянам призначена пенсія і вони не мають права на надання статусу зареєстрованого безробітного і призначення допомоги по безробіттю. [35]

«Зайнятість у розумінні психологів — це включеність людини в господарське життя суспільства, яка в основному реалізується через працю за наймом, працю в домашньому господарстві, підприємництво, благодійну працю»[11].

За теорією мотивації А. Маслоу: «Маючи постійну роботу, будь-яка людина задовольняє п'ять основних потреб: самоствердження, самоповага, спілкування, безпека (засоби для існування) і фізіологічні потреби. Кожна з указаних потреб мотивує людину до праці» [2].

Таким чином, основною причиною, що формує психологічний стан людей, які перебувають у стані безробіття, є їхнє виключення із системи оплачуваної зайнятості, що є основною причиною, що формує психологічний стан людей, які перебувають у стані безробіття.

Отже, основною причиною, що формує психологічний стан людей, які перебувають у стані безробіття, є їхнє виключення із системи оплачуваної зайнятості, вона проявляється в таких конкретних формах - депривація потреб (матеріальної підтримки, самоповаги, спілкування тощо), поява нових потреб - перехід на нове робоче місце може призвести до втрати звичної структури часу

та втрати звичайного порядку дій. Наслідки цих змін визначають психологічний стан людини, яка знаходиться всередині ситуації безробіття. На форму і ступінь вираженості специфічних проявів психологічного стану впливають такі показники: стадія розвитку ситуації безробіття, стрес, криза, особистісні характеристики, показники макро- та мікросередовища безробітного, тривалість ситуації безробіття. Тривалість безробіття характеризує прояв психологічного стану безробітного.

За даними Ф.Ісмагілової, для людей, які втратили роботу, характерно: переживання стану депресії; зниження відчуття задоволеності життям; посилення відчуття самотності та соціальної ізоляції; втрата відчуття часу, відсутність розпорядку дня; наростання апатії, пасивності; переважання песимізму та фаталізму по відношенню до життя в цілому; втрата прагнення до впорядкування у своєму житті; підвищення збудливості, агресії [53]. Дослідники із заходу вказують, що особи, які не можуть знайти роботу, демонструють значні зміни у своїй оцінці власної компетентності, активності та задоволеності життям. Крім того, існують підстави стверджувати, що існують емоційні аспекти пов'язані з безробіттям або його сприйняттям, які впливають на стан осіб, що перебувають у безробітті. [53]

«Стрес – неспецифічна реакція людини на фізіологічному, психологічному та поведінковому рівнях, яка виникає у відповідь на надто сильні, екстремальні подразники.

У психології стрес – стан психічного напруження, який виникає у людини в процесі діяльності у найбільш складних, важких умовах, як в повсякденному житті, так і при особливих обставинах»[15].

«Криза – це будь-яке раптове переривання нормального ходу подій в житті індивіда чи суспільства, яке потребує переоцінки моделей діяльності та мислення; це загальне значення втрати звичайних основ повсякденної діяльності» [15].

Криза в психології - це стан емоційного розладу, який виникає внаслідок тривалого невдоволення собою та взаємодії з оточуючим світом. Справді, з

одного боку, ситуація безробіття може виграти роль екстремального тиску на особистість. З іншого боку, безробіття також є неочікуваним порушенням звичного порядку подій у житті людини.

«Окрім розглянутих показників, на психологічний стан особистості в ситуації безробіття, за даними Н.Фізера впливають також:

- населений пункт, клімат, розмір родини безробітного, його соціальні зв'язки, джерела фінансової підтримки;
- вміння, навички, ставлення, цінності, самосприйняття та інші особистісні ресурси безробітного;
- чи людина вперше виходить на ринок праці, чи це людина середнього віку, чи це людина передпенсійного віку, оскільки ці обставини визначають такі фактори, як попередній робочий досвід людини, підтримка батьків, рівень психологічного розвитку, фінансова напруга у зв'язку з безробіттям, обізнаність людини з зайнятістю та безробіттям, сформовані навички подолання негативних життєвих явищ, соціальна мережа особистості тощо» [7].

Однією з головних психологічних характеристик осіб у передпенсійному віці, які переживають безробіття, є їхня здатність до стійкості та застосування стратегій подолання. Ці люди часто накопичили багатий життєвий досвід, який може сприяти їхній здатності адаптуватися до несприятливих ситуацій. Однак психологічні наслідки безробіття можуть бути різними. Деякі люди можуть продемонструвати стійкість, спираючись на свій попередній досвід, щоб впоратися зі стресовими факторами, пов'язаними з втратою роботи. Іншим може бути важко адаптуватися, що призводить до почуття відчаю та тривоги.

Фактори, які можуть вплинути на осіб даної категорії:

- вік: особи передпенсійного віку мають великий досвід роботи та знання у своїй галузі. Однак вони можуть зіткнутися з віковими упередженнями або стереотипами з боку роботодавців, що може перешкодити їхнім зусиллям у пошуку роботи.

- фізичне здоров'я може стати більш значущим фактором працевлаштування з віком. Деякі працівники передпенсійного віку можуть мати

проблеми зі здоров'ям, які обмежують їхню працездатність, що може призвести до вимушеного безробіття.

- проблеми, пов'язані з переходом на іншу роботу: особи, які перебувають на передпенсійному етапі, можуть шукати роботу з різних причин, наприклад, відкладаючи вихід на пенсію через фінансові обмеження або бажання продовжувати працювати. Однак перехід на нову роботу або сферу діяльності на цьому етапі може бути складним, оскільки часто вимагає оновлення навичок і адаптації до нових робочих умов.

- планування виходу на пенсію: люди цієї вікової групи часто одночасно керують своєю кар'єрою та планують вихід на пенсію. Втрата роботи або фінансова нестабільність у цей період можуть порушити плани виходу на пенсію та фінансову безпеку.

Психологічні особливості осіб передпенсійного віку в умовах безробіття:

- однією з головних психологічних характеристик осіб у передпенсійному віці, які переживають безробіття, є їхня здатність до стійкості та застосування стратегій подолання. Ці люди часто накопичили багатий життєвий досвід, який може сприяти їхній здатності адаптуватися до несприятливих ситуацій. Однак психологічні наслідки безробіття можуть бути різними. Деякі люди можуть продемонструвати стійкість, спираючись на свій попередній досвід, щоб впоратися зі стресовими факторами, пов'язаними з втратою роботи. Іншим може бути важко адаптуватися, що призводить до почуття відчаю та тривоги.

- мотивація. Психологічні характеристики також впливають на мотивацію та поведінку людей у передпенсійному віці, які стикаються з безробіттям. Дехто може виявляти велике бажання повернутися до робочої сили, керуючись фінансовою необхідністю або почуттям мети. Інші можуть відчувати проблеми з мотивацією, особливо якщо їм неодноразово відмовляли в роботі. Страх зіткнутися з дискримінацією за віком на ринку праці може додатково вплинути на мотивацію.

- Соціальна ізоляція та мережі підтримки. Соціальний аспект безробіття серед осіб передпенсійного віку є критично важливим для розуміння їхніх

психологічних особливостей. Робоче місце часто служить основним джерелом соціальної взаємодії та мережею підтримки. Втрата роботи може призвести до соціальної ізоляції, оскільки люди можуть втратити щоденні соціальні зв'язки. Відсутність колег і відчуття відірваності від світу роботи можуть призвести до почуття самотності та депресії.

- Фінансовий стрес і тривога після виходу на пенсію. Безробіття серед людей, які вийшли на пенсію, часто посилює фінансовий стрес і підсилює тривогу перед пенсії. Ці люди часто займаються фінансовим плануванням виходу на пенсію, і втрата роботи може поставити під загрозу їхні пенсійні заощадження та майбутню фінансову безпеку. Страх пережити свої заощадження або не мати достатньо, щоб зберегти бажаний спосіб життя під час виходу на пенсію, може призвести до значного психологічного стресу.

Отже, такі фактори, як психологічна стійкість, ідентичність, фінансовий стрес, соціальна ізоляція, мотивація та стратегії подолання, відіграють вирішальну роль у формуванні досвіду цієї групи населення під час періодів втрати роботи. Визнання та вирішення цих психологічних аспектів може допомогти сприяти добробуту та успішній реінтеграції людей передпенсійного віку в робочу силу або переходу на пенсію.

Висновки до першого розділу

Безробіття являє собою не тільки економічне явище, а ще й соціальне та психологічне.

Тривале перебування у стані незайнятості породжує проблеми щодо відновлення мотивації до праці, професійно-кваліфікаційної та моральнопсихологічної реабілітації працівника.

Отже, з психологічного погляду, вимушена незайнятість супроводжується синдромом соціально-психологічної дезадаптації, який проявляється у:

- невдоволеності життям;
- невпевненості у собі;
- зниженні самооцінки, соціальної активності та мотивації;

- руйнуванні базових життєвих цінностей і цілей.

Особливо вразливою з точки зору переживання безробіття є категорія осіб передпенсійного віку. Це обумовлено кількома аспектами, які підсилюють стрес та невпевненість у цій групі. Ці люди, нерідко стикаючись із втратою роботи в останні роки перед пенсією, постають перед рядом унікальних труднощів та психологічних викликів. Вони можуть відчувати втрату стабільності та невпевненість у майбутньому, оскільки пенсійні доходи часто розглядаються як головний засіб забезпечення у старості.

Додатковий стрес може виникнути з-за стереотипів щодо віку та можливої дискримінації на ринку праці. Це може призводити до втрати самооцінки та психологічного невпевнення. Безробіття в цьому віці може також впливати на соціальні взаємодії та відчуття приналежності, оскільки вони можуть відчувати себе відокремленими від активного ринку праці та суспільства загалом.

Важливо створювати програми та ресурси для підтримки цієї категорії осіб, сприяючи перепідготовці, наданню консультацій з трудового пошуку та психологічної підтримки. З урахуванням всіх цих факторів, супровід і підтримка для людей передпенсійного віку, які стикаються з безробіттям, стають особливо важливими для забезпечення їхнього психологічного благополуччя та соціальної інтеграції.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ФАКТУ ВТРАТИ РОБОТИ НА ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ОСІБ ПЕРЕДПЕНСІНОГО ВІКУ

2.1 Методичне забезпечення дослідження психологічних особливостей

Організація основних етапів емпіричного дослідження

1. Підбір та аналіз літературних джерел.

Було здійснено аналіз теоретичного матеріалу проблематики магістерської роботи, а саме аналіз та розгляд наукових досліджень емоційного стану та нормативно-правової бази роботи центрів зайнятості.

2. Організація моделі дослідження:

На даному етапі здійснений підбір методів та методик діагностики. Серед методів дослідження використано: теоретичні – методи аналізу та синтезу, інтерпретація та узагальнення; емпіричні: опитування, порівняння, узагальнення.

У дослідженні використано такі методики: «Шкала самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера», «Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)», «Шкала психологічного дистресу Кесслера (Kessler Psychological Distress Scale, K10)», анкетування для збору загальної інформації.

3. Безпосереднє проведення дослідницької роботи.

Спільно з фахівцями центру зайнятості було обрано вибірку для подальшої дослідницької роботи. Розподіл опитуваних на 2 групи. Було організовано групове тестування, під час якого проведено інструктаж та кожен отримав бланки, де було описано кожну методику.

4. Обробка результатів дослідження.

На цьому етапі було здійснено первинну обробку даних за кожною методикою, внесення даних в таблиці, графічне оформлення отриманих результатів. Проведення обрахунків та внесення отриманих результатів в таблиці. Обговорення результатів з кар'єрними радниками та психологом для розробки плану покращення емоційного стану та мотивації безробітних.

5. Інтерпретація результатів та їх оформлення

Здійснена структуризація та інтерпретація даних за обраними методиками.

Вибірку дослідження склали 40 клієнтів Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості, віком від 50 до 63 років, 20 жінок та 20 чоловіків.

Період безробіття – від 1 місяця до 6 місяців.

Отримали статус безробітного - 28 осіб.

Здійснюють пошук роботи без статусу безробітного - 12 осіб.

Умовно громадян старшого віку, користувачів послуг служби зайнятості, можна розділити на дві категорії.

Перша категорія – це особи передпенсійного віку за 10 років до досягнення пенсійного віку. Ці громадяни належать до квотної категорії і їм надаються додаткові гарантії при пошуку роботи – осіб.

Друга категорія – це особи, яким до досягнення пенсійного віку залишилось два і менше років. Ці громадяни також належать до квотної категорії і їм за певних умов гарантується виплата допомоги по безробіттю до 720 календарних днів. Для віднесення громадян до категорії осіб передпенсійного віку необхідно володіти інформацією, коли особа має досягти пенсійного віку. Для цього працівники центрів зайнятості рекомендують безробітним звертатись до органів Пенсійного фонду України. І вже ці органи визначають, чи це буде 60 років, чи 63 роки, чи взагалі громадянин не матиме права на пенсію – осіб.

Опис психодіагностичних методик

1. Шкала самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера [57, Додаток 1]

- призначений для оцінки реактивної та особистісної тривожності.

Автори методики розглядають особистісну тривожність як стійку індивідуальну якість особистості, що вказує на ступінь її занепокоєння, турботи та емоційної напруги внаслідок стресових факторів. З іншого боку, реактивна

тривожність характеризує ступінь занепокоєння, турботи та емоційної напруги спеціаліста, що розвивається під впливом конкретної стресової ситуації. Особистісна тривожність є стійкою індивідуальною характеристикою, тоді як реактивна тривожність може бути динамічною за часом та ступенем вираженості.

Опитувальник Ч. Спілбергера включає 40 запитань-суджень, з яких 1-20 призначені для оцінювання реактивної тривожності (запитання про миттєвий стан), а 21 - 40 для визначення особистісної тривожності (запитання про сталий стан). Кожне запитання має 4 відповіді для реактивної тривожності та 4 для особистісної, з варіантами інтенсивності або частоти. Результат за кожною шкалою може бути в межах 20-80 балів, де вищий бал вказує на вищий рівень тривожності. Оцінка рівнів тривожності подається так: до 30 балів - низький, 31-45 балів - середній, більше 45 балів - високий рівень тривожності.

2. Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.) [24, Додаток 2]

Опитувальник являє собою перелік ознак нервово-психічного напруження, складений за даними клінічного спостереження, і включає 30 основних характеристик цього стану, розділені на три ступеня вираженості. Застосовується у психологічних дослідженнях з метою виявлення “фону”, на якому протікає діяльність.

Автор розділив кожен пункт опитувальника на три ступені вираженості (слабо виражений, середній та різко виражений) на основі різного ступеня вираження ознак у різних учасників. Кожному з цих ступенів відповідає відповідна умовна оцінка, які призначені значенням 1, 2 та 3 відповідно.

Згідно з вмістом опитувальника, всі ознаки можна розподілити на три категорії тверджень. Перша група відображає наявність фізичного дискомфорту та неприємних відчуттів, пов'язаних із соматичними системами організму. Друга група стверджує про присутність або відсутність психічного дискомфорту та скарг, пов'язаних із нервово-психічною сферою. Третя група

включає ознаки, які описують загальні характеристики нервово-психічної напруги, такі як частота, тривалість, загальний характер та ступінь вираженості цього стану.

3. Шкала психологічного дистресу Кесслера (Kessler Psychological Distress Scale, K10) [58, Додаток 3]

це інструмент психологічного скринінгу, призначений для виявлення дорослих із значним рівнем психологічного стресу. Тест складається з 10 запитань, відповіді на які варіюються від «ніколи» до «дуже часто», які оцінюються від 1 до 5 балів відповідно.

Шкала психологічного дистресу (діапазон: 10-50 балів):

10-19 балів: ймовірно, психологічно здоровий

20-24 балів: легкий психологічний дистрес

25-29 балів: помірний психологічний дистрес

30-50 балів: сильний психологічний дистрес

4. Анкетування для збору загальних даних.

Під час проведення дослідження створено анкету для отримання статистичних даних клієнтів. Анкета включає такі графи, як стать особи, наявність у особи статусу безробітного, тривалість перебування на обліку у центрі зайнятості, вік особи та

2.2 Аналіз результатів експериментального дослідження психологічних особливостей осіб передпенсійного віку в умовах безробіття

Результати за шкалою самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера.

Аналізуючи результати за даною методикою, можна стверджувати, що відсоток високого показника тривожності майже однаковий серед чоловіків та жінок. Люди, які відносяться до високотривожних, мають тенденцію сприймати загрозу для своєї самооцінки та життєдіяльності у різних ситуаціях, таких як,

наприклад, втрата роботи, реагувати дуже вираженим станом тривожності. Якщо результати психологічного тесту вказують на високий рівень особистісної тривожності у тестуваної особи, це може свідчити про ймовірність виникнення у неї стану тривожності в різних ситуаціях, зокрема в тих, що пов'язані з оцінкою її компетентності та престижу.

Також 35% опитуваних жінок мають низький показник, що на 20% більше, ніж у чоловіків. Результат низького показника характеризує їх стан як депресивний, а реактивний, з низьким рівнем мотивації. (табл. 2.2.1., рис 2.2.1.)

Таблиця 2.2.1.

Відсоткове співвідношення рівня тривожності безробітних передпенсійного віку за шкалою самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера.

Показник	Жінки	Чоловіки	Термін безробіття до 3 місяців	Термін безробіття від 3 до 6 місяців
Низький показник	35	15	17,5	20
Помірний показник	25	40	12,5	7,5
Високий показник	40	45	20	22,5

Якщо дивитись на результати у розрізі тривалості безробіття, де безробіття до 3-х місяців – короткотривале, а від 3 до 6 – довготривале, видно що рівень тривожності відрізняється у нових шукачів роботи, та тих хто її шукає достатньо тривалий термін. Видно й те, що дані відсоткового співвідношення низького показника також вище, що пов'язано з рівнем мотивації шукачів роботи. (табл. 2.2.1., рис. 2.2.1.)

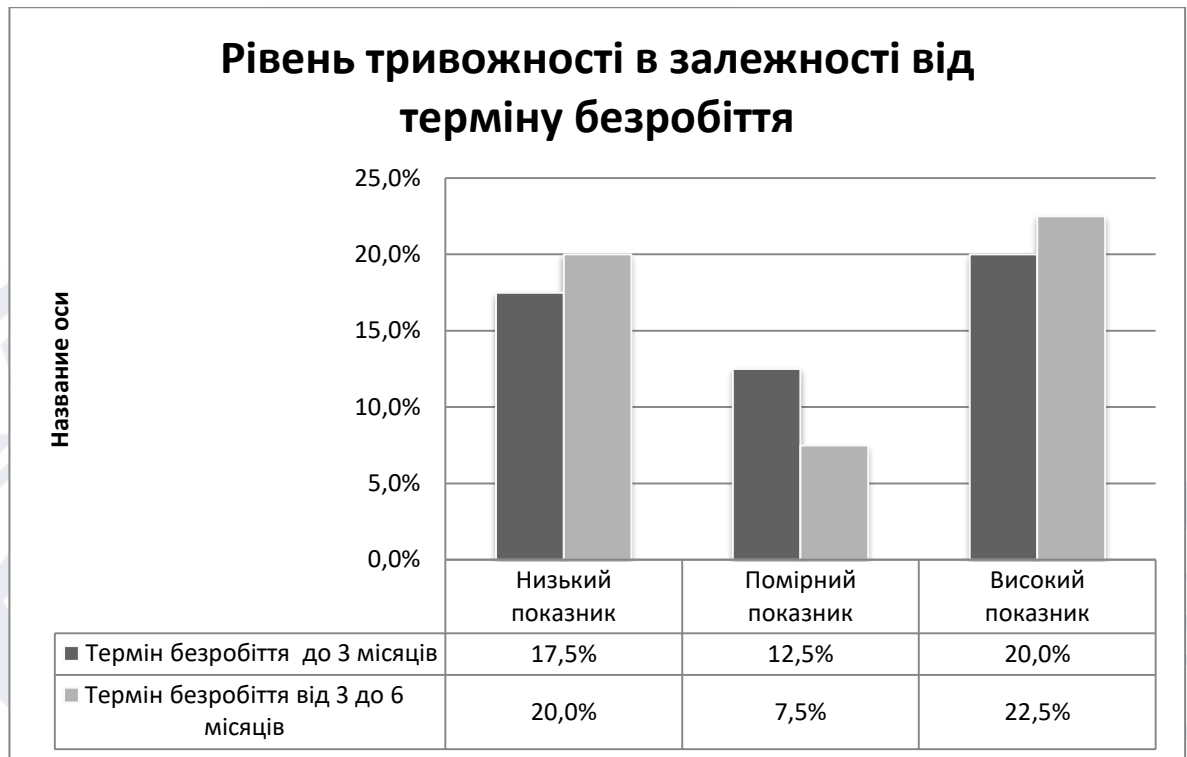


Рис 2.2.1. Відсотковий розподіл показників шкалою самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера в залежності від терміну безробіття.

Співпрацюючи з консультантами центру зайнятості виявлено, що під час реєстрації безробітних вони використовують анкетування для визначення рівня мотивації клієнта до пошуку роботи.

Анкетована форма співбесіди з особою дисциплінує безробітного, який також несе відповідальність за надану інформацію і має можливість обговорити з особистим консультантом оптимальні для себе форми зайнятості.

Саме профілювання дає змогу на початкових етапах швидко виявити проблемні категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучити особу до вирішення проблематики спільно з фахівцем служби зайнятості. [34]

Це допомагає визначити профіль клієнта, що повністю впливає на складання індивідуального плану пошуку роботи чи індивідуального плану працевлаштування. Якщо короткотривале безробіття переростає у довготривале, робиться повторне анкетування з метою уточнення рівня мотивації. В залежності від результату вводяться додаткові послуги для більш

активної роботи з клієнтом.

Анкетована форма співбесіди з особою дисциплінує безробітного, який також несе відповідальність за надану інформацію і має можливість обговорити з особистим консультантом оптимальні для себе форми зайнятості.

Саме профілювання дає змогу на початкових етапах швидко виявити проблемні категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучити особу до вирішення проблематики спільно з фахівцем служби зайнятості.

Можна зробити висновок, що факт втрати роботи в розрізі осіб, які ще не досягли пенсійного віку, мають виражений стан тривожності. Ця проблема найчастіше пов'язана з рядом факторів, що взаємодіють між собою.

По-перше, втрата роботи може призвести до фінансових труднощів, оскільки особа може втратити стабільний дохід. Це особливо актуально в тому випадку, якщо немає достатньої фінансової підготовки до пенсії. Необхідність в оплаті рахунків, медичних послуг та інших витрат може спричинити тривожність і невпевненість у майбутньому.

По-друге, довготривалий пошук роботи і часті відмови можуть вплинути на психічний стан людини. Це може викликати почуття невпевненості у власних здібностях і суттєво підточувати самооцінку. Постійний стрес і невизначеність щодо майбутньої зайнятості можуть сприяти тривожності та депресії.

По-третє, дискримінація на робочому місці через вік також може стати фактором, що поглиблює тривожність. Особи, які перейшли деякий вік, можуть зіткнутися із стереотипами та упередженнями, які можуть ускладнити їх пошук роботи і впливати на їхню психологічну стабільність.

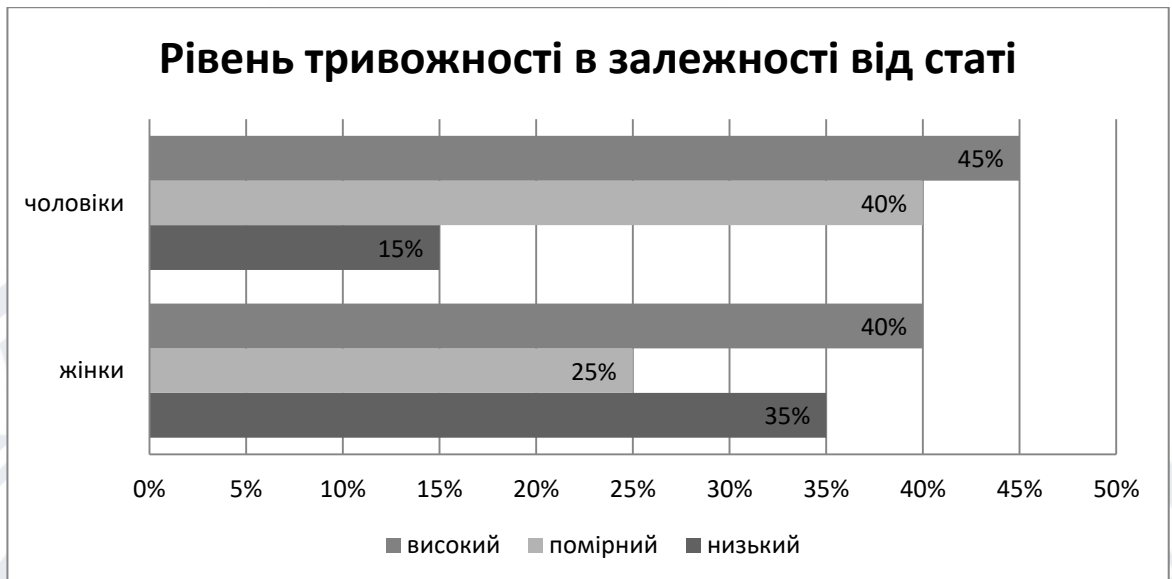


Рис 2.2.2. Відсотковий розподіл показників шкалою самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера в залежності від статі

Для вирішення цих проблем важливо розвивати соціальні програми підтримки для людей, які втратили роботу перед пенсійним віком. Це може включати фінансову допомогу, професійну перепідготовку, а також ініціативи по боротьбі з віковою дискримінацією на ринку праці. Забезпечення психологічної підтримки також може допомогти зменшити рівень тривожності серед цієї категорії населення.

Результати за опитувальником нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)

Надмірна нервово-психічна напруга при втраті роботи може виникнути як у чоловіків, так і в жінок. Втрата роботи може бути важким життєвим стресом і справляти великий психологічний тиск на людину. Для чоловіків особливо, ця ситуація може бути важкою, оскільки в багатьох суспільствах і культурах вони можуть відчувати певний тиск стосовно своєї ролі як годувальника.

Хронічне перенапруження зазвичай поєднується з перевтомою, зниженням працездатності та інших показників, які впливають на продуктивність праці. Не випадково даний стан частіше виникає у людей, що мають невисокий рівень навичок роботи і професійного досвіду, недостатню

психологічну тренованість, низьку адаптацію до складних умов праці, слабку волю, а також відсутність інтересу до даного роду діяльності.

Таблиця 2.2.2.

Відсоткове співвідношення нервово-психічної напруги безробітних передпенсійного віку за опитувальником (Немчін Т.А.)

Показник	Жінки	Чоловіки	Наявність статусу безробітного	Без статусу безробітного
Надмірна нервово-психічна напруга	45	50	45	2,5
Помірна нервово-психічна напруга	50	20	20	22,5
Слабка нервово-психічна напруга	30	5	10	5

Потрапивши в несприятливу ситуацію, така людина схильна завищувати її значення і недооцінювати свої сили. У наявності своєрідна реакція паніки або за типом неорганізованої, хаотичною діяльності, або з повною відмовою від неї, розгубленістю і негативними емоціями.

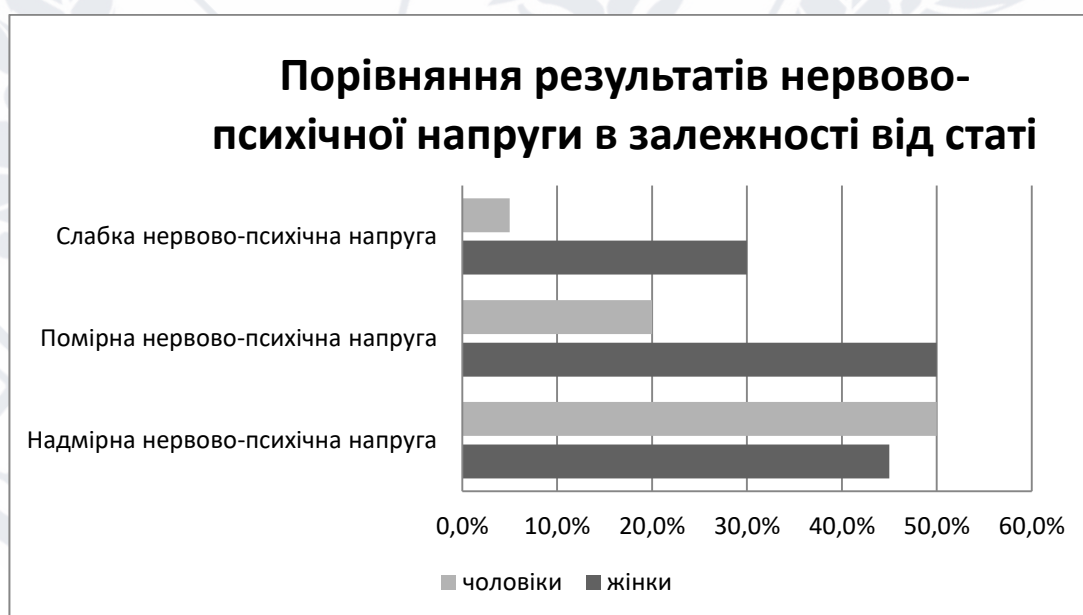


Рис. 2.2.3. Відсотковий розподіл показників за опитувальником нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)

Також половина жінок, які брали участь у опитуванні має помірну нервово-психічна напругу, що виражає відчуття піднесення, мобілізованості, готовності до роботи, що є досить непогано і потребує активного залучення фахівців ринку праці, які співпрацюють безпосередньо з роботодавцями для організації пошуку підходящого варіанту роботи.(табл. 2.2.2., рис. 2.2.3.)



Рис. 2.2.4. Відсотковий розподіл показників за опитувальником нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.) в залежності від статусу безробітного

Було виявлено, що серед опитуваних наявність статусу безробітного також впливає на емоційний стан осіб, так як даний статус має певні обмеження. (рис. 2.2.4.) Згідно з пунктом 5-2 Прикінцевих та перехідних положень Закону[40], підходящою для безробітного та особи, яка шукає роботу, вважається робота, яка:

- а) відповідає його (її) освіті, професії/професіям

(спеціальності/спеціальностям), кваліфікації, а також набутому особою за період своєї трудової діяльності досвіду роботи, — протягом 30 календарних днів з дня надання статусу зареєстрованого безробітного;

б) не потребує кваліфікації (спеціальності), професійної підготовки, або робота, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, — для осіб, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад 30 календарних днів, та для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу.

Центр зайнятості припиняє реєстрацію безробітного у разі відмови від двох пропозицій підходящої роботи, в тому числі за набутою професією за направленням центру зайнятості, а для зареєстрованого безробітного, який здійснює пошук роботи вперше та не має професії (спеціальності), - відмови від двох пропозицій проходження професійного навчання у період з дня реєстрації (перереєстрації)[40, п32 пп1]

У зв'язку з цими змінами пошук роботи через центри зайнятості обмежується рамками законодавства і знижує ефективність працевлаштування за бажаною роботою. Що досить сильно впливає на емоційну напруженість клієнтів під час відвідування центрів зайнятості.

Результати за шкалою психологічного дистресу Кесслера (Kessler Psychological Distress Scale K10)

Кожна людина має стрес у своєму житті. Це нормально. Однак, коли стресу занадто багато в житті, він стає некорисним та може призводити до виснаження. Шкала психологічного стресу Кесслера (K10) є простим показником стресу.

Обробляючи результати можна помітити результати психоемоційного виснаження є і у чоловіків і у жінок, хоча показник нормального психологічного стану у чоловіків вище. Наглядно з даними опитування можна ознайомитись нижче.(табл. 2.2.3, рис. 2.2.5.)

Залежно від індивідуальних характеристик, життєвих обставин і

підтримки, яку оточують опитувані, реакція на втрату роботи може варіювати від стресу і тривожності до депресії та надмірної нервово-психічної напруги. Найважливіше - розуміти, що це нормальна реакція на таку складну життєву ситуацію.

Таблиця 2.2.3

Відсоткове співвідношення психоемоційного виснаження за шкалою психологічного дистресу Кесслера

Показник	Жінки	Чоловіки	Термін безробіття до 3 місяців	Термін безробіття від 3 до 6 місяців
Сильне психоемоційне виснаження	20	20	12,5	7,5
Психоемоційне виснаження	40	30	20	15
Легке психоемоційне виснаження	35	30	10	22,5
Психологічний стан є нормальним	5	20	7,5	5

Загальні механізми стресу однакові для обох статей, існують різниці в тому, як вони впливають на чоловіків і жінок та як вони проявляються:

Виразність емоцій: Деякі дослідження вказують на те, що жінки можуть бути схильнішими до виразності емоцій у реакції на стрес, тоді як чоловіки можуть тенденційно стриманіше виражати свої почуття.

Види стресу: Чоловіки і жінки можуть досвіджувати різні види стресу внаслідок своєї соціокультурної ролі. Наприклад, жінки можуть більше досвіджувати стрес, пов'язаний з родинними обов'язками та статевою рівністю, тоді як чоловіки можуть досвіджувати стрес, пов'язаний з економічною відповідальністю.

Статеві різниці у стресорах: Існують деякі різниці у стресорах для чоловіків і жінок. Наприклад, жінки можуть більше досвіджувати стрес, пов'язаний зі стосунками та міжособистісними взаємодіями, тоді як чоловіки

можуть більше відчувати стрес, пов'язаний з роботою і фінансами.

В залежності від терміну пошуку роботи і довго тривалості безробіття у результаті дослідження емоційного стану осіб передпенсійного віку, можна спостерігати, що показник психоемоційного виснаження вищий на початку пошуку роботи. Це свідчить про те, що опитувані ще не подолали стресовий стан після втрати роботи і не встигли мобілізуватись для подальшого пошуку роботи.



Рис. 2.2.5. Відсотковий розподіл показників за шкалою психологічного дистресу Кесслера в залежності від статі

Також видно, що особи, які перебувають у пошуку роботи уже тривалий час навчилися регулювати свій стресовий стан і мають легке психоемоційне виснаження, тобто вони вже адаптувались до свого статусу безробітного і можуть швидше відновити свій емоційний стан. (рис. 2.2.6.)

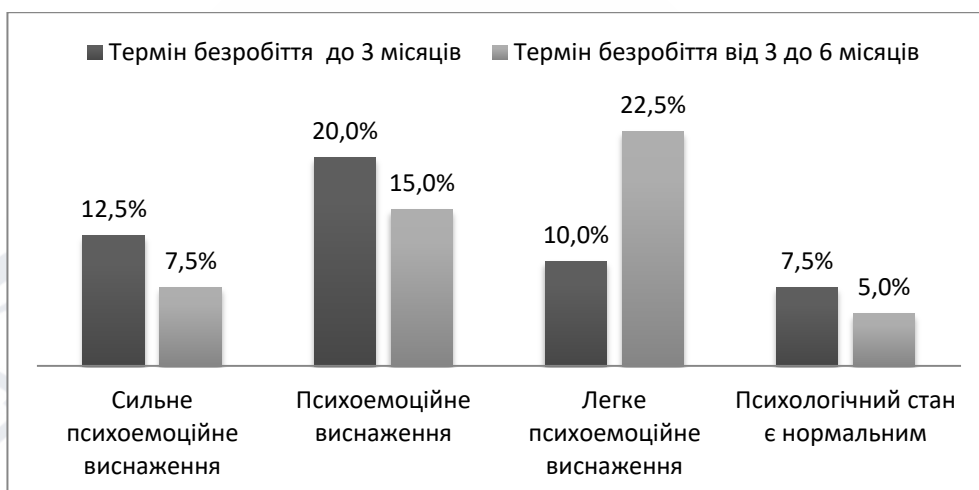


Рис. 2.2.6. Відсотковий розподіл показників за шкалою психологічного дистресу Кесслера в залежності від терміну перебування на обліку.

Психоемоційне виснаження може впливати на термін безробіття та процес пошуку роботи у безробітних. Це стан, коли особа відчуває сильну втомленість, втрату енергії та втрату мотивації через тривалий стрес чи перевантаження. Ось деякі можливі впливи психоемоційного виснаження на термін безробіття:

Зменшення продуктивності у пошуку роботи: безробітні, які відчувають психоемоційне виснаження, можуть мати обмежену здатність зосереджуватися, раціонально мислити та продуктивно працювати над пошуком роботи.

Втрата мотивації: психоемоційне виснаження може викликати втрату мотивації та інтересу до пошуку роботи. Особа може відчувати безсилля і втрату віри в успіх.

Затримки у прийнятті рішень: стан виснаження може впливати на здатність приймати рішення. Безробітний може вагатися або відкладати необхідні кроки у пошуку роботи, що може сприяти подовженню терміну безробіття.

Сприяння виникненню стресу та тривоги: психоемоційне виснаження може підвищувати рівень стресу та тривоги, особливо в умовах невизначеності і нестабільності безробіття.

Вплив на фізичне здоров'я: продовжений стрес може призводити до фізичних проблем, таких як порушення сну, зниження імунітету та інші проблеми, що можуть ускладнити здатність особи до відновлення та активного пошуку роботи.

Обмеження соціальних зв'язків: виснаженість може призводити до відчуття відчуження та втрати інтересу до соціальних взаємодій, що може ускладнювати здатність до мережування та отримання підтримки в пошуку роботи.

Отже, використовуючи дані, можна продивлятися негативний вплив втрати роботи на емоційний стан більшості опитуваних. Цей вплив може бути особливо значущим, оскільки робота часто впливає на багато аспектів життя, включаючи фінанси, самооцінку, соціальні відносини, роль в сім'ї та самопочуття.

Висновки до другого розділу

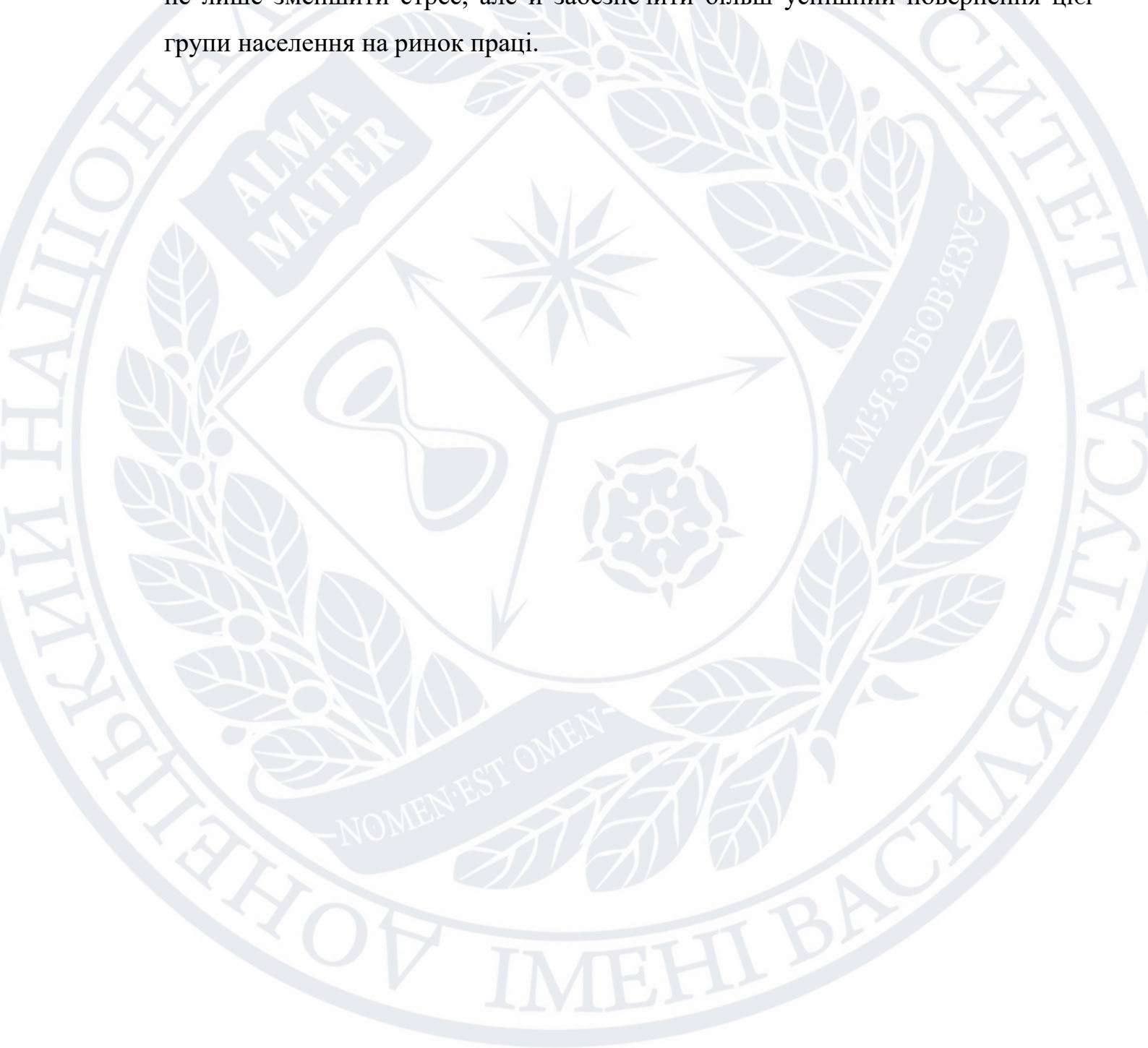
Результати проведеного дослідження ще раз підкреслили той факт, що втрата роботи має значний вплив на емоційний стан людей передпенсійного віку. Зокрема, безробітні, які перебувають у віці старше 50 років, виявили підвищений рівень стресу, тривожності та психологічної напруги. Ці емоційні стани можуть суттєво поглибити складнощі, з якими стикаються люди при пошуку нової роботи, а також здійснювати негативний вплив на їхнє фізичне та психічне здоров'я.

Важливо врахувати, що ця група населення вже може зіткнутися зі складнощами в зв'язку із змінами, пов'язаними із віком. Втрата роботи додатково посилює емоційний стрес та тривожність, оскільки може порушити стабільність і планування на майбутнє.

Наведені результати підкреслюють необхідність вжиття конкретних заходів для підтримки цієї групи населення. Розробка та впровадження програм інтенсивного психологічного супроводу для безробітних старше 50 років може виявитися ефективним рішенням. Також, розвиток та надання доступу до

тренінгових програм щодо управління стресом та підвищення емоційної стійкості може полегшити період адаптації до нових умов.

Однак важливо не обмежуватися лише психологічною підтримкою. Забезпечення доступу до професійної підготовки, перепідготовки та підтримка у пошуку робочих можливостей також є важливими аспектами. Це допоможе не лише зменшити стрес, але й забезпечити більш успішний повернення цієї групи населення на ринок праці.



РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ З НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ОСОБАМ ПЕРЕДПЕНСІЙНОГО ВІКУ, ЯКІ ВТРАТИЛИ РОБОТУ

3.1 Практичні можливості організації роботи психолога та фахівців центрів зайнятості для осіб передпенсійного віку, які втратили роботу

По закінченню проведення емпіричного дослідження рівня тривожності, психологічної напруги та рівня психологічного стресу у безробітних передпенсійного віку дозволило виділити основні «проблемні зони», з якими в подальшому можуть працювати фахівці служби зайнятості.

При аналізі даних разом з психологом консультантом було виявлено ряд підходящих послуг для роботи з клієнтами, які проходили опитування та брали участь у дослідженні. Запропоновано провести ряд послуг:

- консультація з кар'єрним радником щодо редагування індивідуального плану працевлаштування, щодо окремих осіб, які приймали участь у дослідженні;
- консультація або участь у заході, що передбачає інформування про здійснення навчання або перекваліфікацію, отримання ваучера;
- індивідуальна консультація з психологом-консультантом для більш детального розгляду проблеми, яка заважає успішному працевлаштуванню;
- запрошення взяти участь у тренінгу, що сприяє розумінню емоційного інтелекту;
- запрошення взяти участь у тренінгу, що сприяє вивченню навичок тайм-менеджменту;
- участь у заході, який організує роботодавець – ярмарку вакансій – для ознайомлення з можливими актуальними пропозиціями на ринку праці.
- здійснення індивідуального/групового профдіагностичного тестування.
- проведення інформаційних послуг щодо можливої само зайнятості, надання роз'яснення щодо відкриття власної справи, отримання грантів.

1.Профдіагностичне тестування

Клієнтам, що брали участь у опитуванні, які перебувають у довготривалому пошуку роботи запропоновано пройти профдіагностичне тестування. За допомогою профдіагностичного тестування фахівці центру зайнятості допоможуть здійснити правильний професійний вибір та уникнути помилок при цьому. [32]

За результатами тестування люди мають можливість з'ясувати, якому типу професій вони надають перевагу, в якому напрямку розвиватиметься їх професійна кар'єра далі. Тестування проводиться із застосуванням комп'ютерних методик на автоматизованому робочому місці (АРМ) «Профконсультант».

Профдіагностичне тестування може бути корисним інструментом для безробітних передпенсійного віку, оскільки воно може допомогти з'ясувати їхні навички, інтереси, особистість та інші фактори, які впливають на здатність пристосуватися до робочого середовища:

- **Визначення сильних сторін:** Профдіагностичні тести можуть виявити ключові навички та сильні сторони кандидата. Це може допомогти зорієнтуватися у виборі роботи, що враховує ці сильні сторони та забезпечує можливість їх використання.

- **Виявлення інтересів:** Тести можуть допомогти визначити основні інтереси особистості. Знаючи, що є для людини цікавим та важливим, можна шукати робочі місця, які відповідають цим інтересам.

- **Рекомендації для навчання:** Якщо профдіагностичне тестування показує відсутність певних навичок або знань, це може служити сигналом для подальшого навчання чи перекваліфікації. Відновлення або отримання нових навичок може розширити можливості знайти роботу.

- **Сприяння самопізнанню:** Процес тестування може допомогти людям краще зрозуміти себе, свої мети та цінності. Це може вплинути на вибір кар'єрного шляху та сприяти більш стабільному емоційному стану.

- **Орієнтація на підходящі робочі вакансії:** Знаючи свої навички,

інтереси та особистісні риси, людина може більш ефективно шукати підходящі робочі вакансії та представляти себе під час пошуку роботи. [31,41]

2. Семінар про надання освітніх послуг центрами професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ) та індивідуальні консультації.

Спільно з консультантом центру зайнятості був проведений семінар, який націлений на інформування клієнтів про можливі альтернативні варіанти щодо пошуку роботи – здобуття нової професії.

Навчання здійснюється за державні кошти у Центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, або у закладах, які отримали відповідну ліцензію для здійснення навчального процесу. Навчання може бути організоване під замовлення роботодавця або під оформлення фізичної особи підприємця особою, яка пройшла навчання.

Для клієнтів, які не мають змоги знайти роботу відповідно до попереднього досвіду – це один з можливих варіантів розширити коло пошуку роботи у новій професії.

Також були проведені індивідуальні консультації щодо користування безкоштовними онлайн ресурсами для отримання нових навичок та консультації щодо отримання ваучерів. Ваучер це документ, який дає право безкоштовно пройти навчання за затвердженим переліком професій та спеціальностей.

3. Ярмарок вакансій

Спільно з відділом співпраці з роботодавцями організовано захід, де роботодавці чи їх представники презентують наявні вакансії. Залучення роботодавців до співпраці також може вирішити багато проблем, пов'язаних з працевлаштуванням і підтримкою безробітних. Ярмарок вакансій організовують та проводять з метою надання громадянам інформації про наявність вільних робочих місць, викликати зацікавленість роботодавців можливістю підбору необхідним працівників. Присутні шукачі роботи мали

можливість познайомитися з роботодавцями, та отримати вичерпні відповіді на поставлені запитання.

Відповідно до критерій вакансій здійснюється підбір безробітних для участі у заході, видається направлення на працевлаштування, де міститься інформація про вакансію. По закінченню презентації відбуваються співбесіди і відбір кандидатів.

4. Індивідуальні консультації з психологом

Результати діагностики емоційного стану, які були проведені в рамках дослідження були передані психологу центру зайнятості для оцінки результатів. Особам, в яких емоційний стан був не задовільний, було запропоновано відвідати психолога індивідуально.

Робота з психологом передбачає:

- Оцінку потреб клієнта: проведення індивідуальних консультацій для оцінки психологічних потреб кожної особи. Це допоможе зрозуміти їхні емоційні стани та визначити, які психологічні послуги їм можуть бути корисними.
- Розвиток психологічних навичок: психолог може проводити додаткові тренінги та сесії з розвитку психологічних навичок, таких як навички управління стресом, комунікаційні навички та саморегуляція.
- Групова робота: групові сесії для безробітних, де вони можуть обговорювати спільні проблеми та ділитися досвідом. Групи можуть сприяти взаємній підтримці та створенню психологічно підтримливого середовища.

Здійснення спільних зусиль між психологами та роботодавцями є важливим аспектом успішного супроводу безробітних передпенсійного віку. Ця співпраця допоможе зменшити стрес та тривожність у цій категорії населення та покращити їхню якість життя.

Узагальнюючи, психологічна підтримка та спеціалізовані програми можуть значно покращити емоційний стан безробітних передпенсійного віку та сприяти їхній успішній реінтеграції на ринок праці. Не тільки фахівці

психологи, а й роботодавці мають важливу роль у створенні сприятливого середовища для цієї категорії працівників і підтримці їхнього психологічного благополуччя.

3.2 Програма тренінгу для усвідомлення власних емоцій

Розуміння власних почуттів, їх керування, самомотивація, визнання емоцій інших та здатність будувати відносини - це не менш важливий аспект життя, ніж когнітивні навички. Психологи дивляться на складові успіху через іншу призму. Порівняно з айсбергом, надводна частина представляє собою IQ (логічні здібності), тоді як підводна частина відображає EQ (емоційний інтелект).

У Європі люблять повторювати модний вислів: *«Завдяки IQ ви влаштуєтесь на роботу, завдяки EQ – робите кар'єру»*[52].

«Як показали численні дослідження, між коефіцієнтом інтелекту людини і його успіхами немає прямого зв'язку. Успіх людини, вміння будувати соціальні зв'язки і досягати поставлених цілей безпосередньо залежать від його емоційного інтелекту.» [52]

«Емоційна компетентність розвивається шляхом навчання, тренування, набуття досвіду (С. Стайн). Згідно з науковими дослідженнями, розвиток людини на 50% визначається її генетикою і вихованням, на 10% – зовнішніми обставинами і на 40% – залежить від самої людини, яка може впливати на свій стан.»

В емоційній компетентності виділяють декілька складових: усвідомлення своїх емоцій, вміння визначити, яку емоцію відчуваєш в даний момент, визначити, з яких базових емоцій складається складна емоція; вміння управляти власними емоціями, визначати джерело і причину їх виникнення, ступінь корисності, змінювати інтенсивність емоцій, замінювати їх на інші; усвідомлення емоцій інших людей, визначення емоційних станів за вербальними і невербальними ознаками; управління емоціями інших людей, цілеспрямована дія на їх емоції; а також адекватне вираження емоцій

(рефлексія, емпатія, саморегуляція, експресивність). Таким чином, емоційна компетентність, передбачає цілісний та прогресивний розвиток емоційної сфери особистості і представляє собою набір знань, вмінь та навичок, які дозволяють адекватно діяти на основі обробки всієї емоційної інформації.»[10]

Для того аби безробітні активно брали участь у побудові кар'єри, вони повинні усвідомити що саме їм заважає в емоційному плані пошуку роботи. Для того аби усвідомити свої емоції пропонується пройти тренінгові програму, яка б поліпшила їх розуміння їх емоційного інтелекту.

Оскільки, в центрах зайнятості є таке поняття як «обмеження часу», тренінг, який пропонується розпланований згідно регламенту центру зайнятості.

Рекомендована кількість осіб для проведення тренінгу 15-18 осіб.

Тренінг проводиться двічі з подальшою перспективою індивідуальної консультації психолога-консультанта за потреби клієнта. Тривалість кожного тренінгового заняття 2 години.

Етапи проведення тренінгу.

1 етап – організаційний.

Мета: знайомство з учасниками тренінгу, первинна діагностика очікувань від роботи, ознайомлення з правилами тренінгу та правилами групової роботи.

2 етап – ознайомлення з поняттям емоційного інтелекту.

Мета: роз'яснення поняття емоційного інтелекту, ознайомлення з етапами формування емоційного інтелекту.

3 етап – формування компетенцій

Мета: Розширення діапазону відчуттів у відповідь на події, розвиток навичок: вміння обирати адекватну емоційну реакцію у відповідь на ситуацію; конструктивне вирішення емоційно напружених ситуацій; захист власних психологічних меж та вираження власної точки зору.

4 етап – проведення підсумків.

Мета: проведення узагальнюючих підсумків тренінгу, ознайомлення з думкою учасників.

Таблиця 3.2.1.

Програма тренінгу «Емоційна компетентність» Заняття 1

№	Зміст діяльності	Час, хв
1	Вступ. Притча «Непросте завдання»	10
2	Обговорення правил тренінгу. Вправа «Узгодження Правил Роботи Групи»	10
3	Знайомство. Вправа «Давайте познайомимось»	10
4	Міні-лекція. Обговорення щодо поняття емоційної компетентності	10
5	Вправа «Самооцінка емоційної компетентності»	30
6	Вправа «Чинники впливу на емоційну компетентність»	30
7	Вправа на завершення	20
Усього		2 години

1. Вступ.

Бог створив людину з глини та залишив їй невикористаний кусень матеріалу. Як тільки він запитав, що ще вона хоче створити, людина відповіла: "Зліпи мені щастя". Бог мовчки положив в її долоню залишений шматочок глини. Кожній людині дано "кусочок глини" з народження, з якого вона може самостійно створити своє майбутнє, формувати власні стосунки та досягати щастя. К. Прутков сказав: "Хочеш бути щасливим, будь!". Рівень щастя, гармонії в стосунках та успіхів в житті визначається в основному самою людиною. Сьогодні ми акцентуємо на управлінні емоціями так, щоб відчувати себе щасливими і досягати бажаного в житті. Тренінг допоможе розкрити власний потенціал – внутрішній резерв сили, енергії та творчого начала. Почуття щастя є загальним показником високої емоційної компетентності. Щоб навчитися мистецтву управління емоціями треба попрацювати над собою. Як говорить народна мудрість, «Хочеш їсти калачі – не сиди на печі». Існує чудова традиція передавати знання та досвід з покоління в покоління через притчі, казки, афоризми. В них закладені цінні

уроки, які допомагають отримати доступ до знання закономірностей Світу, а «словам потрапити прямо в серце». У притчах описані різні історії, що відбуваються з людьми в буденному житті. У різних країнах звертаються до народної мудрості, шукаючи відповіді на життєві запитання. Долучимося і ми до цієї традиції.

2. Обговорення правил тренінгу

Вправа «Узгодження Правил Роботи Групи»

Мета: Ознайомлення з правилами функціонування групи та їх прийняття, встановлення взаємодії та формування сплоченості в групі.

Техніка проведення: Учасники спільно розробляють правила, які будуть важливими для дотримання протягом всього тренінгу.

Інструкція: Правила є необхідним аспектом у будь-якій групі та суспільстві. Для подальшої успішної роботи нашої групи ми повинні обговорити та прийняти правила. Тож, будь ласка, уважно ознайомтеся з запропонованими правилами. Чи всі погоджуються із написаним? Чи є пропозиції щодо змін чи додавання нових правил?

Правила роботи групи:

- Взаємодія за принципом "Тут і Тепер".
- Активна участь.
- Відкритість та щирість.
- Застосування принципу "Я" (кожен учасник висловлює власні думки та почуття, використовуючи висловлення типу "Я думаю...", "Я відчуваю...", "Мені здається...").
- Повага до власника інформації.
- Свідомий контроль за своєю поведінкою.
- Взаємна відповідальність.
- Використання правила "Стоп" (можливість зупинити розмову, якщо учасники відчувають некомфортність).
- Дотримання конфіденційності. Обговорення очікувань учасників від

тренінгу та оцінка їх реалістичності.

3. Знайомство

Вправа «Давайте познайомимось»

Мета: знайомство.

Обладнання: м'яч.

Інструкція: Ведучий по черзі кидає м'яч кожному учаснику й каже: «Вітаю, як тебе звати?» Потрібно перекидати м'яч тим учасникам, які ще не назвали себе.

4. Міні-лекція

Мета: ознайомити учасників з поняттям емоційної компетентності.

Емоційна компетентність - це здатність розуміти, управляти та висловлювати свої власні емоції, а також ефективно взаємодіяти з емоціями інших людей. Це важливий аспект особистісного розвитку та міжособистісних відносин.

Згідно з визначенням Даніеля Гоулмана, «емоційна компетентність – це здатність усвідомлювати і визнавати власні почуття, а також почуття інших, для самомотивації, для управління своїми емоціями в собі та у відносинах з іншими».

Спираючись на дослідження цього вченого, експерти дійшли одного знаменного висновку: для ефективності управлінської роботи емоційна компетентність має вирішальне значення – її успіх на 85% визначається цим коефіцієнтом і лише на 15% визначається за допомогою IQ.

"Емоційний інтелект" і "емоційна компетентність" тісно пов'язані і часто використовуються як взаємозамінні, але можуть мати деякі відмінності в трактуванні.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ (EI):

- EI зазвичай визначається як здатність розпізнавати, розуміти та керувати своїми власними емоціями, а також емоціями інших людей.
- Даніел Гоулман, один із піонерів у галузі емоційного інтелекту, виділяє

кілька ключових компонентів ЕІ, таких як самосвідомість, саморегуляція, мотивація, соціальне вміння та вміння встановлювати відносини.

ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ:

- Емоційна компетентність включає вміння ефективно використовувати емоційні навички в різних ситуаціях.
- Це поняття може поширюватися на широкий спектр навичок, включаючи спілкування, вирішення конфліктів, лідерство та міжособистісні стосунки.

Отже, можна сказати, що емоційний інтелект - це ширше поняття, що охоплює загальні навички управління емоціями, як щодо себе, і щодо інших.

ОСНОВНІ «ІНГРЕДІЄНТИ» ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Говорячи про основні складові емоційної компетентності, можна виділити чотири:

- самосвідомість (self-awareness);
- самоконтроль (self-management);
- емпатія (empathy);
- навички відносин (relationship skills).

Самосвідомість – головний елемент емоційного інтелекту. Людина з високим рівнем самосвідомості знає свої сильні та слабкі сторони та вміє усвідомлювати свої емоції. Самосвідомість означає глибоке розуміння самого себе, своїх потреб та спонукань.

Самоконтроль є результатом самосвідомості. Людина, обдарована цією властивістю, не тільки "розуміє себе", але також вивчила, як керувати своїм поведінкою та емоціями. Навіть при тому, що наші емоції виникають внаслідок біологічних імпульсів, ми можемо повністю здатні впливати на них. Саморегуляція є важливим складником емоційного інтелекту. Вона дозволяє людям не бути «в'язнями своїх почуттів». Такі люди завжди зможуть не лише приборкати власні емоції, а й спрямувати їх у корисне.

Якщо дві складові емоційного інтелекту – це навички володіння собою, наступні дві – емпатія і комунікабельність (навички відносин) – ставляться до здатності людини керувати взаємовідносинами коїться з іншими.

Успішна взаємодія з іншими людьми неможлива без емпатії. Це вміння ставити себе на місце іншого, враховувати у процесі прийняття рішень почуття та емоції інших людей.

Комунікабельність - здатність не така проста, як багатьом може здатися. Адже це не просто дружелюбність, а дружелюбність із певною метою: спонукати людей у бажаному для людини напрямку. Це вміння налагодити взаємини з іншими людьми так, щоб це було вигідно для обох сторін.

Розпізнавання своїх емоцій – перший крок у розвитку EQ. Часто ми маємо труднощі, намагаючись описати словами ті почуття, які відчуваємо. Існують сотні емоцій, у кожній – багато рівнів інтенсивності, тож емоційна усвідомленість – нелегке завдання. Чим чіткіше Ви навчитеся визначати кожен свою емоцію, тим ширшими будуть Ваші можливості з управління власною поведінкою.

5. Самооцінка емоційної компетентності

Мета: самооцінка емоційної компетентності, розвиток самосвідомості, оволодіння навичками практичного самопізнання, підсилення мотивації самовдосконалення.

Метод: самодіагностика.

Ресурси: анкета самооцінки емоційної компетентності (Додаток 7).

Опис. Самооцінювання – цінне джерело самопізнання. Кожний учасник отримує бланк самооцінки (Додаток 7) з переліком емоційних компетенцій. Список якостей можна доповнювати, дописуючи у вільних рядках. Завдання учасників – відповідно до своїх уявлень визначити власний рівень емоційної компетентності. Якщо комусь цікава думка інших про себе, можна про це запитати або попросити заповнити чистий бланк самооцінки. Порівняйте профіль самооцінки та профіль оцінки вас іншими учасниками. Ведучий допомагає узагальнити результат.

Обговорення. Що нового довідалися для себе чи про себе? Як оцінили себе і як вас оцінили інші? Чи велика різниця в оцінці?

Коментар після тестування. Перший крок у вдосконаленні емоційної компетентності – зрозуміти, в чому вона проявляється, які можливості розкриває, що саме потрібно розвивати і бажати цього. Якщо, наприклад, ви пригнічували свої емоції і раптом зрозуміли, що адекватне їх вираження підвищить шанси бути щасливою та успішною людиною – тоді починається 20 процес опанування емоційною компетентністю. Тому відзначте в анкеті ті пункти, які потребують особливої уваги з вашого боку.

Рекомендації. Рекомендується провести діагностику емоційної компетентності на початку і наприкінці тренінгового курсу. Повторення процедури після завершення занять допоможе учасникам і ведучому побачити зміни рівня емоційної компетентності.

6. Чинники впливу на емоційну компетентність

Мета: визначення чинників, від яких залежить розвиток емоційної компетентності.

Метод: групування.

Опис. Ключовим поняттям тренінгу є емоційна компетентність/інтелект. Отже, розташовуємо дане слово у центрі аркуша паперу. З огляду на те, що дане поняття несе значуще навантаження, пропонуємо використовувати метод мозкової атаки для вираження своїх думок, асоціацій та образів, пов'язаних із ним. Ведучий, задавши запитання, стимулює учасників та записує всі їхні висловлені думки навколо центрального слова. Після того, як всі ідеї вичерпані, ведучий з'єднує лініями логічно пов'язані поняття за допомогою кольорових фломастерів, формуючи "грона". Отримані "грона" слід проголосити та також аргументувати встановлені між ними зв'язки. У кінці ведучий узагальнює результати спільної роботи, вказує на найважливіші внутрішні та зовнішні чинники, які впливають на емоційну компетентність.

7. Вправа на завершення

Я хочу і здійснию

«Почати і зробити» – вже багато століть є ефективною стратегією роботи над собою, розвитку емоційної компетентності.

Мета: активізація бажання, дій вдосконалити емоційну компетентність.

Ресурси: жовтий чи помаранчевий кружечок, який вирізаний з аркуша паперу формату А4, що символізує сонце, або серцевину квітки.

Опис. Кожний учасник отримує паперову стрічку (жовту – для сонечка або білу – для квітки). Ведучий пропонує написати відповідь на запитання: «Які емоційні компетенції я хочу вдосконалити у майбутньому?». Відповіді, записані на полосках, прикріплюються у формі промінців або пелюсток до жовтого кола. Потім ведучий усередині жовтого кола вписує мотивуючу фразу: "Я хочу це і здійснию!".

Таблиця 3.2.2.

Програма тренінгу «Емоційна компетентність» Заняття 2

№	Зміст діяльності	Час, хв
1	Вступ. Притча «Іспит»	10
2	Вправа «Намалюй за хвилину»	15
3	Вправа «Два олівці»	25
4	Коридор просвітління	30
5	Моя мрія	30
6	Завершення. Вправа «Побажання»	10
Усього		2 години

1. Вступ. Притча «Іспит»

Прийшов час для Майстра провести оцінку своїх учнів. Він запросив трьох з них, взяв білий аркуш паперу, насипав на нього чорнило і поставив запитання:

- *Що ви спостерігаєте?*

Перший учень відповів – «Чорна пляма», другий – «Клякса», третій – «Чорнило».

Майстер, розчарований, мовчки відправився до своєї келії. Пізніше учні звернулись:

- *Чому ви такий сумний?*

Майстер відповів:

- *Ніхто з вас не помітив білого аркуша.*

Що у вашому житті є «білим аркушем», а що «чорнилом», «кляксою» чи «чорною плямою»? Однією з емоційних компетенцій є вміння мислити позитивно, тобто акцентувати увагу на позитивних аспектах життя, а не на негативних. Позитивне спрямування відкриває можливості для конструктивного впливу на навколишнє середовище. Сьогодні ми акцентуємо увагу на мистецтві перетворення – зміні негативного у позитивне, проблем у радість. Для цього нам потрібен ресурс – впевненість у собі та віра в чудеса.

2. Намалюй за хвилину

Мета: створити у групі невимушену атмосферу спілкування, доброзичливості; налаштувати

на тему тренінгу.

Метод: творча праця.

Ресурси: маркери, кольорові олівці, фліпчарт.

Опис. Учасникам пропонується за одну хвилину створити малюнок, що відображає їхній настрій. При цьому важливо не малювати конкретні предмети, а лише використовувати лінії та форми різних кольорів. Потім цей малюнок передається сусідові справа, який має вгадати настрій, що зображений на картині. Учасники обговорюють свої враження від отриманих малюнків, а також спроби вгадати настрій сусіда. Важко чи легко визначати емоційний стан іншої людини? Як пояснити можливі помилки в сприйнятті емоційного стану іншої особи?

Коментар: Кожен має право на власні почуття та настрої, які є віддзеркаленням внутрішнього світу. Глибина та щирість взаємин визначається тим, наскільки люди можуть висловлювати свої почуття, як позитивні, так і

негативні, та розуміти один одного в цьому процесі.

3. «Два олівці».

Мета: розвиток вміння співпрацювати з іншими людьми, володіти способами спільної діяльності, досягати згоди.

Метод: тематична вправа.

Ресурси: незаточені олівці (або сірнички) – по одному на кожного учасника.

Опис. Для початку запропонувати групі встати у коло так, щоб відстань між сусідами була близько півметра. Олівці затискаються між подушечками вказівних пальців сусідів. Група, не відпускаючи олівців, синхронно виконує завдання – підняти руки, опустити їх, повернути у вихідне положення, витягнути руки вперед, відвести назад, звузити коло, розширити коло, нахилитися вперед – назад, випрямитися, присісти, встати і т. д. Якщо вправа виконується під повільну музику, тоді в колі можна влаштувати справжній танець. Після цього учасники об'єднуються в пари і розміщують два олівці між долонями (або один олівець між подушечками вказівних пальців). Довжина олівця визначає відстань між долонями. Усім пропонується загадати бажання, яке можна задовольнити «тут і зараз». Наприклад, хтось з пари хоче дійти до вікна, а інший – сісти на стілець. А тепер кожен з вас протягом двох хвилин повинен досягти мовчки своєї мети, не випускаючи олівців з рук.

Обговорення.

Чи є пари, де обом вдалося досягнути мети? Поділіться вашим досвідом співпраці.

Чи є пари, в яких тільки одному з вас вдалося задовольнити своє бажання? Як відбувався процес досягнення бажаного?

Що відбувалося у парах, де нікому не вдалося дійти мети?

Який досвід здобули, виконуючи цю вправу?

Як нам «рухатися» з різними людьми? Як домовлятися?

Як узгоджувати спільні дії, коли нас багато?

Коментар. Пари, в яких двоє досягнули бажаного, пройшли випробування на гнучкість. Можливо, ви поступилися в якийсь момент і дозволили іншому дійти до його мети, а потім той інший допоміг вам. Гнучкість допомагає вирішувати різні комунікативні ситуації, сприяє появі взаєморозуміння, злагоди, творчості. Налагодження і підтримка комфортних взаємин супроводжуються готовністю до поступок та компромісів

4. «Коридор просвітління»

Мета: формування навичок автономної поведінки, розвиток вміння зберігати емоційну незалежність від думок інших.

Метод: тематична вправа.

Опис. Кожен з вас отримає можливість пройти від однієї стіни до іншої кілька разів. Інші учасники поділяться на дві групи і розмістяться біля обох стін. Під час вашого руху від однієї стіни до іншої вас будуть поширено вихвалити. Протилежно, під час зворотнього руху вас будуть критикувати та висловлювати прогнози невдач, произносячи різні фрази. Будь ласка, утримуйтеся від вживання нецензурної лексики, спілкуйтеся рівно і спокійно. Ваше завдання - пройти мовчки від стіни до стіни, ігноруючи як позитивні, так і негативні реакції учасників, і не реагувати на сказане. Рух кожного учасника має завершитися на позитивних підкріпленнях.

Обговорення.

Як вас впливали висловлювання: позитивні та негативні?

Які відчуття та емоції виникали у вас під час цього вправи?

Чи було легко утриматися від реакцій та мовчати у відповідь?

Що допомагало вам залишатися стриманим та не реагувати, зберігаючи спокій?

Які саме слова чи вислови зачіпали вас найбільше, і в якому тоні вони були виголошені?

Що ця вправа допомогла вам дізнатися про себе нового?

Коментар. Важливою навичкою в житті є здатність легко та внутрішньо

вільно реагувати на неприємні слова та насмішки. Активне використання агресивного гумору може полегшити ситуацію, сприяти розслабленню тіла та прийняттю природних поз та легких рухів.

Ті, хто стикається з кепкуванням та комплексами, часто демонструють затиснуті або покірні пози та обмежені рухи. Активне розслаблення тіла допомагає відчувати себе природніше та вільніше в ситуаціях, де можливі насмішки.

Крім того, важливо культивувати в собі великодушність та терпимість до тих, хто може намагатися вас осміяти. Здатність не реагувати на негативні висловлювання та залишатися впевненим може виявитися найкращим захистом від жартівників. Приймати себе з гумором і залишати спокійною в таких ситуаціях може бути важливою рисою для психологічного самопочуття.

5. «Моя мрія»

Мета: усвідомлення мотивувального впливу цілей. **Метод:** творча праця.

Ресурси: чисті аркуші паперу, кольорові олівці, фарби, фломастери.

Опис. Попросіть учасників висловити свої мрії мовою образів. Потім учасники мають бути готові розповісти про свої малюнки та провести дискусію. *Що буде коли мрія здійсниться? Які емоції ви будете відчувати? Що ти можеш зробити сьогодні? Як втілити свою мрію в реальність?*

Емоції, які супроводжують бажання, мрії, є енергією, внутрішньою силою для їх здійснення. Яскравий образ бажаного перетворює мрію, заряджену емоціями, на реальність. Весь світ – одне ціле. Тому, коли чогось зажадали, увесь Всесвіт змовляється, щоб вам допомогти (П. Коельо). Бажання – здійснюються !!! (Р. Бах).

6. «Побажання»

Унизу аркуша кожен учасник пише своє ім'я. Потім передайте папір сусідові зліва. Той, хто знаходиться зверху, пише побажання для «власника», згинає папірець так, щоб інші не бачили написаного, і передає його наступному

учаснику зліва. Так триває до тих пір, поки всі учасники тренінгу не напишуть один одному свої побажання

Висновки до третього розділу

Аналізуючи результати дослідження емоційного стану безробітних передпенсійного віку, виділено перелік послуг, які можуть отримати відвідувачі центру зайнятості. Однією з найефективніших і цілеспрямованих ініціатив є впровадження тренінгових занять, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту та емоційної компетентності серед шукачів роботи.

Тренінгові заняття з емоційного інтелекту виявляються особливо корисними, оскільки допомагають усвідомити та керувати своїми емоціями, що має прямий вплив на ефективність пошуку роботи. Учасники отримують можливість опанувати навички саморегуляції, розпізнавання та вираження емоцій, а також встановлення позитивного ставлення до себе та оточуючих.

Важливим елементом тренінгових занять є практичні вправи, які допомагають шукачам роботи розвивати емоційну компетентність в реальних ситуаціях, з якими вони можуть зіткнутися на ринку праці. Це включає в себе тренування навичок міжособистісного спілкування, вирішення конфліктів, та ефективного управління стресом.

Застосування тренінгів з емоційного інтелекту може допомогти підвищити самопочуття та впевненість у собі шукачів роботи, що сприяє покращенню їхньої успішності на ринку праці. Крім того, такі ініціативи сприяють створенню позитивного робочого середовища та взаєморозуміння між працедавцями та співробітниками, що відображається на загальному економічному розвитку та соціальному благополуччі суспільства.

ВИСНОВКИ

1. На основі теоретичного аналізу ми дійшли висновків, що безробіття має значущий вплив на психологічний стан людей. Втрата роботи може викликати серйозний стрес, тривогу та втрату самооцінки. Особа, яка стикається із звільненням, часто відчуває внутрішній конфлікт та невизначеність щодо свого майбутнього. Тривале перебування у стані незайнятості породжує проблеми щодо відновлення мотивації до праці, професійно-кваліфікаційної та моральнопсихологічної реабілітації працівника.

Отож, з психологічного погляду, вимушена незайнятість супроводжується синдромом соціально-психологічної дезадаптації, який проявляється у: невдоволеності життям; невпевненості у собі; зниженні самооцінки, соціальної активності та мотивації; руйнуванні базових життєвих цінностей і цілей.

Особливо вразливою з точки зору переживання безробіття є категорія осіб передпенсійного віку. Це обумовлено кількома аспектами, які підсилюють стрес та невпевненість у цій групі. Вони можуть відчувати втрату стабільності та невпевненість у майбутньому. Додатковий стрес може виникнути з-за стереотипів щодо віку та можливої дискримінації на ринку праці. Це може призводити до втрати самооцінки та психологічного невпевнення. Безробіття в цьому віці може також впливати на соціальні взаємодії та відчуття приналежності, оскільки вони можуть відчувати себе відокремленими від активного ринку праці та суспільства загалом.

Важливо створювати програми та ресурси для підтримки цієї категорії осіб, сприяючи перепідготовці, наданню консультацій з трудового пошуку та психологічної підтримки для забезпечення їхнього психологічного благополуччя та соціальної інтеграції.

2. Для проведення емпіричного дослідження ми підібрали відповідний методичний інструментарій і сформувавши репрезентативну вибірку. Дослідження проводилось використовуючи такі методики: «Шкала самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера», «Опитувальник нервово-психічної

напруги (Немчін Т.А.)», «Шкала психологічного дистресу Кесслера (Kessler Psychological Distress Scale, K10)», анкетування для збору загальної інформації. Вибірку дослідження склали 40 клієнтів Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості, віком від 50 до 63 років, 20 жінок та 20 чоловіків. Період безробіття – від 1 місяця до 6 місяців. Отримали статус безробітного - 28 осіб. Здійснюють пошук роботи без статусу безробітного - 12 осіб.

3. Провівши емпіричне дослідження ми з'ясували, що Результати опитування вкотре підкреслюють той факт, що безробіття має значний вплив на психічний стан людей передпенсійного віку. Зокрема, у безробітних у віці 50 років і старше спостерігався підвищений рівень стресу, тривоги та психологічної напруги. Ці емоційні стани не тільки значно ускладнюють пошук нової роботи, але й негативно впливають на психічне та фізичне здоров'я.

Важливо враховувати, що ці люди можуть вже стикатися з труднощами через вікові зміни. Безробіття посилює психічний стрес і тривогу, оскільки може порушити стабільність і плани на майбутнє.

Ці висновки підкреслюють необхідність спеціальних заходів для підтримки цієї групи населення: ефективним рішенням може стати розробка та впровадження програм інтенсивної психологічної підтримки для безробітних віком 50 років і старше. Також можна розробити і впровадити навчальні програми з управління стресом та емоційної стійкості, щоб полегшити адаптацію до нових ситуацій.

Однак важливо не обмежуватися лише психологічною підтримкою. Надання доступу до професійної підготовки, перепідготовки та допомоги у працевлаштуванні є ще одним важливим аспектом. Це не лише зменшує стрес, але й сприяє більш успішному поверненню на ринок праці.

4. Після обробки результатів емпіричного дослідження було запропоновано рекомендації щодо проведення психокорекційної програми, а саме - тренінгові програму, яка передбачає ознайомлення з такими поняттями як з емоційний інтелект та емоційна компетентність та їх усвідомлення. Ця програма особливо корисна, для осіб які мають потребу у розумінні своїх

емоцій та керуванні ними, що безпосередньо впливає на ефективність пошуку роботи та на психічний стан особи.

Учасники мають можливість оволодіти навичками саморегуляції, розпізнавати та виражати емоції, а також сформувати позитивне ставлення до себе та оточуючих. Важливим елементом тренінгової програми є практичні вправи, які допомагають шукачам роботи розвивати емоційну компетентність у реальних життєвих ситуаціях, з якими вони можуть зіткнутися на ринку праці.

Це включає в себе навчання навикам ефективного спілкування, вирішення конфліктів і управління стресом.

Використання навчання емоційного інтелекту може допомогти покращити самопочуття та впевненість шукачів роботи, допомагаючи підвищити їхній успіх на ринку праці. Емоційна компетентність відноситься до всебічного і прогресивного розвитку емоційного поля індивіда і являє собою набір знань, умінь і навичок, які дозволяють відповідні дії на основі обробки всієї емоційної інформації.

Тому емоційна компетентність може і повинна бути аспектом спеціального навчання, адже орієнтація у власному емоційному світі, а отже, адекватна поведінка дозволить гармонійно взаємодіяти з оточуючим світом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдєєв Л. Довготривале безробіття як соціально-економічне явище. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2010. Т. 1. С. 5.
2. Барчі, Беата. "ПСИХОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ БЕЗРОБІТНИХ ОСІБ". *Психологія: реальність і перспективи*, № 13 (26 грудня 2019): 5–10. http://dx.doi.org/10.35619/prap_rv.vi13.114.
3. Бочелюк В., Застело А. Соціально-психологічні особливості розвитку стресостійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 1(54). С. 37–50. URL: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-54-1-37-50> (дата звернення: 01.12.2023).
4. Братченко Л. Є., Черноус Л. С. Безробіття в сучасній Україні: соціально-економічний та статистичний аналіз. Класич. приват. ун-т, 2017. URL: <https://doi.org/10.31812/123456789/3944> (дата звернення: 25.10.2023).
5. Буніятова Я. В. Соціальні проблеми безробіття та зайнятості в Україні : thesis. 2020. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/20888> (дата звернення: 15.12.2023).
6. Ваврик А.Й. Вплив безробіття на становлення та збереження трудового потенціалу: соціально-психологічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 21.19. С. 228–239. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_19/228_Waw.pdf.
7. Валевський О. Л. Державна політика в Україні: методологія аналізу, стратегія, механізми впровадження : Монографія. Київ : НІСД, 2001. 242 с.
8. Гальцева Т. Вплив соціально-психологічних особливостей безробітних на готовність до професійного навчання (перенавчання). *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 7, № 38. С. 117–129. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v7/i38/12.pdf>.
9. Гаман О., Темченко О. Аналітичне дослідження безробіття як соціально-економічного явища ринкового середовища в умовах економічної нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50.

- URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-7> (дата звернення: 24.12.2023).
10. Гичко Ю. Емоційна компетентність як важлива умова формування професійного фахівця.
URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/5885/1/Emocijna_kompetentnist`_y_ak_vazhly`va_umova_formuvannya_profesijnogo_faxivcya.pdf.
11. Демин А.Н. Особенности переживания личностью кризисов своей занятости. А.Н.Дёмин. Вопросы психологии. 2006 № 3. С. 87–96
12. Державна служба статистики України. [Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Зайнятість та безробіття]. 24 берез. 2022 р. *Зайнятість та безробіття населення у IV кв. 2021 р.* URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm.
13. Дехтяренко О. Проблема безробіття в Україні. *Науковий вісник*. 2016. № 10 (242). С. 44–54.
14. Економіка праці й соціально-трудові відносини - бібліотека buklib.net. *Головна* - *Бібліотека BukLib.net*.
URL: <https://buklib.net/books/21963/> (дата звернення: 11.10.2023).
15. Етнічна психологія. *Stud*.
URL: https://stud.com.ua/61867/psihologiya/etnichna_psihologiya (дата звернення: 15.11.2023).
16. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навч. посіб. Київ : Кондор, 2006. 432 с.
17. Запровадження методик профілювання безробітних та соціального супроводу вразливих на ринку праці категорій населення за підходом кейс-менеджменту Полтавський обласний центр зайнятості. *Головне Полтавський обласний центр зайнятості*.
URL: <https://pol.dcz.gov.ua/anonspodiya/zaprovadzhennya-metodyk-profiluyvannya-bezrobitnyh-ta-socialnogo-suprovodu-vrazlyvyih-na> (дата звернення: 10.10.2023).
18. Комарова О. О., Братченко Л. Є. Гроші як чинник соціально-психологічного впливу на людей в сучасному суспільстві. Запоріжжя, Класич. приват. ун-т, 2019. URL: <https://doi.org/10.31812/123456789/3940> (дата

звернення: 25.11.2023).

19. Лабач М. М. Емоційний інтелект як передумова успішного розвитку особистості. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2016. № 13. С. 214–220.

20. Максимець С. М. Особистість та психологічний статус безробітного. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2019. Вип. № 1 (39). С. 67–71.

21. Ман Д. Аналіз поведінки безробітного IQholding. *IQholding*. 2014. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/analiz-povedinki-bezrobitnogo> (date of access: 17.11.2023).

22. Мартиненко Н.В. Дезадаптація безробітних з особис тісними, соматоформними та сексуальними розладами та її психокорекція: Автореф. дис... канд. мед. наук: спеціальність 19.00.04 медична психологія / Н.В. Мартиненко., Харківська медична академія післядипломної освіти МОЗ України, Харків, 2008. – 15 с

23. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності : навч. посіб. Київ : Пед. думка, 2012. 112 с.

24. Опитувальник «визначення нервово-психічної напруги». *Stud*. URL: https://stud.com.ua/124952/psihologiya/opituvalnik_viznachennya_nervovo_psichichnoyi_napруги (дата звернення: 28.09.2023).

25. Острікова Н. Соціально-психологічні особливості клієнтів служби зайнятості : навч. посіб. Київ : 15 трав., 2013.

26. Панов М. С. Соціально-психологічна адаптація особистості: дослідження феномену. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. № 3(50)Т3. С. 255–266. URL: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2019-50-3-3-255-266> (дата звернення: 15.12.2023).

27. Пасічна В. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища. *Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2016. № 34. С. 406–420.

28. Педерецька О. М. Соціально-психологічні особливості функціонування

особистості в умовах кризи : thesis. 2017.

URL: <http://dspace.bsmu.edu.ua:8080/xmlui/handle/123456789/17371> (дата звернення: 25.11.2023).

29. Пилипенко Н. М. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи. *Соціальна психологія*. 2005. № 3. С. 72–79.

30. Пилипенко Н. М. Вплив кризи професійного становлення на саморозвиток особистості. *Педагогіка і психологія*. 2015. № 2. С. 116–126.

31. Підходяща робота Державний центр зайнятості. Головне Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/pidhodyashcha-robota>.

32. Платформа профорієнтації державної служби зайнятості. Платформа профорієнтації Державної Служби Зайнятості. URL: <https://profi.dcz.gov.ua/>.

33. Плотнікова І. Особливості безробіття в Україні : thesis. 2007. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/18764> (дата звернення: 15.12.2023).

34. Послуги з профорієнтації Державний центр зайнятості. *Головне Державний центр зайнятості*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/poslugy-z-proforiyentaciyi> (дата звернення: 12.11.2023).

35. Правила життя: сприяння зайнятості осіб похилого віку | Кіровоградський обласний центр зайнятості. *Головне Кіровоградський обласний центр зайнятості*. URL: <http://surl.li/oddfq> (дата звернення: 08.10.2023).

36. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану : Закон України від 21.04.2022 р. № 2220-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#Text> (дата звернення: 08.10.2023).

37. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці : Закон України від 21.09.2022 р. № 2622-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622->

[20#Text](#) (дата звернення: 01.10.2023).

38. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III : станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 11.11.2023).

39. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI : станом на 14 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 13.10.2023).

40. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Каб. Міністрів України від 30.03.2023 р. № 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-п#Text> (дата звернення: 10.11.2023).

41. Професійна орієнтація | Державний центр зайнятості. Головне | Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/profesiyna-oriyentaciya>.

42. Психологія життєвої кризи / відп. ред. Т. М. Титаренко. К. : Агрпромвидав України, 1998. 348 с.

43. Синявський В. Психологічні основи професійної консультації безробітних : навч. посіб. Київ, 2011. 80 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/5307/1/психологічні_основи_професійної_консультації_безробітних.pdf.

44. Соціально-психологічні особливості професійної діяльності працівників соціальної сфери : матеріали всеукраїн. науково-практич. конф., 17-18 трав. 2007 р. Мелітополь, 2007. 172 с.

45. Стець Н. Психологічні особливості переживання втрати роботи | IQholding. IQholding. 2011. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/psikhologichni-osoblivosti-perezhivannya-vtrati-roboti> (date of access: 16.11.2023).

46. Стець Н. Психологічні особливості переживання втрати роботи | IQholding. IQholding. 2011. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/psikhologichni->

[osoblivosti-perezvivannya-vtrati-roboti](#) (date of access: 16.11.2023).

47. Тищук Г. Тест за шкалою Кесслера: узнайте про свій рівень виснаження від стресу. *novyny.live*. URL: <https://society.novyny.live/test-za-shkaloiu-kesslera-uznaite-pro-svii-riven-visnazhennia-vid-stresu-111115.html> (дата звернення: 14.11.2023).

48. Ткачишина О. Р. Особливості соціально-психологічної адаптації особистості в умовах кризових ситуацій. *Scientific notes of taurida national V.I. vernadsky university, series psychology*. 2021. № 3. С. 93–98. URL: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.3/15> (дата звернення: 15.12.2023).

49. ТОВ «Юридична газ.». 5 нюансів, пов'язаних з підбором підходящої роботи у період воєнного стану. *Юридична газета*. 2022. 26 верес. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/5-nyuansiv-povyazanih-z-pidborom-pidhodyashchoyi-roboti-u-period-voennogo-stanu.html>.

50. Туленков М. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : монографія. 2010. 363 с.

51. Учасники проектів Вікімедіа. Безробіття – вікіпедія. *Вікіпедія*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Безробіття> (дата звернення: 10.10.2023).

52. Хвостенко Т. Емоційний інтелект як передумова успішної кар'єри | IQholding. *IQholding*. 2014. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/emotsiinii-intelekt-yak-peredumova-uspishnoi-kar'eri> (date of access: 12.12.2023).

53. Хуторна, Світлана Іванівна, та Svitlana Ivanivna Khutorna. "Психологічні особливості осіб у ситуації довготривалого безробіття". Master's thesis, 2020. <http://repository.sspu.edu.ua/handle/123456789/10171>.

54. Цикал А., Янковець Т. М. Проблеми подолання сучасного безробіття в Україні : thesis. 2016. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/2428> (дата звернення: 13.12.2023).

55. Цюприк А. Я. Соціально-психологічні особливості розвитку емоційного інтелекту особистості : thesis. 2016. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/1635> (дата звернення: 25.12.2023).

56. Чижов, Д. А. "ПОЗИТИВНИЙ ТА НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ

ЕПОХИ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ". *Прикарпатський юридичний вісник*, № 2(27) (29 травня 2020): 61–65. [http://dx.doi.org/10.32837/pyuv.v0i2\(27\).490](http://dx.doi.org/10.32837/pyuv.v0i2(27).490).

57. Шкала психологічного дистресу Кесслера (К10). *EzTests.xyz*. URL: <http://surl.li/odddi> (дата звернення: 13.10.2023).

58. Шкала тривоги Спілбергера (STAI). *Інформаційний портал MozOk.ua | Доступно про складні хвороби*. URL: <https://mozok.ua/depressiya/testy/item/2703-shkala-trivogi-splbergera-STAI> (дата звернення: 08.10.2023).

59. Як впливає на нас безробіття?. <https://ua.sainte-anastasiie.org/articles/emociones/cmo-nos-afecta-estar-desempleados.html>.

URL: <https://ua.sainte-anastasiie.org/articles/emociones/cmo-nos-afecta-estar-desempleados.html> (дата звернення: 17.11.2023).

60. Ярова Л. Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 752–755.

61.

62. Billings A.G., Moos R. H. Coping, stress and social resources among adults with unipolar depression. *The Journal of Personality and Social Psychology*. – 2014. – V. 46. – P 877-891.

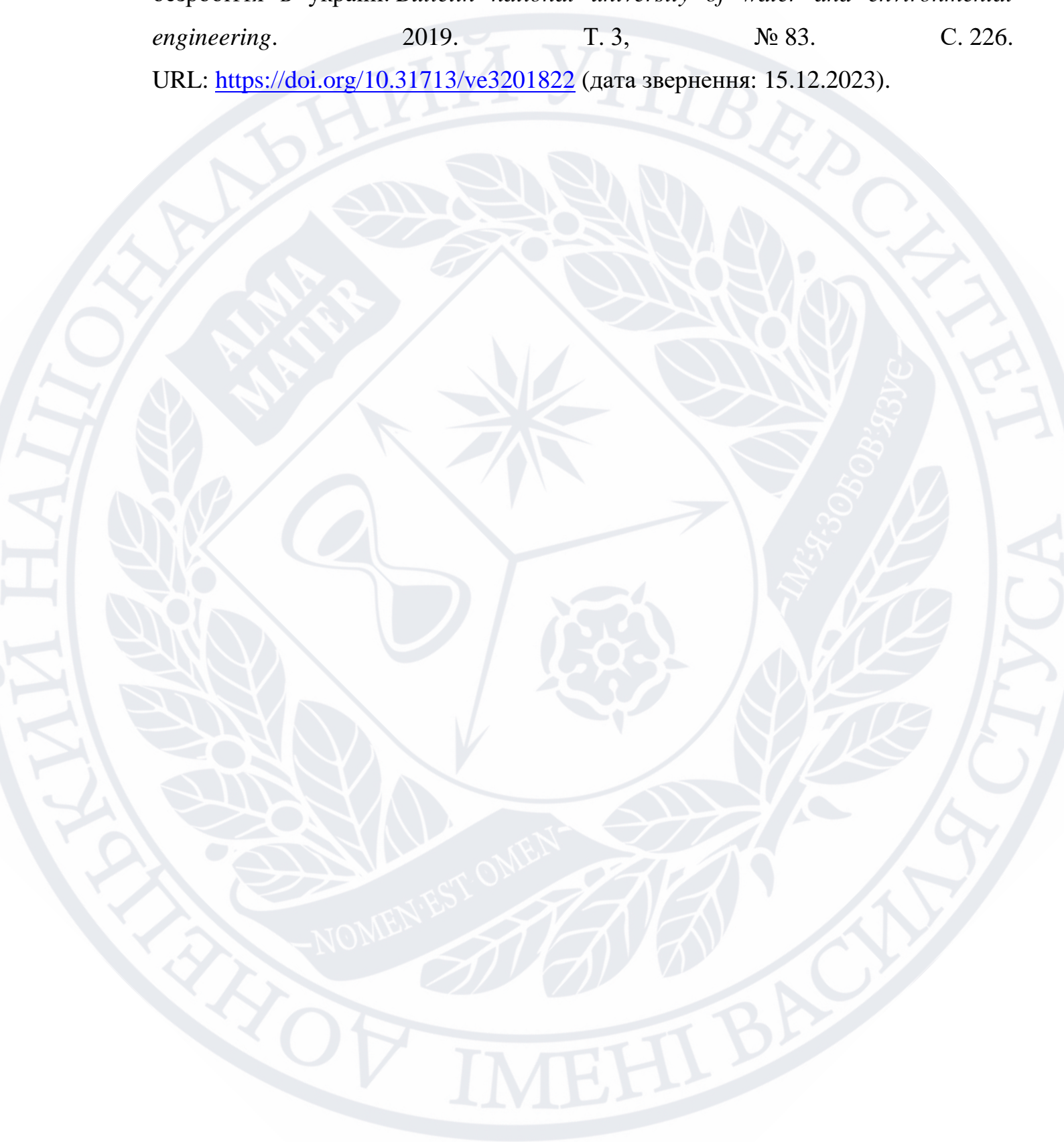
63. Carver C. S., Scheier M. F., Weintraub J. K. Assessing Coping Strategies: A theoretically based approach. *The Journal of Personality and Social Psychology*. – 2019. V. 56. P. 267-283.

64. Feather N.T. *The Psychological Impact of Unemployment* / N.T.Feather. — Springer, 1989. 285 p

65. Golovchenko E. N., Sokirba E. A. Unemployment as a threat to the economic security of ukraine: reasons and ways to overcome. *Market economy: modern management theory and practice*. 2021. Vol. 20, no. 2(48). P. 66–80. URL: [https://doi.org/10.18524/2413-9998.2021.2\(48\).243681](https://doi.org/10.18524/2413-9998.2021.2(48).243681) (date of access: 22.11.2023).

66. Lazarus R. S. *Cognitive and coping processes in emotion. Stress and coping*. N.Y. Columbia Univ. press, 1977. P. 144 – 157.

67. Yurchyk H. M., Chovpylo M. M. Тенденції та напрями подолання безробіття в Україні. *Bulletin national university of water and environmental engineering*. 2019. Т. 3, № 83. С. 226.
URL: <https://doi.org/10.31713/ve3201822> (дата звернення: 15.12.2023).





ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Шкала тривоги Спілбергера (STAI)

1. Шкала самооцінки реактивної тривожності

Інструкція

Прочитайте уважно кожне з приведених нижче тверджень і закресліть відповідну цифру праворуч від кожного з тверджень залежно від того, як Ви себе почуваєте в даний момент. Над твердженнями довго не замислюйтесь, оскільки правильних чи неправильних варіантів відповідей немає.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей			
		Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Цілком вірно
1.	Я спокійний	1	2	3	4
2.	Мені ніщо не загрожує	1	2	3	4
3.	Я знаходжуся в стані напруги	1	2	3	4
4.	Я відчуваю жаль	1	2	3	4
5.	Я почуваю себе вільно	1	2	3	4
6.	Я засмучений	1	2	3	4
7.	Мене хвилюють можливі невдачі	1	2	3	4
8.	Я відчуваю себе відпочилим	1	2	3	4
9.	Я собою не вдоволений	1	2	3	4
10.	Я відчуваю внутрішнє задоволення	1	2	3	4
11.	Я впевнений у собі	1	2	3	4
12.	Я нервую	1	2	3	4
13.	Я не знаходжу собі місця	1	2	3	4
14.	Я напружений	1	2	3	4
15.	Я не почуваю скутості, напруженості	1	2	3	4
16.	Я задоволений	1	2	3	4
17.	Я занепокоєний	1	2	3	4
18.	Я занадто збуджений і мені не по собі	1	2	3	4
19.	Мені радісно	1	2	3	4
20.	Мені приємно	1	2	3	4

2. Шкала самооцінки особистісної тривожності

Інструкція

Прочитайте уважно кожне з приведених нижче тверджень і закресліть відповідну цифру праворуч від кожного з тверджень залежно від того, як Ви себе почуваєте звичайно. Над твердженнями довго не замислюйтеся, оскільки правильних чи неправильних варіантів відповідей немає.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей			
		Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Цілком вірно
21.	Я відчуваю задоволення	1	2	3	4
22.	Я дуже швидко втомлююся	1	2	3	4
23.	Я легко можу заплакати	1	2	3	4
24.	Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші	1	2	3	4
25.	Я програю від того, що недостатньо швидко приймаю рішення	1	2	3	4
26.	Звичайно я почуваю себе бадьорим	1	2	3	4
27.	Я спокійний, холонокровний і зібраний	1	2	3	4
28.	Очікувані труднощі звичайно дуже тривожать мене	1	2	3	4
29.	Я занадто переживаю через дрібниці	1	2	3	4
30.	Я цілком щасливий	1	2	3	4
31.	Я приймаю все занадто близько до серця	1	2	3	4
32.	Мені не вистачає впевненості в собі	1	2	3	4
33.	Звичайно я почуваю себе в безпеці	1	2	3	4
34.	Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів	1	2	3	4
35.	У мене буває хандра	1	2	3	4
36.	Я задоволений	1	2	3	4
37.	Усякі дрібниці відволікають і хвилюють мене	1	2	3	4
38.	Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу про них забути	1	2	3	4
39.	Я врівноважена людина	1	2	3	4

40. Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи і турботи	1	2	3	4
---	---	---	---	---

Обробка результатів

Показники реактивної тривожності (РТ) та особистісної тривожності (ОТ) підраховуються окремо за формулами:

$$1. РТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 50,$$

де $\Sigma 1$ – сума закреслених на бланку цифр за пунктами шкали 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

$\Sigma 2$ – сума інших закреслених цифр (пункти 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20).

$$2. ОТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 35,$$

де $\Sigma 1$ – сума закреслених цифр на бланку за пунктами шкали 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

$\Sigma 2$ – сума інших цифр за пунктами 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

Інтерпретація результатів

Для інтерпретації результатів використовуються такі орієнтовані оцінки:

0-30 балів – низький рівень тривожності;

31-45 балів – помірний рівень тривожності;

вище 45 балів – високий рівень тривожності.

ДОДАТОК Б

Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)

ІНСТРУКЦІЯ. Уважно читайте твердження і поруч з ними позначайте знаком «+», якщо ви згодні, і знаком «-», якщо не згодні.

1. Наявність фізичного дискомфорту:
 - А) повна відсутність яких-небудь неприємних фізичних відчуттів;
 - Б) мають місце незначні неприємні відчуття, що не заважають роботі;
 - В) наявність великої кількості неприємних фізичних відчуттів, що серйозно заважають роботі.
2. Наявність болісних відчуттів:
 - А) повна відсутність яких-небудь болів;
 - Б) болісні відчуття періодично з'являються, але швидко зникають і не заважають роботі;
 - В) мають місце постійні болісні відчуття, що істотно заважають роботі.
3. Температурні відчуття:
 - А) відсутність яких-небудь змін у відчутті температури тіла;
 - Б) відчуття тепла, підвищення температури тіла;
 - В) відчуття похолодання тіла, кінцівок, почуття ознобу.
4. Стан м'язового тонусу:
 - А) звичайний м'язовий тонус;
 - Б) помірне підвищення м'язового тонусу, почуття певної м'язової напруги;
 - В) значна м'язова напруга, посмикування окремих м'язів обличчя, шиї, рук (тики, тремор).
5. Координація рухів:
 - А) звичайна координація рухів;
 - Б) підвищення точності, легкості, координованості рухів під час писання, іншої роботи;
 - В) зниження точності рухів, порушення координації, погіршення почерку, утруднення при виконанні дрібних рухів, що вимагають високої точності.
6. Стан рухової активності загалом:
 - А) звичайна рухова активність;
 - Б) підвищення рухової активності, збільшення швидкості й енергійності рухів;
 - В) різке посилення рухової активності, неможливість усидіти на одному місці, метушливість, прагнення ходити, змінювати положення тіла.
7. Відчуття збоку серцево-судинної системи:
 - А) відсутність яких-небудь неприємних відчуттів з боку серця;
 - Б) відчуття посилення серцевої діяльності, що не заважає роботі;
 - В) наявність неприємних відчуттів з боку серця – частішання серцебиття, почуття тиску в ділянці серця, поколювання, болі в серці.
8. Прояви збоку шлунково-кишкового тракту:

- А) відсутність яких-небудь неприємних відчуттів у животі;
Б) одиничні, швидко минуці і такі, що не заважають роботі, відчуття в животі. Почуття легкого голоду, періодичне «гурчання»;
В) виражені неприємні відчуття в животі – біль, зниження апетиту, нудота, відчуття спраги.
9. Прояви з боку органів дихання:
А) відсутність яких-небудь відчуттів;
Б) збільшення глибини і частішання дихання, що не заважає роботі;
В) значна зміна дихання – задишка, почуття недостатності вдиху, «комок у горлі».
10. Прояви з боку видільної системи:
А) відсутність яких-небудь змін;
Б) помірна активізація видільної функції – більш часте бажання скористатися туалетом при повному збереженні здатності утриматися (терпіти);
В) різке частішання бажання скористатися туалетом, чи труднощі, навіть неможливість терпіти.
11. Стан потовиділення:
А) звичайне потовиділення без яких-небудь змін;
Б) помірне посилення потовиділення;
В) поява рясного «холодного» поту.
12. Стан слизової оболонки порожнини рота:
А) звичайний стан без яких-небудь змін;
Б) помірне збільшення слиновиділення;
В) відчуття сухості в роті.
13. Колір шкірних покривів:
А) звичайний колір шкіри обличчя, шиї, рук;
Б) почервоніння шкіри обличчя, шиї, рук;
В) блідний колір шкіри обличчя, шиї, поява на шкірі кистей рук «мармурового» (плямистого) відтінку.
14. Сприйнятливність, чутливість до зовнішніх подразників:
А) відсутність яких-небудь змін, звичайна чутливість;
Б) помірне підвищення сприйнятливості до зовнішніх подразників, що не заважає роботі;
В) різке загострення чутливості, відволікання, фіксація на сторонніх подразниках.
15. Почуття впевненості в собі, у власних силах:
А) звичайне почуття впевненості у власних силах, здібностях;
Б) підвищене почуття впевненості в собі, віра в успіх;
В) почуття непевності в собі, очікування невдачі, провалу.
16. Настрій:
А) звичайний настрій;
Б) піднесений, підвищений настрій, відчуття підйому, приємного задоволення роботою чи іншою діяльністю;
В) зниження настрою, пригніченість.

17. Особливості сну:
А) нормальний, звичайний сон;
Б) гарний, міцний, освіжаючий сон напередодні;
В) неспокійний, з частими пробудженнями і сновидіннями сон упродовж кількох попередніх ночей, зокрема, напередодні.
18. Особливості емоційного стану загалом:
А) відсутність яких-небудь змін у сфері емоцій і почуттів;
Б) почуття заклопотаності, відповідальності за роботу, що виконується, «азарт», активне бажання діяти;
В) почуття страху, паніки, розпачу.
19. Перешкодостійкість:
А) звичайний стан, без яких-небудь змін;
Б) підвищення перешкодостійкості в роботі/здатність працювати в умовах шуму й інших перешкод;
В) значне зниження перешкодостійкості, нездатність працювати при відволікаючих подразниках.
20. Особливості мови:
А) звичайна мова;
Б) підвищення мовної активності, збільшення гучності голосу, прискорення мови без погіршення її якості (логічності, грамотності тощо);
В) порушення мови – поява тривалих пауз, запинок, збільшення кількості особистих слів, заїкуватість, занадто тихий голос.
21. Загальна оцінка психічного стану:
А) звичайний стан;
Б) стан зібраності, підвищена готовність до роботи, змобілізованість, високий психічний тонус;
В) почуття втоми, незібраності, неуважності, апатії, зниження психічного тону.
22. Особливості пам'яті:
А) звичайна пам'ять;
Б) поліпшення пам'яті – легко пригадується те, що потрібно;
В) погіршення пам'яті.
23. Особливості уваги:
А) звичайна увага без яких-небудь змін;
Б) поліпшення здатності до зосередження, відволікання від сторонніх справ;
В) погіршення уваги, нездатність зосередитися на справі, відволікання.
24. Кмітливість:
А) звичайна кмітливість;
Б) підвищення кмітливості, гарна спритність;
В) зниження кмітливості, розгубленість.
25. Розумова працездатність:
А) звичайна розумова працездатність;
Б) підвищення розумової працездатності;

В) значне зниження розумової працездатності, швидка розумова стомлюваність.

26. Явище психічного дискомфорту:

А) відсутність яких-небудь неприємних відчуттів і переживань з боку психіки загалом;

Б) почуття психічного комфорту, підйому психічної діяльності або одиничні, слабо виражені, які швидко минають і не заважають роботі, явища;

В) різко виражені, різноманітні і численні, які серйозно заважають роботі порушення з боку психіки.

27. Ступінь поширеності (генералізованості) ознак напруги:

А) одиничні, слабо виражені ознаки, на які не звертається увага;

Б) чітко виражені ознаки напруги, не лише такі, що заважають діяльності, але, навпроти, що сприяють її продуктивності;

В) невелика кількість різноманітних неприємних ознак напруги, що заважають роботі різних органів і систем організму

28. Частота виникнення стану напруги:

А) відчуття напруги не розвивається практично ніколи;

Б) деякі ознаки напруги розвиваються лише за наявності реально важких ситуацій;

В) ознаки напруги розвиваються дуже часто і нерідко без достатніх на те причин.

29. Тривалість стану напруги:

А) дуже короткочасний, не більше кількох хвилин, швидко зникає ще до того, як минула складна ситуація;

Б) продовжується практично впродовж усього часу перебування в умовах складної ситуації і виконання необхідної роботи, припиняється невдовзі після її закінчення;

В) дуже велика тривалість стану напруги. Напруга не припиняється впродовж тривалого часу після складної ситуації.

30. Загальний ступінь виразності напруги:

А) повна відсутність чи дуже слабкий ступінь виразності;

Б) помірно виражені, виразні ознаки напруги;

В) різко виражена, надмірна напруга.

ОБРОБКА ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ. За оцінку «+», поставлену напроти пункту «А» нараховується 1 бал, напроти пункту «Б» – 2 бали, напроти «В» – 3 бали. Min – 30 балів, Max-90 балів.

- 30-50 балів – слабка нервово-психічна напруга;

- 51-70 балів – помірна нервово-психічна напруга;

- 71-90 балів – надмірна нервово-психічна напруга.

ДОДАТОК В

Шкала психологічного дистресу Кесслера (К10)

Вам потрібно щиро відповісти на 10 запитань про ваше самопочуття протягом останніх 30 днів. Кожна відповідь оцінюється балами:

Ніколи — 1 бал.	Зрідка — 2 бали.	Іноді — 3 бали.	Часто — 4 бали.	Завжди — 5 балів.
--------------------	---------------------	--------------------	--------------------	----------------------

Запитання третє та шосте не потрібно ставити, якщо відповідь на попереднє запитання була "ніколи". У таких випадках питання 3 та 6 повинні автоматично отримати один бал.

Перелік питань тесту за шкалою Кесслера

1. Ви відчували себе виснаженими без очевидної причини?
2. Чи ви були знервованими?
3. Ви так сильно нервували, що нічого не могло вас заспокоїти?
4. Ви відчували безнадію?
5. Ви були неспокійними або метушливими?
6. Ви були настільки неспокійними, що не могли всидіти на місці?
7. Ви відчували себе пригнічено?
8. Ви відчували, що все вимагає зусиль?
9. Ви були настільки сумною людиною, що нічого не могло вам покращити настрій?
10. Чи ви відчували себе нікчемною людиною?

Оцінка К10: ймовірність наявності психічного розладу

- 10-19 балів: ймовірно, ви почуваетесь добре;
- 20-24: ймовірно, у вас легкий розлад, тому варто почати відновлення психологічного стану;
- 25 – 29: ймовірно, у вас помірний розлад, можливо почався розвиток депресії, ПТСР тощо;
- 30 – 50: існує велика ймовірність серйозного розладу, варто звернутися за допомогою до фахівця.

ДОДАТОК Г

Анкета для збору даних

Анкета	
Стать _____	
Вік _____	
Освіта _____	
Наявність статусу безробітного _____	
Тривалість перебування на обліку _____	

Результати за анкетуванням

	Вік ж	сб	Термін безробіття (міс)	Менше 2х років до отримання пенсії		Вік ч	сб	Термін безробіття (міс)	Менше 2х років до отримання пенсії
1	53	+	2	-	21	52	+	2	-
2	60	+	4	-	22	60	+	4	-
3	55	+	3	-	23	55	+	3	-
4	51	-	1	-	24	51	-	1	-
5	58	-	5	+	25	58	-	5	+
6	52	+	6	-	26	52	+	6	-
7	61	+	2	+	27	61	+	2	+
8	59	+	4	+	28	59	+	4	+
9	50	+	3	-	29	50	+	3	-
10	56	-	1	-	30	56	-	1	-
11	63	-	5	-	31	63	-	5	-
12	54	+	6	-	32	54	+	6	-
13	52	+	2	-	33	52	+	2	-
14	58	+	4	+	34	58	+	4	+
15	61	+	3	+	35	61	+	3	+
16	50	-	1	-	36	50	-	1	-
17	59	-	5	-	37	59	-	5	-
18	53	+	6	-	38	53	+	6	-
19	55	+	2	-	39	55	+	2	-
20	57	+	4	-	40	57	+	4	-

ДОДАТОК Д
ПРОТОКОЛ
групової психологічної діагностики (група 1)

Дата (терміни) проведення: 02.10.2023 – 06.10.2023

Мета діагностики: здійснити оцінку емоційного стану безробітних передпенсійного віку, які втратили роботу

Проблема (зміст): отримання інформації для покращення рівня працевлаштування

Діагностичний інструментарій: анкета для збору даних, Шкала самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера, Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.), Шкала психологічного дистресу Кесслера

Характеристика вибірки: 20 безробітних, які перебувають на обліку в центрі зайнятості до 6 місяців віком від 50 до 63 років, чоловіки

Результати діагностики: здійснено комплекс опитувань та анкетування

Висновки:

використовуючи дані, можна продивлятися негативний вплив втрати роботи на емоційний стан більшості опитуваних

Рекомендації:

Отримати індивідуальну консультацію психолога, взяти участь у Тренінгу з розвитку навичок "Soft skills", отримати інформацію щодо професійного навчання або ваучера у кар'єрного радника.

Практичний психолог

Результати опитування за шкалою самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера (група 1)

№п/п	Шкала ситуативної тривожності	Шкала особистої тривожності	Показник
Клієнт 1	45	59	висока
Клієнт 2	55	55	висока
Клієнт 3	40	36	висока
Клієнт 4	20	29	низька
Клієнт 5	24	30	низька
Клієнт 6	35	44	помірна
Клієнт 7	42	60	висока
Клієнт 8	32	39	помірна
Клієнт 9	54	59	висока
Клієнт 10	22	28	низька
Клієнт 11	33	42	помірна
Клієнт 12	35	44	помірна
Клієнт 13	46	57	висока
Клієнт 14	50	50	висока
Клієнт 15	31	44	помірна
Клієнт 16	40	40	помірна
Клієнт 17	46	55	висока
Клієнт 18	42	44	помірна
Клієнт 19	40	43	помірна
Клієнт 20	55	58	висока

Інтерпретація показників: до 30 балів – низька, 31 - 44 бала - помірна; 45 і більше - висока.

Результати опитувальника нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)

№п\п	Результат
Клієнт 1	79
Клієнт 2	84
Клієнт 3	81
Клієнт 4	54
Клієнт 5	38
Клієнт 6	42
Клієнт 7	87
Клієнт 8	72
Клієнт 9	75
Клієнт 10	71
Клієнт 11	64
Клієнт 12	52
Клієнт 13	72
Клієнт 14	73
Клієнт 15	38
Клієнт 16	45
Клієнт 17	59
Клієнт 18	34
Клієнт 19	50
Клієнт 20	87

ОБРОБКА ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ. Min – 30 балів, Max-90 балів.

- 30-50 балів - слабка нервово-психічна напруга;
- 51-70 балів - помірна нервово-психічна напруга;
- 71-90 балів - надмірна нервово-психічна напруга.

Результати опитування за шкалою психологічного дистресу Кесслера

№п\п	Результат
Клієнт 1	29
Клієнт 2	32
Клієнт 3	40
Клієнт 4	30
Клієнт 5	29
Клієнт 6	28
Клієнт 7	31
Клієнт 8	34
Клієнт 9	35
Клієнт 10	36
Клієнт 11	19
Клієнт 12	22
Клієнт 13	32
Клієнт 14	35
Клієнт 15	19
Клієнт 16	15
Клієнт 17	29
Клієнт 18	11
Клієнт 19	20
Клієнт 20	33

Що означає ваша сума балів?

до 20 балів – цей показник говорить, що ви знаходитесь в “зеленій зоні”, психологічний стан є нормальним.

від 20 до 29 – легке психоемоційне виснаження. Це жовта зона. Ї вам варто розпочати відновлення вашого стану

від 29 до 34 – психоемоційне виснаження знаходиться у жовтогарячій зоні. На цьому етапі важливо звернутися до спеціаліста у сфері охорони психічного здоров'я для проведення додаткового обстеження.

понад 35 балів – червона зона. Сильне психоемоційне виснаження. За таких балів обов'язково варто звернутися до спеціаліста, щоб уточнити причини психоемоційного виснаження та його впливу на ваше здоров'я.

ДОДАТОК Е
ПРОТОКОЛ
групової психологічної діагностики (група 2)

Дата (терміни) проведення: 09.10.2023 – 13.10.2023

Мета діагностики: здійснити оцінку емоційного стану безробітних передпенсійного віку, які втратили роботу

Проблема (зміст): отримання інформації для покращення рівня працевлаштування

Діагностичний інструментарій: анкета для збору даних, Шкала самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера, Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.), Шкала психологічного дистресу Кесслера

Характеристика вибірки: 20 безробітних, які перебувають на обліку в центрі зайнятості до 6 місяців віком від 50 до 63 років, чоловіки

Результати діагностики: здійснено комплекс опитувань та анкетування

Висновки: використовуючи дані, можна продивлятися негативний вплив втрати роботи на емоційний стан більшості опитуваних

Рекомендації:

Отримати індивідуальну консультацію психолога, взяти участь у Тренінгу з розвитку навичок "Soft skills", отримати інформацію щодо професійного навчання або ваучера у кар'єрного радника

Практичний психолог

Результати опитування за шкалою самооцінки ситуативної тривожності Ч. Спілбергера (група 1)

№п\п	Шкала ситуативної тривожності	Шкала особистої тривожності	Показник
Клієнт 1	15	20	низька
Клієнт 2	55	59	висока
Клієнт 3	49	60	висока
Клієнт 4	19	27	низька
Клієнт 5	21	30	низька
Клієнт 6	24	25	низька
Клієнт 7	45	49	висока
Клієнт 8	32	27	помірна
Клієнт 9	54	59	висока
Клієнт 10	22	28	низька
Клієнт 11	49	45	висока
Клієнт 12	32	40	помірна
Клієнт 13	49	57	висока
Клієнт 14	52	54	висока
Клієнт 15	30	44	помірна
Клієнт 16	33	42	помірна
Клієнт 17	30	21	низька
Клієнт 18	24	29	низька
Клієнт 19	39	44	помірна
Клієнт 20	54	58	висока

Інтерпретація показників: до 30 балів – низька, 31 - 44 бала - помірна; 45 і більше - висока.

Результати опитувальника нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)

№п\п	Результат
Клієнт 1	71
Клієнт 2	86
Клієнт 3	70
Клієнт 4	52
Клієнт 5	64
Клієнт 6	67
Клієнт 7	83
Клієнт 8	58
Клієнт 9	76
Клієнт 10	59
Клієнт 11	69
Клієнт 12	78
Клієнт 13	76
Клієнт 14	84
Клієнт 15	87
Клієнт 16	56
Клієнт 17	59
Клієнт 18	69
Клієнт 19	34
Клієнт 20	71

ОБРОБКА ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ. Min – 30 балів, Max-90 балів.

- 30-50 балів - слабка нервово-психічна напруга;
- 51-70 балів - помірна нервово-психічна напруга;
- 71-90 балів - надмірна нервово-психічна напруга.

Результати опитування за шкалою психологічного дистресу Кесслера

№п\п	Результат
Клієнт 1	31
Клієнт 2	35
Клієнт 3	28
Клієнт 4	22
Клієнт 5	24
Клієнт 6	22
Клієнт 7	34
Клієнт 8	26
Клієнт 9	30
Клієнт 10	31
Клієнт 11	32
Клієнт 12	34
Клієнт 13	35
Клієнт 14	39
Клієнт 15	40
Клієнт 16	24
Клієнт 17	28
Клієнт 18	21
Клієнт 19	15
Клієнт 20	29

Що означає ваша сума балів?

до 20 балів – цей показник говорить, що ви знаходитесь в “зеленій зоні”, психологічний стан є нормальним.

від 20 до 29 – легке психоемоційне виснаження. Це жовта зона. Ї вам варто розпочати відновлення вашого стану

від 29 до 34 – психоемоційне виснаження знаходиться у жовтогарячій зоні. На цьому етапі важливо звернутися до спеціаліста у сфері охорони психічного здоров'я для проведення додаткового обстеження.

понад 35 балів – червона зона. Сильне психоемоційне виснаження. За таких балів обов'язково варто звернутися до спеціаліста, щоб уточнити причини психоемоційного виснаження та його впливу на ваше здоров'я.

ДОДАТОК Ж

Анкета самооцінки емоційної компетентності

Оцініть, будь ласка, сформованість у себе зазначених якостей за п'ятибальною шкалою і поставте відповідну позначку навпроти кожного пункту. Шкала оцінок: 5 балів – володію повною мірою; 4 – володію; 3 – середній рівень володіння; 2 – слабо володію; 1 – не володію

Якості особистості	Емоційні компетенції як критерії	Шкала оцінок				
		1	2	3	4	5
Емоційне самосвідомлення	Спостерігати за перебігом емоцій, тілесних відчуттів, думок					
	Ідентифікувати емоції (фіксувати факт наявності переживання, розпізнавати), які переживаються в конкретний момент за тілесними реакціями, думками тощо					
	Аналізувати власні емоції, почуття; розуміти причини їх виникнення					
Управління емоціями	Бути відповідальними за власні емоційні реакції					
	Управляти інтенсивністю емоцій					
	Викликати бажані емоції					
	Відновлювати емоційну рівновагу					
	Чинити опір негайним бажанням вихлюпнути емоції					
	Вербалізувати власні емоції, почуття (толерантно висловлювати невдоволення, претензії, без оцінки, звинувачення людей або ситуацій)					
	Сприймати та розуміти невербальну мову тіла і рухів, використовувати її для кращої комунікації					
	Обирати аутентичні й адекватні ситуації способи емоційного самовираження (експресії)					
Психофізіологічна саморегуляція	Володіти прийомами психофізіологічної саморегуляції (дихання, м'язове розслаблення, медитація тощо)					
Життєва позиція	Усвідомлювати життєві пріоритети, цінності					
	Зосереджуватися на головному					
Позитивне мислення, мотивація досягнення	Оптимістично мислити – бачити позитивний бік життя і зберігати добрий настрій, почуття гумору, зокрема у несприятливих ситуаціях					
	Конструктивно ставитися до власних помилок, здобувати досвід					

Позитивне мислення, мотивація досягнення	Конструктивне ставлення до помилок інших людей							
	Пробачати, звільнятися від образи							
	Об'єктивно оцінювати і визнавати свої переваги і недоліки							
	Вміти використовувати емоції для самомотивації, полегшення процесу мислення, ухвалення рішень; досягнення цілей тощо							
Компетентність у часі	Створювати та підтримувати сприятливий емоційний фон життя, налагоджувати й підтримувати емоційно сприятливі стосунки							
	Бути присутніми «тут і тепер», відчувати і об'єктивно сприймати реальність, інших людей							
Соціальна чуйність	Толерантність до невдач та невизначеності, здатність до розумного ризику							
	Ідентифікувати (розпізнавати, розуміти) емоції інших, які переживаються ними в конкретний момент							
	Аналізувати емоції, почуття інших людей, розуміти причини їх виникнення							
	Вербалізувати емоції і почуття співрозмовника (без звинувачення співрозмовника чи обставин)							
	Розуміти іншу людину, поставивши себе на її місце; надавати емоційну підтримку							
	Уважно слухати, дотримуватися балансу між «говорити самому» і «чути іншого»							
Асертивність поведінки	Ставити запитання для прояснення ситуації, розуміння емоційного стану іншої людини							
	Обирати емоційну реакцію адекватно до ситуації (адекватно реагувати на позитивні та негативні емоції інших людей; конструктивно вирішувати емоційно напружені ситуації, долати бар'єри у спілкуванні; співпрацювати з іншими людьми, доходити згоди)							
	Конструктивно захищати власні психологічні кордони, свою точку зору							
	Впевнено відмовляти при необхідності							

Потенціал емоційної компетентності тим вищий, чим більшу кількість балів ви набрали.