

10.10. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ БЕЗРАБОТНОГО НА РЫНКЕ ТРУДА

Петунова С.А., к.псих.н., доцент кафедры социальной психологии и менеджмента;

Смирнов В.В., к.э.н., доцент кафедры отраслевой экономики, факультет управления и психологии

Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова

Рассмотрены объективные факторы и субъективные причины, влияющие на конкурентоспособность безработных, раскрыты условия формирования новой структуры личности безработного, показана типология социального поведения безработных в условиях вынужденной профессиональной бездеятельности, отражено влияние ограниченности социальных и индивидуальных ресурсов на поведение безработного, выявлена зависимость между структурными особенностями мотивационной сферы и характером адаптации безработных.

ВВЕДЕНИЕ

Наличие сильной мотивации как источника активности позволяет человеку эффективно бороться с трудностями. Выбор поведенческих стратегий в процессе адаптации обусловлен наличием структурных особенностей мотивационного потенциала. Мотивация и мотивы обусловлены как внешними, так и внутренними факторами. Общая направленность мотивационной сферы человека носит индивидуальный характер, зависящий от личностных свойств индивида.

Процесс адаптации безработных связан не только с поведенческими изменениями, но и с ценностно-нормативными. При этом ценностные ориентации играют наиболее существенную роль в регуляции поведения безработных и выступают в качестве стержня направленности личности. Ценностные ориентации являются довольно устойчивым образованием, но включение человека в систему новых отношений, изменение актуальной ситуации, личностного и социального статуса, формирование другой среды жизни человека сопровождается появлением новых ценностей. Для одних они могут выступать как цели жизни, регулирующие систему отношений с окружающими, для других – как необходимое условие их существования.

Новые социально-экономические условия дифференцированно воздействуют на динамику изменения ценностных ориентаций людей, поэтому существуют отличия в системах ценностей представителей различных социальных групп. Кроме того, в структуре ценностей представителей одной социальной группы, в частности безработных, также есть существенные отличия.

1. ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ И СУБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ БЕЗРАБОТНЫХ

Одним из главных принципов новой концепции занятости населения, принятой в Российской Федерации, является исключительное право самого человека распоряжаться своими способностями к труду, выбирать место и режим работы. Однако трансформация экономики и кризисные явления 1990-х гг. привели к тому, что реальный спрос на рынке труда вступил в противоречие с предложением рабочей силы, государство не смогло в полной мере осуществить провозглашенный принцип, и многие люди впервые столкнулись с такой проблемой, как безработица. Фундаментом рыночной экономики является цивилизованный рынок труда. Рынок труда

рассматривается как «совокупность условий, позволяющих устанавливать определенные социально-экономические отношения между субъектами спроса и предложения труда». Эти условия характеризуются объективными и субъективными характеристиками. Объективные характеристики включают в себя три основных компонента: работодатель – работник – государство (последнее выступает в виде официального регулятора рынка труда). Субъективные представлены социальными, экономическими и культурными особенностями общества, в котором рынок развивается.

Рынок труда определяется размерами спроса и предложения рабочей силы, претендующей на работу по найму, наличием рабочих мест по всем отраслям и секторам экономики. Расширение рынка труда возможно за счет увеличения либо предложения, либо спроса на труд, либо их комбинации [3, с. 23]. Спрос на рабочую силу определяется потребностями первичных структурных звеньев экономики в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг в соответствии с платежеспособным спросом. Предложение рабочей силы качественно и количественно изменяется в зависимости от изменений в возрастной структуре населения, в системе профессиональной и общей подготовки и т.д. Дифференциация в предложении рабочей силы усиливается тем, что работники, имеющие одинаковый возраст и профессию, различаются по полу, состоянию здоровья, качеству профессиональной подготовки, опыту, а это несомненно сказывается на способности выполнять конкретную работу [3, с. 24].

Проблема регулирования и формирования рынка труда в научной литературе исследуется в основном с позиции анализа социально-экономических детерминант. Регулятором здесь служат не только макро- и микроэкономические факторы, но и ряд детерминант социально-психологического характера, в частности, способность участников рынка труда к саморегуляции и самоорганизации. Характер динамики занятости во многом зависит от адаптационной компетентности рабочей силы в ситуации безработицы. На рынке труда происходит жесткий, беспощадный отбор наиболее способных и предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом. В связи с этим человек должен обладать такими способностями, знаниями и умениями, профессиональными и личностными качествами, которые отвечали бы актуальным потребностям общества и позволили конкурировать на рынке труда.

Результатом социально-психологической адаптации человека является сформированность социальных и профессиональных качеств общения, поведения и деятельности, с помощью которых личность может реализовать себя в обществе с целью удовлетворения и реализации личностно-значимых потребностей посредством общения и деятельности. Таким образом, процесс социально-психологической адаптации представляет собой не просто приспособление личности к среде, а прежде всего процесс самореализации личности. Основной целью социально-психологической адаптации человека в ситуации безработицы является приспособление к новым социально-экономическим условиям, а также самореализация в социальном и профессиональ-

ном плане посредством трудовой деятельности. В результате данного процесса у безработного происходит психологическая перестройка системы знаний, умений и навыков, ценностных ориентаций и установок, а также формируются социальные и профессиональные качества, позволяющие конкурировать на рынке труда.

На современном этапе трансформации экономических отношений особый интерес представляют процессы конкурентного взаимодействия индивидов и социальных групп на рынке труда. Конкурентоспособность субъекта на рынке труда определяет его способность выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное, разумеется, возможность проявлять необходимый уровень конкурентоспособности у разных людей в различных ситуациях неодинакова. На уровень конкурентоспособности человека влияют три группы факторов [13, с. 141].

Группа 1

Группу 1 составляют факторы, зависящие от экономической ситуации, формирования рыночных отношений и связаны с реальным спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Рассчитанный на перспективу баланс трудовых ресурсов по сферам деятельности, отраслям народного хозяйства и формам занятости позволяет анализировать экономическую ситуацию на рынке труда и, следовательно, ситуационную конкурентоспособность социально-демографических и профессионально-квалификационных групп экономически активного населения.

Группа 2

Критерием выделения группы 2 факторов является соотношение объективной (роль общественной организации труда) и субъективной позиции индивида (социальной группы) в оценке их конкурентоспособности [13, с. 142]. Субъективную позицию работника можно определить как «Я-конкурентоспособность» в отличие от собственно конкурентоспособности, определяющей положение работника на рынке труда. Соотнесение этих позиций, их взаимовлияние и взаимодействие отражает реальное движение индивида (группы) в направлении снижения или повышения конкурентоспособности. Собственно конкурентоспособность определяется состоянием спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Чем выше спрос на те или иные рабочие места при отсутствии адекватного предложения, тем выше уровень конкурентоспособности данных рабочих мест и выше конкурентоспособность работников, обладающих ими.

Субъективное ощущение «Я-конкурентоспособность» присутствует у любого работника, независимо от того, трудится ли он на производстве или имеет статус безработного. Оценка «Я-конкурентоспособность» во многом зависит от общего уровня самооценки человека. Самооценка – это оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей [11, с. 47]. Уровень самооценки в значительной степени связан с удовлетворенностью или неудовлетворенностью человека собой, своей деятельностью, возникающей в процессе достижения успеха или появления неудачи. Сочетание жизненных успехов и неудач, преобладание одного над другим постоянно формирует самооценку личности. В свою очередь особенности самооценки личности выражаются в целях и общей направленности

деятельности человека, поскольку в практической деятельности он стремится к достижению таких результатов, которые согласуются с его самооценкой, способствуют ее укреплению.

С самооценкой личности тесно связан уровень притязаний. Под уровнем притязаний подразумевается результат, который субъект рассчитывает достичь в ходе своей деятельности. Следует отметить, что существенные изменения в самооценке происходят в том случае, когда сами успехи или неудачи связываются субъектом деятельности с наличием или отсутствием необходимых способностей [8, с. 528].

Самооценка и уровень притязаний лежат в основе «Я-концепции» и отражают общую направленность мотивационной сферы. «Я-концепция» является одним из важнейших составных элементов структуры личности, влияющих на уровень интеграции поведения и на процесс адаптации в целом. «Я-концепция» – это относительно устойчивая, в большей или в меньшей степени осознанная и переживаемая как неповторимая система представлений индивида о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие с другими людьми и относится к себе. Всю информацию, которую человек получает из внешней среды, он воспринимает в контексте системы таких отношений, и, исходя из степени соответствия или несоответствия своим целям, из того, что в себе несет полученная информация – угрозу или одобрение, – человек строит свое поведение. Неслучайно принято считать, что «Я-концепция» составляет ядро системы саморегуляции человека [8, с. 528].

Группа 3

Группу 3 факторов составляют такие характеристики, как пол, возраст, образование, квалификация, семейное положение, состояние здоровья, психологические особенности личности работника. Возникшая за последние два десятилетия новая социальная группа безработных обширна и неординарна по составу, с набором различных социальных признаков, которые определяют и причины безработицы, и стратегии, применяемые для выхода из этого состояния, и социальные перспективы, и шансы трудоустройства. Одним из важнейших показателей, характеризующих любого субъекта рынка труда, является гендерный аспект. Мужчины и женщины бывают востребованы в разных отраслях производства, предъявляют разные требования к рабочим местам, придерживаются различных стратегий на рынке труда, имеют существенно разные возможности при устройстве на работу. Последнее обстоятельство, впрочем, является хотя и общепринятым, но не вполне проясненным с научной точки зрения. Общепризнан факт, что у «безработицы женское лицо».

Самая распространенная причина отказа в найме на работу – возраст обратившихся. В связи с этим выбор той или иной стратегии поведения, а также конкурентоспособность работника на рынке труда во многом зависит именно от возраста.

Анализ спроса современного рынка труда показал, что наиболее конкурентоспособным является возрастной интервал от 23 до 35 лет. По мнению самих работодателей, в данном возрасте человек наиболее мобилен, способен к быстрой адаптации и обучению. Но необходимо учитывать, что помимо возраста есть еще ряд условий, гарантирующих возможность скорейшего трудоустройства, – это соответствие требованиям рабочего места, наличие опыта, профессиональных и лич-

ностных качеств. Вследствие этого особенности личности и поведения людей, легко приспосабливающихся к новым условиям жизни, существенно отличаются от тех безработных, которые испытывают трудности.

Результаты многолетних исследований процесса адаптации показали, что существуют характеристики личности, которые определяют успешность адаптации человека в самых разнообразных условиях. Эти характеристики формируются в процессе всей жизни человека, и к их числу в первую очередь следует отнести уровень нервно-психической устойчивости, самооценку личности, ощущение своей значимости для окружающих (социальная референтность), уровень конфликтности, опыт общения, морально-нравственную ориентацию, ориентацию на требования ближайшего окружения. Все эти характеристики взаимосвязаны друг с другом и формируют одну интегральную характеристику, которая получила название личностного адаптационного потенциала. Данная характеристика рассматривается как системное свойство личности, которое заключается в ее способности адаптироваться к условиям социальной среды. Чем выше уровень развития данного свойства, тем к более жестким и суровым условиям социальной среды может приспособиться человек [8, с. 466].

Понятие адаптационные способности находит отражение в достаточном числе исследований психологов, изучавших различные аспекты адаптации к профессиональной, учебной и другим видам деятельности. Однако надо иметь в виду, что адаптация человека к условиям среды, различным видам и условиям деятельности требует и различного сочетания выраженности тех или иных качеств, входящих в понятие «адаптационная способность». Успешность адаптации студента гуманитарного вуза и безработного на рынке труда далеко не однозначно обусловлена выраженностью в структуре личности одних и тех же качеств, так как каждый из этих видов деятельности предъявляет к ней весьма различные требования.

В общем виде определим адаптационные способности (адаптивность) личности как ее индивидуальные психологические особенности, являющиеся условием успешной адаптации к изменившейся среде и определяющие адекватное ее требованиям поведение, эффективное взаимодействие с данной средой без чрезмерного нервно-психического напряжения. Следовательно, можно выделить такие свойства:

- активность;
- пластичность;
- экстраверсия;
- эмоциональная возбудимость;
- адаптивные способности и др.

Рассмотрим подробнее данные психофизиологические свойства и их влияние на процесс адаптации.

Активность – это одно из свойств темперамента, которое проявляется в степени воздействия человека на внешний мир, его способность преодолевать препятствия при осуществлении цели. Человек, обладающий данным свойством, очень энергичен и работоспособен, он активно принимается за новое дело и может долго работать, не утомляясь, способен быстро сосредоточить свое внимание, дисциплинирован. Его можно научить сдерживать проявления своих чувств и произвольные реакции. Ему присущи быстрые движения, гибкость ума, находчивость, быстрое включение в новую работу. Данное свойство позволяет человеку не поддаваться негативным эмоциям, а все уси-

лия и энергию направить на поиск скорейшего решения проблемы трудоустройства и выбор наиболее эффективной стратегии адаптивного поведения.

Пластичность – гибкость приспособления к внешним условиям, легкость переключения на что-либо новое, возможность целенаправленного развития и изменения психики. Качество, противоположное пластичности, – ригидность – затрудненность (вплоть до полной неспособности) в изменении субъектом программы деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки. Выделяют когнитивную, аффективную и мотивационную ригидность. Когнитивная ригидность обнаруживается в трудностях перестройки восприятий и представлений в изменившейся ситуации. Аффективная ригидность выражается в косности аффективных (эмоциональных) откликов на изменяющиеся объекты эмоций. Мотивационная ригидность проявляется в тугоподвижной перестройке системы мотивов в обстоятельствах, требующих от субъекта гибкости и изменения характера поведения.

В ситуации кризиса человек, теряющий работу, утрачивает не только трудовой статус, но и социальный; сталкивается с ограничением деятельности, материальных возможностей, а иногда и потерей привычного круга общения. Возникает необходимость экстренной психологической перестройки, которая во многом зависит от гибкости нервной системы [12, с. 46].

Ситуация безработицы лишает человека спокойствия и стабильности, а это в свою очередь создает у людей ощущение отверженности, изоляции от окружающего мира. Многие безработные растеряны, напуганы, эмоционально подавлены и не всегда разумно ведут себя, налаживая новый стиль жизни, строя взаимоотношения с окружающими. В сложившихся обстоятельствах они склонны «зацикливаться» на собственных негативных переживаниях, чувствах и мыслях. Среди данной категории много безработных, следующих саморазрушающей стратегии в своем поведении: алкоголизм, наркотики, суицид, криминал. Причем такой тип поведения чаще характерен для интровертов. Интроверсия – это индивидуально-психологическое свойство человека, характеризующее его направленность на явления собственного субъективного мира. Для интровертированного типа характерны фиксация интересов личности на явления собственного внутреннего мира, которым он придает высшую ценность:

- необщительность;
- замкнутость;
- социальная пассивность;
- склонность к самоанализу;
- затруднение социальной адаптации.

Противоположное интроверсии качество – экстраверсия – соответствует направленности личности на мир внешних объектов. Экстравертам свойственны импульсивность, инициативность, гибкость поведения, общительность, социальная адаптированность. Коммуникабельность, обаяние и оптимизм экстравертов помогает им справиться с негативными переживаниями и всю свою энергию направить на активный поиск работы, что им, как правило, удается благодаря постоянному расширению связей и знакомств [12, с. 63].

Одна из важнейших характеристик личности – степень независимости, самостоятельности и активности человека в достижении поставленной цели, развитие личной ответственности за происходящие с ним события. Впервые методы исследования этой характеристики разработаны в 1960-х гг. в США. Наиболее известной

является шкала «локуса контроля» Д. Роттера. Эта шкала основана на положении: люди различаются между собой по тому, где они локализируют контроль над значимыми для себя событиями. Возможны два локуса контроля и соответственно два типа людей:

- экстерналы – люди, полагающие, что происходящие с ними события являются результатом внешних сил, случая, обстоятельств, других людей и т.п. Экстерналы чаще пассивны, пессимистичны, чувствуют, что от них ничего не зависит, все зависит от обстоятельств, и даже свои успехи, достижения и радости приписывают внешним обстоятельствам, везению, счастливой судьбе или помощи других людей;
- интерналы – люди, интерпретирующие значимые события как результат собственных усилий. Интерналы считают, что большинство важных событий их жизни было результатом собственных действий, и чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Но они берут на себя ответственность и за все отрицательные события, склонны обвинять себя в неудачах, неприятностях, страданиях. Таким образом, интерналу присуща активная жизненная позиция, независимость и ответственность за себя [12, с. 62].

Тип локализации контроля за происходящие события в ситуации безработицы проявляется в возложении социальной и юридической ответственности безработным за то положение, в котором он находится в данный момент. Чем большую ответственность за собственную занятость человек возлагает на государство в лице центров занятости, тем дольше он остается без работы. Перенос ответственности за свою вынужденную безработицу на других (правительство страны, администрация предприятия, государство и его структуры) характерен для людей с неадаптивными формами поведения, нуждающихся в социальной защищенности или ориентированных на стабильность социальных и трудовых связей по старому месту работы. Безработные же с адаптивной стратегией поведения больше рассчитывают на собственные силы, быстрее восстанавливают занятость благодаря своему активному поведению, направленному на преодоление кризисной ситуации.

Таким образом, для безработных, ориентированных на адаптивные стратегии поведения по отношению к новым для них социальным обстоятельствам, характерен интернальный локус контроля. В связи с этим они склонны брать ответственность на себя, их оценки своей предприимчивости и активности высоки, они уверены в своих силах и способностях, пробуют конструктивно решить проблему, при этом полагаясь на собственные силы, а не рассчитывая на помощь извне.

Для безработных, выбирающих неадаптивные стратегии поведения, характерен экстернальный локус контроля. Этим безработным свойственно перекладывание ответственности с себя на других. Они привыкли считать себя жертвой при всяком стечении обстоятельств. Парадоксально, что, отмечая свое одиночество и покорность злой судьбе, эти люди больше, чем все остальные, надеются на помощь или полагаются на ту же самую судьбу. Меньше всего они ищут выхода из сложившегося положения, ориентируясь на собственные силы.

Таким образом, в ситуации безработицы у человека формируется новая социальная идентификация безработного. При этом системообразующим фактором новой структуры личности является «Я-конкурентоспособность», в основе которой лежит самооценка значимости себя как работника и общий уровень адаптации, а также уровень притязаний в отношении новой работы и психологическое самочувствие работника на рынке труда.

В совокупности данные факторы отражают направленность мотивационной сферы безработного, характер его поведенческих стратегий. Личностный тип безработных принципиально влияет на «Я-конкурентоспособность» и, в целом, на эффективность процесса адаптации в ситуации безработицы.

2. ТИПОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ В УСЛОВИЯХ ВЫНУЖДЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ БЕЗДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Выбор той или иной стратегии (способа) поведения зависит от личностных качеств человека, его установок, ориентаций и опыта субъективной активности. Стратегии поведения являются различными вариантами процесса адаптации. В зависимости от индивидуальных свойств и качеств личности, структуры ее потребностей и мотивов адаптационное поведение может носить активно-целенаправленный или же пассивный характер. Активная адаптация подразумевает преобладание собственного воздействия индивида на социальную среду, наличие внутренней интеллектуальной и волевой деятельности по подготовке к переходу в измененные условия существования. Пассивная адаптация – это конформное принятие индивидом целевых и ценностных ориентаций внешней социальной среды [9, с. 205-206].

Стратегии адаптивного поведения подразделяются на соматически, личностно и социально ориентированные в зависимости от преимущественного участия в адаптационном процессе той или иной сферы жизни. Существуют две ведущие тенденции функционирования социальной системы – адаптивность и неадаптивность. Каждая из них определяется соответствием или несоответствием ее целей и достигаемых в ходе социальной деятельности результатов. В адаптивной стратегии должны быть такие действия, которые базируются на прогнозе соответствия цели и ожидаемых результатов осуществления этого действия. В неадаптивной стратегии в качестве условия предпочтения будущего действия выступает прогноз возможного несоответствия, вплоть до противоположности, между исходной целью и будущим результатом действия [9, с. 206].

Самым важным интегрирующим показателем адаптации и дезадаптации выступает тип целостной поведенческой стратегии человека. Стратегии поведения в преодолении трудных жизненных ситуациях включают систему типов личностного реагирования субъекта в рамках определенной ситуации. Среди разнообразных стратегий поведения можно выделить три основных типа [9, с. 256-258].

1. Активно-оборонительный – преимущественно адаптированный. Он проявляется либо в адекватной самооценке своего состояния, либо в тенденции к его игнорированию. В различных сферах своей жизни, в трудных или конфликтных ситуациях они проявляют такие мобилизующие стратегии защиты как:
 - активное включение в работу;
 - перспективное планирование действий;
 - сохранение активности при неудачах;
 - отрицание тяжести положения.
2. Во всех случаях этот стиль связан с такими личностными свойствами, как:
 - высокий уровень интернальности;

- стремление к независимости;
 - высокая самооценка;
 - отрицание существующих конфликтных ситуаций;
 - опасение снижения своего социального статуса.
3. Пассивно-оборонительный – дезадаптация с интрапсихической направленностью. Этот тип стратегии определяется тревожной, депрессивной, ипохондрической формой восприятия ситуации. В его основе лежат отступление, капитуляция перед трудностями и последствиями. У представителей данной стратегии преобладают пассивные формы психологической защиты, оценка сложившейся ситуации как непреодолимой, утрата внутренней потребности в борьбе.
4. Деструктивный стиль – дезадаптация с интрапсихической направленностью. Для представителей данного типа характерны:
- постоянная внутренняя напряженность;
 - дисфорическое настроение;
 - эмоциональная возбудимость;
 - делинквентное поведение;
 - экстернальные реакции;
 - чрезмерная требовательность к другим;
 - представление о вине общества перед ним;
 - конфликтные взаимоотношения с окружающими;
 - в стрессовых ситуациях злоупотребление алкогольными напитками, наркотиками, попытки суицида.

Следует отметить, что устойчивые индивидуально-психологические особенности личности и временные функциональные психофизиологические состояния способствуют выработке того или иного способа адаптации. Люди с сильным и уравновешенным типом высшей нервной деятельности, а также в целом высоким уровнем развития адаптационного потенциала личности имеют больше шансов приспособиться к жестким и суровым условиям социальной среды.

Потеря работы считается самым большим несчастьем, которое может произойти внезапно и практически с каждым. Статус безработного – это самый низкий социальный статус, изменить его очень сложно. Специфика данной ситуации состоит в том, что потерю работы большинство людей воспринимают как личную неудачу и поражение, как следствие собственной профессиональной несостоятельности. При этом ряд обстоятельств, которые не зависят от личности человека и его воли, не учитываются и недооцениваются. Решение подобной кризисной ситуации во многом зависит от степени адаптивности (приспособленности) социального поведения безработного к различным обстоятельствам жизни как в повседневности бытовых проблем, так и в профессиональной сфере.

Основные параметры, по которым можно судить об адаптации безработных к рынку труда, являются:

- стратегия и способы поиска нового рабочего места;
- уровень притязаний и участие в активных программах (прежде всего переподготовки) и общественных работах.

В целом специалисты обращают внимание на многообразие способов реагирования людей на незанятость, а именно: одни справляются с трудной жизненной ситуацией лучше, другие хуже, а некоторые даже находят удовлетворение в альтернативных жизненных стилях. Классификация этого многообразия может быть осуществлена в рамках такой области знания, как адаптация к социальным изменениям [9, с. 214]. Степень адаптивности социального поведения безработного можно оценить по тому, какой жизненной стратегии – активной или пассивной – придерживается человек, чувствует ли он себя жертвой или хозяином положения, насколько адекватна его самооценка себя как личности и работника.

Определение характера гендерных различий среди безработных было одной из основных задач международного исследовательского проекта «Гендерные стратегии на рынке труда». Под стратегией подразумевается осознанное, мотивированное поведение индивида, направленное на достижение его жизненных целей, реализацию интересов и ценностей. Такой подход позволил обнаружить несколько типов стратегий:

- «стабильные»;
- «коммерсанты поневоле»;
- «профессионалы»;
- «кормильцы»;
- «летуны»;
- «выпускники»;
- «гедонисты»;
- «универсалы»;
- «меркантильные» [14, с. 73-78].

«Стабильные»

Безработные данного типа очень редко меняют место работы, особенно по собственному желанию. Если все же меняют – только по очень веской причине, например, по состоянию здоровья или из-за очень неудобного режима работы, ориентированы на стабильность. Довольно высокая профессиональная мотивация, лояльность в отношении как к профессии, так и к конкретной фирме. Чаще всего пытаются найти работу именно по своей специальности. Данные стратегии представлены в основном людьми старше 45 лет, для которых проблема возрастных ограничений при приеме на работу весьма актуальна. Столкнувшись с невозможностью трудоустроиться по специальности, они выражают готовность работать с понижением статуса. Женщины этой категории легче мирятся с возможной депрофессионализацией и в целом более активны в поиске рабочего места. Пожилые, как правило, просто стоят на бирже труда, ожидая своевременного или досрочного выхода на пенсию, но большинство активно ищет работу, используя всевозможные каналы. В рамках данного типа стратегии можно отметить существенные различия между мужчинами и женщинами. Для мужчин стабильность была в большей степени добровольным выбором и сопровождалась неплохой вертикальной карьерой. Для женщин нередки случаи, когда неуверенность в себе, в своей возможности найти хорошую работу способствовала их закреплению даже на нелюбимой специальности.

«Коммерсанты поневоле»

Эта стратегия представляет собой «отклоняющийся вариант» предыдущей. До кризиса трудовое поведение сводилось к обычной модели многолетней работы на одном предприятии с учебой без отрыва от производства и значительной степенью идентификации с данной организацией и трудовым коллективом. Но кризис, падение и задержки зарплаты, вынужденные отпуска толкают представителей данной группы на активные действия по самообеспечению. Наиболее «легкий» и пространственный путь – челночная торговля. Регистрация на бирже труда (после сокращения на работе) – не способ получения пособия, а путь поиска работы.

«Профессионалы»

Тип, очень близкий предыдущему, но приверженность к специальности преобладает. Налицо очень сильная профессиональная мотивированность, при этом, где работать не так важно, важно – кем. Иногда занимается

избранной профессией удается не сразу, а приходится сначала пройти несколько промежуточных этапов, направленных на достижение этой цели (например, человек может некоторое время успешно заниматься бизнесом, чтобы решить свои материальные проблемы, после чего бросить приносящее прибыль дело и начать писать научную работу). Это – вариант «горизонтальной» профессиональной стратегии, при которой любимая профессия как бы отделяется от заработка. Возможна – и гораздо более распространена – «вертикальная» профессиональная стратегия, при которой предполагается, что любимая работа должна все же и кормить (но отказываться от нее человек в любом случае не собирается). Зарплата имеет значение, но только наряду с другими аспектами работы. Биржа труда – просто еще один способ найти работу (естественно только по специальности) наряду с другими каналами поиска. Семья часто просто отсутствует, а если имеет место, на стратегию занятости влияет слабо.

«Кормильцы»

Главный фактор, определяющий стратегию поведения на рынке труда, – обеспечение семьи. Для женщин существенным оказывается также такой фактор, как близость места работы к дому. Профессия при этом также ценность, но вторичная. Если интересы семьи требуют на какое-то время отказаться от работы, то это происходит. Диапазон этой категории очень широк, в ней можно выделить много частных случаев и разновидностей. Так, для кого-то безработица оказывается неприятным, но, в общем, «нормальным» этапом трудовой биографии. В стратегии сочетаются и ожидание, и поиск. Для других безработица оказывается настоящей ловушкой. Это прежде всего люди, которые не могут воспринять разрушения привычной советской системы гендерных контрактов и привыкнуть к новым правилам игры. Попытки вписаться в новую систему практик оказываются неудачными. В этой категории преобладают женщины, причем далеко не всегда незамужние или разведенные. Они совершенно естественно принимают на себя ответственность за материальное обеспечение семьи, не пытаясь добиться поддержки других ее членов. Разница между мужчинами и женщинами, относящимися к этому типу стратегии, заключается в том, что женщина-кормилица, оказавшись без работы, проявляет очень высокую активность в ее поиске и, за неимением подходящих вариантов, соглашается на любую, лишь бы иметь хоть какой-то заработок. Мужчина чаще всего более разборчив.

К этому же типу стратегии примыкает другой – «традиционно женский». В его основе лежит обслуживание интересов семьи, но в результате конкретного расклада жизненных обстоятельств (наличие в семье другого кормильца), на работе не лежит первоочередная обязанность по добыванию денег. Тогда выбор места работы целиком зависит от удобного для семьи распорядка дня. Эти два вида стратегии отличаются по характеру рабочих мест, которые ищет работница, но идентичны в плане полного подавления ориентации на профессиональное самовыражение.

«Летуны»

Стратегия предполагает частую и легкую смену рабочих мест – как по своей специальности, так и по другим, если подворачивается такая возможность. Современная ситуация на рынке труда делает уже гораз-

до более сложным свободное перемещение между рабочими местами, а если работники этого типа оказываются еще и под воздействием неблагоприятных структурных факторов (возраст, ухудшение здоровья, изменение конъюнктуры спроса на конкретные профессии), то они надолго становятся клиентами службы занятости. Профессиональная мотивированность у них очень слабая, других очевидных ценностей, которые легли бы в основу жизненной стратегии, также не обнаруживается. Смена работы довольно частая по самым разным мотивам, а именно: материальные притязания, конфликты, неудовлетворенность коллективом. Это своего рода маргиналы.

«Выпускники»

Название данного типа стратегии (как, впрочем, и всех остальных), конечно, условно. Речь идет об определенной категории молодых людей, попавших на биржу труда сразу после окончания среднеспециального или высшего учебного заведения и демонстрирующих «поисковое» по отношению к выбору работы поведение. Услугами государственной службы занятости, как правило, пользуются юноши и девушки, которым родственники по своим каналам не могут найти подходящее место работы. Собственный социальный капитал пока нулевой. Представления о предполагаемом рабочем месте самые неопределенные. Т.е. регистрация выпускника на бирже (если это не сознательный шаг, нацеленный в основном на получение пособия или еще какие-либо специальные цели) свидетельствует о некоторой дезадаптации. Полное отсутствие опыта работы сильно снижает их конкурентоспособность на рынке труда. Поведенческие стратегии могут быть различными: от полностью пассивной (использование только возможностей биржи труда, нерегулярные подработки), в случае наличия какого-либо источника материальной поддержки, до попытки перекавалитироваться, чтобы повысить свои шансы на рынке труда. Но в любом случае стратегия носит несколько хаотичный характер и не нацелена на достижение какой-то конкретной профессиональной позиции, скорее, речь идет о поисках привлекательного рабочего места.

«Гедонисты»

Поведение на рынке труда определяется поиском наиболее комфортных условий для «самореализации», которая определяется через сферу преимущественно досуговых интересов. Характерны перерывы в трудовом стаже. Ключевой момент перемены мест работы – утрата интереса. Отсутствует ориентация на стабильную занятость, главным в работе является заработок. Период безработицы воспринимается относительно спокойно, поиск работы ведется чрезвычайно вяло, преимущественно по неформальным каналам, иногда с использованием частных бирж.

«Универсалы»

Главный критерий отнесения к этой группе – относительно частая, рационально мотивированная смена рабочих мест «по собственному желанию», не редко (но не обязательно) со сменой специальности. Это тип близкий к гедоническому, но с гораздо меньшей внутренней свободой. Для людей этого типа работа, в общем, не является важной жизненной ценностью, скорее, лишь фрагментом жизни (но и другие ценности не доминируют в явной форме). Они могут находиться без

работы при наличии других средств к существованию. На рынке труда хватаются далеко не за каждую работу, а только за подходящую, прежде всего по уровню заработка. Специальность при этом второстепенна, легко меняют область деятельности, но содержание работы имеет значение: работа должна быть интересной – это ключевое слово при описании требований к возможной занятости. Степень активности на рынке труда определяется соотношением величины пособия и привлекательности предлагаемых вакансий. Выжидательная позиция определяется отсутствием комплексов по поводу безработицы и довольно высоким уровнем требований к предполагаемому рабочему месту. Охотно проходят обучение по новой специальности. Помимо формальной переквалификации часто осваивают дополнительные навыки и операции непосредственно на рабочем месте. Необходимо отметить, что различия между женщинами и мужчинами, принадлежащими к этой категории, заключается в гораздо большем оптимизме и уверенности первых по поводу своих перспектив. Мужчины, отнесенные к этому типу, значительно чаще, чем женщины, меняют место работы по самым разным мотивам. В основном это поколение 30-40-летних (до 45 лет). Специфика молодежи, ориентированной на этот тип стратегии, в том, что реального профессионального опыта она не имеет, но в потенциале демонстрирует готовность переобучаться и ищет работу сразу по нескольким специальностям. В целом этот тип стратегии, свойственный и мужчинам, и женщинам, можно условно назвать еще и «постсоветским», поскольку он явно опирается уже на иные, по сравнению с советскими, нормативные представления о поведении на рынке труда. Главная особенность – гибкость, мобильность, способность и желание перестраиваться применительно к обстоятельствам. В отличие от групп «кормильцев» и «стабильных», представителям этой группы свойственны более оптимистическое мировосприятие и уверенность в себе (как уже отмечалось выше, в большей степени это характерно для мужчин). Другое отличие от двух групп «советского» типа – более высокие требования к рабочему месту. Для этой группы характерно также наличие определенной семейной «стратегии жизни», при которой функции супругов оказываются более или менее подвижными и в какой-то степени взаимозаменяемыми в интересах семьи как целого.

«Меркантильные»

Главная жизненная ценность – деньги, стратегия на рынке труда целиком подчинена поиску наиболее выгодной в этом смысле работы. От «кормильцев» представители данной группы отличаются тем, что фактор семьи реально не определяет выбор стратегии, хотя наличие семьи может служить декларативным оправданием стратегии. На самом деле деньги играют роль не столько в качестве средства поддержания уровня жизни, сколько важнейшего атрибута маскулинности. Поведенческие модели на рынке труда отличаются определенной гибкостью и разнообразием, присутствует и свой бизнес, и полукриминальная деятельность. Представители этой группы могут и очень активно заниматься поиском работы, и вообще не искать ее в том случае, если получают большое пособие. Тогда безработица является сознательным шагом, этапом на пути поиска подходящего места. Надо сказать, что меркантильность как система ценностей демонстриру-

ется прежде всего представителями молодого поколения – это некое новое, чисто «постсоветское» кредо.

Приведенная выше типология носит условный характер. Многие безработные принадлежат к промежуточным типам, к тому же их стратегии меняются на разных стадиях трудовой и личной биографии. Но все же данная классификация дает определенные ресурсы для анализа жизненных ценностей и реального поведения мужчин и женщин на рынке труда.

В то же время адаптация безработных к трудной жизненной ситуации может осуществляться несколькими способами, условно их можно разбить на две большие группы: неконструктивные и конструктивные [2, с. 35-45].

Неконструктивные способы адаптации блокируют выход человека из трудной жизненной ситуации или обеспечивают такой выход, который не приносит ему удовлетворения. Наиболее активно психологическая защита работает именно в данных способах. Здесь выделяются два типа моделей.

1. Защитное, избегающее поведение. Оно характеризуется тем, что в одних случаях человек старается не замечать тех проблем, с которыми он столкнулся, уходит в воспоминания о том, как было хорошо на прежнем месте работы. Не пытается реалистично посмотреть на ситуацию. В других случаях человек всячески уходит от предложений и ситуаций, которые требуют от него усилий, настойчивости, нового взгляда. Сознание людей, реализующих данную форму поведения, жестко охвачено сложившимися обстоятельствами, будущее предстает для них перспективой, определяемой внешними силами: у них нет уверенности в своей способности изменить ситуацию, они полагают, что предпринимать какие-либо действия бессмысленно. На личностном уровне проявляется растерянность и потеряность, общая угнетенность, осторожность, пессимизм и пассивная выжидательная тактика с частыми обвинениями в адрес других. Профессия не рассматривается ни как сфера приложения своих усилий, ни как инструмент интеграции в другую структуру. Очевидно, что основными защитными механизмами, которые используются в данной модели поведения, являются механизмы отрицания, ухода.
2. Хаотичный поиск. Поведение без осмысления вариантов и последствий принимаемых решений. Человек берет за все, что подворачивается под руку. На первый взгляд, такое поведение может принести определенную пользу, но, как показывают наблюдения, если оно сопряжено с резким падением заработной платы, понижением социального или профессионального статуса, у людей со временем возникают тяжелые психологические состояния, аккумуляция которых может приводить к общей неудовлетворенности, агрессивности.

Конструктивные формы поведения безработных выражаются в ряде конкретных моделей поведения.

1. Целенаправленное использование возможностей своих межличностных связей (активное привлечение связей своих родственников, друзей, знакомых и т.п.).
2. Осознание и активное использование индивидуальных способностей и личного опыта (осознание своих индивидуальных свойств, себя в целом в качестве средства или источника достижения желаемого результата, выигрышной стороной).
3. Апробирование различных вариантов, подкрепленное успешными примерами других людей.
4. Достраивание контекста текущей жизненной ситуации. Здесь выделяются два механизма: отношение к трудовой ситуации как совокупности шансов и способность видеть множество сфер приложения своих сил.

Кроме вышеописанных форм поведения присутствуют своего рода промежуточные варианты между конструктивными и неконструктивными способами адаптации.

1. Поиск в условиях ограниченной информированности. Обладатели этой формы поведения готовы действовать в направлении решения своих профессионально-трудовых и жизненных проблем, но явно ощущается дефицит информации, которую они могли бы использовать в своих поисках. Существование у человека этой формы поведения обусловлено отсутствием у него инструментов познания, что сдерживает его активность.
2. Продуктивное иждивенчество. Здесь речь идет об особом варианте отношений со своим ближайшим окружением. Человек переносит ответственность за свою судьбу на своих близких, использует их ресурсы, синхронно следуя за ними. Привлечение «других сил» может стимулировать лень и пассивность, равно как и способность стать для некоторых фактором психологической устойчивости.

Своеобразной формой адаптации, которую можно отнести к какой-либо из вышеперечисленных групп, является альтернативный стиль жизни. Люди воспринимают потерю работы как возможность отдохнуть, как длительный отпуск. Получение официального статуса безработного для них – путь приспособления к нестабильным социальным условиям, получения какого-то определенного положения в обществе, осознания своего места в нем. Можно предположить, что в данной модели поведения присутствует механизм идентификации.

Статус безработного, несмотря на свою крайне низкую оценку общественного мнения и, в общем, нестабильную и размытую социальную позицию, тем не менее, закрепляет определенную, принятую в обществе роль, систему связанных с ней ожиданий и вознаграждений. Это оказывается для многих людей очень важным именно в этом аспекте, но одновременно сопровождается комплексом отрицательных переживаний, чувством ущемленности и униженности, сигнализируя об амбивалентности приобретаемого статуса. Статус зарегистрированного безработного – это действительно переходная позиция к чему-то другому, позволяющая «узаконить» свое существование, не потеряться в обществе. Переходная позиция с течением времени становится постоянной, скрывающей под собой целый комплекс статусов занятости (теневой, полуполегалный).

Исходя из потенциала трудоустройства и степени мотивации трудовой деятельности, безработных можно дифференцировать по социально-психологическим группам.

- Группа А – граждане, имеющие высокий потенциал трудоустройства, готовые приступить к работе в ближайшее время.
- Группа Б – лица со средним потенциалом, в целом готовые к трудовой деятельности, но испытывающие определенные сложности в трудоустройстве. Сложности в поиске работы у лиц из группы Б могут иметь разный характер: мотивационный или профессиональный. К мотивационным проблемам относятся нежелание гражданина работать или неадекватно завышенные требования к желаемой работе. Профессиональные проблемы возникают, когда гражданин имеет невостребованную профессию, недостаточную квалификацию или опыт работы (что соответствует низкой профессиональной востребованности на рынке труда). Соответственно, группа Б делится на две группы: БМ (граждане с мотивационными проблемами) и БП (граждане с низкой профессиональной востребованностью).
- Группа В – все остальные граждане, с низким потенциалом трудоустройства, не готовые приступить к работе в ближайшее время. Как правило, это длительные безработные.

На потенциал трудоустройства безработного влияют не только профессиональная востребованность и мотивация к трудовой деятельности, но и наличие у гра-

жданина навыков эффективного поведения на рынке труда. Особую роль в процессе адаптации безработных к рынку труда играет выбор того или иного способа поиска рабочего места и участие в активных программах (прежде всего переподготовки). Среди безработных, зарегистрированных в службе занятости, наиболее популярными способами поиска работы, помимо обращения в службу занятости, являются обращение к друзьям, знакомым и непосредственно к работодателям. Безработные женщины применяют более широкий набор средств при поиске работы, чем мужчины, чаще прибегают к услугам службы занятости. Мужчины охотнее обращаются непосредственно к работодателям. Это скорее всего связано с убеждением, что при приеме на работу работодатели предпочитают мужчин [16, с. 50-53].

Таким образом, анализ исследований стратегий и способов поведения безработных на рынке труда показал, что люди в ситуации безработицы вступают во взаимодействие с различными социальными институтами как непосредственно относящимися к рынку труда, так и выполняющими более широкие задачи, а также неформальными социальными сетями и друг с другом. В связи с этим можно выделить факторы, в наибольшей степени определяющие стратегию поведения индивидов на рынке труда: институциональные, социально-демографические, биографические и эйдональные (или ценностные) факторы [14, с. 78].

К институциональным факторам относится деятельность различных организаций, определяющих ситуацию на рынке труда:

- государственная служба занятости;
- частные биржи труда;
- предприятия, предоставляющие рабочие места и лшающие их (посредством сокращения).

Социально-демографические факторы – это преимущественно образование и возраст. Дискриминация людей старшего возраста носит более распространенный характер, чем дискриминация по полу. Влияние образования не столь однозначно: с одной стороны, его наличие дает большой набор возможностей при трудоустройстве, с другой – предполагает осуществление выбора профессии в определенных сегментах рынка труда, нередко как раз в тех, где количество вакансий очень ограничено. И здесь играет роль несоответствие формального образования «по диплому» и реального профессионального уровня, а также профессиональных предпочтений.

К биографическим факторам можно отнести наличие семьи, объем и характер социальных связей индивида. Причем семья, в зависимости от ее состава, может влиять двояко:

- либо давать дополнительную материальную поддержку (в случае наличия в ней других «кормильцев»);
- либо серьезно осложнять ситуацию, если в ней присутствуют преимущественно иждивенцы.

Наконец, к ценностным факторам в данном контексте относятся прежде всего представления о роли и ценности работы в жизни, о характере предпочитаемой профессиональной самореализации, трудовые мотивации.

Таким образом, для значительной части безработных ограниченность социальных и индивидуальных ресурсов, определяющих будущее, в силу сложившихся обстоятельств делает их действительно «выпавшими» из связи времен в период социальной трансформации. Ситуация безработицы воспринимается многими людьми

ми как личная трагедия, вызывая сильные эмоциональные переживания. В современных условиях все большее значение приобретает способность безработных к саморегуляции и самоорганизации. Не случайно, проводя анализ сценарий динамики занятости и безработицы в ближайшие годы, специалисты приходят к выводу, что наряду с макроэкономическими факторами будет возрастать значение собственно политики на рынке труда, ключевой задачей которой должно стать повышение и поддержание «высокой способности к занятости» рабочей силы. Потеря работы требует от человека продуцирования новых моделей поведения, связанных как с поиском нового рабочего места, так и с адаптацией к сложившейся ситуации. Выбор модели адаптационного поведения зависит от многих факторов, в том числе от личностных характеристик безработного. В этой связи особый интерес представляет дальнейший анализ различных форм поведения безработных, которые в симбиозе образовывали бы адаптационную компетентность в ситуации безработицы и являлись потенциальным предметом активной социальной политики на рынке труда.

3. ЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУ СТРУКТУРНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ И ХАРАКТЕРОМ АДАПТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ

Стратегии поведения безработных являются различными вариантами процесса адаптации. Характер поведения зависит от целей, ценностных ориентаций, возможностей их достижения в социальной среде и от индивидуальных личностных качеств субъекта.

Многочисленные исследования показывают зависимость между характером мотивации и выбором поведенческих стратегий, а также особенностями адаптации к условиям изменяющейся среды. Так, при преобладании мотивации достижения поведение отличается отсутствием видимой тревоги, и наоборот, мотивация избегания неудач сопровождается проявлением тревоги [8, с. 464].

Построение интегрированного поведения – существенная часть адаптационного процесса. Нарушение поведения на любом уровне интеграции сопровождается снижением качества адаптации. Интеграция поведения – это система взаимосвязи между элементами психической структуры личности, позволяющая успешно решать задачи в интересах адаптации индивида, и в первую очередь добиться согласованности его мотивов и требований окружения. Препятствием на пути построения целостного интегративного поведения может послужить несовместимость и столкновение противоположных тенденций личности. В результате формируется состояние, вызывающее нарушение адекватности поведения. Как правило, это состояние возникает в результате интрапсихического конфликта или конфликта мотивов.

Феномен безработицы является фактором, «запускающим» внутренние элементарные процессы, которые ведут к формированию новой модели поведения человека в сфере труда. Хотя медленно, но поведение рыночного свойства формируется и постепенно укрепляется. Побудительную и регулятивную функции любого поведения выполняют, прежде всего, мотивы и ценности.

Взгляды на сущность мотива как у западных, так и у отечественных психологов существенно расходятся. Но, несмотря на это, все они сходятся в одном: за мотив принимается какой-то один конкретный психологический феномен (но разный у разных ученых).

Например, мотив как потребность обладает побудительной силой, но не имеет направленности; мотив, как предмет удовлетворения потребности обладает направленностью, но не объясняет ее причину; мотив как основание дает объяснение причины и смысла действия, которая может быть обусловленной функцией. Б.Ф. Ломов отмечает, что в исследовании психических явлений попытка искать одну единственную детерминанту того или иного явления – это тупиковый путь. Любое явление определяется системой детерминант. Детерминация поведения не всегда означает его мотивацию. Мотивация – это внутренняя детерминация поведения и деятельности, которая может быть обусловлена и внешними раздражителями. Но внешняя среда воздействует на человека физически, в то время как мотивация – процесс психический, преобразовывающий внешние воздействия во внутренние побуждения [4, с. 63].

В западной психологической литературе широко обсуждается вопрос о двух видах мотивации и их различных признаках: экстринсивной (обусловленной внешними условиями и обстоятельствами) и интринсивной (внутренней, связанной с личностными диспозициями: потребностями, установками, интересами, влечениями, желаниями). В 1950-х гг. и в нашей стране среди психологов развернулась острая дискуссия по поводу того, являются ли потребности (как внутренний фактор) единственным источником мотивации. При этом рассматривались различные воздействия окружающей среды вызывающие ответные действия человека помимо его потребностей или даже вопреки им [6, с. 67-68].

В то же время мотивация и мотивы всегда внутренне обусловлены, но могут зависеть и от внешних факторов, побуждаться внешними стимулами. Рассматривая внешние мотивы и мотивации, как правило, раскрываются обстоятельства (актуальные условия, оказывающие влияние на эффективность деятельности), либо какие-то внешние факторы, влияющие на принятие решения и силу мотива (вознаграждение и прочее); в том числе приписывание самим человеком этим факторам решающей роли в принятии решения и достижении результата, как это имеет место у полезависимых и с внешним локусом контроля. В этих случаях более логично говорить о внешнестимулируемой или внешнеорганизованной мотивации, понимая при этом, что обстоятельства, условия, ситуация приобретают значение для мотивации только тогда, когда становятся значимыми для человека для удовлетворения потребности, желания. По этой причине внешние факторы должны в процессе мотивации трансформироваться во внутренне [6, с. 68]. Психологические факторы, участвующие в конкретном мотивационном процессе и обуславливающие принятие человеком решения, называются мотиваторами или мотивационными детерминантами. Выделяют следующие группы мотиваторов:

- нравственный контроль;
- предпочтения;
- внешняя ситуация;
- собственные возможности (знания, умения и навыки);
- собственное состояние;
- условия достижения цели;
- последствия своего действия.

Данные мотивационные детерминанты при объяснении основания действия становятся аргументами принятого решения [6, с. 85-86].

Мотивация – это динамический процесс формирования мотива, проходящий через определенные стадии и этапы, а мотив – это продукт данного процесса, т.е. мотивации. Начинается данный процесс с возникновения потребности личности и заканчивается возникновением намерения и побуждения к достижению цели, если эта цель необходима человеку. Между этими двумя психологическими феноменами располагается промежуточный этап мотивационного процесса, в котором актуализируется имеющееся у человека психологическое образование, обеспечивающее обоснованный выбор им предмета и способа удовлетворения потребности (личностные диспозиции) [6, с. 84].

Процесс формирования мотива может иметь индивидуальные особенности в зависимости от свойств личности, причем личностные свойства вмешиваются в данный процесс на всех этапах. В связи с этим можно говорить о различных стилях мотивации.

Таким образом, психологические феномены, в том числе и устойчивые свойства личности (интересы, склонности, предпочтения, установки и мировоззрение), а также состояние нужды (как один из компонентов потребности личности) могут влиять на формирование конкретного мотива, но ни один из них не может подменить мотив в целом, так как они являются лишь его компонентами. И в то же время только при их наличии мотив в большинстве случаев может осуществлять свои функции. Структура мотивации разных людей характеризуется разным соотношением потребностей, личных ценностей, интересов, возможностей. В структуру мотива могут входить компоненты, относящиеся к трем блокам:

- потребностный – социальные и биологические потребности, долженствование и мотивационная установка;
- внутренний фильтр – нравственный контроль, оценка внешней ситуации и своих возможностей, предпочтения, интересы, уровень притязаний;
- целевой – потребностная цель (утолить голод, жажду и т.п.), определенное действие и процесс удовлетворения потребности.

Важным фактором, определяющим способность человека эффективно бороться с трудностями, является социально-психологическая готовность к конструктивному преобразованию ситуации. Под социально-психологической готовностью понимается интегральное многокомпонентное и многоуровневое личностное образование, одной из основных составляющих которого является наличие сильной мотивации как источника активности. Особый интерес представляют исследования мотивации трудовой деятельности. Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, выбора профессии и выбора места работы. Конечная деятельность определяется всеми этими мотивами (мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы).

Среди побудительных причин, которые заставляют человека заниматься трудом, выделяют следующие группы.

- Первая группа причин – побуждения общественного характера. Это и осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям (что может проявляться в обучении детей, в лечении

больных, в защите своего отечества и т.д.), общественная установка на необходимость трудовой деятельности.

- Вторая группа – получение определенных материальных благ для себя и семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей.
- Третья группа – удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации: человек не может быть бездеятельным по своей природе, а природа его такова, что он не только потребитель, но и создатель.

В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества, оправдывает смысл своего существования. К этой же группе относится и мотив, связанный с удовлетворением потребности в общественном признании, в уважении со стороны других [4, с. 270].

Общие мотивы трудовой деятельности реализуются в конкретных профессиях. Сознательный выбор профессии происходит с ориентацией человека на имеющиеся у него социальные ценности. Если главным для человека является общественный престиж, то профессия выбирается исходя из существующей моды, престижности профессии в обществе. Многие выбирают профессию в зависимости от того, в какой степени она может обеспечить их материальное благополучие. Ряд людей выбирают профессию из-за интереса к ней. Профессию можно выбрать в зависимости от многих обстоятельств, но важно принимать во внимание то, насколько выбираемая деятельность соответствует склонностям и способностям человека. А в настоящее время необходимо также учитывать конкурентоспособность выбираемой профессии, чтобы не пополнить ряды безработных [4, с. 271].

Длительное время в психологии доминировали так называемые результативные подходы к изучению мотивации. Их смысл состоит в том, как они отвечают на вопрос, почему человек трудится, – потому что хочет получить результат, а за него – вознаграждение и через это вознаграждение удовлетворить свои потребности. Сами же потребности, возникая, усиливаясь и становясь для человека все более насущными, приводят к возникновению так называемых гомеостатических кризисов – к нарушению оптимального состояния организма, к росту напряженности. После того как потребность удовлетворяется, она теряет актуальность. Однако в 1920-е гг. американские ученые Р. Вудвортс и А. Уайт показали, что человеческому организму помимо этих гомеостатических потребностей присуща и врожденная потребность функционировать. Эта потребность приводит к активности, которая выполняется не ради какого-либо результата, а ради самого процесса действия. Процесс, а не результат действия, сама активность являются «удовлетворителями» этой потребности. Она носит, таким образом, процессуальный характер, а все виды ее модификации лежат в основе так называемой самодетельности. Это активность, выполняемая ради нее самой и того чувства удовлетворения, которое возникает от ее процесса. Такая побудительная сила получила название внутренней мотивации: ее источник находится не вне деятельности, а внутри нее самой [5, с. 486-487].

Система внутренней мотивации лежит в основе тех категорий потребностей, которые соответствуют высшим уровням в их общей иерархии. Для лиц с развитой внутренней мотивацией характерна поглощенность самим процессом деятельности, интерес к самому ее ходу, а не только к результатам. Между

системами внешней и внутренней мотивации существуют достаточно сложные и закономерные отношения.

- Во-первых, реализация внешних мотивов может усиливать внутренние мотивы.
- Во-вторых, реализация внутренних мотивов может приводить к формированию новых – более сложных результативных (внешних) мотивов. Гипертрофия внутренней мотивации может вести к снижению внешней мотивации.

Наконец, еще одним проявлением дисгармоничности двух мотивационных систем выступает явление так называемого разрушения внутренней мотивации под влиянием гипертрофии внешних мотивов и стимулов. В результате снижения или полного исключения одной из двух мотивационных систем может снизиться общий уровень мотивированности. Снижение мотивации, в свою очередь, приводит и к падению качественных показателей самой деятельности [5, с. 488-490].

Как внешние, так и внутренние мотивы реализуются в деятельности через формулировку и достижение соответствующих целей. Цели, соответствующие внешним мотивам, обозначаются понятием экстринсивных целей, а соответствующие внутренним мотивам – понятием интринсивных целей. В результате соотношения мотивов с целями субъекта формируется особое и важнейшее психологическое образование – личностный смысл деятельности. Он характеризует общее отношение личности к деятельности, показывает, что на самом деле она означает для личности [5, с. 490].

Структура мотивации разных людей характеризуется разным соотношением потребностей и личных ценностей. Проблема ценностей представляет интерес для многих гуманитарных наук. Являясь «смыслообразующей» основой человеческой жизнедеятельности, они рассматриваются в философии, социологии, психологии, экономике.

Осознание, обнаружение ценности субъектом связано с эмоциональной реакцией. Непосредственная эмоциональная реакция переходит в эмоциональное отношение и затем проходит этап рациональной оценки. Эмоциональная реакция, переживание удовольствия, наслаждения, восхищения, а также рациональная оценка «полезности» объекта отражают субъективную сторону ценности. Ценность становится целью, если она направляет и мотивирует деятельность, тогда как ценности – средства выступают в качестве способа достижения цели, выполняя инструментальную функцию. Ценности, как важнейший регулятор взаимоотношений деятельности людей и социальных групп, проявляются психологически в ценностных ориентациях личности [8, с. 320].

Таким образом, ценностные ориентации – это субъективное, индивидуальное отражение в психике и сознании человека социальных ценностей общества и природы на данном историческом этапе. Психологической основой ценностных ориентаций является система ее социальных установок и чувств. Система ценностных ориентаций образует содержательную сторону направленности личности и выражает внутреннюю основу ее отношений к действительности. Развитие ценностей осуществляется через их усвоение в социальных группах и трансформацию из общественных в личностные. Интериоризация и социализация применительно к становлению личностных ценностей представляет собой две стороны одного процесса, рассматриваемого соответственно в аспекте трансформации самих ценностей и трансформации структуры индивидуальной мотивации.

Механизм выработки личностных ценностей может быть представлен следующим образом [7, с. 143].

- Этап 1 – включение знания в состав способа ориентировки и происходящие при этом изменения в механизме актов внутреннего выбора, при котором знание становится эталоном.
- На этапе 2 происходит очередное усложнение функций усваиваемого знания, выполняющего теперь роль эталона не только в когнитивном, но и в мотивационном компоненте механизмов акта внутреннего выбора. С его помощью осуществляется отбор мотивов и целей, которые субъект намерен реализовать в действиях и поступках.
- На этапе 3 сформированная готовность руководствоваться знанием поддерживается еще одним новым мотивом – осознаваемой потребностью включить его в механизм социальной ориентировки для реализации собственного отношения к объекту, своей нравственной позиции, своего «Я» в поведенческих актах.
- Этапом 4 образования ценности является перевод ее на послесознательный уровень, что обогащает ценность еще одной функцией – способностью служить регулятором актов внутреннего выбора в экстремальных условиях.

Данный механизм свидетельствует о том, что процесс выработки и изменения ценностей сложен и длителен, но в то же время достаточно гибок, благодаря чему возможно изменение структуры ценностных ориентаций, а это в свою очередь позволяет быстро адаптироваться к новым условиям социальной среды и адекватно реагировать на изменения основных требований социальных институтов.

Ценностные ориентации, как комплекс убеждений, определяющие мысли и поступки личности, неизбежно оказывают влияние на поведение человека. Как доказывают отечественные ученые, изменения ценностных ориентаций имеют несомненную взаимосвязь с масштабными экономическими изменениями в российском обществе; с вариативностью форм собственности, социально-экономическим статусом личности, субъективным экономическим статусом. Одно дело изменить психологию одного человека, совершенно другое – психологию групп, больших социальных общностей. Особенности социальных групп формируются и поддерживаются вследствие сходства образа жизни, с помощью общих ценностей, норм, традиций, передаются путем подражания, внушения, заражения, под давлением общественного мнения, утверждающего одни стереотипы поведения и отвергающего другие. Ценностные ориентации проявляются в общественном сознании и подсознании, влияя на отношение людей к условиям жизни, своему труду, накладывают отпечаток на поведение человека в целом.

Периоды резких революционных преобразований сопровождаются существенными изменениями ценностей в массовом сознании, замещением одних доминант другими. Они могут выступать и как фактор, ускоряющий развитие, и как труднопреодолимый барьер на пути такого развития. Анализ динамики основных ценностей повседневной жизни московских рабочих в 1990-2000 гг. показал, что в первой половине 1990-х гг. основными ценностями у рабочих были семья и труд, а также здоровье. На последних местах – занятия в свободное время: общение, отдых, развлечения и др. Начиная с середины 1990-х гг. (1993-1994 гг.) в иерархии основных ценностей произошли существенные изменения. Ценность труда на предприятии снизилась как у мужчин, так и у женщин более чем в два раза, а ценность семьи, ее материального благосостояния, воспитания детей воз-

росла. Общей тенденцией для мужчин и женщин было дальнейшее снижение ценности свободного времени. Частота выбора труда в качестве основной ценности выросла только у мужчин. У женщин наблюдается дальнейший рост ценностей семьи [10, с. 72-84].

Следует отметить, что индивидуальная система ценностей безработных практически не отличается от ценностных ориентаций обычного среднего человека. Скорее всего это объясняется общим уровнем тревожности, беспокойства, характерных в настоящий момент для всего общества, которые привели к смещению ценностных ориентаций, прежде всего, в сторону интересов благополучия семьи, и девальвации собственно трудовых и профессиональных ценностей, связанных с содержательной стороной труда.

В то же время в группе самих безработных существуют гендерные и возрастные отличия в иерархии ценностей. Наиболее важной жизненной ценностью у мужчин и женщин оказывается практически одна и та же ценность. Распределение по частоте выбора ценностей в качестве важнейших показывает, что чаще всего выбираются ценности:

- здоровья (22% мужчин и 28% женщин);
- семьи (15% мужчин, 23% женщин);
- человеческой жизни (15% мужчин и 17% женщин).

Остальные ценности выбираются в качестве важнейших значительно реже; можно указать только на ценности любви (9% мужчин и 6% женщин) и работы (6,5% женщин и 8% мужчин), которые занимают относительно высокий ранг. Напротив, ценности, которые человек ставит на последнее место в индивидуальной иерархии, это, прежде всего жизнь в удовольствие (22% мужчин и 25% женщин) и простая жизнь (17% мужчин и 20% женщин). Другие из «отвергаемых» ценностей:

- равенство (11%);
- общественное признание (8%);
- красота (7%);
- творчество (6%).

Среди наиболее важных ценностей и у мужчин, и у женщин абсолютно доминируют ценности, принадлежащие к двум группам: индивидуальной безопасности (физическая безопасность, здоровье, жизнь человека) и социальных связей (любовь, семья, общение). Среди «отвергаемых», наоборот, преобладают низшие ценности материального благополучия (простая жизнь, жизнь в удовольствие и материальное благополучие). Диспропорциональность в отношении данного вида ценностей прослеживается в разных возрастных группах. У безработных до 30 лет ценности материального благополучия занимают высокие позиции, наряду с ценностями индивидуальной безопасности. Высшие ценности самоуверждения и самоактуализации личности не столь диспропорционально распределены по полюсам; они преобладают среди ценностей «отвергаемых», но достаточно часто встречаются и среди важнейших [1, с. 108].

Особенностью, отличающей женщин и мужчин, является то, что у женщин распределение предпочитаемых ценностей по группам высших и низших сильнее смещено в сторону низших ценностей (значимость ценностей индивидуальной безопасности признают первостепенной 47% женщин и 37% мужчин). При этом у женщин значимость высших и низших ценностей признают соответственно 4 и 9%, тогда как у мужчин важнейшими являются низшие ценности 6,5%, а высшие ценности самоактуализации признают 19%. Статистически значимые гендерные раз-

личия в иерархии жизненных ценностей могут свидетельствовать, прежде всего о том, что женщины испытывают более сильное напряжение вследствие воздействия социально-экономических факторов, нежели безработные мужчины. Последние продолжают сохранять, несмотря на тяжесть воздействия негативных социально-экономических факторов, такую систему ценностей, которая свойственна обычно молодым [1, с. 108-109].

Существуют специфические особенности ценностно-нормативных аспектов безработицы у представителей «провинциальных» и «столичных» городов [15, с. 69-74]. После увольнения в 2,5 раза уменьшается ценностно-нормативная и компаративная референтность по отношению к бывшим коллегам, и почти вдвое увеличивается референтность по отношению к родственникам. Возрастает (в «провинциальных» несколько больше) референтность по отношению к друзьям, и возникает новый референтный объект – «товарищи по поиску работы» (в «столичных» больше, чем в «провинциальных», что предположительно связано с более творческим характером и многовариантностью поисков в столице). Ценностно-нормативный и поведенческий «уход» в семью, отношения с родственниками («кровно-родственные» или «родовые», часто сопровождаемые хозяйственно-экономическим коррелятором в виде натурального хозяйства) и в 1,5 раза меньший «уход» во взаимоотношения с друзьями свидетельствует о «выпадении» из «общественной» (внесемейной) жизни, крайней общественной пассивности, конформности, замедленной и болезненной адаптации и формировании новой специфической субкультуры безработных. Особенно это характерно для малых городов. Однако, несмотря на высокие показатели «духовной близости» с родственниками и друзьями, соответственно 20,8% «столичных» безработных и 33,4% «провинциальных» не ожидают с их стороны поддержки, что говорит о вынужденной искусственности, конфликтном характере и незавершенности обусловленного реструктурированием референтностей адаптационного периода. Подобное смещение референтностей – признак несформированности почвы для образования общественных групп и движений безработных, вопреки идее об объективной общности их интересов [15, с. 69-74].

Важным противоречием, связанным с проблемами идентификационных адаптаций переходного общества, является противоречие между распространенными в обществе предписаниями и ограниченностью законных средств их достижения. Это противоречие также предъявляет адаптационные требования и помимо поведенческих изменений вызывает изменения ценностно-нормативные. Наиболее значимой и наиболее фрустрированной является ориентация на материальное благополучие.

Выводы

Процесс адаптации безработных представляет собой целостное многокомпонентное образование, включающее в себя внутреннюю и внешнюю стороны, имеет четко выраженную динамику, проявляющуюся в формировании состояния безработицы. Состояние безработицы имеет стадийный характер и включает ряд устойчивых этапов. Базовой закономерностью развития состояния безработицы является характеристика динамики формирования стресса. В результате у безработных постепенно формируется психологическая готовность к принятию нового статуса. Данный процесс происходит неравномерно, что обуславливается влиянием как субъективных факторов (возраст безработных, фрустрационная толерантность, эмо-

циональная уравновешенность, ригидность нервных процессов), так и объективных причин (время пребывания в статусе безработного, наличие социальной поддержки).

Процесс адаптации идет не одинаково, динамика его преобразований обусловлена влиянием ряда субъективных (дифференциальные закономерности возрастных изменений когнитивных способностей, фрустрационная толерантность, эмоциональная уравновешенность, ригидность нервных процессов) и объективных факторов (время пребывания в статусе безработного, наличие социальной поддержки). В ходе процесса адаптации у безработных складываются различные поведенческие типы, адаптационный потенциал которых может изменяться. Наличие взаимосвязи между структурными элементами мотивационной сферы (адекватность представлений о будущей работе, доминирование внутренней и внешне положительной мотивации, их согласованность с социально-психологическими установками) обуславливает активность протекания данного процесса.

Литература

1. Гордиенко А.А. и др. Структура поведения безработных [Текст] / А.А. Гордиенко, Г.С. Пошевнев, Ю.М. Плюснин // Социологические исследования. – 1996. – №11. – С. 99-109.
2. Демин А.Н. Способы адаптации безработных к трудной жизненной ситуации [Текст] / А.Н. Демин, И.П. Попова // Социологические исследования. – 2000. – №11. – С. 35.
3. Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица [Текст] / И.Е. Заславский. – М.: Департамент труда и занятости правительства Москвы, 1992. – 158 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента [Текст] / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
6. Лукашова О.Г. Криминальное лицо безработицы (Республика Беларусь) [Текст] / О.Г. Лукашова, А.И. Лукашов // Социологические исследования. – 1998. – №9. – С. 110-114.
7. Майерс Д. Социальная психология [Текст]: пер. с англ. / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 1996. – 688 с.
8. Маклаков А.Г. Общая психология [Текст] / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2000. – 592 с.
9. Мокшанцев Р.И. Социальная психология [Текст]: учеб. пособие для вузов / Р.И. Мокшанцев, А.В. Мокшанцева. – Новосибирск: Сибирское соглашение; М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.
10. Патрушев В.Д. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е гг. [Текст] / В.Д. Патрушев, Г.П. Бессокирная // Социологические исследования. – 2003. – №5. – С. 72-84.
11. Прутченков А.С. «Свет мой, зеркальце скажи...» [Текст]: Метод. разработки социально-психологических тренингов / А.С. Прутченков. – М.: Новая школа, 1996. – 144 с.
12. Психологический словарь для менеджеров и предпринимателей [Текст] / сост. В.П. Фоминых. – Чебоксары: Изд-во Чув. ун-та, 1995.
13. Соколова Г.Н. Экономическая социология [Текст]: учеб. / Г.Н. Соколова. – М.: Филин, 2000. – 283 с.
14. Тартаковская И. Гендерные аспекты стратегии безработных [Текст] / И. Тартаковская // Социологические исследования. – 2000. – №3. – С. 73-78.
15. Феофанов К.А. Ценностно-нормативный аспект безработицы в России [Текст] / К.А. Феофанов // Социологические исследования. – 1995. – №9. – С. 69-73.
16. Четвернина Т. Конкурентоспособность женщин на российском рынке труда [Текст] / Т. Четвернина, И. Соболева // Человек и труд. – 2000. – №11. – С. 49-53.

Ключевые слова

Безработный; деятельность; идентификация; конкурентоспособность; концепция; мотивация; поведение; самореализация; стратегия; труд.

*Петунова Светлана Александровна;
Смирнов Валерий Владиславович*

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность исследуемой темы обусловлена объективной потребностью в изучении социально-психологических особенностей личности безработного, способствующих успешной адаптации к волатильности рынка труда. С целью системного отражения социально-психологических особенностей личности безработного на рынке труда были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть объективные факторы и субъективные причины, влияющие на конкурентоспособность безработных;
- показать типологию социального поведения безработных в условиях вынужденной профессиональной бездеятельности;
- раскрыть зависимость между структурными особенностями мотивационной сферы и характером адаптации безработных.

Научная новизна представленного материала не вызывает сомнений, в частности авторы выявили, что в ситуации безработицы у человека формируется новая социальная идентификация безработного. При этом системообразующим фактором новой структуры личности является «Я-конкурентоспособность», в основе которой лежат самооценка значимости себя как работника, общий уровень адаптации, а также уровень притязаний в отношении новой работы и психологическое самочувствие работника на рынке труда.

Авторы показали, что периоды резких революционных преобразований, сопровождаются существенными изменениями ценностей в массовом сознании, замещением одних доминант другими. Они могут выступать и как фактор, ускоряющий развитие, и как труднопреодолимый барьер на пути такого развития.

Вывод: название рецензируемой статьи «Социально-психологические особенности личности безработного на рынке труда» подготовленной Петуновой С.А. и Смирновым В.В. соответствует ее содержанию. Общий научный уровень статьи отвечает требованиям, предъявляемым к результатам диссертационных исследований на соискание ученой степени доктора наук, публикуемых в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией РФ. С учетом изложенного статья Петуновой С.А. и Смирнова В.В. «Социально-психологические особенности личности безработного на рынке труда» рекомендуется к опубликованию.

Резюкова Л.В., к.э.н., доцент, зам. декана факультета управления и психологии ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова».

10.10. SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE PERSON OF THE UNEMPLOYED ON THE LABOUR MARKET

S.A. Petunova, Candidate of Sciences (Psychological), the Senior Lecturer of Faculty of Social Psychology and Management;

V.V. Smirnov, Candidate of Science (Economic), the Senior Lecturer of Faculty of Branch Economy, Faculty of Management and Psychology Federal State Educational Establishment of the Supreme Professional Education

Chuvash State University of a Name of I.N. Ulyanov

Objective factors and the subjective reasons influencing competitiveness without-rabotnyh are considered, conditions of formation of new structure of the person of the unemployed are opened, the typology of social behaviour of the unemployed in the conditions of the compelled professional divergence is shown, influence of limitation of social and individual resources on behaviour of the unemployed is reflected, dependence between structural features of motivational sphere and character of adaptation of the unemployed is revealed

Literature

1. A.A. Gordienko. Structure of behaviour of the unemployed [Text] / A.A. Gordienko, G.S. Poshevnev, JU.M. Pljusnin // Sociological researches, 1996. №11. – pp. 99-109.

2. A.N. Dyomin. Ways of adaptation of the unemployed to a difficult reality situation [Text] / A.N. Dyomin, I.P. Popova // Sociological researches, 2000. №11. – p. 35.
3. I.E. Zaslavsky. Work, employment, unemployment [Text] / I.E. Zaslavsky. – M: Department of Work and Employment of the Government of Moscow. 1992. – 158 p.
4. E.P. ILyin. Motivation and motives [Text] / E.P. ILyin. – SPb.: Piter, 2003. – 512 p.
5. A.V. Carpov. Psychology's of management [Text] / A.V. A.V. Carpov. – M: Gardarika, 2005. – 584 p.
6. O.G. Lukashova. Criminal the person of unemployment: (Byelorussia) [Text] / O.G. Lukashova, A.I. Lukashov // Sociological researches, 1998. №9. – pp. 110-114.
7. D. Myers. Social psychology [Text]: the Translation from English / D. Myers. – SPb.: Peter. 1996 – 688 p.
8. A.G. Maclacov. General psychology [Text] / A.G. Maclacov. – SPb.: Piter. 2000. – 592 p.
9. R.I. Mokshantsev. Social psychology [Text]: Studies. The grant for high schools / R.I. Mokshantsev, A.V. Mokshantseva. – Novosibirsk: the Siberian agreement; M: INFRA-M. 2001 – 408 p.
10. V.D. Patrushev. Dynamics of the basic values of daily activity and motives of work of the Moscow workers in 1990th [Text] / V.D. Patrushev, G.P. Bessokirnaja // Sociological researches, 2003. №5. – pp. 72-84.
11. A.S. Prutchenkov. «my Light, a pocket mirror tell ...» [Text]: the Method. Workings out of socially-psychological trainings / A.S. Prutchenkov. – M: New School. 1996. – 144 p.
12. The Psychological dictionary for managers and businessmen [Text] / Composer V.P. Fominyh. Cheboksary: Publishing house, the Chuvash University, 1995.
13. G.N. Sokolov. Economic sociology [Text]: the Textbook / G.N. Sokolova. – M: the Eagle owl, 2000. The Head 16. – 283 p.
14. I. Tartakovsky. Gendernye aspects of strategy of the unemployed [Text] / I. Tartakovskaja // Sociological researches, 2000. №3. – pp. 73-78.
15. K.A. Feofanov. Value the specification aspect of unemployment to Russia [Text] / K.A. Feofanov // Sociological researches, 1995. №9. – pp. 69-73.
16. T. Chetvernina. Competitiveness of women on the Russian labour market [Text] / T. Chetvernina, I. Soboleva // the Person and Work, 2000. №11. – pp. 49-53.

Keywords

The unemployed; activity; identification; competitiveness; the concept; motivation; behaviour; self-realisation; strategy; work.