

9. Колпаков В. Концептуальные основы стратегии управления / В. Колпаков // Персонал. – 2002. – № 3. – С. 38-44.
10. Васильченко В.А. Стратегічне управління : навч. посібн. / В.А. Васильченко, Т.І. Ткаченко. – К. : Вид-во ЦУЛ, 2003. – 236 с.
11. Виханский О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М. : Изд-во МГУ, 1995. – 360 с.
12. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент : учебник [для студ. ВУЗов]. – Изд. 2-ое, [перераб. и доп.] / Р.А. Фатхутдинов. – М. : Изд-во ИНФРА-М, 2000. – 306 с.
13. Ігнат'єва І.А. Стратегічний менеджмент : підручник / І.А. Ігнат'єва. – К. : Вид-во "Каравела", 2008. – 480 с.
14. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер. – М. : Изд-во "Прогресс", 1990. – 736 с.
15. Шелегеда Б.Г. Стратегічне управління потенціалом підприємства : монографія / Б.Г. Шелегеда, Н.В. Касьянова, А.Я. Берсуцький та ін. – Донецьк : Вид-во ДонУЕП, 2006. – 219 с.
16. Пономаренко В.С. Стратегічне управління розвитком підприємства : навч. посібн. / В.С. Пономаренко та ін. – Харків : Вид-во ХДЕУ, 2002. – 639 с.
17. Мельник Л.Г. Фундаментальные основы развития / Л.Г. Мельник. – Сумы : ИТД "Университетская книга", 2003. – 288 с.
18. Большая экономическая энциклопедия. – М. : Изд-во "Эксмо", 2008. – 816 с.
19. Василенко В.А. Стратегічне управління : навч. посібн. / В.А. Василенко, Т.І. Ткаченко. – К. : Вид-во ЦУЛ, 2003. – 396 с.
20. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика / П. Дойль. – СПб. : Изд-во "Питер", 1999. – 560 с.

Головинов Н.И., Литвинов А.И. Стратегия развития предприятия: сущность и признаки

Исследована эволюция дефиниции "стратегия развития предприятия" в зарубежной и отечественной научной литературе. Рассмотрено и уточнено понятие "стратегия предприятия", предложено – "стратегия развития предприятия".

Ключевые слова: стратегия, стратегия предприятия, развитие, стратегия развития предприятия.

Golovinov M.I., Litvinov O.I. Enterprise's development strategy: nature and indications

The concept of enterprise's development strategy is researched in publications. Definition of the strategy is described. Definition of the enterprise's development strategy is proposed.

Keywords: strategy, enterprise's strategy, development, enterprise's development strategy.

УДК 331.56/57:159.9

*Наук. співроб. А.Й. Ваврик, канд. психол. наук –
ІРД НАН України, м. Львів*

**ВПЛИВ БЕЗРОБІТТЯ НА СТАНОВЛЕННЯ
ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ:
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ**

Розглянуто соціально-психологічні ризики безробіття серед економічно активного населення, які провокують зниження їх соціального статусу, ролі у суспільстві, перерозподіл соціальних контактів, конфліктів різної природи (внутрішнього та зовнішнього характеру). Запропоновано економічні й соціально-психологічні важелі подолання негативних наслідків такого явища, створення умов для мотивації праці та гідної самореалізації особистості.

Ключові слова: безробіття, зайнятість, трудовий потенціал, соціально-психологічні ризики, мотивація, особистість.

Зайнятість населення на ринку праці – не лише важливий фактор розвитку соціально-економічної системи, а й показник забезпеченості працездатної частини суспільства роботою, що приносить прибуток. Стан зайнятості є одним з основних індикаторів національної економіки, який відображає характер використання ресурсів праці й можливостей економічного піднесення. Соціальна функція зайнятості полягає у тому, що працівник має змогу задовольнити найважливіші для його життя в суспільстві соціальні потреби, зберігати певний життєвий рівень, підтримувати здоров'я, забезпечити старість та самореалізуватись як творча особистість.

Під впливом нових економічних умов проблеми зайнятості населення посилюються. Не всі в такій складній ситуації змогли швидко переорієнтуватись, освоїти нові види діяльності, знайти застосування своїм професійним знанням і навичкам. Значна частина працездатного населення зіштовхнулася з крахом професійних ідеалів і установок, виявилася неготовою до кардинальної зміни професійних планів, а дехто опинився за межею активного професійного життя, ставши безробітним.

Безробіття – це така соціально-економічна ситуація в суспільстві, коли частина економічно активного населення не може знайти роботу, яку вона здатна виконувати, через перевищення пропозиції над попитом на неї [1, с. 114]. За українським законодавством, безробітними визначаються громадяни працездатного віку, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу та готові до неї приступити. Безробіття є в усіх країнах і це нормальне явище. Його гранично допустимий рівень сприяє економічному розвитку держави і фаховому росту професіоналів, а вже підштовхує людину до намагання ставати кращою, поглиблювати знання, швидко перекваліфіковуватися, ставати суперпрофесіоналом зі знанням кількох професій.

У сучасних умовах економічного спаду, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується та швидко зростає безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх, бажаючих працювати. Воно значною мірою негативно впливає на якість трудового потенціалу окремої людини, а його високий рівень у межах держави – на трудовий потенціал загалом. Суспільство бере на себе, на жаль, дедалі менше функцій з питань формування професійної політики, гарантування працевлаштування і матеріального забезпечення своїх громадян та частіше покладається на "свободу вибору" й заповзятливість окремої людини.

Питання наслідків безробіття та проблем державного регулювання ринку праці досліджували такі науковці, як: С. Йолкін, Н. Запужляк, В. Близнюк, Д. Богиня, О. Грішнова, Е. Лібанова, Н. Нижник, В. Князева, Т. Степура, А. Чухно. Встановлено, що внаслідок безробіття простежується знецінення, недовикористання людського потенціалу суспільства, погіршується якість життя безробітних та членів їхньої родини, посилюється тиск на величину заробітної плати зайнятих осіб на ринку праці, збільшуються витрати суспільства й індивіда на відновлення чи зміну професійного статусу і рівня продук-

тивності праці, формується категорія осіб із девіантною поведінкою, схильних до вчинків, що суперечать прийняттю соціальним нормам і цінностям.

На макрорівні безробіття є однією з головних причин зниження продуктивності праці, погіршення якості та конкурентоспроможності продукції, що випускається. Частина економічно активного населення змушена погоджуватися на нецікаву для неї роботу і це породжує низькоефективну, неякісну працю та високу плинність кадрів. На індивідуальному рівні економічні наслідки безробіття полягають у втраті доходу чи частини доходу в майбутньому через втрату кваліфікації, у зменшенні шансів знайти високооплачувану, престижну роботу. Особливо безробіття небезпечне серед молоді, коли відсутність професійної підготовки робить для них проблему працевлаштування досить складною.

Так, за останніми даними статистичного управління ЄС (Євростат), з урахуванням сезонних змін, безробіття зросло у 16 країнах Єврозони і в лютому 2010 р. становило 10 %. Серед чоловіків рівень безробіття в ЄС збільшився від 6,3 % до 7,2 %, серед жінок – від 7,4 до 7,7 %, серед молоді (до 25 років) – від 14,7 % до 16,6 % [2, с. 46].

За Методологією МОП, рівень безробіття в Україні у 2010 р. становив 8,8 %. Однією з найуразливіших категорій населення на ринку праці є молодь, що становить майже 26 % загальної чисельності безробітних. Найнижчий рівень безробіття спостерігають серед осіб із повною вищою освітою, а найвищий – з базовою середньою.

У Львівській обл. рівень безробіття населення працездатного віку становив 8,3 % економічно активного населення відповідного віку та у 4,9 раза перевищував рівень зареєстрованого. На 1 січня 2011 р. на обліку в Державній службі зайнятості області перебувало 27,7 тис. незайнятих трудовою діяльністю громадян, що на 1,5 тис. осіб, або на 5,6 %, більше, ніж на 1 січня 2010 р. Статус безробітного отримали 26,9 тис. осіб (97,0 %), порівняно з 1 січнем 2010 р., їх кількість зросла на 1,1 тис. осіб, або на 4,2 %. У сільській місцевості кількість безробітних збільшилася відносно 1 січня 2010 р. на 0,3 тис. осіб (3,0 %) і становила 11,7 тис. осіб, тобто 43,4 % усіх безробітних. На одне вільне робоче місце (вакантну посаду) в середньому претендувало 12 осіб. У співвідношенні до загальної кількості осіб, які перебували на обліку впродовж 2010 р., частка працевлаштованих громадян становила 39,9 % [3, с. 58]. Однією з проблем працевлаштування є невідповідність професійно-кваліфікаційної структури безробітного населення потребам робочої сили.

Проблема безробіття має міждисциплінарний характер і є об'єктом соціально-економічних, політичних та соціокультурних досліджень. Однак особливості поведінки безробітної особи на ринку праці, її особистісні характеристики поки що недостатньо вивчено. Особливої уваги, зокрема, заслуговує вивчення питання психологічних наслідків цього явища на особистість.

Соціальний прошарок безробітних осіб – дуже різноманітний: у його складі є люди, які втратили роботу з об'єктивних (економічних) причин і не можуть її знайти; ті, хто залишається безробітним через особливості інтелекту, характеру, здоров'я; ті, що стають безробітними за власним вибором, ви-

рішуючи таким чином певні перехідні завдання. Серед них є такі, хто зумів прилаштуватися до ситуації, що склалася (навіть отримати з цього певні переваги), та категорія, яка продовжує надіятися на допомогу держави.

Як соціальне явище, безробіття певною мірою може спричинити соціальне напруження окремих прошарків населення і негативно вплинути на психологічний стан окремого індивіда (безробітного). Соціальне напруження виникає унаслідок соціальної дезадаптації населення до різноманітних трудностей, які час від часу виникають у суспільстві. А ефективне та успішне вирішення багатьох суспільних криз безпосередньо пов'язане зі здатністю суб'єктів соціуму зберігати професійну і психологічну рівновагу в складних умовах [4, с. 505].

За результатами низки наукових досліджень, окреслено фактори, які є визначальними у виборі стратегії поведінки людини на ринку праці, зокрема: інституціональні, соціально-демографічні, біографічні та ціннісні. До інституціональних факторів відносять діяльність різноманітних організацій, які визначають ситуацію на ринку праці: Державна служба зайнятості; приватні компанії, які займаються працевлаштуванням; підприємства, що надають робочі місця або, внаслідок скорочення, позбавляють їх. Соціально-демографічні – стать, вік, рівень освіти – переважно визначають стратегію поведінки людини. Наявність сім'ї, рівень та характер соціальних зв'язків індивіда відносять до біографічних чинників. До ціннісних, у цьому контексті, належать, передусім, уявлення людини про роль і цінність праці в житті, характер та шляхи кращої професійної самореалізації, трудова мотивація [5, с. 52].

Перебування людей у статусі безробітних призводить до втрати вже набутих професійних навичок, стереотипів трудової поведінки, що заважає їхньому поверненню на ринок праці, змушує шукати нові робочі місця в інших галузях і сферах, здобувати нові професії, має істотний психологічний вплив, породжує почуття невпевненості. Зростає кількість осіб без певного роду занять, особливо молодих, які не прагнуть працевлаштування. Усе це формує живильне середовище для злочинності, посилює соціальне напруження в суспільстві.

Відомо, що безробіття виконує низку позитивних функцій у суспільстві, зокрема економісти вказують на: справедливість (економічно виправдані робочі місця); стимулювання (кожен, за певних умов, може опинитися на лавах безробітних); дисциплінованість (людина прагне до підвищення власної професійної активності та кваліфікації) [6, с. 660]. Однак, незважаючи на стимулювальний ефект від безробіття, він зовсім малий, порівняно з моральними збитками, негативними соціальними та психологічними наслідками. А вже разом із соціальними проблемами людина отримує сильний удар як особистість, її охоплюють внутрішньоособистісні переживання, погіршується емоційний та функціональний стани, психічне здоров'я та самопочуття.

За дослідженнями російських учених, якщо для людини у роботі головне: виразити себе, реалізувати свої можливості, виявити здібності, то з втраченою роботи вона може відчувати сором; якщо намагається виконати обов'язок, хоче бути корисною людям, то – відчуває себе винною; коли старається зайняти вище соціальне становище, то – схильна до почуття приниження і образи;

коли прагне спілкування, близьких дружніх стосунків, втрата роботи призводить до почуття самотності, самотності; якщо головне – безпека і впевненість у собі, то з'являється почуття страху, загрози і тривоги [7, с. 222].

На думку деяких дослідників, на характер переживань людини у стані безробіття впливають такі чинники, як: труднощі, пов'язані з отриманням соціальної допомоги, сімейний стан, психічний стан, індивідуальні риси, ставлення людини до безробіття. Дестабілізують психічне самопочуття безробітного невпевненість у своєму майбутньому, зниження соціального статусу, монотонність життя та обмеження контактів з іншими, звуження цілей і мотивації життєдіяльності, нижчий рівень контролю за власним життям. Складніше знайти роботу тим безробітним, які наближаються за віком до пенсійного. Чоловіки старшого віку особливо відчують тривогу з приводу втрати заробітків, бо мають більш виражену як моральну, так і соціальну потребу в гарантованій праці.

Безробіття спричиняє багато різноманітних людських переживань, та стан стресу є найпоширенішим наслідком такого соціального статусу. Психологічний стрес – це надмірне психічне напруження і дезорганізація поведінки людини, яка розвивається внаслідок небезпеки або реального впливу екстремальних факторів соціального, психологічного, екологічного і професійного характеру. Оцінку події, як стресової, визначають три основні фактори: 1) емоції, що асоціюються з цією подією; 2) невизначеність події; 3) значущість події для конкретної людини. Як особистісні передумови стресовим станам, розглядають такі індивідуально-психологічні риси характеру людини: амбітність, емоційність, надто сумлінне ставлення до своїх обов'язків, безкомпромісність, навіюваність. Американські дослідники Т. Холмс і Р. Прає розглянули 43 життєві ситуації, кожна з яких має рейтингову позицію і те, як вони впливають на виникнення стресового стану. Втрату роботи автори розглядають як один із сильних стресогенних факторів, який посів дев'яту позицію [6, с. 663].

Людина, як член соціуму, живе у просторі, де цінуються передусім соціальний статус, престиж, гроші, можливість владарювати, диктувати свою волю, контролювати, впливати. Коли людина є безробітною під час кризи, то, певною мірою руйнується власний простір особистості, вона переживає розчарування з приводу свого оточення і себе у ньому. Невпевненість породжує зниження соціального статусу, а статусна двозначність принижує гідність людини, тому що соціальна допомога, яку отримує безробітний, є лише невеликою часткою заробітної плати. Посилюється соціальна ізоляція особистості, безробітник часто обирає стратегію уникнення спілкування з колишніми колегами у праці. Таку людину можуть уникати знайомі, боячись прохань про матеріальну чи іншу допомогу. У відчаї її може охоплювати почуття сорому за те, що стала безробітною. Вимушене безробіття згубно впливає і на морально-психічну атмосферу в сім'ї. Стан здоров'я членів родини безробітних може погіршитися і ці розлади здатні поширюватися на дітей, впливати на їх успішність у школі, спричиняти відчуття покинутості батьками, які більше стурбовані пошуками роботи для того, щоб прогодувати сім'ю.

У нашому суспільстві робота – найважливіша цінність, а її відсутність може спричинити почуття провини. Безробітних людей часто не поважають,

сприймають їх як лінивих, тому серед цього контингенту людей простежують збільшення кількості самогубств, психічних розладів та різноманітних захворювань. Кризову ситуацію безробіття сприймають багато осіб як вкрай важку, небажану, яка потребує перегляду перспективних планів, відмови від звичних життєвих стратегій, прийняття небуденних рішень. Для одних звільнення з роботи стає поштовхом для пошуку саме тієї роботи, про яку людина довго мріяла, а дехто переживає такий поворот подій, як певний професійний і особистий крах, як життєве фіаско [8, с. 63]. Встановлено, що як чоловіки, так і жінки однаковою мірою переживають втрату праці, однак останні використовують відмінні стратегії у боротьбі з проблемами безробіття. Жінки мають більшу потребу в налагодженні комунікативних і соціальних зв'язків із навколишнім світом, допомога, опіка іншими.

Тривале перебування у стані незайнятості породжує проблеми щодо відновлення мотивації до праці, професійно-кваліфікаційної та морально-психологічної реабілітації працівника. Змінити свою професію дорослій людині на таку, яка була б і престижною, і високооплачуваною досить важко. У сфері професійної діяльності існує висока конкуренція, і, крім того, не малі зусилля та кошти потрібні для того, щоб досягнути успіху. І далеко не кожна людина за своїми реальними можливостями може отримати престижну і високооплачувану працю, навіть якщо вона цілком заслуговує. Неадекватна сформованість мотивів вибору нової професії призводить до виникнення конфліктів настановчого смислу (особистісний смисл виражає ставлення суб'єкта до явищ об'єктивної дійсності). Підтримка навчальної діяльності безробітних осіб потребує трансформації мотивів вибору професії відповідно до вимог нової професійної діяльності. Причинами формування неадекватної мотивації вибору професії є активізація механізмів психологічного захисту особистості.

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

Варто зазначити й про те, що у проміжку між 30 і 35 років настає психологічна криза особистості, що пов'язана з нездійсненнями сподіваннями, усвідомленням своїх потенційних можливостей, переоцінкою ставлення до обраної професії, наявністю несприятливих умов для подальшого кар'єрного росту та усвідомлення міри професіоналізму. У період втрати роботи криза безробіття накладається на психосоціальну поведінку, що може призвести до тяжких, навіть трагічних наслідків для молодої людини.

В умовах безробіття може посилитися і криза середини життя людини, коли різко знижується самоповага, а динаміка переживань нагадує про стан тяжкого горя. Людина відмовляється вірити у те, що роботу втрачено, відчуває гнів та протест проти такої несправедливості. Коли криза середини

життя вирішується не дуже конструктивним чином, можна спостерігати навіть регресію на попередні вікові стадії [8, с. 91].

Люди, що втратили роботу знаходяться у внутрішньоособистісному конфлікті. Такий конфлікт спричинений суперечністю, що виникає між потребою у досягненнях особистісно-значимих цінностей і можливістю їх реального досягнення. Для того, щоб проаналізувати проблеми осіб, які шукають роботу, необхідно скласти уявлення про особистісні та інтегральні особливості, включаючи параметри образу світу безробітних.

У кореляційній плеяді особистісних властивостей безробітних виражений взаємозв'язок відокремленості (відстороненості) і песимізму. Особи з низькою емоційною стійкістю особливо схильні до підозр і сумнівів. Їх важливою характеристикою є підкорення конкретним правилам і установкам. Такий людині важко орієнтуватися на ринку праці, внаслідок виникають нові перепони на шляху пошуку роботи. Безробітні з вищим інтелектуальним показником вирізняються вираженою динамічністю і меншою схильністю до переживань. Відносно професійних вимог у більшості відзначається висока ригідність очікувань. Чоловікам і жінкам, які у пошуках роботи більше року, характерні схильність до переживань, пошук миттєвої вигоди. Вони постійно ухиляються від правил, відчувають себе не зобов'язаними, а найбільш характерною рисою стає підозрілість. Такі люди постійно сумніваються, занурені у себе, скептичні та схильні до моралізування, їм важко перебудуватися, адаптуватися до нових обставин і переорієнтувати свої наміри, а прямотинісність у поведінці часто поєднується з грубістю і різкістю.

Детермінуючу і регулюючу роль в життєдіяльності людини мають її уявлення про навколишній світ. Це особливо проявляється у надзвичайних ситуаціях, зокрема у стані безробіття. Для неуспішних безробітних властиве заспокоєння на фоні неконструктивної нестабільності. Психологічний стан часто має занепадницько-депресивний характер (безвихідність, туга, образа, сильно виражений екзистенціальний фактор), а їх страхи пов'язані з темою смерті та асоціальною тематикою. Серед неуспішних багато одиноких, розведених або тих, хто має негативні стосунки у сім'ї, брак довірливих стосунків із навколишніми людьми. Вони досить часто вирішують конфлікти непродуктивним шляхом, зазвичай на фоні зниженої активності, з використанням механізму психологічного захисту. Емоційно-оціночний компонент, переважно має негативний відтінок та звучить: образа "на весь світ". Внутрішні конфлікти пов'язані з недовірою до себе, недооцінкою своїх можливостей, внутрішніх резервів, надією на допомогу зовнішніх сил. Конфлікти, загнані всередину під дією психологічного захисту, можуть знаходити вирішення своїх проблем у пориваннях до суїциду або агресивної поведінки.

Загалом особливості неуспішних безробітних (ті, що не можуть знайти роботу більше року) проявляються у тому, що за низького рівня особистісної зрілості, недостатньої сформованості психологічних і моральних опор, вони очікують допомоги від інших, але не від самих себе. Професійна спрямованість виражена слабо, часто має пасивний характер і виявляється у вигляді заниженої мотивації, споглядання, фантазії.

У тих, хто здатний за короткий час влаштуватися на роботу, виявлена інша смислова структура образу світу: притаманний активний характер; події часто пов'язані з навчально-професійною діяльністю; переважають позитивні або нейтральні відносини з близькими. Міжособистісні конфлікти вони вирішують продуктивніше завдяки високій активності, вмінню брати на себе відповідальність, простежується тенденція до пошуку опори в собі, своєму життєвому досвіду, спілкуванні з оточуючими. Для них характерне позитивне ставлення до себе, самосприйняття, притаманна віра у світле майбутнє, конструктивна рефлексія і устремління до взаємодії з іншими, ставлення до безробіття як до тимчасового явища [9, с. 184].

Пошуку роботи можуть заважати певні риси характеру безробітного, зокрема такі, як: невпевненість у собі, труднощі у корекції звичок, переконань, схильностей, які уже склалися. Їм не вистачає навичок спілкування, зокрема таких, як: вміння вступати у контакт, слухати співбесідника, переконувати, вирішувати конфлікти. Тож здатність взаємодіяти з оточуючими, навчання прийомам спілкування можуть допомогти не тільки знайти роботу, але й вирішити інші життєві проблеми. Ще одна з причин утруднень у працевлаштуванні пов'язана з тим, що безробітні не можуть знайти роботу за тією спеціальністю, якою володіють, або ж незадоволені нею і хотіли б її змінити. Не бажаючи допустити помилки, намагаються дізнатися, які професії найбільш відповідають їхнім інтересам, схильностям і здібностям. Тут допомогти можуть психологічні служби, які здатні оцінити професійну придатність до тої чи іншої спеціальності та рекомендувати низку відповідних професій.

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

Окремі індивіди можуть вдавати, що не помічають утруднень, не звертають на них уваги, стараються витіснити із свідомості, ігноруючи перешкоди. При цьому стають веселими, життєрадісними, задоволеними собою, активними й оптимістичними. У них з'являється велика кількість шансів, легко захоплюються новим і так само відволікаються, схильні до зміни обставин, стають непостійними і непослідовними у досягненні цілей. Довго і систематично шукати роботу в такому стані зазвичай вони не здатні. Але, завдяки стихійній активності, робота знаходить їх сама. Для них великою проблемою є не стільки знайти роботу, скільки втриматися на ній.

Інший спосіб психологічного захисту від тривоги та емоційного напруження полягає у тому, що людина, з метою уникнення загрози і небезпеки, старається нічого практично не робити, поки не передбачить усі можливі на-

лідки своїх дій. Намагаючись застрахуватися від будь-яких невдач, особа обмежується, стримує власну поведінку. Це призводить до того, що вона старається ретельно планувати і контролювати себе, дотримуватися звичних ситуацій і добре знайомих людей, відчуває сумнів, вагання у процесі прийняття рішення, відзначається обережністю, точністю, педантичністю, несміливістю, недостатньою впевненістю у своїх силах і можливостях. Пошук роботи таких людей утруднений внаслідок браку інформації і необхідності швидко приймати рішення.

У випадку життєвої скрути окремі особи стараються привернути до себе увагу оточуючих, справити враження на інших, досягти зовнішнього ефекту, продемонструвати свої достоїнства або навіть недоліки, шляхом примх і відтворення дитячих форм поведінки, змусити інших вирішувати власні проблеми. Ще один спосіб уявного вирішення проблем – так званий "відхід у хворобу". У цьому випадку, людина, стикнувшись із труднощами, пред'являє велику кількість скарг на своє здоров'я, може навіть не удавати, а дійсно захворіти, щоб виправдати перед іншими і собою свою бездіяльність та нездатність вирішувати проблему. Вона стає чутливою, дратівливою, швидко втомлюється, прискіплива до умов праці й вимагає різних пільг. Незначна частина людей, втративши роботу заглиблюються у власний внутрішній світ. Вони схильні до фантазування, удаваного задоволення своїх потреб, стають замкнутими, відчуженими, мають труднощі у налагодженні контактів, і тому їх сприймаються як незвичних людей та диваків [7, с. 225].

Проблемою неадаптованих безробітних є низький рівень домагань та несформована мотивація досягнень. Їм бракує орієнтованості на успіх, вони вважають, що потрібно дочекатися нормальних умов (відновлення соціальної справедливості, зміни ситуації в країні тощо), і тільки тоді реалізувати свої цілі. Таке ставлення впливає на небажання брати на себе відповідальність за власне життя, неготовності до зустрічі з реальними перешкодами, а відтак, неспроможності самостійно долати їх у майбутньому як у плані реальних дій, так і психологічної готовності до цього.

Ситуація втрати роботи для людини є складною і критичною, але у водночас може стати поворотною подією на життєвому шляху та надати їй нові можливості зміни власного життя. Безробіття і працевлаштування є індикатором самореалізації особистості в професійній сфері, оскільки саме в умовах безробіття перевіряється здатність вирішувати важкі проблеми життєдіяльності, а швидке працевлаштування обумовлене її високим реалізаційним потенціалом. Криза дає простір для розвитку креативності, вимагаючи від особистості нового погляду на все, що відбувається, нових інсайтів, прозрінь та творчих злетів. Багатьох осіб емоційне напруження безробіття змушує мобілізувати свої внутрішні ресурси, підвищити рівень активності, енергійно шукати шляхи виходу зі складної ситуації, зокрема: пошук нової роботи, вибір і засвоєння нової професії, створення власної справи. Це найбільш конструктивна форма поведінки. Стан незатребуваності суспільством може стати вагомим імпульсом для особистості, який підштовхує її до нової, більш досконалої траєкторії саморозвитку, правильної роботи "внут-

рішнього годинника", адекватного ставлення до часу свого життя, до міри самореалізованості.

Отже, психологічні властивості можуть сприяти швидшому пошуку роботи і налагодженню доброзичливих стосунків. Це – турбота про інших, адаптивність, розвинене почуття обов'язку, довіра у стосунках, прояв гнучкості та дипломатичності у діяльності, емоційна стійкість, наявність здатності перебудуватися і діяти в екстремальних ситуаціях, природна поведінка, успішне використання шансу, що випадає.

До загальних принципів, на які варто опертися під час вирішення питання зайнятості, науковці відносять:

1. Соціальний діалог (роботодавці зобов'язуються надавати робочі місця для молоді, організувати навчання на виробництві, профспілки ідуть на поступки з оплати праці і відстоюють інтереси працівників, а держава забезпечує професійну підготовку спеціалістів необхідних професій).
2. Зростаючу молодіжну зайнятість (збалансованість потреб ринку праці та підготовка необхідної кількості спеціалістів). На сьогодні існують неточності у підготовці кадрів, що виражається у надлишку фінансистів, економістів, юристів і нестачі працівників з робочими професіями. Завдання держави – чітко окреслити попит тих фахівців, яких потребує її економічний розвиток. Разом з тим, потрібен новий закон про працевлаштування, діагностика ринку праці, тому що у звітах Державної служби зайнятості чітко не зазначено кількість безробітних у державі.
3. Необхідно розірвати ганебне коло, за якого молоді люди не можуть набути досвід тому, що не можуть знайти роботу, а на роботу їх не приймають через брак досвіду. Аби вирішити таку проблему, в багатьох країнах стажування на підприємствах стало обов'язковою складовою професійної підготовки. У країнах ЄС працює система, яку називають *learnership* (система заохочення для отримання нових знань), коли під час підготовки спеціалістів високої кваліфікації ВНЗ постійно адаптують у навчальні плани нові технології і відкриття.
4. Молодій людині, вибираючи кар'єру, необхідно оцінити можливості майбутнього працевлаштування, бо навіть ті спеціальності, які сьогодні мають значний попит, з розвитком технологій можуть стати непотрібними. За оцінками спеціалістів, у найближчі декілька років не більш ніж 75 % на нині існуючих робочих місцях від працівника вимагатиметься вміння працювати за комп'ютером. Справжній професіонал має бути готовим до зміни виду діяльності, рівня кваліфікації, універсальних вмінь, високого рівня освіченості, здатності приймати самостійні рішення, бути професійно гнучким і адаптивним [10, с. 249].

Щоб людина могла просуватись у кар'єрному рості та не втратити роботу, в психології праці сформовані такі принципи, як: безперервності; осмисленості (зіставлення свого розуміння смислу життя, служби та соціальних процесів); відповідності між індивідуальним та командним й усвідомлення для себе, що є більш надійним; маневрування (вміння завчасно передбачати та обходити перешкоди і труднощі, пом'якшувати сили, що призводять до зіткнення, знаходити компроміси); економічні (розумний розподіл сил на все життя); презентабельності (вміння презентувати себе, свої результати). Особистість повинна навчитись бути готовою до самостійного й ефективного

планування, корегування та чіткого виконання запланованого. Важливу роль у такому становленні професійної самосвідомості відіграють: сприйняття світу індивідом, його спрямованість, професійна ідеологія, баланс між попереднім навчанням та особливостями самої роботи, взаємозв'язки з процесами розвитку професіоналізму [9, с. 193].

Усі економічно розвинені країни приділяють значну увагу проблемам зайнятості, без вирішення яких неможливо забезпечити соціально-економічну стабільність у суспільстві. Для подолання масового безробіття в Україні також задекларовані заходи, які надають однакові можливості всім громадянам країни у реалізації права на працю і вільний вибір зайнятості, стимулюють індивідуальну економічну ініціативу і розвиток підприємництва, що відкриває можливість створення нових робочих місць, гарантують соціальний захист у сфері зайнятості тощо.

Одним із важливих шляхів вирішення проблем безробіття є дедалі більша гнучкість ринку праці, що передбачає можливість пристосування його суб'єктів до мінливих умов, демократизацію і розмаїття форм зайнятості, широкий спектр умов найму, організації праці, заробітної плати, зокрема вихід за межі стандартної тривалості робочого часу і цілорічної зайнятості, укладання тимчасових трудових контрактів та інші форми урізноманітнення трудових угод. Політика держави на ринку праці має бути спрямована на забезпечення можливості реалізації трудової активності всім громадянам: збільшення попиту на робочу силу як з боку держави, так і приватного сектору економіки; підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення відповідності робочих місць і найманих працівників.

Цілями реформування трудового законодавства мають бути правове забезпечення принципів і норм регулювання праці та соціально-трудових відносин, створення умов працівникам для виявлення ними своїх здібностей до певної трудової діяльності, піднесення рівня їх творчої активності, посилення ступеня захищеності працівників у всіх сферах життєдіяльності. Воно має відповідати не тільки реаліям та вимогам ринкової економіки, а й нейтралізувати негативний вплив ринку праці.

Люди мають усвідомити, що життя в країні й подальша перспектива її розвитку, як і власна доля кожного, залежить не тільки від економічної політики держави, а й від їхніх особистих зусиль, суспільної активності та відповідальності. Особистість завжди і скрізь реалізується відповідно до свого внутрішнього потенціалу, а форми і масштаби цього процесу залежать від соціальних умов, епохи чи культури. Лише поєднання самоактуалізуючої особистості з соціальною сприйнятливістю та інструментальною компетентністю робить її (реалізацію) не тільки індивідуально доцільною, але й соціально адекватною. Важливо і те, наскільки професійне суспільство готове прийняти нові правила поведінки, ціннісні орієнтири і критерії професійної відповідності, щоб людина могла адекватно діяти в умовах реформ і глобалізації.

Література

1. Шевченко Л.С. Ринок парці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / А.С. Шевченко. – Харків : Вид-во ФО-П Н.М. Вапнарчук, 2007. – 336 с.

2. Арсєєнко А. Демістифікація " нової економіки " і проблема безробіття у США та Євро-союзі за умов глобальної кризи / А. Арсєєнко. – Ж. Соціологія: теорія, методи, маркетинг, 2010. – № 2. – С. 28-48. – 196 с.
3. Держкомстат України. Головне управління статистики у Львівській області // Інформація про соціально-економічну ситуацію на Львівщині у 2010 році : квартальна доповідь. – Львів, 2011.
4. Орбан-Лембрик Л.С. Психологія професійної комунікації : навч. посібн. / Л.С. Орбан-Лембрик. – Чернівці : Вид-во "Книги – XXI", 2010. – 528 с.
5. Никифорова Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Г.С. Никифорова. – СПб. : Изд-во "Речь", 2010. – 816 с.
6. Пачковський Ю.Ф. Соціологія і психологія : навч. посібн. / Ю.Ф. Пачковський. – К. : Вид-во "Каравела", 2009. – 760 с.
7. Бендюков М.А. Ступени кар'єри: азбука профориєнтації / М.А. Бендюков, И.Л. Соломин. – СПб. : Изд-во "Речь", 2006. – 240 с.
8. Титаренко Т. Життєві кризи: технології і консультування / Т. Титаренко. – Друга частина. – Т. 45. – К. : Вид-во "Главник", 2007. – 176 с.
9. Коростылёва Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л.А. Коростылёва. – СПб. : Изд-во "Речь", 2005. – 222 с.
10. Надрга В. Как трудоустроить потерянное поколение / В. Надрга // Зеркало недели. – 2001. – № 30 (27.08. – 02.09). – С. 3.

Ваврик А.Й. Влияние безработицы на становление и сохранение трудового потенциала: социально-психологические аспекты

Рассмотрены социально-психологические риски безработицы среди экономически активного населения, которые провоцируют снижение их социального статуса, роли в обществе, перераспределение социальных контактов, конфликтов разной природы (внутреннего и внешнего характера). Предложены экономические и социально психологические рычаги преодоления негативных последствий такого явления, создания условий для мотивации труда и достойной самореализации личности.

Ключевые слова: безработица, занятость, трудовой потенциал, социально-психологические риски, мотивация, личность.

Vavrik A.Yo. Influence of unemployment on becoming and maintenance of labour potential: socially psychological aspects

The socially psychological risks of unemployment are considered among an economic active population, which provoke the decline of them social status, roles in society, redistribution of social contacts, conflicts of different nature (internal and external character). The economic and socially psychological instruments of overcoming of negative consequences of such phenomenon, conditioning are offered for motivation of labour and deserving self-realization of personality.

Keywords: unemployment, employment, labour potential, socially psychological risks, motivation, personality.

УДК 261.62-801.61 Доц. В.В. Литвин, канд. екон. наук, аспір. Н.В. Корольова –
Донецький НУ економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: БЮДЖЕТНО-ПОДАТКОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗОВАНИХ ЗАОЩАДЖЕНЬ НАСЕЛЕННЯ

На основі дослідження концептуальних підходів до державного стимулювання заощаджень, узагальнення зарубіжного досвіду регулювання ощадного процесу запропоновано комплекс рекомендацій щодо вдосконалення державної політики у сфері заощаджень населення в Україні.

Ключові слова: заощадження домашніх господарств, ощадний процес, культура заощадження, механізм трансформації заощаджень домашніх господарств в інвестиції.