

Психологические особенности, способствующие и препятствующие трудоустройству безработных инженерно-технических работников предпенсионного возраста

А.В. Рожкин

АНО ВО «Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского»,
г. Москва

С целью выявления психологических условий, способствующих и препятствующих трудоустройству безработных инженерно-технических работников (ИТР) предпенсионного возраста, проведено эмпирическое исследование. Использовались методы экспертных оценок, метод последовательной динамической оценки (МПДО), тестирования. Были установлены следующие условия, способствующие трудоустройству безработных ИТР предпенсионного возраста: компетентность, ответственность, настойчивость, эмоциональная стабильность, грамотность, быстрота и эффективность. Также были установлены условия, препятствующие трудоустройству ИТР предпенсионного возраста: повышенная тревожность, неконструктивная мотивация избегания неудач и экстернальный локус контроля, безответственность, эгоистичность, незнание современных профессиональных технологий, нежелание учиться, дефицит времени, собственные представления, внезапность возникновения различных ситуаций на этапах трудоустройства, недостаток информации.

Ключевые слова: инженерно-технические работники, психологические условия, трудоустройство, дискриминация по возрасту, предпенсионный возраст.

Введение

Ускоренное экономическое развитие России в последние годы резко повысило спрос на квалифицированных специалистов, в том числе и на инженерно-технических работников (ИТР). На фоне дефицита молодых специалистов инженерно-технического профиля, на рынке труда имеется достаточно большая группа ИТР предпенсионного возраста, обладающих высокой квалификацией и большим опытом, но при этом испытывающих трудности с трудоустройством. Эта категория специалистов подвержена негласной дискриминации по возрасту, находится в зоне повышенной конкуренции на рынке труда, что усиливает их психологические проблемы.

Спрос на квалифицированных специалистов в инженерно-технической отрасли в России в последние годы резко растет. Это связано с

повышением темпов развития отечественного производства, переходом к импортозамещению во всех отраслях промышленности. При этом практически во всех областях народного хозяйства наблюдается недостаток инженерно-технических кадров, в первую очередь, в оборонной отрасли. С одной стороны, это связано с тем, что последние 20-30 лет инженерно-техническое образование было не столь популярно как гуманитарное (экономическое, юридическое и т.д.) и в целом переживало кризис [9]. В итоге на сегодняшний день число молодых специалистов с опытом работы в инженерно-технической сфере не покрывает потребностей современного производства. С другой стороны, на рынке труда имеется значительное количество специалистов ИТР предпенсионного возраста, имеющих значительный опыт работы, но не имеющих возможности трудоустроиться на свободные вакансии.

Во-первых, это обусловлено имеющейся скрытой дискриминацией по возрасту: работодатели хотят видеть молодых сотрудников [8], считая, что те в большей степени обладают нужными знаниями и навыками работы с современной техникой, будут более активны и мобильны, более инициативны, более выносливы на работе, у них будет выше уровень притязаний и желание добиваться признания, строить карьеру, они будут меньше болеть, будут согласны на менее выгодные для себя условия. Иногда к возрастной добавляется и гендерная дискриминация [17]. Надо отметить, что опасения руководителей не являются полностью необоснованными. ИТР предпенсионного возраста часто объективно отстают от более молодых коллег в технических вопросах, особенно связанных с новейшими технологиями. Необходимость постоянной переподготовки и повышения квалификации в последнее время становится нормой, особенно это актуально для технических специалистов в связи с резким обновлением оборудования и программного обеспечения. Это приводит к дополнительным психологическим препятствиям для трудоустройства.

Во-вторых, возрастные работники вызывают у работодателей настороженность при приеме на работу, так как существуют сомнения относительно возможностей освоения ими новых методов и инструментов работы, потенциальной трудоспособности, частых болезней, необходимости создавать особые условия работы и т.д. Законодательство запрещает работодателям отказывать в приеме на работу по причине возраста (за исключением ряда профессий), тем не менее, возрастному соискателю приходится подтверждать работодателю состояние своего здоровья и возможность эффективно работать на данном рабочем месте, как правило, проходя входную медицинскую диагностику, и во время собеседования. Ухудшение состояния здоровья, снижение функций нервной системы с возрастом [1], возможные травматизм и нарушения психического здоровья [12], все это может

являться серьезными препятствиями при приеме на работу возрастного соискателя.

При этом у возрастных сотрудников по сравнению с молодыми коллегами есть определенные конкурентные преимущества [13], в том числе организованность, добросовестность, привычка к труду и умение работать в команде [15], опыт решения различных вопросов [16], ответственность [18]. К сожалению, работодатели не всегда осознают ценность данных конкурентных преимуществ, а сами безработные предпенсионного возраста не могут эффективно показать свои сильные стороны, доказать работодателю свою ценность.

В-третьих, кандидаты предпенсионного возраста также испытывают определенные психологические сложности при трудоустройстве. Потеряв работу, человек пожилого возраста чувствует обиду, несправедливость, при этом появляется чувство своей ненужности обществу [4], резко снижается самооценка, в том числе он испытывает страх материальных затруднений, находится в состоянии неопределенности в отношении своего будущего. Исследования показывают, что возрастные безработные переживают отсутствие работы, пусть и временное, как крушение карьеры, надежд, как экзистенциальный кризис, сопровождающийся стрессом [3] и снижением мотивации [11], и это психологическое состояние мешает их трудоустройству. Исследования подтверждают, что у безработных старшего возраста самочувствие, активность, настроение значительно ниже, чем у их работающих коллег [6]. Все это в совокупности создает барьеры, затрудняет адаптацию к современным процедурам трудоустройства в условиях повышенной конкуренции, мешает повышению квалификации и переподготовке. Отметим, что процесс трудоустройства сегодня значительно отличается от того, что наблюдалось в России еще 20-30 лет назад. Сейчас трудоустройство само по себе – сложная деятельность, требующая особых навыков, которая может занимать довольно длительное время [7]. Не имея соответствующих навыков трудоустройства и сталкиваясь с частыми неудачами, безработные ИТР предпенсионного возраста испытывают тревогу, стресс, неуверенность в себе, что еще в большей степени мешает им добиться желаемой работы.

В то же время актуальная потребность промышленности, прежде всего оборонной, в работниках различного уровня квалификаций, в том числе и в ИТР, благоприятствует трудоустройству безработных ИТР предпенсионного возраста.

В структуре психики при прекращении многолетней трудовой деятельности, по выводам Б.Г. Ананьева [2], происходят серьезные изменения, что мешает возрастному субъекту труда успешно осуществлять деятельность по трудоустройству. Принятые меры по бесплатной переподготовке, переквалификации, переобучению кадров пока не приносят желаемых результатов, возрастные безработные психологически не готовы к подобной серьезной работе. В то же время, в условиях текущей

нехватки кадров, в том числе квалифицированных, в России по сравнению с другими странами занятость возрастных работников составляет всего 47,7%, что, конечно, недостаточно, особенно в текущей ситуации нехватки кадров, особенно в промышленности [10]. Значительно в меньшей степени по сравнению с другими странами в России проработаны и методы интеграции пожилых в трудовую деятельность, стратегии помощи при трудоустройстве [5].

Таким образом, возрастным специалистам ИТР трудоустроится значительно сложнее, чем специалистам других возрастных категорий, при этом проблема кроется не столько в профессиональных, сколько в психологических причинах. Соответственно ее решение требует психологических исследований и методов.

Целью данного исследования является выявление основных объективных и субъективных психологических препятствий и условий, затрудняющих трудоустройство безработных возрастных инженерно-технических работников, а также разработка рекомендаций по их преодолению для результативного трудоустройства.

Были выдвинуты предположения, что безработные ИТР по сравнению с работающими будут проявлять ряд личностных черт, препятствующих трудоустройству, а также, что ряд особенностей поведения, установок и навыков безработных ИТР предпенсионного возраста могут как способствовать, так и препятствовать эффективному трудоустройству в процессе взаимодействия с потенциальным работодателем и на других этапах трудоустройства.

Материалы и методы исследования

Выборку исследования составили безработные ИТР предпенсионного возраста, находящиеся в процессе поиска работы и стоящие на учете в Службе занятости г. Москвы ($n = 90$, средний возраст – 63,4 года, мужчин – 25,6 %, женщин – 74,4 %) и работающие ИТР предпенсионного возраста ($n = 90$, средний возраст – 60,2 года, мужчин – 34,4%, женщин – 65,6%).

В качестве экспертов выступили 12 руководителей предприятий и организаций инженерно-технического профиля, имеющих опыт принятия на работу сотрудников не менее 3 лет.

Методами сбора данных выступили: метод экспертных оценок, метод последовательной динамической оценки (МПДО), шкала удовлетворённости жизнью Е. Динер; методики мотивации на достижение успеха/избегание неудач Т. Элерс; шкала тревоги Ч. Спилбергера – Ю.Л. Ханина; тест жизнестойкости С. Мадди; тест Локус контроля Дж. Роттера.

Результаты и их обсуждение

В табл. 1 показаны результаты верификации первого выдвинутого предположения, что безработные ИТР по сравнению с работающими будут проявлять ряд личностных черт и качеств, препятствующих трудоустройству.

Таблица 1

Значимые отличия в представленности личностных черт в группах
«безработные» и «работающие»

Сравниваемые личностные черты и качества	Средние значения, баллы		t-критерий Стьюдента	p – уровень значимости
	Безработные	Работающие		
Удовлетворенность жизнью	13,22	27,71	5,35	0,001
Мотивация на достижение успеха	15,78	18,24	5,49	0,001
Мотивация на избегание неудач	22,8	17,29	5,99	0,001
Ситуационная тревожность	47,44	32,44	8,85	0,001
Личная тревожность	52,76	35,43	7,95	0,001
Жизнестойкость	63,29	99,76	6,65	0,001
Интернальный локус контроля	47,58	57,03	2,95	0,01
Экстернальный локус контроля	52,42	43,5	2,83	0,01

Исследование показало, что безработные ИТР предпенсионного возраста значительно превосходят своих работающих коллег в выраженности таких черт и состояний, как мотивация на избегание неудачи, ситуативная и личностная тревожность, экстернальный локус контроля. В то же время у безработных значительно ниже, чем у работающих выражены такие черты и состояния, как жизнестойкость, мотивация на достижение успеха, интернальная направленность личности. Это связано с переживаниями ситуации безработицы, сложностями и неудачами в процессе трудоустройства. Отметим, что на учет в службу занятости большинство безработных встают далеко не сразу, а только после нескольких неудачных попыток трудоустроиться самостоятельно. Служба занятости многими воспринимается как последний и не самый лучший шанс, используемый скорее от безысходности, чем в надежде на эффективное трудоустройство. Таким образом, значимые отличия даже в личностных чертах выглядят довольно обоснованными. В свою очередь, повышенная тревожность, неконструктивная мотивация избегания неудач и экстернальный локус контроля препятствуют эффективному трудоустройству и даже приводят к отказу от попыток трудоустройства. Полученные результаты подтверждаются и в других исследованиях, проводимых на работающих специалистах предпенсионного возраста: хорошее самочувствие, активность, позитивное настроение у работающих пожилых людей по сравнению с их не работающими сверстниками, позволяют утверждать, что систематическая занятость повышает их психоэмоциональное состояние и мобилизует психологические и физиологические ресурсы [6].

В ходе проведения процедуры экспертных оценок, где экспертами выступили руководители предприятий и организаций, принимающих на работу ИТР, были установлены следующие условия, способствующие и препятствующие трудоустройству безработных ИТР предпенсионного возраста. В качестве подобных условий эксперты выделили в том числе психологические качества, характеристики безработных – потенциальных кандидатов на должность (табл. 2). Отметим, что в таблицу были включены только качества, попавшие в первый квартиль по итогам их ранжирования.

Таблица 2

Психологические условия, способствующие и препятствующие трудоустройству ИТР предпенсионного возраста (экспертные оценки)

№	Перечень оцениваемых параметров	Характеристика качества	Ср.	Б
<i>Качества, способствующие трудоустройству (баллы 1–5)</i>				
1	Способность анализировать, сопоставлять факты, логически мыслить	Пр	4,80	0,41
2	Психоэмоциональная стабильность	Пс	4,73	0,46
3	Умение быстро и эффективно действовать в сложных ситуациях	Пс	4,67	0,49
4	Техническая грамотность	Пр	4,60	0,63
5	Ответственность	Пс	4,53	0,64
6	Ориентированность на задачу	Пр	4,53	0,52
7	Обучаемость	Пс	4,47	0,64
8	Способность применения полученных знаний	Пр	4,40	0,74
9	Профессиональная уверенность	Пс	4,33	0,72
10	Умение убеждать	Пс	4,2	0,77
<i>Качества, препятствующие трудоустройству (баллы 1–5)</i>				
1	Безответственность	Пс	-4,93	0,26
2	Неспособность анализировать, сопоставлять факты, делать прогнозы	Пр	-4,87	0,35
3	Нежелание повышать профессиональную квалификацию	Пс	-4,73	0,46
4	Эгоистичность	Пс	-4,67	0,49
5	Замедленность реакций в сложных ситуациях	Пс	-4,60	0,51
6	Неумение расставлять и удерживать приоритеты	Пс	-4,13	0,52

Условные обозначения: Пр – профессиональное качество, Пс – психологическое качество; Ср. – среднее значение параметров в баллах от 1 до 5, где 5 баллов – максимально значимые условия; Б – стандартное отклонение.

Таким образом, среди качеств, способствующих трудоустройству в качестве основных, значимых эксперты отмечали психологические, коммуникативные качества наравне с профессиональными. Важность

коммуникативных качеств отмечают в этом аспекте и другие исследователи [14]. При этом, если в процессе собеседования профессиональные качества продемонстрировать бывает довольно затруднительно, то психологические качества, такие как психоэмоциональная стабильность, ответственность, умение убеждать, профессиональная уверенность могут быть легко продемонстрированы, что создает для кандидата конкурентные преимущества.

При этом, качествами, препятствующими трудоустройству эксперты называют почти исключительно психологические. В ситуации стресса (каковой для безработных ИТР является ситуация собеседования) они, как раз и демонстрируют замедленность реакций, неспособность расставить приоритеты, эгоистичность (которая выступает как защитная реакция). В совокупности это создает непривлекательный образ ИТР предпенсионного возраста и снижает их шансы на трудоустройство.

С помощью опроса безработных ИТР предпенсионного возраста также были установлены условия, препятствующие процедуре трудоустройства безработных ИТР на этих этапах трудоустройства (табл. 3).

Таблица 3

Психологические условия, препятствующие трудоустройству на различных этапах

Психологические условия	Этапы трудоустройства					
	Вакансии		Резюме		Собеседование	
	Ср.	Б	Ср.	Б	Ср.	Б
Дефицит времени	8,22	0,99	8,48	0,75	4,14	0,87
Собственные представления	6,84	1,37	7,10	0,78	7,61	0,86
Внезапность	7,43	1,42	6,49	0,96	3,97	0,71
Новизна обстановки	5,42	1,44	6,82	1,43	6,52	1,11
Воспоминания	6,33	1,17	5,89	1,36	4,91	1,39
Визуальные раздражители	2,49	0,97	1,92	0,69	5,92	1,35
Недостаток информации	5,63	1,08	5,30	0,73	5,72	1,32
Увеличение темпа действий	4,42	1,09	5,39	1,01	3,82	0,76
Монотония	3,04	0,79	3,11	0,77	3,82	1,20
Избыток информации	2,81	0,85	3,07	1,13	3,72	0,90
Звуковые раздражители	1,81	0,76	2,37	0,85	4,70	1,11

Условные обозначения: Ср. – среднее значение параметров в баллах от 1 до 10, где 10 баллов – максимально значимые условия. Б – стандартное отклонение. Жирным шрифтом выделены максимально значимые для безработных препятствия на этапах трудоустройства.

Из табл. 3 следует, что основные психологические трудности для безработных представляют такие психологические условия, как дефицит времени, собственные представления относительно работы, того, что необходимо для работодателя и т.д., прошлый опыт (воспоминания) и новизна обстановки. Данные условия также носят исключительно субъективный психологический характер. Дефицит времени при достаточной подготовке, отработке навыков, знании процедуры, перестает быть таковым. Соответственно, для его преодоления необходима отработка

навыков поиска вакансий, составления и рассылки резюме. Представления о процедуре современного трудоустройстве и требованиях работодателей легко корректируются в результате соответствующего тематического информирования безработных ИТР с приведением конкретных примеров из соответствующих отраслей. С внезапностью может совладать способность к быстрому реагированию, которая в процессе трудоустройства достигается за счет знаний технологии, последовательности действий, типичных вопросов, а также отработки базовых навыков, которые требует процесс трудоустройства. Что касается воспоминаний – здесь имеется ввиду воспоминания негативного опыта трудоустройства, что снижает самооценку, уверенность, замедляет реакции. При отсутствии эпизодов позитивного опыта трудоустройства, в случае актуализации таких переживаний безработным ИТР могут помочь навыки аутотренинга, релаксации, самовнушения.

Таким образом, наше второе предположение о том, что ряд особенностей поведения, установок и навыков безработных ИТР предпенсионного возраста могут как способствовать, так и препятствовать эффективному трудоустройству на других этапах трудоустройства, нашло свое подтверждение.

Заключение

Таким образом, процессу трудоустройства безработных ИТР предпенсионного возраста способствуют следующие психологические особенности: компетентность, ответственность, настойчивость, эмоциональная стабильность, грамотность, быстрота и эффективность. Условиями, препятствующими эффективному трудоустройству, являются ряд личностных качеств: повышенная тревожность, неконструктивная мотивация избегания неудач и экстернальный локус контроля, безответственность, эгоистичность, незнание (полное или частичное) современных технологий трудоустройства, нежелание учиться, дефицит времени, собственные представления, внезапность возникающих ситуаций при прохождении этапов трудоустройства, новизна обстановки, прошлый негативный опыт трудоустройства. По своей сути, – это психологические черты, свойства и состояния. Соответственно, для того чтобы решить проблему трудоустройства безработных ИТР предпенсионного возраста, необходимо не просто предоставить им возможность трудоустройства в службе занятости, а в первую очередь – избавить их от психологических проблем, препятствующих трудоустройству, сформировать нужные психологические качества, установки, навыки. Для решения задач подобного рода в практике психологической помощи хорошо зарекомендовали себя различные тренинги, обучающие программы, программы психологического сопровождения. Психологическое обеспечение поиска работы в условиях конкуренции за вакантные

рабочие места и необходимый психологический настрой, помогают решить вопросы трудоустройства предпенсионных работников.

Для помощи в трудоустройстве возрастных безработных необходима программа психологического сопровождения, включающая обучение не только методам трудоустройства, но и методам преодоления психологических препятствий через моделирование этих препятствий и обучение их преодолению. Обучение по программе психологического сопровождения поможет реализовать выбранную стратегию поиска работы.

Список литературы

1. Амосов Н.М. Энциклопедия Амосова: раздумья о здоровье. М.: Диалектика, 2018. 672 с.
2. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2 т. М.: Педагогика, 1980. Т.1. 230 с.
3. Анцупов А.Я. Как избавиться от стресса: монография. М.: Проспект, 2015. 224 с.
4. Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В. Трудоустройство людей в пожилом возрасте: социальные императивы и ограничения в современной России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2022. Т. 22. № 1. С. 97–112.
5. Галкин К.А. Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России // Социологические исследования. 2021. № 11. С. 156–160.
6. Гизингер О.А., Кирсанов М.В., Мамылина Н.В. и др. Психологические особенности работающих и неработающих людей пожилого возраста // Успехи геронтологии. 2023. Т. 36. № 5. С. 619–626.
7. Гнездилов Г.В. Психологическое обеспечение поиска работы. М.: СГА, 2002. 113 с.
8. Мурзаев Н.П. Проблемы трудоустройства пожилых людей в Российской Федерации // Аллея науки. 2020. Т. 1. № 7(46). С. 737–741.
9. Научные исследования: информация, анализ, прогноз: под общ. ред. доктора философских наук, профессора О.И. Кирикова / Н.Б. Андренов, Л.Ф. Бобрышева, Т.В. Казакова [и др.]. Том 19. Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2008. 404 с.
10. Петровская Н.Е. Возрастная структура занятости населения в России в условиях повышения пенсионного возраста // Экономический анализ: теория и практика. 2019. №1. С. 54–63.
11. Разина Т.В. Изменения мотивации научной деятельности в контексте стрессовых состояний, вызванных защитой диссертации // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. Выпуск 8. Москва: Институт психологии РАН, 2018. С. 369–392.
12. Саралиева З.Х., Ермилова А.В. «Старые пожилые» как объект и субъект социальных рисков в системе социально-трудовых отношений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. (серия «Соц.-эконом. науки»). 2019. № 4. С. 8–19.

13. Сидорчук Т.А., Сидорчук М.А. Психолого-педагогические аспекты переобучения людей предпенсионного возраста // Педагогика и психология образования. 2019. № 4. С. 149–159.
14. Шульга Н.И. Социально-психологические особенности коммуникативного потенциала военнослужащих в отставке пожилого возраста // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2020. Т. 19. № 2(155). С. 55–61.
15. Feist G.J., Gorman M.E. The psychology of science: Review and integration of a nascent discipline // Review of General Psychology. 1998. № 2(1). P. 3–47.
16. Fejes A. Discourses on employability: Constituting the responsible citizen // Studies in Continuing Education. 2010. № 32 (2). P. 89–102.
17. Is there any need for gender oriented employment policy for the elderly? / A.K. Izenkova, A.T. Rakhmatullina, A.K. Izenkova, A.S. Tolegenova // Вестник университета Туран. 2022. № 1(93). P. 103–111.
18. Handbook of Research on Creative Problem – Solving Skill Development in Higher Education / Ed. C. Zhou. IGI global, 2016. 632 p.

Об авторе:

РОЖКИН Александр Владимирович – соискатель ученой степени кандидата психологических наук, АНО ВО «Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского» (119049, Москва, Ленинский проспект, д.1/2, корп. 1), e-mail: av.strannik@gmail.com

Psychological characteristics promoting and hindering employment of unemployed pre-retirement age engineering and technical workers

A.V. Rozhkin

V.V. Zhirinovskiy University of World Civilizations, Moscow

In order to analyze the psychological conditions that promote and hinder employment of unemployed pre-retirement age engineering and technical staff (ETW), an empirical study was conducted. The methods of expert assessments, survey, and testing were used. The following conditions were established that facilitate employment of unemployed pre-retirement engineering and technical workers: competence, responsibility, persistence, emotional stability, literacy, speed and efficiency. Conditions that hinder employment of pre-retirement engineering and technical workers were also established: increased anxiety, unconstructive motivation to avoid failures and external locus of control, irresponsibility, selfishness, lagging behind modern professional technologies, unwillingness to learn, lack of time, own ideas, suddenness, lack of information.

Keywords: *engineering and technical workers, psychological conditions, employment, age discrimination, pre-retirement age.*

Принято в редакцию: 16.12.2024 г.

Подписано в печать: 29.01.2025 г.