

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ ДО СУЧАСНИХ ВИМОГ РИНКУ ПРАЦІ	
1.1 Безробіття як соціально-психологічний феномен.	
1.2. Соціально-психологічні механізми адаптації безробітних до нових вимог ринку праці.	
Висновок до розділу 1	
РОЗДІЛ 2. ОСОБИСТІСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ БЕЗРОБІТТЯ: РЕСУРС ЧИ ПЕРЕШКОДА НА ШЛЯХУ АДАПТАЦІЇ	
2.1. Стадії адаптаційного процесу та їх взаємозв'язок з особистісними особливостями та емоційним станом безробітних.	
2.2. Об'єктивні фактори та суб'єктивні причини, що впливають на конкурентоспроможність безробітних на ринку праці.	
Висновок до розділу 2	
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ БЕЗРОБІТНИХ: ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ВИСНОВКИ	
3.1. Методика організації та програма комплексного дослідження.	
3.2. Аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження та їх інтерпретація.	
Висновок до розділу 3.	
ВИСНОВОК	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ	
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження. Питання соціально-психологічної адаптації особистості до нових умов життєдіяльності набуває особливої ваги в періоди значних суспільних змін. Це стає ще більш помітним у ситуаціях глибокої соціальної кризи, як то революцій, пандемії COVID 19 чи повномасштабної війни в Україні, яка суттєво вплинула на всі сфери життя, включно з функціонуванням ринку праці. Незважаючи на те, що за роки переходу до ринкових відносин українське суспільство значною мірою адаптувалося до нових реалій, виклики останніх років знову актуалізують потребу в пошуку ефективних механізмів пристосування.

У ситуаціях соціальної напруги люди обирають різні моделі поведінки. Сучасна наука розглядає їх як певні форми адаптивного реагування. Особливий інтерес викликає питання про те, як саме відбувається адаптація безробітних у кризовий період, та які чинники сприяють або, навпаки, ускладнюють її перебіг.

У науковій літературі існує чимало підходів до трактування адаптації, що свідчить про багатогранність цього феномену. Проте, більшість досліджень зосереджена на соціально-побутових або освітніх аспектах, тоді як проблема безробіття потребує глибшого аналізу, зважаючи на її динамічність та непередбачувані прояви в сучасному суспільстві.

Аналіз вітчизняних і зарубіжних досліджень (зокрема, праці GeorgeBrief, Graets) свідчить про зосередженість на вивченні причин безробіття, його наслідків, а також особливостей поведінки безробітних на ринку праці. Встановлено, що такі фактори, як рівень самооцінки, індивідуальне ставлення до ситуації безробіття та соціальна підтримка з боку близьких, можуть значною мірою впливати на процес адаптації. Однак, досі недостатньо досліджено роль особистісних ресурсів (таких як психоемоційна стійкість, соціальна орієнтація, система цінностей тощо) у подоланні труднощів, пов'язаних з втратою роботи та процесом працевлаштування. Також відчувається нестача систематизованих даних щодо конкретних бар'єрів, які виникають у пошуках нової роботи.

Об'єкт дослідження – процес адаптації безробітних до нових умов ринку праці, а його **предмет** – об'єктивні та суб'єктивні фактори, що впливають на

успішність процесу адаптації безробітних, психологічні закономірності особистості, що характеризують стан «невизначеності та втрати стабільності» у ситуації безробіття.

Мета дослідження – вивчення специфіки процесу адаптації безробітних до ринку праці.

Сформульована мета зумовила вирішення наступних **завдань**:

- дослідити феномен безробіття, як соціально-психологічного явища та як фактор зміни актуального психічного стану безробітних;
- виявити особливості адаптації безробітних на кожній стадії даного процесу та визначити фактори, що на нього впливають;
- розглянути взаємозв'язок особливостей адаптаційного процесу з певними якостями особистості безробітного та структурними особливостями їхньої мотиваційної сфери, що детермінують різні типи адаптації;
- емпіричним шляхом визначити систему критеріїв диференціації безробітних за соціально-психологічними групами, виходячи з їх адаптаційного потенціалу та ступеня адекватності оцінок Я-конкурентоспроможності.

Гіпотези дослідження:

1. Ефективність та результативність адаптаційного процесу на кожній його стадії зумовлена домінуванням певних особистісних якостей безробітних, а також успішністю проходження фаз психологічної перебудови особистості (формування проблемної свідомості, пошук виходу з кризової ситуації та фаза активної діяльності) та емоційним комфортом. Ступінь активності безробітного в процесі адаптації до ринку праці залежить від структурних особливостей його мотиваційної сфери (співвідношення зовнішніх та внутрішніх мотивів, ціннісних орієнтацій, рівня домагань, спрямованості соціальних установок).

2. Успішність адаптації безробітних взаємопов'язана з рівнем оцінки їхньої Я-конкурентоспроможності.

Експериментальна база та методи дослідження. Експериментальна частина дослідження соціально-психологічної адаптації безробітних до нових вимог ринку праці здійснювалася на базі Тернопільського обласного центру зайнятості. Вибірку склали 20 безробітних, віком від 25 до 55 років, з різним

рівнем освіти та та часом перебування у статусі безробітного. Під час проведення експерименту використовувалися наступні методи: спостереження, напівструктуроване інтерв'ю, анкетування.

Теоретична значущість дослідження полягає в уточненні, узагальненні та подальшій розробці проблеми адаптації безробітних до сучасних вимог ринку праці, виявленні взаємозв'язку між адаптацією та психологічної перебудовою особистості ситуації безробіття. Велику увагу приділено розгляду безробіття як соціального явища та чинника зміни актуального психічного стану осіб, що втратили роботу. В результаті теоретичного синтезу основних положень концепції адаптації було визначено основні типи адаптивної поведінки безробітних до ринку праці. Обґрунтовано вплив факторів мікро- та макросередовища на ступінь адаптації особистості та рівень конкурентоспроможності безробітних.

Практична значущість роботи та використання результатів дослідження. Результати даного дослідження дали змогу виявити залежність темпів адаптації безробітних від їхніх ділових та особистісних якостей, визначити взаємозв'язок адаптаційних механізмів із мотиваційною структурою безробітних та вимогами зовнішнього економічного середовища діяльності. Відтак, вони можуть допомогти фахівцям розробити та впровадити у міські та районні центри зайнятості низку практичних рекомендацій, зокрема спеціальних тренінгів та ділових ігор для безробітних, спрямованих на забезпечення умов успішності перебігу процесу адаптації до нових умов ринку праці.

Структура та обсяг кваліфікаційного дослідження. Робота складається з вступу, трьох розділів та висновків до них, висновку, списку використаної літератури, що нараховує 57 найменувань, з них 15 – іноземними мовами. Дослідження ілюстроване 1 таблицею. Зміст роботи викладено на 60 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ ДО

СУЧАСНИХ ВИМОГ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Безробіття як соціально-психологічний феномен

Як свідчить світова історія, перехід до ринкових відносин у всіх країнах майже завжди супроводжувався зростанням масштабів безробіття, яке з прихованого явища поступово набувало відкритої форми. На сьогодні воно визнається одним із актуальних соціально-економічних явищ, що має значний вплив на суспільство. Хоча термін «безробіття» набув широкого вжитку лише на початку XX століття, сама проблема втрати роботи існувала й раніше, особливо вона загострювалася в періоди економічних спадів у промислово розвинених державах.

У відповідь на зростання масштабів цього явища, вчені почали проводити глибокі дослідження, спрямовані на вивчення його причин, взаємозв'язків з економічними циклами, динамікою доходів, інфляцією та можливостями державного регулювання тощо. У цьому напрямку зробили вагомий внесок такі дослідники, як А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, Ф. Хайєк, А. Філіпс, А. Пігу, М. Фрідман, П. Самуельсон та інші.

Починаючи з другої половини XX століття, інтерес до тематики безробіття знову активізувався. Наприклад, у країнах Європи рівень безробіття суттєво зростав у 1950-х роках, досягав пікових значень у 1984 році, а вже наприкінці 80-х – початку 90-х він знизився та стабілізувався на рівні 7–10% [57]. Сьогоднішні дослідження іноземних вчених приділяють значну увагу вивченню специфіки функціонування сучасного ринку праці: різноманітності трудових контрактів, гнучким умовам праці, динаміці оплати праці та тенденціям безробіття.

Науковці також аналізують зміни у характері попиту на робочу силу та трансформації самої сутності праці. Сучасні праці (зокрема GeorgeBrief, Graets, Jackson, Murphy, Athanasou) вказують на те, що такі чинники, як самооцінка, індивідуальне сприйняття ситуації безробіття та соціальна підтримка зі сторони родини, мають посередкований вплив на психоемоційний стан безробітного.

Разом із тим, наукове середовище відзначає нестачу досліджень, присвячених впливу цього стану на ментальне здоров'я, незважаючи на вже виявлений зв'язок між цими аспектами.

Також залишається актуальним питання розробки та впровадження уніфікованих психологічних інструментів, які б дали змогу глибше зрозуміти, як саме люди справляються з фінансовими труднощами, спричиненими втратою роботи.

Незважаючи на типовість та наявність спільних причин, труднощів та наслідків безробіття, кожна країна має свою історію його виникнення та специфіки функціонування.

Так, у дореволюційній Україні, безробіття не визнавалось офіційною соціально-економічною проблемою. Робітники могли втратити роботу через сезонність праці, стихійні лиха чи економічні спади, але державної підтримки безробітних не існувало. Умови праці були важкими, права працівників майже не захищалися.

У СРСР, зокрема в Українській РСР, офіційно стверджувалося, що «безробіття подолане», адже держава забезпечувала загальну зайнятість. Насправді ж існувало приховане безробіття: люди формально були працевлаштовані, але продуктивність їхньої праці була низькою, багато робочих місць не мали економічної доцільності. Також поширеним було явище «зайвого» персоналу на підприємствах.

Після розпаду СРСР Україна перейшла до ринкової економіки, що призвело до різкого зростання безробіття. Закривались підприємства, скорочувались робочі місця, населення не було підготовлене до нових умов праці. У 1991 році офіційно було запроваджено поняття «безробітний», створено служби зайнятості. Безробіття досягло пікових значень у середині 1990-х. У цей період воно мало як об'єктивні (економічна криза), так і суб'єктивні причини (недостатня адаптивність працівників).

У 2000-х роках спостерігалось поступове зниження рівня безробіття. Економіка країни відновлювалася, активізувався малий і середній бізнес, розширювався ринок послуг. Однак залишалося значне структурне безробіття – невідповідність між потребами ринку праці та кваліфікацією працівників. Молодь і сільське населення були особливо вразливими групами.

Після світової фінансової кризи 2008–2009 років ситуація з безробіттям стабілізувалася, але не повернулася до показників докризового періоду. Поступово зростала зайнятість у сфері ІТ, послуг, торгівлі. Держава почала впроваджувати програми підтримки молодіжної зайнятості та перекваліфікації населення.

Після початку війни на Донбасі та анексії Криму економічна ситуація різко погіршилася. Багато підприємств на сході країни припинили діяльність, збільшився потік внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які втратили роботу. Також почалася нова хвиля трудової міграції – мільйони українців виїхали на заробітки до країн Європи.

До цього додалася пандемія (2020–2021 р.р.), що призвела до зростання безробіття у зв'язку із закриттям малого бізнесу, тимчасовим припиненням роботи багатьох сфер – особливо туризму, ресторанного бізнесу, сфери розваг. Частина працівників перейшла в онлайн-формат, що дало поштовх до розвитку нових форм зайнятості.

Після 24 лютого 2022 року ситуація з безробіттям ще більше загострилася. Багато людей втратили роботу через бойові дії, евакуацію, руйнування інфраструктури. Особливо сильно постраждали східні та південні регіони. Значна частина працездатного населення виїхала за кордон. Держава почала реалізовувати програми працевлаштування ВПО, гранти для малого бізнесу, пільгове оподаткування [21; 29; 34].

За визначенням «Безробіття – соціально-економічне явище, наявність у суспільстві частини економічно активного, працездатного населення, що певний час шукає, але не може знайти роботу, яку бажає і здатне виконувати» [35, с. 89]. Відповідно до закону України «Про зайнятість населення» безробітними визнаються «Громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів та зареєстровані у державній службі зайнятості як ті, хто шукає роботу, готові та здатні приступити до відповідної роботи» [12].

Незважаючи на таке доволі формалізоване визначення, більшість дослідників даної проблематики [4; 8; 14 та ін.] переконані в тому, що основна проблема безробіття полягає не лише у втраті джерела доходу, а й у втраті можливості для особистісної реалізації. Особливо гостро це відчувається у

невеликих містах, де обмежена кількість робочих місць, а подекуди є лише одне-єдине підприємство на все місто. Відкрити власну справу в таких умовах теж майже нереально через низький платоспроможний попит – потенційні клієнти часто самі перебувають у скрутному фінансовому становищі.

Відтак, в умовах складної соціально-економічної ситуації до вивчення проблем зайнятості та формування ринку праці долучаються представники різних наукових галузей – економіки, соціології, психології. Актуальні дослідження зосереджуються на виявленні причин безробіття, його наслідків, а також на особливостях поведінки безробітних та їхніх особистісних рис. Водночас, незважаючи на наявність певної кількості таких робіт, слід визнати, що проблематика безробіття потребує глибшого і системнішого аналізу. Особливо це стосується залучення органів державної влади до вирішення пов'язаних із цим соціальних викликів.

Сучасне суспільство перебуває на стику позитивних і негативних трансформацій. До позитивних тенденцій можна віднести зростання споживчих можливостей, розвиток нових бізнес-напрямів, активізацію підприємництва. Також з'являються якості, важливі для ринкової економіки: мобільність, ініціативність, цілеспрямованість, готовність до розумного ризику [29].

Однак все ще залишається недостатньо дослідженим рівень психологічної витривалості сімей до наслідків безробіття. Наукові дослідження засвідчують, що втрата роботи часто призводить до порушення сімейної ієрархії, зниження авторитету одного з батьків як у суспільстві, так і в родині, втрати самоповаги та визнання з боку близьких [45, с. 35]. Встановлено також зв'язок між безробіттям та такими соціальними явищами, як зростання дитячої смертності, збільшення випадків насильства в сім'ї, конфлікти між поколіннями, а також відмови від батьківських обов'язків [42].

Наслідки безробіття торкаються не тільки тих, хто втратив роботу. Як вказують Гордус і Макелінден, працівники, які залишилися працювати після скорочень, теж зазнають стресових навантажень. Їхній психологічний стан іноді буває навіть гіршим за стан тих, хто фактично втратив роботу [33, с. 210].

Попри наявність серйозних соціально-економічних викликів, у період із 1998 по 2000 роки в суспільстві почали спостерігатися позитивні зрушення в ставленні до проблеми безробіття. Згідно з результатами опитування,

проведеного у 2000 році, хоча питання працевлаштування залишалося актуальним для 38,2% опитаних, понад дві третини респондентів (69,2%) зазначили, що змогли знайти ефективні способи подолання цієї ситуації. Крім того, 70,1% опитаних вказали, що їм вдалося адаптуватися до нових економічних умов, хоча це й потребувало значного особистого зусилля. Це свідчить про активізацію адаптивних механізмів до нових умов функціонування ринку праці [30].

Незважаючи на негативні наслідки безробіття, частина осіб, що втратила роботу відзначає в ньому й позитивні сторони. Так, хоча майже половина респондентів (47%) не побачила жодних переваг у своєму статусі, інші 52% (1% не визначився з відповіддю) назвали декілька позитивних моментів – серед них: вільний час, соціальні виплати, більше часу для родини, можливість здобути нову професію тощо. Така оцінка демонструє наявність у значної частини безробітних гнучкої поведінкової стратегії та психологічної стійкості до змін [там само].

Дані сучасних досліджень підтверджують, що безробіття має комплексні наслідки – емоційні, соціальні, економічні, сімейні, медичні та навіть політичні. У психологічному плані вони можуть впливати на зниження самооцінки, депресивні стани, а в окремих випадках – навіть суїцидальні думки [26]. До медичних проявів належать розлади, спричинені хронічним стресом [44]. Психологічні труднощі, викликані втратою роботи, багато в чому зумовлені тим, що професійна діяльність для людини є не лише засобом до існування, а й основою ідентичності та самореалізації.

В психологічному контексті дослідники також звертають увагу на вплив мотиваційної структури, рівня домагань, локусу контролю на реакцію особистості на втрату роботи [14, с. 109]. Іноземні автори також відзначають, що у безробітних відбувається суттєва трансформація у сприйнятті власної ефективності, життєвої задоволеності та впевненості у перспективах працевлаштування [50].

Зміни психоемоційного стану, які відбуваються у безробітного, часто відображаються на його поведінці та внутрішній регуляції. Фахівці служби зайнятості підтверджують, що клієнти скаржаться на емоційну пригніченість, підвищену тривожність, роздратування, втому – все це ускладнює процес

пошуку нової роботи. Втрата соціального статусу, побоювання втратити професійні навички чи не реалізувати себе в майбутньому можуть спричинити глибокі депресивні стани. На думку Дж. Віткін, існує чіткий зв'язок між наявністю роботи та рівнем депресії [33].

У дослідженнях психологічних труднощів безробітних фіксуються прояви фрустрації, відчуття несправедливості, наростаючої тривоги – усе це свідчить про підвищення рівня стресу в таких умовах. Вчені виділяють кілька етапів розвитку стресу, пов'язаного з безробіттям [51; 56]. На першій стадії домінує шок і невизначеність. Далі настає фаза полегшення, коли виникають перші спроби адаптації. Однак за відсутності зовнішньої підтримки або внутрішніх ресурсів, можуть виникнути стійкі негативні емоції.

Сила стресової реакції залежить як від індивідуальних психологічних рис, так і від об'єктивних факторів. Наприклад, дослідження показують, що рівень соціальної підтримки істотно знижує відчуття тривоги, тоді як її відсутність лише поглиблює стан безвиході. На третій стадії стресу у безробітного можуть виникати апатія, втрата інтересів і звичних соціальних ролей. Завершальна стадія характеризується почуттям безпорадності й примиренням із ситуацією, яке може розвиватися навіть за умов матеріальної забезпеченості. Зі збільшенням тривалості безробіття рівень психічного виснаження зростає, що потребує цілеспрямованої психологічної підтримки та інтервенцій.

Варто звернути увагу на те, що певні емоційні стани, які переживають люди у період безробіття, зокрема, почуття провини, страх, занижена самооцінка, пригніченість, можуть суттєво заважати активному пошуку роботи, ускладнюючи процес професійного самоствердження й лише поглиблюючи негативний психоемоційний фон. Такі переживання нерідко спричиняють відчуття безнадії та дезорієнтації. Водночас важливо враховувати, що не існує єдиного «психологічного портрета» безробітного, адже психологічні реакції значною мірою залежать від вікових, освітніх та гендерних особливостей, що підтверджується низкою наукових досліджень [33].

Ситуація безробіття вирізняється тим, що, попри змінність зовнішніх обставин, вона часто набуває тривалої, хронічної форми. У її межах виникають різноманітні мікроситуації, пов'язані з конкретними труднощами працевлаштування. З одного боку, перебування без роботи може виступати

каталізатором внутрішніх змін та спонукати до переосмислення професійної ідентичності, активізації пошуку нових можливостей, сприяти формуванню гнучкості мислення, самостійності та відповідальності. У цьому контексті безробіття стає своєрідною точкою росту.

З іншого боку, воно може чинити потужний деструктивний вплив на психіку людини – викликати глибокі емоційні кризи, фрустрацію, роздратування, озлобленість, втрату сенсу соціальної активності та зниження життєвої мотивації. За таких умов формується стан, який можна умовно визначити як втрата стабільності та невизначеність, що, у свою чергу, призводить до появи нових моделей поведінки й адаптаційних стратегій у безробітних[31].

Отож, психологічний вимір безробіття охоплює особливий внутрішній стан особистості, що проявляється у зміні сприйняття соціальної реальності, активації негативних емоційних реакцій, формуванні нових життєвих установок і ціннісних орієнтацій. Центральним чинником у цьому процесі виступає психологічна адаптація, яка визначає, яким шляхом – конструктивним чи деструктивним особа буде реагувати на зміну соціального статусу.

1.2. Соціально-психологічні механізми адаптації безробітних до нових вимог ринку праці

Для забезпечення гармонійного та ефективного функціонування особистості важливою умовою є її відповідність та узгодженість із соціальним середовищем. Інакше кажучи, це здатність особи реалізовувати власні потреби та досягати значущих цілей у спосіб, що не суперечить суспільним нормам і моральним стандартам. Оскільки як цілі особистості, так і соціальні вимоги постійно змінюються, стан збалансованості між індивідом і середовищем не є сталим, він динамічний. Для його підтримання потрібна безперервна адаптація. Цей процес активізується у моменти дисгармонії в системі «особистість–середовище», що суб'єктивно сприймається як психічна напруга. Таке напруження виступає сигналом до мобілізації внутрішніх ресурсів організму з метою відновлення рівноваги [3, с. 235].

Людська здатність до виживання пов'язана як з можливістю підтримувати сталість внутрішніх фізіологічних параметрів, так і з розвинутою нервовою

системою та психікою, які забезпечують гнучке реагування на зовнішні зміни. Особливо гостро потреба в адаптаційних механізмах проявляється у періоди соціальних трансформацій – у часи кризових змін, реформ, економічних потрясінь. Саме тоді адаптація до нових реалій життєдіяльності набуває ключового значення. Одним із чинників, що запускає подібні кризові процеси, є безробіття.

Як зазначалося раніше, відсутність зайнятості суттєво позначається на психологічному стані особистості. У такій ситуації нерідко відбувається трансформація свідомості – як у психологічному, так і в деяких випадках у психопатологічному сенсі. Це може виявлятися через відчуття безнадії, втрату віри у власні можливості вплинути на ситуацію, відчуття того, що особистісний потенціал не потрібен суспільству, що, у свою чергу, може призводити до соціальної апатії, депресії, а також до формування негативного ставлення до держави як до джерела загрози[4; 13; 19; 38 та ін.].

У кризових обставинах люди обирають різні стратегії поведінки. Наразі все більше дослідників визнають, що адаптаційна поведінка особистості реалізується у багатьох формах, залежно від індивідуальних ресурсів та особистісних характеристик.

Поняття адаптації посідає важливе місце у вивченні функціонування живих організмів, адже саме завдяки адаптивним механізмам, сформованим у процесі еволюції, організм здатен виживати в умовах змінного середовища. Французький фізіолог Клод Бернар одним із перших звернув увагу на те, що для забезпечення життєдіяльності важливо зберігати сталість внутрішнього середовища організму, і саме це є ключовою умовою існування. Його ідеї були розвинені американським ученим У.Кенноном, який увів у науковий обіг поняття «гомеостаз» як здатність організму підтримувати внутрішню стабільність попри зовнішні впливи[47].

Проте життєдіяльність організму забезпечується не лише внутрішньою рівновагою, а й здатністю адаптуватися до впливу зовнішніх факторів. Організм не існує ізольовано – він потребує постійного обміну з навколишнім середовищем, а отже, мусить відповідати умовам цього середовища. Саме в цій здатності до пристосування й полягає сутність поняття «адаптація».

Ключова особливість людини порівняно з іншими живими істотами полягає в тому, що її існування неможливе без постійної взаємодії не лише з фізичним, а й із соціальним середовищем. Особистість формується виключно в соціумі, саме через взаємодію з ним індивід набуває людських якостей та соціальних навичок. Тому процес адаптації людини має багаторівневу природу і включає фізіологічні, психологічні та соціальні механізми пристосування [3, с.237].

Поняття «адаптація» можна розглядати двома способами: як характеристику особистості, що відображає її здатність протистояти зовнішнім умовам, і як динамічний процес, спрямований на пристосування до нових обставин.

У сучасній психології значного поширення набув гуманістичний підхід, який ґрунтується на принципі розвитку через подолання напруження. Прихильники цього напрямку вважають, що саме у стані психологічного напруження в людини активізуються як інтелектуальні, так і фізичні ресурси, зростає продуктивність, а також стимулюється діяльність внутрішніх систем. Напруження розглядається як необхідна умова особистісного росту. У цьому контексті були сформовані відомі концепції самореалізації А. Маслоу, теорії особистості Г. Олпорта та К. Роджерса. Віктор Франкл, засновник логотерапії, наголошував, що для людини важливішою є не стабільність, а наявність мети та прагнення до її досягнення, навіть через боротьбу.

Як зазначають прихильники даного напрямку, здатність особистості адаптуватися до життєвих труднощів залежить як від внутрішніх резервів, так і від суб'єктивного сприйняття нею значущих ситуацій. Адаптація має двосторонній характер: не лише людина пристосовується до умов, але й сама впливає на середовище, з яким взаємодіє у професійній та повсякденній діяльності [9].

Психологічна адаптованість визначається як «Рівень психічного функціонування, який забезпечує адекватну поведінку у відповідь на зовнішні умови, результативну взаємодію з оточенням та ефективну діяльність без значного напруження. Внутрішнє відчуття психологічного комфорту, яке ґрунтується на балансі між позитивними й негативними емоціями, вважається

основним критерієм психічної стійкості. Відтак, стабільна адаптація часто ототожнюється з нормою психічного здоров'я» [35, с.75].

Оскільки людина – не лише біологічна істота, а й елемент складної соціальної системи, в адаптаційних дослідженнях зазвичай виокремлюють три основні рівні: фізіологічний, психологічний і соціальний. У деяких підходах додаються ще психофізіологічний та соціально-психологічний рівні [36]. Усі ці рівні тісно взаємопов'язані, взаємодіють між собою та формують єдину адаптаційну систему організму. Сумарний стан цієї системи називається функціональним станом організму – це динамічна характеристика, яка відображає здатність індивіда функціонувати у змінних умовах [29].

На думку прихильників даної позиції, психофізіологічний стан є ключовим показником функціонування організму на рівні психофізіології в умовах адаптації. Цей стан – складне системне утворення, яке відображає реакцію не лише окремих органів або систем, а всієї особистості. У ньому беруть участь компоненти трьох рівнів: психічного (емоційні переживання), фізіологічного (соматичні та вегетативні реакції) і поведінкового (мотиваційна активність). При цьому саме психологічні риси особистості відіграють визначальну роль у регулюванні таких станів. Це дає підстави вважати, що ключові механізми регуляції психічних станів варто шукати всередині самої особистості. Тож доцільно використовувати поняття «функціональний стан» як більш універсальне визначення [там само, с. 130].

Спочатку термін «функціональний стан» виник у фізіології, де ним позначали сукупність параметрів і характеристик, що прямо або опосередковано впливають на здатність людини до діяльності [13]. Це – динамічний процес взаємодії у системі «людина–довкілля», який відбувається на фізіологічному та соціально-психологічному рівнях. При цьому взаємозв'язок між індивідом і довкіллям є основою для формування функціонального стану організму.

Таким чином, адаптація тісно пов'язана з функціональним станом, оскільки останній прямо відображає динаміку процесу пристосування до змін. Досягнення певного рівня адаптивності забезпечується регуляторними механізмами, серед яких особистісні чинники займають провідне місце. Сьогодні концепція

особистісної регуляції є загальновизнаною. Вона включає в себе цілу низку характеристик: індивідуальні риси нервової системи, тип темпераменту, емоційну стабільність, волюві якості, здатність до контролю емоцій.

Як уже зазначалося, адаптація може відбуватися на різних рівнях – фізіологічному, психологічному та соціальному. Водночас, варто окремо виокремити психофізіологічну та соціально-психологічну адаптацію. Остання є безперервним процесом активного пристосування індивіда до соціального середовища, а також результат цього процесу. Те, як саме людина поводить себе в соціумі, значною мірою залежить від її ціннісних орієнтацій, життєвих цілей, рівня реалізації цих цілей, а також особистісних характеристик [13].

У найширшому розумінні адаптивність – це відповідність результатів діяльності поставленим цілям[35]. Хоча зазвичай її пов'язують із переломними життєвими моментами, адаптація насправді триває постійно. Тип адаптивної поведінки формується відповідно до внутрішньої мотиваційної структури особистості. Виділяють два основних типи адаптації: активний, коли індивід сам впливає на соціальне середовище, та пасивний, коли він приймає зовнішні умови та орієнтири, не змінюючи їх [35].

Ефективність процесу адаптації визначається здатністю індивіда задовольняти свої потреби при відповідності його поведінки умовам середовища. Однією з важливих складових соціально-психологічної адаптації є прийняття своєї соціальної ролі. Наскільки адекватно людина сприймає себе та своє місце в соціальній структурі, настільки успішною буде її адаптація. І навпаки – неадекватне уявлення про себе може призвести до внутрішніх конфліктів і деструктивної поведінки[39].

На психологічному рівні адаптація реалізується через здатність приймати рішення, проявляти ініціативу, брати на себе відповідальність, коригувати свої дії відповідно до обставин. Соціальна адаптація полягає у здобутті навичок ефективної взаємодії з соціальним оточенням, засвоєнні соціальних норм і моделей поведінки, що сприяють гармонійному співіснуванню в суспільстві. Отож, соціально-психологічна адаптація виконує своєрідну захисну функцію – вона допомагає знижувати рівень емоційної напруги, тривоги та нестабільності,

які виникають у процесі взаємодії з соціумом.

Захисні механізми психіки в цьому контексті розглядаються як інструменти психологічної адаптації. У ситуаціях, коли досягнення мети не блокується зовнішніми перешкодами, адаптація зазвичай відбувається за допомогою конструктивних механізмів – когнітивних процесів, постановки цілей, здатності до соціального пристосування. Завдяки цим механізмам людина здатна об'єктивно оцінити ситуацію, аналізувати її, робити висновки та прогнозувати наслідки. У науковій літературі до ключових адаптаційних механізмів відносять соціальне мислення, соціальний інтелект, реалістичне сприйняття дійсності та здатність орієнтуватися на цілі, що мають соціальну значущість[49].

Коли виникають як зовнішні, так і внутрішні бар'єри, процес адаптації зазвичай здійснюється за допомогою різноманітних захисних механізмів. Ці механізми є адаптивними реакціями особистості, що сприяють зниженню рівня тривожності та підтриманню цілісності «Я-концепції», а також стабільності самооцінки, оскільки вони допомагають зберігати узгодженість між уявленнями про зовнішній світ та сприйняттям себе[39].

Існує кілька видів психологічного захисту, серед яких можна виділити заперечення, регресію, формування реакції, витіснення, придушення, проєкцію, ідентифікацію, раціоналізацію, сублімацію, гумор та інші.

У рамках дослідження адаптаційних процесів, вчені виділяють чотири основні типи психологічного захисту: 1) захист, що перешкоджає усвідомленню загрозливих факторів; 2) захист, який дозволяє фіксувати тривогу; 3) захист, що знижує рівень спонукання до дії; 4) захист, що усуває тривогу[49, с. 89]. На основі проведених досліджень стало очевидним, що різні форми психологічного захисту мають різний потенціал для протистояння тривозі та іншим негативним станам. Невдачі в механізмах психічної адаптації або застосування неадекватних форм захисту можуть призвести до соматизації тривоги, тобто до її перетворення в фізичні симптоми, або до зриву адаптації загалом. У таких випадках часто спостерігається блокування мотиваційної поведінки, що призводить до стану, відомого як фрустрація.

«Фрустрація – це психічний стан, викликаний об'єктивними труднощами, які

виникають на шляху до досягнення мети або вирішення завдання»[35, с. 376]. В деяких джерелах цей термін використовується для позначення фруструючих ситуацій, в інших – як стан людини, що виникає через розбіжності між поведінкою і її результатом. Це відбувається, коли дії індивіда не відповідають ситуації та не призводять до бажаного результату, а інколи навіть викликають протилежні наслідки [49]. Фрустрація часто є наслідком конфлікту між потребами індивіда та обмеженнями, що накладаються соціумом або умовами діяльності. Нemoжливість задоволення потреби викликає психічне напруження, яке особливо посилюється при спробах вирішити суперечливі завдання. Це напруження досягає найвищого рівня, що може призвести до порушення адекватності поведінки, тобто виникнення фрустрації. Зазвичай цей стан є результатом внутрішнього конфлікту, який називається інтрапсихічним конфліктом або конфліктом мотивів. Характерними ознаками інтрапсихічного конфлікту є суперечність і зіткнення різних аспектів поведінки, що збільшує ризик порушення адаптації. Імовірність виникнення такого конфлікту значною мірою залежить від особливостей когнітивної сфери людини [44].

Магдисюк Л. І., Рубцова І. О. в своїх дослідженнях щодо регулювання емоційних станів виділяють три основні стратегії виходу з напружених ситуацій. Одна з них передбачає застосування різноманітних методів для зниження емоційної напруги. Серед них основною є гармонійна особистісна розбудова та формування незалежної світоглядної позиції. Додатково, автори наголошують на важливості правильного вибору моменту для прийняття рішень або реалізації планів, а також на зниженні мотиваційного впливу як способі зменшити емоційну напругу. Для досягнення оптимального емоційного стану необхідно правильно оцінити значущість подій, що відбуваються. Чим більше людина знає про ситуацію, тим меншою є ймовірність прояву дезадаптивної поведінки. Дослідники також зазначають важливість стратегій відступу, які допомагають прийняти невдачу, якщо основний план не вдавсь, і зберегти позитивний настрій у разі невдачі [26]

Існують два типи взаємопов'язаних механізмів адаптації: 1) алопсихічний механізм, що активує зміни в поведінці індивіда шляхом модифікації ситуації або

ставлення до неї; 2) інтрапсихічний механізм, що знижує тривогу через переорієнтацію особистості. У межах інтрапсихічного механізму існують кілька типів захисту, зокрема ті, що блокують усвідомлення загрози, фіксують тривогу на конкретних стимулах, знижують рівень спонукання або знецінюють потреби [49].

Адаптивна поведінка реалізується через активну взаємодію з навколишнім середовищем, спрямовану на перетворення несприятливих умов на більш сприятливі. Коли середовище виявляється незмінним для індивіда, адаптація спрямована на зміну ставлення особистості до ситуації. Оскільки соціальна напруга сприймається як загроза, психофізіологічні реакції на неї можуть мати суб'єктивні корені, що пов'язані з особливостями конкретної особистості. Важливим фактором є саме індивідуальні відмінності, адже емоційна напруга зростає, коли умови, що формують людину, відрізняються від нових обставин. Це означає, що емоційний стрес викликають не лише суворість обставин, а й невідповідність між особистісними особливостями індивіда і середовищем.

У процесі соціально-психологічної адаптації особистість прагне знайти баланс між внутрішніми та зовнішніми умовами життя та діяльності. Під час цього процесу підвищується рівень особистісної адаптації. Адаптація на особистісному рівні може бути: 1) внутрішньою, що виражається в перебудові функціональних структур і систем особистості через трансформацію середовища її існування (зміна зовнішніх форм поведінки та діяльності, що відповідають вимогам оточення — загальна адаптація особистості); 2) зовнішньою (поведінковою), коли особистість не зазнає значних внутрішніх змін і зберігає свою самостійність (інструментальна адаптація); 3) змішаною, коли відбувається часткова внутрішня перебудова під вплив середовища, при цьому особистість частково зберігає свою автономність і «Я»[там само].

Отже, адаптація до змінних умов життя та діяльності є складним і багатограним процесом, що забезпечує формування комплексу психічних реакцій, які визначають адекватну поведінку і ефективну взаємодію з оточенням. Цей процес відбувається на трьох рівнях: фізіологічному, психологічному та соціальному, при цьому всі вони мають інтеграційну характеристику, що описує загальний рівень функціонування організму. Забезпечення адаптації на цих

рівнях здійснюється завдяки діяльності фізіологічних і психічних механізмів. Особистісні характеристики безпосередньо впливають на процес адаптації і є важливими механізмами регулювання в цьому процесі.

Соціально-психологічну адаптацію слід розглядати як складне явище, що включає два основні критерії: зовнішній, який відображає відповідність соціальним вимогам, і внутрішній, пов'язаний із психічним благополуччям людини.

Висновок до розділу 1.

Безробіття є складним соціально-економічним явищем, яке має не лише економічні, але й глибокі психологічні наслідки для особистості та суспільства загалом. Історичний досвід свідчить, що перехід до ринкових умов супроводжується зростанням рівня безробіття, що впливає на ментальне здоров'я, самооцінку, соціальні ролі та життєву мотивацію людини. У сучасному науковому дискурсі безробіття розглядається як чинник дестабілізації особистісної ідентичності, джерело стресу та фрустрації, але водночас – як потенційний поштовх до внутрішніх трансформацій і адаптації. Враховуючи зростання психологічного навантаження на безробітних, актуальним є подальше дослідження їхнього психоемоційного стану, адаптаційних механізмів, а також розробка ефективних форм підтримки з боку держави та суспільства.

Ситуація безробіття вимагає від індивіда вироблення нових моделей поведінки, адаптації, а також переоцінки традиційних уявлень щодо значення власної активності для покращення соціального та матеріального добробуту. Узагальнюючи теоретичні підходи до адаптації, можна визначити соціально-психологічну адаптацію у контексті безробіття як процес активного пристосування особистості до умов ринку праці для досягнення самореалізації в соціальному та професійному житті через трудову діяльність. В результаті його переживання у безробітних відбувається психологічна перебудова, що охоплює систему знань, навичок, цінностей, самооцінки, мотивації, структури «Я-образу», а також формується комплекс соціальних та професійних якостей, які дозволяють ефективно конкурувати на ринку праці. Однак розвиток процесу

адаптації має неоднозначні результати, оскільки успіх цього процесу залежить від вибору моделі адаптаційної поведінки, що визначається особистісними механізмами регулювання.

РОЗДІЛ 2

ОСОБИСТІСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ БЕЗРОБІТТЯ: РЕСУРС ЧИ ПЕРЕШКОДА НА ШЛЯХУ АДАПТАЦІЇ

2.1. Стадії адаптаційного процесу та їх взаємозв'язок з особистісними особливостями та емоційним станом безробітних

Аналіз психологічних аспектів феномена безробіття свідчить про те, що втрата зайнятості нерідко сприймається індивідом як глибоко травматична подія, що викликає фрустрацію, підвищений рівень тривожності та емоційне напруження[26]. Такі переживання можуть призводити до порушень у функціонуванні психіки, яка забезпечує регуляцію поведінки. В умовах зміненого соціального середовища виникає потреба в нових формах психічного реагування, кінцевою метою яких є формування оновленої структури психічної діяльності, що є адекватною новим обставинам. Інакше кажучи, активізується процес психічної адаптації.

У межах стресової теорії, розробленої Г. Сельє, стрес розглядається як ключовий компонент адаптаційного процесу. Автор підкреслює, що будь-яка адаптація включає кілька етапів: первинну реакцію на стресовий чинник (стадія тривоги та мобілізації), період оптимального функціонування в нових умовах (стадія резистентності), а також можливе порушення адаптаційних механізмів у разі перевищення психофізіологічних ресурсів індивіда (стадія виснаження або зриву адаптації). Динаміка та інтенсивність перебігу цих стадій значною мірою детерміновані індивідуально-психологічними характеристиками особистості[56, с. 34].

Спираючись на концептуальні положення Сельє, низка дослідників розглядала особливості переживання стресу особами, які втратили роботу.

Зокрема, у цьому контексті виокремлюють кілька стадій специфічної адаптаційної відповіді. Початкова фаза характеризується станом шоку та

невизначеності, що супроводжується інтенсивним емоційним напруженням і страхом, які виступають чинниками психологічного ризику. Наступна – включає часткове емоційне полегшення та поступове формування адаптивних стратегій. Як правило, цей період охоплює перші 3–4 місяці після втрати роботи. Однак у деяких осіб уже на ранніх етапах виникає суб'єктивне відчуття полегшення або навіть задоволення через наявність вільного часу, покращення самопочуття та відновлення активності, пов'язаної з пошуком нових можливостей. Водночас у частини людей стресова реакція зберігає інтенсивність протягом тривалого часу і може не піддаватися спонтанному подоланню.

У процесі втрати роботи індивід часто схильний до гіперболізації загрозливих аспектів власного становища, внаслідок чого спотворюється сприйняття ситуації, а її потенційно позитивні аспекти повністю ігноруються. Інтенсивність і тривалість стресової реакції в цьому контексті обумовлюється не лише особистісними (суб'єктивними) характеристиками, але й низкою об'єктивних чинників, серед яких важливу роль відіграє тривалість безробіття. Як свідчать дослідження, після приблизно шести місяців перебування без роботи в більшості випадків спостерігаються ознаки поглиблення деструктивних змін: погіршення фізичного та психічного здоров'я, дестабілізація фінансового становища, зниження життєвої активності, втрата звичних поведінкових патернів, інтересів і життєвих цілей. Це відповідає третій фазі стресового реагування.

У подальшому формуються ознаки четвертої фази, яка проявляється в стані безпорадності та пасивному прийнятті ситуації. Такий психоемоційний стан може розвиватися навіть за відсутності критичних матеріальних труднощів. Чим довше зберігається статус безробітного, тим глибше вкорінюється стан апатії, що часто призводить до повної втрати мотивації, припинення активних дій щодо працевлаштування та виникнення почуття приреченості.

У разі неуспішної адаптації до змінених умов з'являються деструктивні форми фрустрації, що найчастіше проявляються у вигляді агресивної поведінки або ж «втечі» від ситуації. У першому випадку агресія може бути спрямована на випадкові зовнішні об'єкти, включно з оточуючими людьми, які не мають

жодного стосунку до джерела стресу. У другому – людина зосереджується на внутрішньому конфлікті, що супроводжується самозвинуваченням, негативним самосприйняттям і переконанням у власному безсиллі впливати на обставини. Така форма дезадаптації здатна призвести до розвитку глибоких нервово-психічних розладів.

Наукові джерела [2; 4; 6 та ін.] акцентують увагу на тому, що перебіг адаптаційного процесу значною мірою залежить від психоемоційного стану людини та її особистісного потенціалу. У межах концепції соціально-психологічної адаптації важливо підкреслити, що її метою є не лише пристосування до зовнішніх умов, але й реалізація внутрішнього потенціалу особистості через активну взаємодію з довкіллям. Саме тому адаптація розглядається як динамічний процес, що передбачає трансформацію особистості, її реорганізацію відповідно до нових соціальних викликів.

Ефективність адаптації, як свідчать результати емпіричних досліджень, зумовлена низкою ключових особистісних характеристик, таких як ініціативність, підприємливість, готовність до ризику, комунікативна компетентність, вміння приймати рішення, адекватна самооцінка та здатність брати на себе відповідальність [8]. Важливо зазначити, що безробіття в українському суспільстві розгортається в умовах радикальної трансформації соціально-економічних відносин. Ці зміни зумовлюють необхідність переосмислення традиційних уявлень про роль індивідуальної активності у формуванні власного добробуту.

Очевидним є той факт, що адаптація більшості населення до нових соціальних реалій є тривалим і складним процесом, що потребує не лише змін у поведінці, але й глибокої психологічної перебудови. Під психологічною перебудовою слід розуміти «Процес модифікації сформованих раніше особистісних характеристик відповідно до нових соціальних вимог. Така перебудова може мати як поверхневий характер (зміни у пізнавальних структурах, емоційних станах, навичках), так і глибинний (трансформація ціннісних орієнтацій, життєвих установок, мотиваційної сфери, риси характеру та стилю діяльності). Найбільш складною формою психологічної перебудови є

перегляд світогляду – цілісної системи переконань, що становить ядро особистості» [8, с. 220].

Психологічна перебудова особистості може варіюватися як за глибиною, так і за масштабом охоплення. Якщо трансформація внутрішнього світу окремої людини є індивідуальним процесом, то зміна психології соціальної групи чи навіть суспільства в цілому – значно складніше і триваліше явище. Колективна психологія формується та підтримується завдяки спільному способу життя, взаємовпливу між членами групи, єдності соціальних норм, цінностей, традицій і звичаїв. Ці елементи передаються через соціальні механізми, такі як наслідування, навіювання, емоційне зараження або тиск суспільної думки, що підтримує домінантні моделі поведінки та відкидає девіантні.

Зміна соціально-економічних умов, особливо у пострадянських країнах, зумовила необхідність переходу від патерналістської моделі, заснованої на залежності від держави, до нових форм економічної активності, що вимагають ініціативності, відповідальності, здатності до ризику та підприємницького мислення. Такий зсув потребує не поверхневої адаптації, а глибинної психологічної трансформації значної частини населення. Проте цей процес не є миттєвим: він супроводжується опором, суперечностями і потребує комплексної, системної роботи, у якій психологічні механізми відіграють ключову роль [29].

Необхідність психологічної перебудови виникає у ситуаціях, коли суб'єктивні особливості особистості вступають у конфлікт з об'єктивними умовами діяльності. Йдеться про розбіжність між сформованими знаннями, навичками, цінностями, стилем роботи та новими соціальними й професійними вимогами. Ситуація, яка склалася в умовах сучасної соціально-економічної трансформації, саме й актуалізує потребу в такій перебудові. Наприклад, спад виробництва, зміна підходів до професійної кваліфікації та ринку праці змушують індивіда адаптуватися до більш складних умов життєдіяльності.

Психологічна трансформація починається з поверхневих рівнів психіки – змін психічних станів, які є найменш стійкими і чутливими до впливів як зовнішнього середовища, так і внутрішніх умов, таких як соціальний статус,

здоров'я, життєві досягнення тощо. У їхній структурі виокремлюють інтелектуальні та емоційно-вольові компоненти. Якщо перші відповідають за орієнтацію в ситуації, то другі – виступають джерелом активності, формуючи мотиваційну основу поведінки. Однак зміна станів ще не гарантує перебудову особистості – цей процес є поступовим і проходить через кілька фаз.

Першим етапом психологічної перебудови є формування проблемної свідомості – стану, коли людина усвідомлює суперечність між реальністю та власними можливостями чи очікуваннями. Вона виникає в результаті впливу проблемної ситуації, зокрема, у випадках безробіття або втрати соціальної стабільності. Особливою є ситуація, коли індивід, вихований у контексті очікування підтримки з боку держави, зіштовхується з вимогою особистої ініціативи, самостійності та відповідальності, що диктується умовами ринкової економіки[28].

Проблемна свідомість супроводжується емоційною напругою – почуттям тривоги, незадоволення, страху, гніву чи образи. Саме емоційна складова надає імпульс до активної дії. Якщо інтелектуальне усвідомлення проблеми супроводжується емоційною незадоволеністю поточним станом речей, то це створює передумови для мотиваційно-особистісного зсуву. Однак важливо, щоб емоційна активність була спрямована на конструктивні зміни, зокрема – на усвідомлення власної відповідальності за ситуацію, а не лише на пошук зовнішніх винуватців.

Неконструктивне спрямування емоцій – тенденція перекладати відповідальність на зовнішні обставини, державу чи оточення призводить до деструктивної поведінки та посилення фрустрації. Тому одним із першочергових завдань психологічної перебудови є формування критичної та самокритичної свідомості. Це означає здатність не лише аналізувати об'єктивні умови, а й рефлексувати щодо власних дій, мотивацій і стратегій. Саме така внутрішня робота забезпечує стійке підґрунтя для особистісного зростання в умовах соціальних змін.

Другий етап психологічної перебудови особистості в умовах соціальної кризи, зокрема безробіття, полягає у переході до активного пошуку шляхів

виходу з проблемної ситуації. Цей етап можна охарактеризувати як фазу «свідомості, що шукає», яка передбачає постановку чітких цілей та визначення завдань майбутньої діяльності. Ключове питання, що виникає на цьому етапі, – що саме необхідно зробити, аби подолати складну життєву ситуацію. Індивід починає формувати наміри до змін як у власному внутрішньому світі, так і в зовнішньому середовищі.

Цей процес передбачає не лише когнітивне усвідомлення проблем і шляхів їх вирішення, а й формування внутрішньої мотивації до дій. Адже знання про наявні можливості, шляхи та цілі самі по собі не є достатніми для трансформації ситуації без відповідного рівня бажання та прагнення до змін [28, с. 70]. Поштовхом до практичної активності слугує прийняття особистісного рішення – внутрішньої установки на дію. Таке рішення формується внаслідок аналізу й оцінювання різних альтернатив з позиції їх доцільності та ефективності, беручи до уваги співвідношення витрат і потенційних вигод.

На цьому етапі людина формує певний стиль адаптаційної поведінки: обирає між пасивним очікуванням допомоги з боку державних інституцій (зокрема центрів зайнятості) або проявом власної ініціативи у пошуку роботи. Завдання соціальних структур полягає у створенні стимулювального середовища, що спонукає індивіда до вибору активної стратегії подолання безробіття. Особливо важливо сприяти усвідомленню необхідності професійного зростання, набуття нових знань і навичок, перекваліфікації, розвитку підприємливості, відповідальності та здатності до подолання труднощів. Індивід має усвідомити: тільки конкурентоспроможна особистість може ефективно реалізувати себе на ринку праці.

Процес оцінки можливих дій та вибору оптимального рішення передусе завершальній фазі психологічної перебудови – переходу до практичної активності. Психологічна функція цієї фази полягає у засвоєнні нових форм поведінки, перетворенні їх у стабільний елемент щоденної практики. На початковому етапі нові моделі дій реалізуються нестійко, легко витісняються усталеними звичками та поведінковими шаблонами, що обумовлює потребу у довготривалих умовах підтримки, які забезпечать закріплення адаптивної

поведінки [там само].

Стійкі зміни можливі лише за наявності системних стимулів, що утримують фокус активності особистості у необхідному напрямку. Тимчасові або ситуативні впливи викликають нестійкі ефекти, які швидко зникають під тиском старих поведінкових патернів. Особливо важливо підкреслити, що навіть після працевлаштування індивіду слід постійно підтримувати професійний розвиток, підвищувати кваліфікацію, оскільки саме здатність до навчання та бажання працювати зумовлює перспективи кар'єрного зростання та фінансової стабільності.

Мотиви до активізації дій у безробітних осіб можуть бути різними: одних спонукають позитивні стимули – перспектива кращої роботи, підвищення матеріального добробуту, можливість прояву креативності, ініціативи тощо. Інших – передусім тривожних за типом реагування – активізують негативні стимули: загроза зниження соціального статусу, погіршення фінансового становища, втрата самоповаги. Саме така група осіб часто демонструє пасивну поведінку – ухиляння від змін, збереження звичної, хоч і неефективної, ролі в системі соціальних відносин. У їхньому випадку доречним може бути акуратне застосування негативних стимулів для подолання інерції [16].

Отже, психологічна перебудова – складний, поетапний процес, що охоплює усі рівні психіки особистості. Її ефективність можлива лише за умови повного проходження всіх трьох ключових фаз: усвідомлення проблеми, формування цілей та мотивації, і на завершення – практичного втілення нових стратегій поведінки. Затримка чи зупинка на будь-якому з цих етапів створює внутрішні бар'єри, які блокують особистісне зростання: нерозуміння, безініціативність, емоційна інертність тощо.

Таким чином, перебудова пізнавальної, емоційної та мотиваційної сфер забезпечує зростання впевненості у власних силах, зміну ставлення до себе та світу, і, як наслідок – формування нових ціннісних орієнтацій та трудових установок. Швидкість і результативність цієї трансформації значною мірою залежать від індивідуально-психологічних характеристик особистості – гнучкості, адаптивності, а також від вікових особливостей.

Згідно з емпіричними спостереженнями, процес соціально-психологічної адаптації до умов зміненої економічної реальності зазвичай відбувається ефективніше серед молоді та осіб середнього віку[5]. Така тенденція, ймовірно, зумовлена тим, що їхня система цінностей, життєві установки та особистісні якості ще не досягли остаточної стабілізації, а отже, залишаються відкритими до трансформацій. Зокрема, зазначена категорія населення здатна швидше сприймати нові вимоги ринкової економіки та адекватно на них реагувати.

З огляду на це, важливо акцентувати увагу на необхідності формування адаптаційної готовності до змін уже на етапі шкільного навчання. З раннього віку слід спрямовувати освітній процес на формування розуміння того, що навіть фахівець високої кваліфікації має бути підготовлений до потенційної зміни професійної діяльності, а також до регулярного оновлення знань і навичок. У контексті постійної трансформації економічного середовища праці, суб'єкт трудової діяльності повинен демонструвати гнучкість, здатність до опанування суміжних професійних сфер та готовність до безперервного підвищення кваліфікації.

Узагальнюючи наведене, можна стверджувати, що безробіття – не лише економічне явище, але й глибока психологічна проблема, що супроводжується відчуттям невизначеності та втрати життєвої стабільності. Такий стан провокує потребу у психологічній перебудові на рівні особистісної структури. У результаті відбувається формування нових моделей поведінки, що відображаються у різних стратегіях адаптації безробітного до змінених умов.

1.2. Об'єктивні фактори та суб'єктивні причини, що впливають на конкурентоспроможність безробітних на ринку праці

Одним із ключових засад новітньої концепції зайнятості, ухваленої в межах соціально-економічних реформ у пострадянській Україні, є принцип пріоритетного права особи самостійно розпоряджатися власним трудовим потенціалом, визначати прийнятні умови праці та обирати місце професійної реалізації. Проте глибокі економічні трансформації, що відбулися у 1990-х роках, зумовили порушення балансу між попитом і пропозицією на ринку праці, що, своєю чергою, обмежило можливості реалізації зазначеного принципу. Внаслідок цього значна

частина населення вперше зіткнулася з явищем безробіття, що набуло масштабного характеру[23].

Ринок праці, як невід’ємний інститут ринкової економіки, постає у вигляді системи соціально-економічних взаємодій між суб’єктами, які пропонують робочу силу, та тими, хто її потребує. Його структура формується під впливом як об’єктивних чинників – взаємодії працівника, роботодавця та держави як регулятора, так і суб’єктивних – соціокультурних особливостей, рівня освітньої та професійної підготовки населення, його мотиваційних орієнтирів. Диференціація пропозиції робочої сили зумовлена не лише віковими або професійними характеристиками, але й низкою індивідуальних особливостей: статтю, станом здоров’я, досвідом та якістю фахової підготовки, що істотно впливають на здатність виконувати конкретні види трудової діяльності.

Хоча більшість наукових досліджень зосереджені на соціально-економічному аналізі функціонування ринку праці, актуальним залишається й психологічний аспект його осмислення. З огляду на це, його варто розглядати як особливий соціальний простір, у якому поряд із макро- та мікроекономічними чинниками діють соціально-психологічні механізми, зокрема здатність до саморегуляції, самоменеджменту та самоорганізації. У таких умовах адаптаційний потенціал індивіда, його здатність до самозміни та самореалізації відіграє вирішальну роль у збереженні конкурентоспроможності.

Сучасний ринок праці формує досить жорстку конкуренцію, у якій виживають найпристосованіші – ініціативні, мобільні, готові до постійного професійного розвитку. Особи, які не відповідають вимогам часу, поступово витісняються за межі активного трудового поля. Водночас ця система стимулює високий рівень продуктивності, формує залежність між індивідуальним внеском працівника та результатом його діяльності. Це зумовлює потребу у формуванні широкого спектра знань, компетентностей, соціальних та професійних навичок, що відповідають актуальним запитам суспільства.

Соціально-психологічна адаптація до умов ринку праці, особливо в ситуації безробіття, спрямована не лише на пристосування до зовнішніх обставин, а й на особистісну трансформацію, розвиток якостей, необхідних для професійного самоствердження. Цей процес супроводжується перебудовою установок, ціннісних орієнтацій, стилю поведінки та оновленням знаннєвих і мотиваційних структур

особистості. У результаті безробітний здобуває здатність до самореалізації через включення в трудову діяльність відповідно до нових соціально-економічних викликів.

У контексті економічної трансформації зростає значущість аналізу конкурентних взаємодій між учасниками ринку праці. Конкурентоспроможність працівника визначається його здатністю протистояти тиску конкурентів у боротьбі за робочі місця або здобувати більш престижні позиції. Цей потенціал варіюється залежно від ряду чинників, які умовно можна поділити на дві основні групи[21].

Перша група чинників пов'язана з макроекономічною ситуацією, станом формування ринкових відносин і співвідношенням попиту й пропозиції робочої сили. Прогнозування балансу трудових ресурсів за галузями, формами зайнятості та регіонами дає змогу оцінити ситуаційну конкурентоспроможність окремих соціально-демографічних і професійно-кваліфікаційних груп.

Так, з початком повномасштабної війни в Україні ринок праці зазнав значних змін. За даними Міністерства економіки України, кількість працівників зменшилася на 21%, а кількість фізичних осіб-підприємців (ФОП) скоротилася на 49%.

У червні 2024 року на порталі Work.ua було розміщено 110 922 вакансії, що свідчить про дефіцит кадрів, а вже у січні 2023 року кількість вакансій досягла понад 59 тисяч, що є найбільшим показником з початку війни.

Рівень безробіття в Україні за оцінками Національного банку в липні 2022 року сягнув 35%, що майже в чотири рази більше порівняно з кінцем 2021 року (9,8%). Проте, за даними дослідницької агенції InfoSapiens, у березні 2024 року рівень безробіття становив 13,7%, що є найменшим за весь час повномасштабної війни[7].

Загалом, ці дані свідчать про значні зміни на ринку праці України, включаючи зменшення кількості працівників, скорочення кількості ФОП, зростання рівня безробіття та дефіцит кадрів у певних секторах економіки.

Критерій виділення другої групи факторів ґрунтується на співвідношенні об'єктивної (роль громадської організації праці) та суб'єктивної позиції індивіда чи соціальної групи в оцінці їх конкурентоспроможності. Останню можна трактувати як «Я-конкурентоспроможність», що відрізняється від реальної конкурентоспроможності, яка визначається становищем працівника на ринку

праці. Співвідношення цих позицій, їх взаємозв'язок і взаємний вплив відображають реальний процес змін конкурентоспроможності індивіда або групи в напрямку її зниження чи підвищення. Реальна конкурентоспроможність визначається попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці. Чим вищий попит на конкретні робочі місця при недостатній пропозиції, тим більша конкурентоспроможність таких робочих місць і працівників, які їх займають[21].

Аналіз сучасного ринку праці показує, що з одного боку, він «виштовхує» зі сфери виробництва в основному жінок з вищою та середньою спеціалізованою освітою працездатного віку (2/3 всіх вивільнених жінок), переважно інженерно-технічних фахівців. З іншого боку – він готовий прийняти дві третини вивільнених, але в іншій якості, з істотним зниженням їх соціально-професійного статусу. У контексті економічної кризи та зниження попиту на інженерну працю жінки-інженери стали однією з найбільш не конкурентоспроможних груп на ринку праці. Перевищення пропозиції над попитом на інженерно-технічні кадри викликає конкуренцію, де перевага надається більш кваліфікованим, сильнішим і кращим адаптованим до вимог ринку праці працівникам [1].

Здатність реально оцінювати свою конкурентоспроможність дає можливість безробітним успішно адаптуватися до нових умов та ефективно шукати роботу. Однак неадекватні уявлення безробітних щодо свого становища на ринку праці призводять до конфлікту внутрішніх тенденцій особистості, що заважає формуванню цілісної поведінки та збільшує ризик невдачі в процесі адаптації. Втрата роботи може спричинити порушення «Я-концепції», що призводить до формування нової соціальної ідентичності – ідентичності безробітного (Sheeran, Abraham, 1994).

Почуття «Я-конкурентоспроможності» притаманне кожному працівнику, незалежно від того, чи є він працюючим, чи безробітним. Оцінка цього аспекту багато в чому залежить від загального рівня самооцінки особистості, яка визначається як «...здатність людини оцінювати себе, свої можливості, якості та місце серед інших людей» [21, с. 4]. Рівень самооцінки прямо пов'язаний із задоволенням або незадоволенням особистості своїм становищем, що виникає в результаті успіхів або невдач. Це поєднання успіхів і невдач формує індивідуальну самооцінку. Зміни в самооцінці відбуваються, коли особистість пов'язує свої досягнення або невдачі з наявністю чи відсутністю певних здібностей.

Самооцінка та рівень домагань формують основу «Я-концепції» і впливають на мотиваційну сферу особистості. «Я-концепція» є одним із основних елементів структури особистості, який визначає рівень інтеграції її поведінки та адаптаційні процеси загалом. Вона є відносно стійким набором уявлень індивіда про себе, на основі яких він будує взаємодію з навколишнім світом. Всі зовнішні сигнали людина сприймає через призму цієї системи уявлень, що дозволяє оцінити відповідність або невідповідність зовнішньої інформації її цілям і відповідно формує поведінку. Це утворення також є ядром саморегуляції особистості [10].

У ситуації безробіття особливо важливими є дослідження рівня самооцінки безробітними свого психофізіологічного стану, відповідності їх поведінки соціальним нормам, а також самооцінки їх професійних якостей. У більшості безробітних чоловіків та жінок самооцінка їх психофізіологічного стану є адекватною. Оцінка рівня здоров'я та щастя зазвичай відповідає середнім значенням. Проте серед чоловіків є група осіб (приблизно 15% вибірки), які завищують рівень свого психічного та фізичного стану, що може свідчити про підвищену частку серед них афектованих особистостей [5, с. 65].

Уявлення про відповідність власної поведінки соціальним нормам, що фіксується через самооцінку таких якостей, як комунікабельність та агресивність, свідчить про виражену просоціальну орієнтацію як серед чоловіків, так і серед жінок. Статистичні дані свідчать про те, що більшість безробітних схильні завищувати свій рівень комунікабельності: до 30% опитаних оцінюють себе як дуже комунікабельних. Це спостереження можна пояснити тим, що відкриті до спілкування люди частіше охоче беруть участь в опитуваннях, ніж менш комунікабельні. Що стосується оцінки агресивності, то вона зазвичай занижена: як чоловіки, так і жінки вважають себе менш агресивними, порівняно з «середнім» рівнем. Так, 55% чоловіків і 63% жінок оцінюють свою агресивність як нижчу за середню. При цьому, 28% чоловіків і 35% жінок заявляють про свою повну емоційну стриманість, тоді як агресивними себе вважають лише 8% чоловіків і 5% жінок. Але, за оцінками дослідників, приблизно кожен п'ятий безробітний має високий рівень агресивності, і серед них є група з високим рівнем ворожості та емоційної нестабільності, що проявляється в нестримних емоційних реакціях на будь-які труднощі (таких особистостей відзначено у 2% чоловіків і 4% жінок). Менше число безробітних демонструє неагресивність, зокрема, лише третина

чоловіків (32%) і чверть жінок (27%) вирішують проблеми конструктивно, без прояву агресії. Таким чином, хоча в загальному цей показник серед безробітних невисокий, близько половини з них готові проявити агресивні реакції під впливом стресів та пригніченого психологічного стану [30].

Оцінка власних ділових якостей, таких як працездатність та підприємливість, серед безробітних часто є завищеною та неадекватною. Зрозуміло, що така самооцінка, коли особа не може реалізувати ці якості в реальних умовах, є непропорційно високою. Це вказує на те, що орієнтація на пошук роботи у більшості з них є сильною, однак незадоволеність цією потребою робить її більш важливою в їх свідомості, ніж вона є насправді. Внаслідок цього, безробітні часто оцінюють свою працездатність значно вище, ніж це відповідає реальним можливостям. Водночас самооцінка підприємливості серед безробітних, як правило, наближається до середнього рівня, а чоловіки навіть часто оцінюють свою підприємливість як нижчу. Лише 11,5% чоловіків і 5% жінок вважають себе підприємливими, а 8% чоловіків та 5% жінок вказують на високий рівень розвитку цієї якості. При цьому 24% чоловіків та 23% жінок оцінюють останню як знижену, а 28% чоловіків і 35% жінок мають дуже низький рівень підприємливості [30].

Отже, порівняння оцінок підприємливості та працездатності серед безробітних показує, що більшість з них зорієнтовані на виконання простих завдань і уникають діяльності, що потребує ініціативи. Приблизно третина всіх опитаних підпадають під категорію осіб, які переважно зосереджені на виконанні обов'язків, а не на активному пошуку нових можливостей.

Доведено, що тимчасове вивільнення працівника з трудової діяльності призводить до часткового зниження не тільки її трудового, а й соціального статусу. Переходячи в статус безробітного, людина часто зіштовхується з невизначеністю, що неминуче впливає як на її соціальне становище, так і на особистісну самооцінку, пов'язану з цим статусом. Дослідження показують, що в 69,2% випадків серед чоловіків і 71,3% серед жінок змін в оцінці соціальних позицій не відбулося. У 15,1% чоловіків та 23,3% жінок самооцінка погіршилася. Це свідчить про те, що жінки виявили більш значне зниження соціальних позицій у власних очах. У той же час, 15,2% чоловіків та 5,1% жінок зазначили поліпшення самооцінки після переходу в статус безробітного, що стало предметом спеціального аналізу. У цій невеликій групі людей, що покращили свою

самооцінку, спостерігається значно вищий рівень самосприйняття здоров'я та щастя порівняно з іншими, а також підвищена самооцінка підприємливості. Ці особи здебільшого відчують позитивні емоції, проявляючи більшу впевненість і спокій в умовах безробіття, що, у свою чергу, робить їх більш конкурентоспроможними на ринку праці[30].

Різниця між оцінкою власних соціальних позицій через призму зовнішнього сприйняття (умовно об'єктивно) та через призму самооцінки (суб'єктивно) є важливим показником. Так, безробітні віком 25-35 років часто оцінюють свою конкурентоспроможність на ринку праці як високу, навіть визнаючи зниження свого соціального статусу. Більшість з них зберігає впевненість у своїй цінності як працівників, що є позитивним сигналом щодо готовності до подальших пошуків роботи. Ті ж безробітні, що вважають зниження соціального статусу, часто погіршують оцінки своєї цінності та конкурентоспроможності як працівника. Водночас, серед осіб віком 35-45 років більшість (43,4%) зазначають зниження соціального статусу через втрату роботи, що негативно позначається на їхній самооцінці як конкурентоспроможних працівників, а також на адаптації до нових економічних умов. Ця група демонструє менш адаптивну поведінку та схильність до перенесення відповідальності на інших[там само].

Третю групу чинників, що впливають на статус безробітного, становлять такі демографічні та соціальні показники, як стать, вік, освіта, кваліфікація, сімейний стан, стан здоров'я, а також психологічні особливості особистості. За останні два десятиліття сформувалася нова соціальна група безробітних, що вирізняється своєю різноманітністю за соціальними ознаками, які впливають на причини безробіття, стратегії пошуку роботи та перспективи працевлаштування. Одним із найбільш важливих факторів є стать, оскільки чоловіки та жінки зазвичай мають різні можливості та стратегії на ринку праці, а також різні вимоги до робочих місць. Попри загальноприйняте твердження про те, що «безробіття має жіноче обличчя», наукове осмислення цієї теми залишається частково нез'ясованим[1].

Так, за даними перепису населення України станом на 1 грудня 2019 року, в країні проживало 20,009 мільйона жінок та 17,28 мільйона чоловіків. З початком повномасштабного вторгнення ця цифра суттєво змінилася, адже за різними даними територію України покинуло від 6 до 9 млн. осіб. Ще декілька сотень тисяч загинуло чи зазнали каліцтв[11].

Щодо безробіття, за даними Державної служби зайнятості України, станом на 1 січня 2024 року, кількість зареєстрованих безробітних становила 96 120 осіб. Серед них жінки становили 74,9% (72 031 особа), а чоловіки – 25,1% (24 089 осіб). Хоча ці дані дуже умовні та не відображають реальної картини, проте все ж свідчать про те, що серед зареєстрованих безробітних в Україні жінки складають більшість[там само].

Однією з можливих гіпотез, що пояснюють зазначену тенденцію, є припущення, що чоловіки частіше переконані у своїй здатності швидко працевлаштуватися, тоді як жінки, враховуючи більш високий рівень безробіття серед них, менш оптимістично оцінюють свої шанси знайти роботу. Статистичне порівняння рівня освіти серед безробітних чоловіків і жінок свідчить про те, що кількість жінок із вищою освітою серед безробітних у 1,4 разу більша, ніж чоловіків [1, с. 22]. Хоча вища освіта традиційно є фактором, що підвищує конкурентоспроможність на ринку праці, в реальності це не завжди так. Жінки з вищою освітою часто займають менш оплачувані посади, зокрема в медичних та освітніх сферах. Зниження престижу галузей, у яких жінки можуть реалізувати свій освітній рівень, призводить до зменшення їх конкурентоспроможності.

Основною причиною відмови в працевлаштуванні, яку зазначають близько третини безробітних, є їх вік. Це підкреслює важливість вікового фактору при виборі стратегії поведінки на ринку праці та конкурентоспроможності працівника. Результати дослідження вказують на вікові особливості сприйняття ситуації безробіття. Так, безробітні першої вікової групи (від 21 до 30 років) зазвичай завищують свої шанси на ринку праці та вважають ситуацію безробіття тимчасовою та природною. Вони часто недооцінюють значення освіти і орієнтовані на швидке отримання прибутку. Пошук роботи у них характеризується низьким рівнем усвідомленості, а їхні пошукові дії часто хаотичні і припиняються після кількох відмов [8, с. 220].

Безробітні вікової групи від 30 до 45 років сприймають безробіття як серйозну проблему, що має суттєві наслідки для їхнього життя і сім'ї. Вони більш свідомо підходять до пошуку роботи, усвідомлюючи необхідність додаткової освіти. Однак не всі мають можливість здобути нову кваліфікацію або адаптуватися до нових професійних вимог. Емоційно ця група переживає ситуацію як кризову, відчуючи «викинутість» з життя, що знижує їхні шанси на ринку

праці. Такі особи потребують допомоги у формуванні механізмів психологічного захисту від стресу [5].

Безробітні старших вікових груп (від 45 до 55 років) можуть бути поділені на дві підгрупи: від 45 до 50 років і після 50 років. Для першої підгрупи безробіття залишається важкою кризою, і вони намагаються активно боротися за працевлаштування. У разі невдачі вони часто погоджуються на менш оплачувану роботу, щоб подолати кризу. Для другої підгрупи (після 50 років) ситуація виглядає безнадійною: вони втрачають мотивацію до пошуку роботи і часто зосереджуються на інших проблемах, таких як здоров'я або сімейні труднощі. У результаті вони орієнтуються на роботу з неповним робочим днем, що є більш реалістичним варіантом для цієї вікової групи [там само].

Аналіз попиту на ринку праці вказує на те, що найбільш конкурентоспроможними є особи віком від 23 до 35 років, оскільки вони здатні швидше адаптуватися до нових умов і навчатися новим навичкам. Проте важливо зазначити, що окрім віку, на шанси працевлаштування також впливають інші фактори, такі як відповідність кваліфікації вимогам роботодавців, досвід роботи та особистісні характеристики.

Результати досліджень процесу адаптації показали, що успішність адаптації людини залежить від низки особистісних характеристик, таких як рівень нервово-психічної стійкості, самооцінка, соціальна референтність, конфліктність, моральна орієнтація та досвід взаємодії з оточенням. Ці фактори взаємопов'язані і формують особистісний адаптаційний потенціал, що визначає здатність особистості пристосовуватися до змін у соціальному середовищі. Як зазначає Ємішянць О.Б., «Адаптаційний потенціал особистості залежить як від біологічних, так і від соціальних чинників, а також від індивідуальних психологічних особливостей особистості, що впливають на її здатність адаптуватися до нових умов» [13, с.153].

Поняття адаптаційних здібностей є важливим аспектом у численних психологічних дослідженнях, що вивчають різні аспекти адаптації до професійної діяльності, навчання та інших видів діяльності. Більшість науковців визначають дане поняття як «Індивідуальні психологічні характеристики особистості, що сприяють успішній адаптації до змінених умов і визначають адекватну поведінку та ефективну взаємодію з цими умовами без надмірного нервово-психічного

напруження» [18, с. 92].

З метою вивчення залежності процесу адаптації від індивідуально-психологічних характеристик безробітних на ринку праці нами було відібрано і проаналізовано певні якості, які, ймовірно, можуть впливати на цей процес. Виокремлені характеристики охоплюють всі компоненти особистості, що дозволяє оцінити відносну роль кожної з них у детермінації адаптаційного процесу. Перша група таких характеристик включає психофізіологічні властивості особистості які, з одного боку, набувають самостійного значення, визначаючи функціонування адаптаційних механізмів організму, а з іншого – визначають розвиток соціально та професійно значущих якостей особистості. До таких властивостей належать активність, пластичність, екстраверсія, емоційна збудливість, адаптивні здібності та інші.

Як свідчать дані проведених емпіричних досліджень, значний вплив на психоемоційний стан безробітного також впливає те, як вони приймають сторонню допомогу і підтримку. В результаті було сформовано в три групи безробітних з діаметрально протилежними тенденціями у поведінці за цим показником [8].

Перша група складається з осіб, для яких основними джерелами душевної рівноваги та підтримки є родина та друзі, що становить 44% серед безробітних. У цьому випадку родинні та дружні зв'язки мають не лише психологічне значення, але й важливе матеріальне значення. Попри наявність негативних емоцій, ці особи зазвичай перебувають у емоційно стабільному стані. Безробітні цієї групи вірять у свої сили, відчувають відповідальність за своє становище і тому не сприймають його як безвихідне, намагаючись знайти об'єктивні або конкретні суб'єктивні причини тимчасової безробітної ситуації. Вони активно шукають роботу і конструктивно оцінюють допомогу з боку, прагнучи максимально використати отриману інформацію та контакти для пошуку нових можливостей [8, с. 221].

Безробітні другої групи зорієнтовані не на підтримку конкретних осіб, а на безособову допомогу, що часто супроводжується гострим психологічним стресом, а в окремих випадках – нервово-психічними розладами.

Третю групу складають безробітні, які ставляться до свого становища з певною байдужістю. Вони покладаються на обставини, вважаючи, що ситуація

вирішиться сама собою, і тому не докладають зусиль для активного пошуку роботи. Це ставлення може бути зумовлене як особистісними рисами, так і соціальними факторами (наприклад, статус безробітного їх влаштовує, оскільки вони достатньо забезпечені, або ж звернення до центру зайнятості здійснюють з іншими цілями). Більшість представників цієї групи не переживають щодо свого становища, зберігаючи спокій і байдужість до змін [там само, с. 222].

Другу групу особливостей особистості, які впливають процес адаптації у ситуації безробіття, становлять властивості особистісно-характерологічного рівня, а саме – самооцінка та рівень домагань безробітних, їх мотиваційна спрямованість, система ціннісних орієнтації та установок, загальна інтернальність та внутрішній контроль.

Ми вважаємо, що важливими для розуміння адаптаційного процесу є дві останні особистісні характеристики, а саме локус контролю та соціальна відповідальність. Так, тип локалізації контролю в контексті безробіття виражається в покладанні відповідальності на соціальні чи юридичні структури за актуальний стан безробітного. Чим більша частка відповідальності за свою зайнятість перекладається на державу через служби зайнятості, тим довше людина залишається без роботи. Тенденція перенесення відповідальності на зовнішні фактори, такі як уряд чи адміністрація підприємства, є характерною для осіб з неадаптивними стратегіями поведінки, які часто потребують соціального захисту або прагнуть стабільності в соціальних і трудових відносинах на колишньому місці роботи. Натомість безробітні з адаптивними стратегіями поведінки здебільшого орієнтовані на власні сили та активно працюють над відновленням своєї зайнятості, намагаючись подолати кризову ситуацію [8].

Таким чином, для безробітних, що обирають адаптивні стратегії поведінки, властивий інтернальний локус контролю. Вони схильні брати на себе відповідальність за свою ситуацію, виявляючи високу самооцінку щодо своїх підприємницьких та активних якостей, вірять у свої можливості й спираються на власні ресурси, а не на зовнішню допомогу. За даними досліджень, такий тип стратегії є характерним для кожного четвертого безробітного, який звертається до центру зайнятості.

З іншого боку, для безробітних, які обирають неадаптивні стратегії, характерний екстернальний локус контролю. Ці особи часто перекладають

відповідальність за своє становище на інших, вважаючи себе жертвами обставин. Парадоксально, але навіть усвідомлюючи свою самотність та безвихідність ситуації, вони більше покладаються на допомогу зовнішніх структур, ніж на власні зусилля. Згідно з оцінками фахівців центрів зайнятості, таких безробітних налічується близько 6-7%. Між цими двома крайнощами – адаптивними та неадаптивними стратегіями поведінки розташовується більшість безробітних, які поєднують як конструктивні, так і неконструктивні елементи поведінки [20].

В контексті нашого дослідження також важливо звернути увагу на основні типи соціальної поведінки безробітних за умов вимушеної професійної бездіяльності.

Вибір стратегії поведінки в контексті адаптації залежить від низки особистісних факторів, таких як індивідуальні якості, установки, орієнтація на певні соціальні чи життєві цінності, а також досвід суб'єктивної активності. Поведінкові стратегії можна трактувати як різні варіанти адаптаційних реакцій, які визначаються в залежності від властивостей особистості, її потреб та мотивів. Адаптація може бути активною або пасивною, що, в свою чергу, визначає характер поведінки індивіда.

Активна адаптація характеризується орієнтацією на вплив особистості на соціальне середовище та інтелектуальну й вольову активність, спрямовану на підготовку до змін в умовах життєдіяльності. У протилежність цьому, пасивна адаптація передбачає конформне прийняття ситуації та орієнтацію на зовнішні соціальні цінності і норми [8].

Стратегії адаптивної поведінки можна класифікувати за сферою їхнього впливу: соматичні, особистісні та соціальні. Залежно від того, яка сфера життя має найбільший вплив на процес адаптації, визначаються адаптивні або неадаптивні стратегії поведінки. У випадку адаптивної стратегії особа орієнтується на досягнення мети через прогнозування відповідності дій та результатів. У неадаптивній стратегії на першому плані перебуває прогноз можливої невідповідності між метою та результатом дії, що може призвести до дезадаптації.

Найважливішим фактором адаптації є тип цілісної поведінкової стратегії індивіда, що відображає його здатність долати труднощі та адаптуватися до

змінних умов. Серед основних **типів адаптивних стратегій** можна виділити три основні варіанти:

1. «Активно-оборонний стиль: характеризується здатністю адекватно оцінювати ситуацію або, в окремих випадках, ігнорувати її. Це виявляється в активній роботі, плануванні дій, збереженні активності навіть у разі невдач і запереченні важкості становища. Такі індивіди проявляють високий рівень інтернальності, прагнення до незалежності, високу самооцінку та готовність заперечувати наявність конфліктних ситуацій.

2. Пасивно-оборонний стиль: супроводжується дезадаптацією та інтрапсихічною спрямованістю. В основі цієї стратегії лежить капітуляція перед труднощами та наслідками ситуації, тривога і депресія. Індивіди, що обирають цю стратегію, часто втрачають внутрішню потребу у боротьбі та схильні до пасивних форм психологічного захисту.

3. Деструктивний стиль: також є формою дезадаптації з інтрапсихічною спрямованістю, але характеризується постійною внутрішньою напруженістю, емоційною збудливістю, агресією і делінквентною поведінкою. У цьому випадку є схильність до алкоголізації, наркотизації або суїцидальних спроб в умовах стресу [8, с. 225].

Адаптаційні стратегії можуть бути також класифіковані за функціональними групами, коли виділяються три основні моделі адаптації у критичних ситуаціях: конструктивну, рефлексивну та екстенсивну.

«Екстенсивний тип поведінки полягає в подоланні перешкод через мобілізацію внутрішніх ресурсів та волю. Така поведінка, при відсутності рефлексії, може призвести до дисгармонії в особистості та дезадаптації. Рефлексивний стиль поведінки спрямований на гармонізацію мотиваційної сфери та усунення внутрішніх конфліктів, що дозволяє зекономити життєву енергію в процесі адаптації до критичних умов. Конструктивний тип поведінки передбачає використання особистісних механізмів регуляції для максимально ефективного адаптаційного процесу, збереження функціональних резервів організму та підтримання стабільної соціальної підтримки» [14, с.5].

Отже, стійкі індивідуально-психологічні особливості та функціональні психофізіологічні стани людини визначають обраний спосіб адаптації до змінюваного соціального середовища. Зазвичай люди з високим рівнем розвитку

адаптаційного потенціалу і стабільною нервово-психічною діяльністю мають більші шанси на успішну адаптацію в умовах соціальних змін та стресових ситуацій.

Висновок до розділу 2

Як свідчать проаналізовані теоретичні та емпіричні дослідження, адаптація до нових умов відбувається через кілька етапів: від початкового шоку і стресу до поступового прийняття ситуації та розвитку нових адаптивних стратегій. Тривалість і інтенсивність цих стадій значною мірою залежить від індивідуальних особливостей особистості, таких як ініціативність, готовність до змін і емоційна стійкість. Психологічна перебудова, що включає зміни в емоційній, когнітивній та мотиваційній сферах, є необхідною для успішної адаптації. Найефективніше цей процес відбувається серед молоді та осіб середнього віку, оскільки їхні ціннісні орієнтації та життєві установки більш відкриті до трансформацій.

Більшість науковців підкреслюють складність та багатоаспектність факторів, які впливають на конкурентоспроможність безробітних на ринку праці. Об'єктивні чинники, такі як макроекономічні умови, співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу, а також соціально-демографічні фактори, визначають зовнішні умови, в яких здійснюється пошук роботи. Водночас суб'єктивні чинники, такі як самооцінка, соціально-психологічні аспекти адаптації, та мотиваційні орієнтації особистості, відіграють важливу роль у процесі адаптації до ринку праці та здатності безробітного зберігати свою конкурентоспроможність. Особливо важливою є здатність безробітного оцінювати свою реальну конкурентоспроможність, оскільки невідповідність самооцінки реальним умовам може призвести до зниження ефективності в пошуку роботи. Демографічні та соціальні фактори, зокрема стать та вік, також істотно впливають на стратегії працевлаштування, що виявляється в розрізненому ставленні до безробіття серед чоловіків і жінок, а також серед осіб з різним рівнем освіти та професійної кваліфікації.

РОЗДІЛЗ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ БЕЗРОБІТНИХ: ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ВИСНОВКИ

3.1. Методика організації та програма комплексного дослідження

Аналіз соціально-психологічної адаптації осіб, які залишилися без роботи, засвідчив, що цей процес формується під впливом як соціально-економічних умов, так і психологічних чинників. Дослідження останніх дало змогу виокремити ключові соціально-психологічні елементи, які, хоча й не охоплюють усю систему адаптаційної поведінки, проте відображають основні її характеристики. Саме поєднання та рівень розвитку цих рис значною мірою визначають, яку саме форму пристосування до сучасного ринку праці обере безробітна особа.

У нашому емпіричному дослідженні об'єктом уваги стали як об'єктивні показники (зокрема рівень конкурентоспроможності особи), так і суб'єктивні аспекти (ціннісні орієнтири безробітних, їх очікування щодо майбутньої роботи, трудова мотивація, підходи до пошуку зайнятості). Окремо були розглянуті психологічні особливості особистості, що впливають на ефективність адаптаційного процесу.

Експериментальна частина дослідження соціально-психологічної адаптації безробітних до нових вимог ринку праці здійснювалася на базі Тернопільського обласного центру зайнятості. Вибірку склали 20 безробітних, віком від 25 до 55 років, з різним рівнем освіти та часом перебування у статусі безробітного. Також до роботи були залучені фахівці центру, як з одного боку допомагали проводити інтерв'ю та анкетування, з іншого – самі були опосередкованими його учасниками, адже також надавали необхідну інформацію.

Емпіричне дослідження процесу адаптації безробітних до змін у соціальному та професійному середовищі відбувалося поетапно, із застосуванням як базових, так і допоміжних методів наукового аналізу. Соціально-психологічні чинники й об'єктивні причини, що впливають на процес адаптації, були проаналізовані через низку показників, що сформовані на основі теоретичного узагальнення та вивчення попередніх емпіричних досліджень та викладені в авторській анкеті (Додаток А).

На першому етапі дослідження було здійснено огляд психологічних,

соціологічних і економічних джерел, присвячених проблемам адаптації безробітних до умов ринку праці. Також проводилися інтерв'ю з безробітними з метою окреслення кола завдань дослідження та аналізу поточної ситуації на ринку праці. Основною метою цього етапу стало виявлення факторів, які визначають об'єктивну конкурентоспроможність людини, що шукає роботу. Дослідження включало в себе аналіз економічної ситуації та психологічного клімату на ринку праці, а також конкурентоспроможності різних соціально-демографічних і професійно-кваліфікаційних груп працездатного населення Тернопільської області.

Другий етап був присвячений аналізу суб'єктивного ставлення безробітних до власного рівня конкурентоспроможності. У дослідженні розглядалися такі індикатори, як оцінка шансів на працевлаштування, самосприйняття здатності адаптуватися до ринкових умов, рівень розвитку підприємницьких навичок, працездатність, емоційне самопочуття, а також самооцінка особистісних якостей, що впливають на конкурентоспроможність. Крім того, було проаналізовано, як змінюється самосприйняття конкурентоспроможності залежно від віку та тривалості безробітного статусу. Об'єктивні критерії включали рівень професійної затребуваності, відсутність тривалих перерв у праці, загальний рівень адаптованості. Порівняння об'єктивної й суб'єктивної оцінки дало змогу оцінити адекватність сприйняття власного потенціалу безробітними.

На третьому етапі дослідження були виокремлені зовнішні й внутрішні критерії адаптації, що дало змогу встановити зв'язок між глибиною психологічної перебудови та активністю поведінкових стратегій. Внутрішній рівень адаптації оцінювався через задоволеність соціальними контактами, емоційний комфорт, рівень фрустрованості. До зовнішніх критеріїв належали обрані стратегії пошуку роботи, участь в активних програмах сприяння зайнятості. Ці показники вивчалися за допомогою анкетування та напівструктурованих інтерв'ю.

Останній, четвертий етап, був зосереджений на вивченні індивідуально-психологічних характеристик безробітних, а також виявленні особливостей їх адаптаційної поведінки. Диференціація досліджуваних осіб проводилася з урахуванням співвідношення між суб'єктивним і об'єктивним

рівнем конкурентоспроможності та характером стратегій у пошуку роботи.

Для дослідження особливостей адаптації безробітних у роботі було використано низку методик, вибір яких було зумовлено логікою дослідження, валідністю та надійністю психодіагностичного інструментарію, доступністю та можливістю використання на різних вікових групах.

1) Інтерв'ю. Оскільки процес соціально-психологічної адаптації ще не завершено, а емпіричних даних із вивчення даної проблеми недостатньо, то ми вважали за доцільне використання напівстандартизованої форми інтерв'ю. Така форма дала змогу зібрати ще мало структуровану інформацію, як про деякі об'єктивні, так і суб'єктивні соціально-психологічні чинники адаптації безробітних, а також для з'ясування сучасної ситуації на ринку праці. У якості респондентів виступали безробітні, а також фахівці служби зайнятості м. Тернополя.

2) Аналіз результатів інтерв'ю дав змогу скласти анкету (Додаток А) для подальшого дослідження проблеми адаптації безробітних, а також правильно сформувати вибірку учасників.

3.2. Аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження та їх інтерпретація.

Як зазначалося у попередніх розділах, суб'єктивне уявлення працівника про власну конкурентоспроможність на ринку праці можна визначити поняттям «Я-конкурентоспроможність». Ми розуміємо під цим терміном особисте сприйняття своїх можливостей у сфері зайнятості, яке формується на основі поєднання реальної соціально-професійної позиції особи та її самооцінки, а також залежить від низки соціально-демографічних і психологічних факторів, таких як вік, стать, рівень освіти та індивідуальні риси.

На початковому етапі дослідження, присвяченому виявленню рівня суб'єктивної конкурентоспроможності безробітних та її змін залежно від віку і тривалості перебування у цьому статусі, респонденти відповідали на запитання, спрямовані на самооцінку власного становища на ринку праці. Показники Я-конкурентоспроможності було сформовано на основі попередніх інтерв'ю з працівниками служби зайнятості, безробітними, а також аналізу досліджень з тематики безробіття.

До основних індикаторів Я-конкурентоспроможності було віднесено: суб'єктивну оцінку шансів на працевлаштування; відчуття адаптованості до нових умов ринку праці; оцінку особистісних якостей, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності; загальний стан психологічного самопочуття у ситуації безробіття.

Результати опитування свідчать, що 57,5% респондентів оптимістично оцінюють свої шанси на отримання роботи: 4,9% з них вважають, що знайдуть роботу без труднощів, а 52,6% припускають, що на це знадобиться певний час.

Порівняльний аналіз показав, що на початку безробіття рівень суб'єктивної впевненості у працевлаштуванні є вищим: 56,6% серед осіб, які не працюють до півроку, та стільки ж – серед тих, хто перебуває у статусі безробітного від 6 до 12 місяців. Водночас після року безробіття цей показник падає до 38,9%. Негативне сприйняття своїх можливостей має 43,2% осіб першої групи, 32,9% - другої, і 61,1% - третьої.

Аналіз вікових відмінностей показав, що найбільше впевненості у своїх силах мають безробітні віком 30–40 років: 6,1% з них очікують швидкого працевлаштування, ще 60,1% - вважають, що знайдуть роботу згодом. У віковій групі 25–30 років жоден респондент не очікував негайного працевлаштування, проте 46,3% сподіваються на позитивний результат у середньостроковій перспективі. Особи віком понад 40 років оцінюють свої шанси найпесимістичніше – 61,7% висловили сумніви щодо можливості працевлаштування, тоді як у віковій групі 25–30 років цей показник становить 53,6%, а у групі 30–40 років – 32,5%. Отже, найбільш «конкурентоспроможною» виявилася група 30–40 років, тоді як після 40 відбувається помітне зниження впевненості. Це, ймовірно, пояснюється небажанням роботодавців брати на роботу молодь через брак досвіду або осіб передпенсійного віку через потенційні проблеми зі здоров'ям.

Щоб оцінити здатність безробітних адаптуватися до вимог сучасного ринку праці, респондентам було поставлено запитання: «Чи вважаєте Ви, що змогли адаптуватися до ринкових умов і конкуренції?». Більшість (62,7%) відповіли негативно. Найменш адаптованими виявилися респонденти старше 40 років – лише 29,4% з них вважають, що змогли пристосуватись. У групі 30–40 років цей показник становить 30,7%, тоді як серед осіб віком 25–30 років –

56,1%. Така різниця, на нашу думку, пояснюється більшими труднощами в адаптації у старших людей – як психологічними, так і моральними.

Також у теоретичному розділі нами було виокремлено низку особистісних характеристик, які впливають на конкурентоспроможність безробітних: підприємливість – здатність генерувати та реалізовувати нові ідеї; комунікабельність – ефективне спілкування з оточенням; цілеспрямованість – наполегливість у досягненні мети; ініціативність – вміння самостійно організовувати свою діяльність; стресостійкість – здатність раціонально реагувати на труднощі; мобільність – швидка перебудова мислення, мотивації та поведінки в нових умовах; професіоналізм – сукупність знань, навичок і якостей, що забезпечують ефективність праці.

У межах дослідження безробітним було поставлено запитання: «Якими якостями, на вашу думку, повинна володіти людина, щоб бути конкурентоспроможною на сучасному ринку праці?». Із запропонованого переліку респонденти мали обрати 3–4 найважливіші характеристики. Найчастіше обирали підприємливість (73,1%), комунікабельність (64,6%) та цілеспрямованість (62,9%). Також значущими вважали ініціативність (51,2%), професіоналізм (48,8%) і стресостійкість (43,2%). Мобільність виявилася важливою для 25,3% опитаних.

При цьому при самооцінці власних рис безробітні найчастіше вказували на комунікабельність (53,5%), цілеспрямованість (50,2%) та професіоналізм (42,6%). Лише 14,5% оцінили себе як підприємливих, попри те, що цю якість вважають ключовою.

Під час інтерпретації понять респонденти пов'язували професіоналізм з досвідом роботи, а цілеспрямованість та ініціативність — із активним пошуком роботи. Підприємливість асоціювали з відкриттям власної справи чи самозайнятістю.

Аналіз вікових особливостей показав, що в усіх вікових групах на перше місце ставилася комунікабельність. Молодь віком 25–30 років виявила найвищу мобільність, а респонденти старші за 40 найчастіше вказували на професіоналізм (64,7%). У молодшій віковій групі цю рису не відзначив жоден, що свідчить про асоціацію професіоналізму з трудовим стажем.

Психологічний стан безробітних оцінювався за такими критеріями:

сприйняття причин втрати роботи; ставлення до свого статусу; вплив безробіття на самооцінку.

Результати показали, що більшість вбачають причини безробіття в об'єктивних чинниках. Так вважають 56,1% молоді, 66,7% респондентів 30–40 років та 61,8% осіб старших за 40. Водночас 73,2% безробітних 25–30 років визнають наявність суб'єктивних причин — власні помилки, відсутність освіти, недостатню активність. Старші учасники частіше відчують професійну незатребуваність (20,6%) або виявляють менше бажання шукати роботу (14,7%).

Щодо ставлення до свого безробітного статусу, 52,8% респондентів ставляться до нього негативно, 24,2% - нейтрально, 23% - позитивно. Чим довше людина перебуває без роботи, тим менше негативу — після року безробіття частка негативних оцінок зменшується до 36,4%, тоді як байдужих і позитивних — зростає до 63,6%. Це пов'язано з етапами адаптації до нових життєвих обставин.

Найбільше негативу зафіксовано серед осіб віком 30–40 років (65,4%), що, ймовірно, пов'язано з кризовим сприйняттям безробіття в середньому віці — коли очікується стабільність, а втрата роботи сприймається як загроза не лише особистому статусу, а й добробуту родини.

Відповіді респондентів на запитання: «Чи знизилась ваша самооцінка внаслідок безробіття?» свідчать, що 40,1% опитаних, які перебувають без роботи від 6 місяців до року, відзначають зниження самооцінки — це найвищий показник серед усіх груп. У віковому розрізі найбільш схильними до втрати впевненості в собі виявилися особи віком 30–40 років: 30,7% з них визнали, що їх самооцінка стала нижчою після втрати роботи.

Це дає змогу зробити висновок, що суб'єктивне сприйняття власної конкурентоспроможності залежить як від віку, так і від тривалості перебування у статусі безробітного. До цього додається вплив таких чинників, як рівень освіти та загальна самооцінка особистості.

Представники молодшої групи (25–30 років) оцінюють свою здатність до працевлаштування через призму адаптивності до умов ринку праці, підкреслюючи значення мобільності, комунікабельності та цілеспрямованості. Ця категорія загалом демонструє психологічну стійкість і впевненість у собі.

Люди віком 30–40 років зазвичай оптимістично оцінюють свої шанси на

нову роботу, пов'язуючи це з наявністю актуальних якостей – професіоналізму, ініціативності, підприємливості. Проте водночас у них частіше спостерігається емоційно негативне ставлення до самого факту безробіття, що часто супроводжується зниженням самооцінки.

У респондентів віком від 40 років спостерігається тенденція до песимістичного бачення власної конкурентоспроможності, що пов'язується з віковими й фізичними обмеженнями, зниженням професійної затребуваності та труднощами у пристосуванні до змін на ринку праці. Незважаючи на це, ставлення до безробітного статусу у цій групі часто більш спокійне або навіть позитивне.

Загальна тенденція показує, що з часом перебування у статусі безробітного суб'єктивна оцінка власної конкурентоспроможності знижується. Водночас наявність вищої освіти підвищує впевненість у власних силах, але не гарантує швидкого працевлаштування.

З метою глибшого аналізу було проведено порівняння між самооцінкою респондентів та їх реальними трудовими можливостями. Враховуючи теоретичні здобутки науковців, а також практичний досвід працівників служби зайнятості, було визначено такі об'єктивні показники конкурентоспроможності: рівень загальної адаптивності; ступінь прийняття себе; затребуваність обраної професії; наявність практичного досвіду; відсутність тривалих перерв у зайнятості.

На основі цих критеріїв було виокремлено два рівні оцінки – високий і низький, що дало змогу сформулювати чотири групи респондентів (див. табл. 1), залежно від поєднання суб'єктивного і об'єктивного компонентів конкурентоспроможності.

Таблиця 1

**Співвідношення суб'єктивної та об'єктивної оцінки
Я-конкурентоспроможності безробітних**

Суб'єктивна оцінка	Висока оцінка		Низька оцінка	
Об'єктивна оцінка				
Висока оцінка	Адекватно висока (AB) 34,1%		Неадекватно низька (HH) 35,3%	
Низька оцінка	Неадекватно висока (HB) 23,4%		Адекватно низька (АН) 7,2%	

Так, з'ясовано, що група АВ включає осіб, які мають високий потенціал для працевлаштування, що супроводжується позитивною самооцінкою власної конкурентоспроможності. До цієї категорії належать респонденти віком 25–30 та

30–40 років, переважно з вищою або середньою спеціальною освітою. Для них характерні розвинені підприємницькі, комунікативні та професійні якості, а також висока адаптивність. Вони демонструють стабільну самооцінку та позитивне ставлення до свого становища. Тривалість безробіття в цій групі зазвичай не перевищує 6 місяців.

Група АН складається з безробітних із низьким рівнем як об'єктивної конкурентоспроможності, так і суб'єктивної оцінки власних можливостей. Це переважно особи віком від 30 років, особливо старше 40, з тривалим періодом безробіття (понад рік), обмеженим освітнім рівнем або невідповідною кваліфікацією. Вони негативно сприймають власне становище, мають знижений рівень самооцінки та негативний емоційний фон щодо ринку праці.

Група НН охоплює респондентів, які переоцінюють свої шанси на працевлаштування. Сюди належать молоді фахівці (25–30 років) з вищою освітою, але без практичного досвіду, а також люди старшого віку з низьким рівнем кваліфікації, попри наявний досвід роботи. Вони, як правило, щойно стали на облік у службі зайнятості. Часто вважають, що причина їх безробіття – зовнішні обставини, і рідко погоджуються на професійну переорієнтацію. Попри це, їхнє психологічне самопочуття загалом позитивне, самооцінка залишається стабільною.

Група ПН характеризується розривом між високим об'єктивним потенціалом до працевлаштування та низькою суб'єктивною оцінкою власної конкурентоспроможності. До цієї групи належать молоді люди з вищою чи середньою спеціальною освітою, а також особи віком 40+ із хорошим професійним досвідом. Тривалість безробіття – від 6 місяців до року. Основні причини незайнятості вони пов'язують з недостатньою освітою, низькою затребуваністю у професії або браком особистих зусиль. Водночас їхнє ставлення до ситуації загалом нейтральне або позитивне. Ймовірно, така поведінка пояснюється прагматичним підходом: використанням статусу безробітного як можливості для отримання пільг, перепідготовки чи відпочинку.

Отож, аналіз емпіричних даних, отриманих в ході експериментального дослідження дає можливість зробити наступні висновки:

Соціально-психологічна адаптація безробітних – активний процес пристосування людини до нових умов життя та ринку праці, спрямований на

самореалізацію в соціальній і професійній сферах. Вона супроводжується змінами у системі цінностей, мотивації, самооцінці та розвитку особистісних і професійних якостей, що підвищують конкурентоспроможність на ринку праці.

Адаптація відбувається на кількох рівнях: психофізіологічному, психологічному, особистісному та соціальному. Ці рівні тісно пов'язані між собою, а її ефективність залежить від взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників.

Стан безробіття має динамічну структуру і проходить через кілька послідовних етапів. Основу цього процесу становить розвиток стресу, спричиненого втратою роботи, що поступово трансформується у психологічну адаптацію до нового статусу.

Формування готовності до нового статусу відбувається нерівномірно. На це впливають як внутрішні особливості особистості (вік, стресостійкість, гнучкість мислення), так і зовнішні обставини (тривалість безробіття, підтримка з боку близьких).

Втрата роботи спричиняє зміну соціальної ідентичності, формуючи нове уявлення про себе як безробітного. Центральним елементом цієї нової структури стає Я-конкурентоспроможність – здатність адекватно оцінювати власну цінність як працівника та адаптуватися до вимог ринку. Її рівень залежить від віку, освіти, досвіду та психологічного стану. Фрустрація може як погіршити самооцінку, так і стати поштовхом до змін.

Суб'єктивна оцінка конкурентоспроможності не завжди відповідає реальності. Дослідження показали, що особи з адекватною самооцінкою частіше володіють підприємницькими й комунікативними якостями, краще орієнтуються на ринку праці та готові до змін. Натомість, завищені очікування можуть свідчити про необ'єктивність сприйняття себе або вплив зовнішніх стереотипів.

У перші пів року перебування на обліку в центрі зайнятості спостерігається активна фаза адаптації. Люди поступово проходять психологічні етапи оцінки ситуації, прийняття рішення та дій щодо пошуку роботи. Успішне проходження цих етапів сприяє формуванню активної життєвої позиції й ефективних стратегій поведінки на ринку праці.

Висновок до розділу 3

Отримані результати емпіричного дослідження підтвердили, що суб'єктивна оцінка конкурентоспроможності безробітних значною мірою залежить від віку, тривалості безробіття та особистісних характеристик респондентів. Виявлено, що найбільшу впевненість у своїх силах демонструють безробітні віком 30-40 років, тоді як особи старші 40 років мають більш песимістичний погляд на свої шанси на працевлаштування. Протягом тривалого безробіття відбувається зниження рівня суб'єктивної впевненості в працевлаштуванні, що також корелює з рівнем освіти та професійного досвіду.

Результати також вказують на важливість особистісних якостей, таких як підприємливість, комунікабельність, цілеспрямованість та професіоналізм, у формуванні конкурентоспроможності на ринку праці. Однак, незважаючи на те, що респонденти оцінюють ці якості як ключові, значна частина опитаних вказує на низький рівень власної підприємливості, що може свідчити про обмежені можливості для самореалізації в умовах сучасного ринку праці.

З психологічного боку, адаптація до безробіття проходить через кілька етапів, де на початку спостерігається висока суб'єктивна оцінка своїх шансів на працевлаштування, яка з часом зменшується через стресові фактори та фрустрацію. Найбільший стрес викликає втрата соціальної ідентичності, але з часом відбувається перехід до психологічної адаптації, що дозволяє сформувати нові стратегії поведінки на ринку праці.

Таким чином, емпіричне дослідження показало, що суб'єктивна оцінка конкурентоспроможності безробітних не завжди корелює з їх реальними можливостями на ринку праці. Рівень адаптації безробітних значною мірою залежить від вікових і соціально-психологічних чинників, а також від здатності до змін та самовдосконалення в умовах ринку праці.

ВИСНОВОК

Результати дослідження соціально-психологічних аспектів адаптації безробітних до вимог сучасного ринку праці дали змогу сформулювати низку ключових висновків та рекомендацій:

1. Адаптація до безробіття передбачає не лише звикання до нового соціального статусу, але й перебудову у сприйнятті умов працевлаштування. На ефективність цього процесу впливають такі чинники: адекватність самооцінки, психологічна гнучкість, активність, тип темпераменту, а також наявність мотивації до професійної діяльності.

2. Процес адаптації має багаторівневий характер, охоплюючи як внутрішні психологічні зміни, так і зовнішні соціальні впливи. Зі зміною внутрішнього стану формується прийняття нової ролі, що зазвичай відбувається поетапно, включаючи психологічну перебудову, пов'язану зі стресовою реакцією на втрату роботи.

3. Формується нова ідентичність – «я-безробітний», в основі якої лежить рівень особистої конкурентоспроможності. Адекватна самооцінка як працівника та здатність приймати себе напругу пов'язані з успішністю адаптації.

4. Динаміка адаптаційних процесів відрізняється індивідуально. Вона залежить від особистісних чинників (вік, емоційна стабільність, когнітивна гнучкість) та зовнішніх обставин (тривалість безробіття, наявність підтримки).

5. Існують різні типи адаптації, залежно від механізмів, які використовує людина. Пасивні стратегії супроводжуються захисними інтрапсихічними реакціями, а активні – зорієнтовані на взаємодію із зовнішнім середовищем. Неefективне або деструктивне реагування може призводити до соціальної ізоляції та погіршення адаптаційних можливостей.

6. Рівень мотивації та її структура відіграють ключову роль у перебігу адаптації. Особи з чіткими уявленнями про майбутню професійну діяльність, внутрішньою мотивацією та соціально прийнятними установками частіше демонструють високий рівень адаптації. Особливості особистості, як-от підприємливість, комунікабельність і гнучкість, позитивно впливають на здатність до змін.

7. Затримка на окремих етапах психологічної перебудови часто веде до хронічного безробіття. Це свідчить про необхідність створення ефективної

системи підтримки, що стимулює активну поведінку безробітних.

8. Класифікація безробітних за рівнем адаптації та конкурентоспроможності дає змогу фахівцям центрів зайнятості розробити індивідуальні програми підтримки, спрямовані на ефективну інтеграцію таких осіб у ринок праці.

9. Активні підходи до роботи з безробітними допомагають розвивати навички самоаналізу, підвищити самооцінку та змінити ставлення до безробіття як до тимчасового етапу. Також вони сприяють ефективнішій організації процесу пошуку роботи та підвищенню шансів на успішне працевлаштування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичний звіт «Дискримінація в Україні – проблеми і перспективи її подолання» / Український незалежний центр політичних досліджень. URL: <http://diversipedia.org.ua/sites/default/files>
2. Бикова А. Л., Паранько Д. Д. Складові ефективної адаптації персоналу. Молодий вчений. 2016. №12. С. 640-646.
3. Блажівський М. І. Поняття адаптації у сучасній науковій літературі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2014. Вип. 1. С. 234–242.
4. Бойко Г. В. Зміни уявлення про себе в умовах втрати та відсутності роботи. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць / Ін-т психології імені Г. С. Костюка АПН України. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. -2003. Т. 1, Вип. 11. С. 10–13.
5. Борисюк А. С. Психологічні передумови й чинники особистісного та професійного розвитку молоді: монографія. Чернівці: Технодрук, 2016. 264
6. Василичев Д. В., Мирошніченко В. А. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві. Економіка і організація управління. 2014. Вип. 3–4. С. 44–50.
7. Велика війна. Ринок праці скоротився на 2,5 млн працівників URL: <https://skilky-skilky.info>
8. Гридчук І. Пошук роботи: аналіз етапів, стратегій та психологічних особливостей аплікантів на ринку праці. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2013. № 3. С. 219–228.
9. Грись А. М. Соціально-психологічна адаптація: навч. посіб. Київ: Геопринт, 2020.
10. Гуменюк О. Є. Психологія Я-концепції: Монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2002. 186 с.
11. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
12. Закон України «Про зайнятість населення» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
13. Ємішянць О. Б. Психологічні проблеми соціальної адаптації особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 5., Т. 2, 2016. С. 150-154.
14. Житник О. В. Психологічні чинники мотивації вибору особистістю нової

роботи: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2004. 19 с.

15. Кантарьова Н. В. Проблеми соціально-психологічної адаптації безробітних в ситуації карантину. Психологія та соціальна робота. 2022. Вип.1-2(55-56). С. 47-57.

16. Карамушка Л. М. "Healthy Organizations": сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу. Організаційна психологія. Економічна психологія. №2-3 (23)/2021

17. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посіб. Суми: Унів. кн., 2008. 167 с.

18. Киричук О. В. Психологія особистості. К: ШКДСЗУ, 2003. 485 с.

19. Кондрюкова В. В. Адаптація до професійної діяльності: соціально-психологічний аспект. Правничий вісник Університету «КРОК». Вип. 9. 2011. С. 139-143.

20. Корчевна О. В. Психологічні чинники формування активності безробітних на ринку праці: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2006. 24 с.

21. Конкурентоспроможність ринку праці України в умовах сучасних глобальних викликів / Ю. М. Маршавін, Т. Г. Кицак, В. В. Кирилюк. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана, Ін-т соц.-труд. відносин; Київ: КНЕУ, 2022. № 12, ч. 2. С. 1–14.

22. Куріна Н. С., Дарченко Н. С. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу. Бізнес Інформ. 2013. № 8. С. 348–353. 22.

23. Лисенко Л. І., Максимов Б. В. Ринок праці. Техніка пошуку роботи: навч. посіб. / під ред. В. К. Маригодова. Київ : Професіонал, 2004. 320 с.

24. Ложкін Г. В., Воляннюк Н. Ю., Солтик О. О. Психологія праці : навч. посіб. / за заг. ред. Г. В. Ложкіна. Хмельницький : ХНУ, 2013. 192 с.

25. М'ясоїд П. А. Загальна психологія. Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. Київ: «Вища школа», 2000. 480 с. 30.

26. Магдисяк Л. І., Рубцова І. О. Психологічні особливості виникнення тривожності у безробітних. Психологія: реальність і перспективи. 2019. № 12. С. 147–152.

27. Максименко С. Д., Кокун О. М., Тополов Е. В. Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. Практична психологія та соціальна робота. 2011. № 10. С. 34–38.

28. Максимець С.М. Особистість та психологічний статус безробітного. Вісник КІБІТ. 2019. Випуск №1(39). С. 67-72.
29. Мельничук М. Г. Психосоціальна адаптація як необхідна умова пристосування до нових умов існування. Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. 2021. № 53. 126–134.
30. Офіційний сайт аналітичного центру CEDOS. URL: <https://cedos.org.ua> (дата звернення: 21.01.2020)
31. Петрос О. М. Соціально-психологічні чинники реформування ринку праці: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2004. 20 с.
32. Рибалка В. В. Психологія праці особистості: навч.-метод. посіб. Київ: Київ. міськ. пед. ун-т ім. Б. Д. Грінченка, 2006. 59 с.
33. Рудюк О. В. Перспективні напрями вивчення безробіття в зарубіжній науково-психологічній традиції. Психологічні перспективи. 2012. № 20. С. 201-211.
34. Сахно Г. Адаптація ринку праці України під час пандемії COVID-19: аналіз та рекомендації: Дослідження політики. / Г. Сахно, Д. Заха, М. Репко. GermanEconomicTeam: Берлін-Київ, лютий 2021. 21 с.
35. Термінологічний словник професійного психолога. URL: <https://stud.com.ua/85703/>
36. Федорчук Т. Ю., Мажаровська Т. В. Теоретичні аспекти психологічних особливостей адаптації працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія, 2023. № 1. С. 73–77.
37. Фурман А. В. Психодіагностика особистісної адаптованості. Тернопіль: Екон. думка, 2000. 63 с.
38. Фурман А. В. Свідомість як рамкова умова пізнання і методологування. Психологія і суспільство. 2017. №4. С. 16-38.
39. Фурман О. Я-концепція як предмет багатоаспектного теоретизування. Психологія і суспільство. 2018. № 1-2. С. 38-67.
40. Шевченко І. В. Психологічний супровід адаптації молодих працівників промислового підприємства: кваліфікаційна робота / науковий керівник О. П. Шестопалова. Кривий Ріг. URL: 2024.<https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/>
41. Що відбувається на ринку праці України з початку війни. Novyny.live: Економіка. 2022. URL: <https://economics.novyny.live>
42. Aksenchenko K. V. Socio-psychological factors of professional readaptation of the unemployed in the modern society.

Extended abstract of candidate's thesis. Sievierodonetsk: V. Dahl EUNU, 2018.

43. Council of the European Union. COUNCIL RECOMMENDATION of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. URL: <https://eurlex.europa.eu>

44. Dew M., Bromer E., Penkower L. Mental health effects of job loss in women II Psychological medicine. 1992. 23. P. 751-764.

45. Ferguson F.E., Dump J.R. Work-family conflict and entrepreneurial women II J. of Small business. 1999. 14. P. 30-41.

46. Ferriss T. The 4-Hour Workweek: Escape 9–5, Live Anywhere, and Join the New Rich. Crown Publishing Group, 2007.

47. Cannon W. B. Bodily changes in pain, hunger, fear and rage: An account of recent researches into the function of emotional excitement. 1915.

48. Graetz B. Health consequences of employment and unemployment: Longitudinal evidence for young men and women II Social Science and Medicine. 1993. № 36. P. 715-724.

49. Houston B.K. Stress and coping. Coping with negative life events. Clinical and social psychological perspectives / Ed. by C.R. Snyder and C.E. Ford. N.Y.: Plenum press, 1987.

50. Jahoda M. Work, employment and unemployment: values, theories and approaches in social research II American psychologist, 1981. V. 36. P. 2.

51. Lazarus R. S. Psychological stress and the coping process / R.S. Lazarus. N. Y.: McGraw-Hill, 1966. 257 p.

52. Miles S. Youth lifestyles in a changing world. Open University. Press, 2000.

53. Oliner S.J. The proximate context of workfare and work: Framework for studying poor women's economic choices II The sociological quarterly. Spring, 1995. Vol. 36. 2.

54. Pasichna V. H. Psychological analysis of unemployment as a socio-economic phenomenon. Problems of modern psychology, 2016. Vol. 34. P. 406–420.

55. Paugam S. Poverty and social disqualification: comparative analysis of cumulative social disadvantage Europe II Journal of European Social Policy, 1996. Vol. 6. 4.

56. Selye H. Stress without distress / H. Selye. itis M.: Progress, 1982. 124 p.

57. The Catalogue of Transversal Competences. Key for Employability. URL: http://www.keystart2work.eu/images/docs/o2-catalogue/O2_Catalogue_EN.pdf

АНКЕТА

Шановний респондент! Ця анкета спрямована на вивчення ставлення безробітних до свого нового статусу, причин незайнятості та оцінки конкурентоспроможності. Уважно прочитайте питання та оберіть варіанти відповідей, що відповідають вашій думці. Прізвище вказувати не обов'язково.

1. Ваш соціально-демографічний портрет

Ваша стать:

Ваш вік:

Освіта:

Сімейний стан:

Стаж трудової діяльності:

Спеціальність за освітою:

2. Ви працювали за фахом?

Так

Ні

2. Місце колишньої роботи:

○ Державне підприємство

○ Приватна фірма

○ Державний службовець (школа, лікарня тощо)

○ Приватний підприємець

3. Час перебування на обліку в центрі зайнятості:

○ До 6 місяців

○ 6-12 міс.

○ Більше року

4. Причини безробіття та ставлення до статусу

Причини безробіття

Ситуація на ринку праці

Професійна незатребуваність

Недолік освіти

Дискримінація

Недостатні зусилля

Відсутність бажання

Причини звільнення

Скорочення штату

Незручний графік

Незадоволеність заробітною платою

Сімейні обставини

За станом здоров'я

5. Ваше ставлення до безробіття:

Негативне

Байдуже

Позитивне

1. Що найбільше гнітить у ситуації безробіття?

Зниження соціального статусу

Втрата можливості спілкуватися з колегами

Неможливість реалізувати себе професійно

2. Позитивні моменти у безробітті:

Більше вільного часу

Можливість зайнятися собою

Можливість відпочити

Більше часу для сім'ї

3. Чи змінилася ваша самооцінка через безробіття?

Так

Ні

Важко відповісти

4. Чи знизився ваш соціальний статус після втрати роботи?

Так

Ні

5. Що ускладнює пошук роботи:

Відсутність вакансій за фахом

Стать

Особисті обставини

6. Як ви оцінюєте свої шанси на отримання нової роботи?

Швидко знайду роботу

Знайду, але потрібен час

Складно знайти роботу

12. Чи зуміли ви пристосуватися до ринкових відносин?

Так

Ні

7. Чи маєте ви підприємницькі здібності?

Так

Ні

8. Оцінка рівня працездатності:

Вищий за середній

Середній

Нижчий за середній

9. Стратегія пошуку роботи:

Імпульсно, хаотично

Пасивне очікування

Очікування допомоги з ЦЗ

Орієнтація на другу професію

Активний пошук

10. Способи пошуку роботи:

Через ЦЗ

Через ЗМІ

Допомога сім'ї та друзів

11. Чи готові ви пройти перепідготовку?

Так

Ні

Чи згодні ви на громадські роботи?

Так

Ні

12. Вимоги до нової роботи:

Відповідність спеціальності

Висока оплата праці

Цікава робота

Можливість кар'єрного зростання

13. Чи готові ви на роботу з нижчим статусом або оплатою?

Так

Ні

14. Мотиви пошуку роботи

Потрібно приносити користь

Не уявляю життя без роботи

Не хочу бути на утриманні

Потрібно заробляти для матеріальних потреб