

Г. В. Бойко,

канд. психол. наук, доцент кафедри соціальної філософії та управління
Запорізького національного університету

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА У ПІДГОТОВЦІ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ СТАРШИХ КУРСІВ ВНЗ

У публікації аналізуються прийоми психологічної допомоги, що використовуються для підготовки до працевлаштування студентів: психологічні вправи, груповий тренінг, спрямовані на розширення самопрезентації та формування активної позиції в ситуації працевлаштування.

Ключові слова: підготовка до працевлаштування студентів, самопрезентація, активна позиція в ситуації працевлаштування.

Проблема підготовки до працевлаштування випускників ВНЗ на сьогодні в Україні стала вкрай актуальною. Це пов'язано з цілою низкою факторів. Зокрема, об'єктивних, таких як: по-перше, перенасиченість вітчизняного ринку праці спеціалістами з вищою освітою та недостатність відповідних робочих місць для них; по-друге, впровадження пенсійної реформи, що передбачає, зокрема, продовження зайнятості людей, які б у відповідності до законодавства пішли б на пенсію і звільнили робочі місця для молоді. Суб'єктивних: відсутність, по-перше, досвіду роботи за фахом у переважній більшості випускників, по-друге, навичок працевлаштування у студентів вищих навчальних закладів.

Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів за фахом в Україні є запорукою їх ефективного професійного розвитку в цілому. Покладатися у вирішенні цього питання тільки на зусилля державної служби зайнятості навряд чи є ефективним, тому що засади ефективного працевлаштування за фахом, як подальшого професійного розвитку випускника, закладаються під час навчання. Відповідно сумісними зусиллями психологічних служб, відділів працевлаштування, органів студентського самоврядування, викладачів та, звісно, і самих студентів може бути підготовлено вирішення цієї проблеми.

Наукове вивчення проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів у науковому знанні аналізується у межах вивчення проблеми професійної адаптації. Радянська психологія, у відповідності до планового ведення господарства і працевлаштування випускників за розподілом, розглядала адаптацію як безконфліктний процес. Тут інтерес на сьогодні становлять чинники, що їй сприяють: знайомство студентів з можливими сферами працевлаштування та набуття досвіду роботи у колективах під час виробничих практик, поглиблення дослідницької роботи студентів на випускаючих кафедрах, засвоєння теоретичних засад етики роботи в трудових колективах в процесі навчання [3]. У дослідженнях американських вчених Д. Супера та Г. Хейвігхерста, що розробили тео-

рії професійного розвитку, основна увага приділяється закономірностям розвитку Я-концепції, а саме процесу набуття професійної ідентичності та формування професійного Я [4]. В цих теоріях значущим для нас є формування так званої юнацької мрії, яка передбачає включення планів щодо працевлаштування як початкової умови для здійснення кар'єри та професійного розвитку. Важливе значення в аспекті вирішення проблеми безпосереднього працевлаштування випускника є аналіз зіткнення очікувань випускника та реальності, який, на наш погляд, особливо важливий і для українського сьогодення. Вищі навчальні заклади в теперішніх умовах демографічної кризи мають конкурувати за абітурієнтів і, відповідно, прикладають значно більше зусиль для здійснення профорієнтаційної агітації. Її результатом, зокрема, є створення та підтримка дещо ідеалізованих уявлень про майбутню професійну діяльність у студентів-початківців. В процесі навчання така ідеалізована картина, звісно, піддається деяким змінам. Але в цілому намагання викладачів вищого навчального закладу підтримувати позитивну мотивацію студентів у процесі навчання сприяє актуалізації та підтримці насамперед позитивних характеристик майбутнього працевлаштування: привабливі місця працевлаштування, наскільки можливо високий рівень заробітної платні, творчий характер виробничих завдань, що виконуватимуть випускники. Все це і стає ґрунтом ідеалізованих очікувань. Після ж завершення навчання такі ідеалізовані очікування зіштовхуються з реальністю. Ця реальність стає бар'єром у працевлаштуванні випускника. На теперішній час риси такої реальності конкретизуються: 1) станом ринку праці, на якому працевлаштування випускників з вищою освітою є проблемою; 2) низькою заробітною платнею працівника-початківця на начальному етапі професійного розвитку. В деяких випадках оплата праці працівника є приблизно рівною або тільки на 10–20 % вищою, ніж студентська стипендія при зайнятості повний робочий день; 3) необхідністю зміни ролі студента, яка передбачає рівність статусів та романтику студентського життя, на роль виробника-початківця з різновіковим та різностатусним оточенням та буденністю життя. Все це є приводом для розчарувань (стільки вчилися і такий результат!) та бар'єром у працевлаштуванні випускників через втрату активної позиції в ситуації працевлаштування.

Вирішення такої суперечності потребує цілеспрямованої роботи з психологічної підготовки студентів до працевлаштування, узгодження очікувань з реальністю, при підтримці мотивації щодо здійснення професійного розвитку, кар'єри, активної позиції. Для вирішення проблеми працевлаштування випускників та їх професійної адаптації нами розроблено програму підготовки до працевлаштування, яка була апробована нами протягом трьох років у межах навчальних занять у курсах «Соціальна робота у сфері зайнятості», «Методологія тренінгової роботи та консультування» та поза навчальних факультативних занять з бакалаврами, спеціалістами та магістрами факультету соціології та управління Запорізького національного університету. Досвід показав, що найбільш ефективно її застосовувати під час передостаннього семестру навчання, коли питання працевлаштування

стає актуальним для випускників, але ще не настільки емоційно навантаженим, як під час випуску. Як показує власний досвід реалізації такої програми, це — четвертий рік бакалаврської підготовки, перший семестр підготовки спеціалістів або магістрів. В цей період студенти найбільш готові сприйняти інформацію щодо ефективних засобів організації працевлаштування та самопрезентації роботодавцю. Частина програми, наведена у даній публікації, передбачає реалізацію таких основних завдань:

– з'ясування власних переваг та обмежень самопрезентації при прийомі на роботу через виконання психологічних вправ, розроблених в традиціях системної терапії [5];

– відпрацювання ефективної поведінки, набуття та розвиток навичок самопрезентації за допомогою рольових ігор «Відеоролик», «Телефонна розмова з роботодавцем» [1], «Прийом на роботу» [2].

Ця програма розрахована на дводенні заняття по шість академічних годин. Оптимальна кількість учасників 9–12.

Заняття 1.

Знайомство. Якщо заняття проходять в академічних групах, то знайомство як таке скорочується. В тому ж разі, коли збираються студенти з різних академічних груп, ефективно використовувати ефект першого враження. В такому разі знайомство можна побудувати за допомогою вправи, спрямованої на тренування сприйняття інших людей та актуалізацію важливості побудови цілеспрямованого формування враження в інших людей про себе.

Інструкція: Група ділиться на трійки. В кожній трійці пропонується двом учасникам вести розмову про третього, який тільки слухає і не включається у діалог своїх колег. У розмові важливо висунути та обговорити щонайбільше гіпотез стосовно особливостей третього учасника: скільки років, як звуть, чим займається, що полюбить, чим захоплюється, як працює і як відпочиває тощо. Так по черзі стосовно кожного учасника.

На загальному колі обговорюються враження кожного учасника щодо діалогу про нього колег: що відповідає дійсності, що є іншим. У процесі обговорення важливо підкреслити відмінність уявлень про себе та уявлень інших людей про нас, ті особистісні аспекти, що справляють враження на інших людей і формують їх уявлення про нас.

2. *Обговорення основних правил* тренінгових занять (обов'язковість зворотного зв'язку, добровільності, «тут» та «тепер», емоційної підтримки, включення та виключення з групи). Інформування учасників щодо основних прийомів, що застосовуються в процесі занять.

3. Вправа «Мої позитивні риси, що сприяють самопрезентації» У загальному колі учасникам пропонується обміркувати та назвати одну свою рису, що, на їх погляд, допомагає їм справити бажане враження на співрозмовника у спілкуванні. Основне завдання вправи: актуалізувати позитивний досвід учасників, розширити розуміння власних рис як можливостей, якими можна скористатися у ситуації, за допомогою аналізу рис інших учасників. Зазвичай виконання вправи не викликає проблем, її з задоволенням виконують учасники.

4. Тріада вправ «Моя улюблена неулюблена риса».

Інструкція. Учасникам пропонується поділитися на трійки, кожному учаснику обміркувати власну рису, яка, на його думку, заважає в ефективній самопрезентації, не дає справити бажане враження на співрозмовника. У трійках пропонується виконати три вправи:

1. *Позитивні прояви негативної риси.* Одному з учасників трійки пропонується назвати свою рису. Двоє других мають вести діалог про те, як така риса може сприяти справленню позитивного враження на партнера. Для учасника, чия риса обговорюється, важливо не втручатися в діалог. Наприклад, «сором'язливість» — її перевагами може бути тенденція не вип'ячувати себе, налаштованість на співрозмовника, зацікавленість у ньому.

Вправу по черзі виконують і два інші учасники трійки. Вправа сприяє розщепленню однозначно негативного сприйняття власних рис.

2. Вправа «Винятки». Кожен учасник по черзі нагадує іншим свою неулюблену рису. Двоє інших учасників мають навести щонайбільше прикладів різноманітних життєвих ситуацій, в яких дана риса не проявляється. Учасник, чия риса обговорюється, не втручається у розмову. Свою згоду з тим, що ситуація, яка наводиться, є дійсно такою, в якій риса не проявляється, показує плесканням у долоні. Наприклад: риса, що заважає у самопрезентації, — дратівливість. Дратівливість не проявляється у спілкуванні із приємними для нас людьми або тими, які мають для нас велике значення, тоді ми вміємо тримати себе в руках. Вправа спрямована на розширення уявлень про прояви негативної риси і актуалізацію уявлень про ті ситуації, коли ми можемо її прояви контролювати і як саме ми це робимо.

3. Вправа «Диво». Кожен учасник по черзі нагадує свою неулюблену рису. Завдання іншим учасникам трійки: поставити по 3–5 запитань, які дозволять щонайбільше деталізувати обставини події, умови, коли відбулося диво і неулюблена риса зникла. Наприклад: «Уявіть собі, що коли ви прокинулися одним прекрасним ранком, не улюблена риса зникла. Як ви себе будете почувати? Хто перший з вашого оточення зауважить, що не улюблена риса зникла? Що безпосередньо цим ранком ви будете робити?» Господар риси відповідає на запитання своїх колег і т.д. Вправа спрямована на з'ясування мотивації та прийняття рішення щодо «неулюбленої» риси.

На підставі виконання тріади вправ ведеться обговорення у загальному колі. Кожен учасник висловлюється, відповідаючи на запитання: «Як відчувається ваша неулюблена риса? Які рішення стосовно неї ви приймаєте?». Досвід проведення таких вправ показує, що учасники приймають рішення стосовно своєї риси у трьох варіантах: 1) я її залишаю, вона мені потрібна цілком, це частина мене (такому випадку негативність риси значно зменшується в індивідуальному сприйнятті); 2) нехай вона залишиться, але я хочу навчитися її контролювати у певних ситуаціях (тут важливо підкреслити ресурси для контролю, вони у досвіді переживання тих ситуацій, які аналізувалися у вправі «винятки»); 3) я хочу її повністю позбутися, вона мені заважає (в такому випадку найбільше приємності дає виконання вправи «Диво» і важливим є усвідомлення мети та розробка

конкретних кроків, спрямованих на подолання проявів риси, з'ясування відповіді на запитання: «З чого безпосередньо ви почнете свою роботу над собою завтра?».

Підведення підсумків заняття.

Заняття 2.

1. Обговорення незавершених почуттів.

2. Гра «Відеоролік».

Інструкція: Уявіть собі, що на нашому телебаченні є окремий канал для роботодавців, який транслює відеоролики про тих, хто шукає роботу. У вас є можливість підготувати власний відеоролик на 2 хвилини для трансляції на цьому каналі. Повідомлення про себе дозволить вам знайти роботу, повернувши до себе увагу роботодавців. Розкажіть про себе та роботу, яку ви шукаєте. Основне завдання зацікавити собою. На підготовку ролика у вас є 7 хвилин. У процесі «презентації відеоролика» інші учасники грають роль роботодавців і готуються поділитися своїми враженнями стосовно самопрезентації учасника, чий «ролик вони дивляться».

У виконанні цієї вправи ефективно використовувати елементи відеотренінгу. Виконання вправи знімається на відео. За бажання учасника цей відеосюжет можна показувати перед обговоренням всім учасникам на великому екрані або його подивиться тільки сам автор. Процес обговорення відеороликів ефективно організовувати так, щоб аналізувати по два-три сюжети. У процесі обговорення важливо обговорити такі питання: «Що сподобалось у відеоролику і чому? Які прийоми, використані претендентом, є вдалимими і такими, що дозволяють справити позитивне враження на роботодавця? Які резерви є у автора відеоролика, що можна змінити у відеоролику на краще?» У процесі обговорення зручно піднімати питання щодо невербальних аспектів самопрезентації учасників, звертати увагу на вербальні прояви і коректувати їх. Важливо, щоб у процесі обговорення дотримуватися такої послідовності: спочатку висловлюються «роботодавці», починаючи з переваг і успіхів «претендента» і переходячи до його резервів, потім «герой ролика» висловлюється стосовно того, що йому саме сподобалося, вдалося у такій «відеорекламі», щоб він хотів змінити, які поради і ідеї «роботодавців» вважає найбільш корисними для реалізації.

3. Групова дискусія «Сучасні технології співбесіди при прийомі на роботу».

Основне завдання — ознайомити учасників із методами та прийомами, що використовуються роботодавцями у межах співбесіди при прийомі на роботу. Наш досвід показав, що тут ефективно використовувати подання інформації про основні етапи бесіди, теми та питання, що обговорюються роботодавцями та претендентами (оплата праці, тривалість робочого дня, соціальний пакет, наявність відряджень тощо). У межах дискусії учасникам пропонується поділитися власними враженнями про зустрічі з роботодавцями, якщо такі вже мали місце в їх досвіді.

4. Рольова гра «Телефонна розмова з роботодавцем».

Основне завдання: відпрацювання навичок ведення телефонної розмови з роботодавцем.

Інструкція. Учасники діляться на двійки. Один з учасників грає роль претендента на вакансію, яка відкрита в організації, другий — роль роботодавця (працівника по роботі з кадрами, керівника, який здійснює професійний відбір). Вони уточнюють, що це за організація, якою саме є вакансія. «Роботодавець» намагається дізнатися про особливості та мотивацію претендента, мета претендента надати інформацію про себе і домовитись про зустріч з роботодавцем, справивши на нього позитивне враження.

Учасники сідають на стільці спинами один до одного і ведуть розмову. Після цього вони міняються ролями.

У процесі обговорення важливо обговорити успіхи кожного претендента та ті резерви, якими він ще може скористатися. Важливими тут є враження, які є у «роботодавця» та спостерігачів. Вправа дає можливість проаналізувати як безпосередній досвід ведення ділових телефонних розмов (ефективність використання письмових нотаток при підготовці до розмови та фіксації інформації в її процесі), так і вербальну складову спілкування з роботодавцем: фрази та мовленнєві звороти, які використовуються; загальну схему подання інформації про себе, збирання інформації що отримується тощо.

5. Рольова гра «Прийом на роботу».

Основне завдання — відпрацювати навички самопрезентації при прийомі на роботу в умовах безпосереднього спілкування з роботодавцем.

Інструкція. Учасники діляться на двійки. Одному пропонується зіграти роль роботодавця, а іншому — претендента на вакантну посаду. Роботодавець обмірковує вимоги, що висуваються до претендента, та особливості організації, яка має вакантну посаду. Претендент має завдання справити позитивне враження та зацікавити роботодавця. Залежно від особливостей групи може бути використаний більш жорсткий варіант гри, коли група ділиться на трійки і у одного роботодавця є два претенденти, з яких він робить вибір.

Вправа дає можливість відпрацювати активну позицію претендента і навчити учасників відрізнати домінуючу, агресивну поведінку претендента від активної, обговорити можливості позитивного представлення тих якостей претендента, які на початку викликають заперечення роботодавця (відсутність досвіду роботи, сімейний стан, стать, освіта тощо).

Неабияке значення в останніх двох вправах має програвання ролі роботодавця та його аналіз. Програвання такої ролі має сприяти зміні іміджу роботодавця в уявленнях учасників з «вершителя долі пошукачів на підставі своїх забаганок» на «працівника, який має прийняти відповідальне рішення і має завдання відібрати кращих, підібрати ефективних працівників на вакантні посади в організації».

6. Підведення підсумків.

Учасникам пропонується повернутися до десятибальної шкали, де вони позначали своє вміння справляти враження на інших людей. І обміркувати, чи відбулися якісь зміни і які саме. В загальному колі учасники висловлюються стосовно того, які їх думки, ідеї та рішення підтвердилися, змінилися або спростувалися у процесі занять, які запитання залишилися

відкритими. Важливо, щоб учасники сказали, що саме вони використають для ефективного працевлаштування, з цього почнуть найближчим часом.

Підводячи підсумки, хочемо зазначити, що поза межами даної публікації залишилися важливі питання у підготовці студентів до майбутнього працевлаштування. А саме: інформування про ефективні засоби пошуку роботи через звернення у державні та приватні організації, аналіз інформації у СМІ та інтернет-ресурсах, підготовка резюме, використання прийомів складання контракту та створення соціальної мережі підтримки.

Література

1. Архипова С. В. Тренинг развития умений самопрезентации у студентов // Психология в вузе. — 2005. — № 1. — С. 102–118.
2. Бойко Г. В. Трансформація уявлення про себе і втрата роботи. — Запоріжжя: РА «Тандем — У», 2005. — 220 с.
3. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. — СПб.: Свет, 1997. — 608 с.
4. Крайг Г. Психология развития. — СПб.: Питер, 2000. — 992 с.
5. Фон Шліппе А., Швайцер Й. Системна психотерапія та консультування: Пер. з нім. — Львів: ВНІЛ — Класика, 2004. — 320 с.

А. В. Бойко,

канд. психол. наук, доцент кафедри соціальної філософії і управління
Запорозького національного університета

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В ПОДГОТОВКЕ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ СТАРШИХ КУРСОВ

Резюме

В публикации анализируются приемы психологической помощи, которые используются для подготовки к трудоустройству студентов: психологические упражнения, групповой тренинг, направленные на расширение самопрезентации и формирование активной позиции в ситуации трудоустройства.

Ключевые слова: подготовка к трудоустройству студентов, самопрезентация, активная позиция в ситуации трудоустройстве.

Hanna Boyko

Zaporizzian National Univesity

PSYCHOLOGY ASSISTANCE, WHICH USED FOR EMPLOYMENT TRAINING OF STUDENTS

Summary

In this publication author analyze receptions of psychology assistance, which used for employment training of students: psychological exercises and group training which are directed for widening of self-presentation and forming of active attitude in the situation of job placement.

Key words: employment training of students, self-presentation, active attitude in the situation of job placement.