

Взгляд из регионов**ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕКОМ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В СИТУАЦИИ
ОТСУТСТВИЯ РАБОТЫ**

Дёмин Андрей Николаевич
к.псих.н., доцент кафедры психологии Кубанского госуниверситета
E-mail: demin@manag.kubsu.ru

Особенности индивидуальной самоорганизации безработных¹

Самоорганизация является имманентным свойством человека, которое наглядно проявляется в сложных, кризисных обстоятельствах. Люди по-разному осмысливают новые для себя обстоятельства и свои индивидуальные возможности, в результате чего они выбирают формы поведения, в одних случаях способствующие преодолению трудностей, приводящие к позитивным социальным и личностным эффектам, а в других — уводящие в состояние глубокой дезадаптации. Для нас особый интерес представляют первые, в связи с чем имеет смысл обратиться к проблематике *совладающего поведения (coping behaviour)*, включающей широкий спектр вопросов по преодолению трудностей и кризисов.

Данная предметная область сравнительно недавно стала перемещаться из периферийных областей социальных и поведенческих наук в центральные. Если в 60-е годы ей посвящалось относительно немного работ, то сейчас совладание стало популярным термином и его применяют при описании процессов преодоления трудностей в области здоровья и семейной жизни, в учебной и профессиональной деятельности, борьбе с зависимостями, консультационном взаимодействии и т.д. Обобщение работ по данной проблеме² позволяет высказать два соображения.

Во-первых, методологический статус понятия "совладание" определяется тем, что оно: а) фиксирует особый срез жизнедеятельности любого человека, решающего проблемы адаптации; б) вероятно, способно быть теоретическим медиатором в диалоге различных моделей жизненных трудностей и индивидуальных адаптаций; в) показывает значение контекстуального подхода к исследованию процесса адаптации. Во-вторых, важными содержательными атрибутами совладания являются: а) конструктивность, т.е. направленность на доступное в данной ситуации реальное

¹ Раздел подготовлен в рамках проекта "Совладание в посткоммунистической России: социальные и экономические стратегии андекласса", финансируемого Институтом "Открытое общество" (проект № 153/1998). Коллектив проекта: В.Радаев (руководитель), Е.Балабанова, М.Бурлуцкая, А.Дёмин, О.Кузина, Л.Петрова.

² Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. N.Y.: Springer, 1984; Moos R.H., Schaeffer J.A. Life transitions and crises: A conceptual overview// Moos R.H. (Ed.) Coping with life crises. N.Y.: Plenum, 1986; Gore S., Eckenrode J. Context and process in research on risk and resilience// Haggerty et al. (Eds). Stress, risk, and resilience in children and adolescents: processes, mechanisms, and interventions. Cambridge: Cambridge university press, 1994; Либина А., Либин А. Стили реагирования на стресс: психологическая защита или совладание со сложными обстоятельствами?// Стиль человека: психологический анализ. М.: Смысл, 1998; Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ//Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т.1. № 2 и др.

разрешение проблемы и подготовку благополучных исходов в будущих ситуациях; б) ситуативность, т.е. зависимость от контекста и динамическое взаимодействие с другими модусами поведения (избегание, хаотический поиск, иждивенчество и др.); в) индивидуально-стилевая специфика, в связи с чем общая картина приемов совладания может быть не только пестрой, но и варьировать от группы к группе; г) наличие промежуточных переменных в виде когнитивных, эмоционально-волевых процессов, свойств характера и самосознания. Перечисленные атрибуты взаимообуславливают друг друга, например, конструктивность зависит от контекста и индивидуальных свойств. По отдельности они вряд ли смогут характеризовать совладание.

Эмпирической базой исследования совладающего поведения безработных послужили 2 серии фокусированных интервью, взятых в Москве, Нижнем Новгороде, Екатеринбурге, Краснодаре. Первая серия проводилась в конце 1998 года, было опрошено 33 человека. Вторая серия проводилась в конце 1999 года. Из 33 "старых" респондентов удалось встретиться с 30, еще 6 были опрошены дополнительно. Между двумя сериями интервью во всех четырех регионах проводился анкетный опрос, охвативший 258 человек.

Мы выделили три базовые формы индивидуальной самоорганизации безработных.

1. Целенаправленное использование ресурсов своей межличностной сети. Сюда вошли несколько хорошо просматриваемых способов поведения:

- Внутрисемейная консолидация (семейные советы и взаимная поддержка членов семьи). *"Муж у меня большой оптимист... Он верит в меня и считает, что я знаю гораздо больше, чем то, что мне предлагают. Я когда ему говорю, что, вот, такие-то новые программы, а он говорит, что все это ерунда, если бы тебя взяли на работу, меньше, чем через месяц, максимум – два, можно все это освоить, понять, изучить и нормально работать"* (ж., 25 лет, техник-электронщик). В последующем эта молодая женщина устроилась на работу далеко не по специальности, но благодаря знакомым мужа, а к моменту повторного интервью, опять же благодаря мужу, решила на открытие собственного дела. Внутрисемейная поддержка является не только важным условием преодоления жизненных тягот и неудач, но порой единственным источником энергии, питающей действия человека в трудной ситуации, позволяющей ему поддерживать свою психологическую устойчивость. Особенно наглядно это видно при сравнении семей, в которых существуют противоположные отношения одного из супругов к факту безработицы другого. Трудно сказать, для кого важнее такая поддержка – для мужчин или женщин? Последние по крайней мере легче об этом говорят: *"Я прекрасно понимаю, что сама не смогу вылезти из-за того, что... у меня нет друга, некому подставить плечо. Я бы давно вылезла. Мне друга заменяла мама. Когда она умерла 5 лет назад, все пошло под уклон. Хоть я была одна, я не ощущала этого, а с ее смертью это ощущение остро проявилось"* (ж, 47 лет, швея).
- Поиск единомышленников, способных задать другое видение ситуации. Создание такого круга общения, в котором культивируется взаимопомощь. В одних случаях это осуществляется на базе уже имеющихся контактов, в других безработные сознательно ищут новые связи, устраиваясь на обучающие курсы, посещая презентации и т.п.
- Репутационная стратегия трудоустройства. Человек находит работу, зарекомендовав себя на одном из прежних мест. Основу этой формы поведения составляет ответственное участие в профессиональной межличностной сети. Стараясь качественно выполнять взятые на себя обязательства, человек формирует долгосрочные обменные

отношения со своим актуальным и потенциальным окружением и затем использует этот ресурс в трудной ситуации.

Помимо названных нельзя не указать на приемы активной “инвентаризации” связей своих родственников, старых друзей, знакомых, обращение к ним за помощью, а также на использование окружения в качестве заказчиков и потребителей своих услуг и продукции (няня для соседских детей, вязание или шитье, продажа того, что собрано в лесу или выращено на огороде и др.), что позволяет поддерживать необходимый уровень жизнеобеспечения и, что немаловажно, жизненного тонуса, пока не найдена работа

Обобщая, можно сказать, что рассматриваемая форма поведения предполагает занятие позиции “умного” участника межличностной сети. Здесь уместно привести слова одного из классиков “совладающего” подхода, указавшего на подоплеку “умного” участия: “... процесс совладания в существенной степени зависит от направленности на другого человека во взаимоотношениях, а также на отношения сами по себе”³.

II. Действенная конкретизация образа самого себя, своих планов и оценок происходящего. Сюда вошли:

- Осознание и активное использование индивидуальных ресурсов. Суть механизма заключается в осознании своих индивидуальных свойств, себя в целом в качестве средства или источника достижения нужного результата, сдвига в лучшую сторону. “... попав в ситуацию безработного, ты еще более остро понимаешь, что только ты сам можешь решить свои проблемы. Никто тебе не поможет: ни государство и никто другой; т.е. ты сам должен “подкинуться” и найти себе эту работу или сам ее организовать” (м., 45 лет, физик). Человека поддерживает уверенность в том, что определенный навык, специальный опыт или другая индивидуальная характеристика, например, способность сходитьсь с людьми, быстрая обучаемость и др. является его сильной, выигрышной стороной. Это сопровождается готовностью использовать данные индивидуальные свойства в разнообразных начинаниях даже вопреки очевидным барьерам типа возраста.

Сама по себе данная способность развита далеко не у всех безработных – достаточно сказать, что средний индекс самоэффективности⁴ у наших респондентов существенно ниже нормативных показателей, поэтому большое значение имеют приемы, формирующие ее. К их числу мы могли бы отнести:

- Предметность оценок, намерений, планов. Порой недостаточно знать о той области, где ты можешь чего-нибудь достичь, необходимо еще и построить конкретный путь к ней. Можно считать себя специалистом вообще, а можно видеть, какую конкретную работу ты в состоянии выполнить. Можно питать “чистую” надежду на улучшение, а можно указать причины, сдерживающие улучшение, и т.д. Способность опредметить, конкретизировать свои планы и умения в той или иной области – важный элемент в преодолении трудностей. Человек может иметь достаточно богатый профессиональный опыт, но умение сфокусировать его на конкретной проблеме, ситуации, запросе является тем механизмом, который переводит опыт в эффективное поведение. Характерен случай с одной из женщин. С одной стороны, как она говорит, “я немножко и бухгалтером работала, таможней занималась малость, с людьми – у нас такая служба была, что постоянно с людьми приходилось, вроде как и с кадрами

³ Lazarus R.S. Forword// Eckenrode J. (Ed.) The social context of coping. N.Y.:Plenum. 1991. P. IX.

⁴ В анкету была включена шкала общей самоэффективности Шварцера, Ерусалема, Ромека.

немного, с автотранспортным участком была связана". Но с другой стороны, она сама отмечает, что ее ставит в тупик вопрос: *"конкретно что вы хотите?" "В принципе я могу и то, и то, и то. Но как конкретно?"* (ж., 38 лет, инженер по флоту).

- Накопление опыта поведения на свободном рынке труда. Опробывание различных вариантов, подкрепленное успешными примерами других людей, помогает человеку выработать конструктивную позицию по отношению к неудачам, нащупать свои слабые и сильные стороны, ожидания и требования к себе и выработать в итоге эффективную стратегию поведения на рынке труда. Как говорит наша респондентка, сначала неудачи в поиске работы удручали ее, а сейчас – нет, если неудача, ну так что ж – нужно двигаться дальше. Примечательно, что на переобучение как способ накопления ресурсов и выхода из ситуации рассчитывают немногие. В одних случаях это связано с возрастом, в других – с неверием, что такая возможность вообще может быть предоставлена службой занятости (многих безработных механизм направления на переобучение ставит в тупик, поскольку предполагает получение гарантии трудоустройства с будущего места работы), в третьих – с недостатком денежных средств, чтобы самостоятельно оплатить тот курс, который интересует больше всего. Те же, кому удалось переобучиться, отмечают повышение уверенности в своих силах и положительный эффект от самой возможности *"занять мозги"*, даже если потом не удалось найти работу.

III. Достижение контекста текущей жизненной ситуации (я вижу то, чего пока нет, или то, с чем я пока не имею дела). Здесь мы выделили два механизма.

- Отношение к трудной ситуации как совокупности шансов. Одни воспринимают себя жертвой ситуации, другие рассматривают сложившиеся и складывающиеся обстоятельства как источник новых или дополнительных шансов, которые открываются, планируются, используются самим человеком. Например, человек рассматривает предлагаемую работу как возможность установить новые социальные связи, получить новую информацию и проч., поэтому на первом этапе для него бывает не так важна величина зарплаты. Вероятно, общая установка на поиск, накопление шансов является важным условием адаптации в трудной ситуации.

- Способность видеть множество сфер приложения своих сил. Если у человека существует только одна единственная профессиональная ниша, где он реализует себя, то удар по ней парализует его мотивационную сферу. Если же человек видит множество сфер приложения своих умений и сил, это позволяет ему легче пережить кризис, который не воспринимается как катастрофа, не возникает ощущения завершенного пути. Вероятно, данная способность является одной из основ мобильности на рынке труда. Ее внутреннее содержание удачно передают слова одного из безработных: *"... мысли переключаются на то, ... что ты можешь кроме того, что ты делал до этого"*.

Возможности институциональной поддержки процессов совладания

Совладание неотъемлемо связано со стрессами, фрустрациями, депривациями и т.п. феноменами. Поскольку стресс, фрустрация и проч. возникают в ситуациях угрозы, неожиданности, невозможности реализовать намерения и ценности, то степень распространенности подобных ситуаций может быть связана с типичностью совладания как формы поведения. На практике это означает, что существование социальных групп безработных, мигрантов, выпускников учебных заведений и т.п. превращает совладание в факт социальной динамики, который может определенным образом учитываться в социальных проектах и программах. Например, важной

является возможность “взвешивать” социальные группы и подгруппы по их готовности не вообще к адаптации, а именно к coping behaviour, т.е. к конструктивной адаптации и самоорганизации, в которой осознанные усилия субъекта по регуляции и достижению психосоциального благополучия играют значительную роль. Каким образом можно поддерживать эти усилия?

В таблице приведено соотношение форм совладающего поведения в сфере занятости, сопутствующих им типичных социальных действий безработных и возможных форм их социальной поддержки.

Таблица. Соотношение форм совладающего поведения, типичных социальных действий безработных и возможных форм их социальной поддержки

Формы совладающего поведения	Сопутствующие социальные действия безработных	Формы социальной поддержки безработных
Действенная конкретизация образа самого себя, своих планов и оценок происходящего	Профессиональное самоопределение	Профессиональная ориентация
Достраивание контекста текущей жизненной ситуации	Поисковая активность на рынке труда	Профессиональная ориентация
Занятие позиции "умного" участника социальной сети	Актуализация и конструирование личной социальной сети	Деятельность неформальных объединений и организаций

Выделенные соотношения, естественно, сложнее и данную схему следует использовать прежде всего в качестве аналитического инструмента, помогающего определить возможные формы социальной поддержки процессов адаптации безработных.

Профессиональная ориентация может быть классифицирована как один из процессов занятости, если под занятостью понимать “совокупность действий, связанных с формированием способов вовлечения трудоспособных групп населения в хозяйственную деятельность”⁵. Дальнейший анализ возможен как на уровне индивидуального вовлечения, так и на уровне организации системы вовлечения людей в хозяйственную жизнь. В первом случае мы имеем дело с технологиями профессионального консультирования, профподбора и т.д. – к ним специалисты уже привыкли. (В частности, в нормативном документе Министерства труда и социального развития Российской Федерации⁶ профессиональная ориентация связывается с профинформированием, консультированием, профподбором, профотбором и содействием профессиональной адаптации различных групп населения.)

⁵ Радаев В.В. Экономическая социология: Курс лекций. М.: Аспект-Пресс, 1997, С. 184.

⁶ Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации. Приложение к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 сентября 1996 г. N 1, с. 1

Во втором случае мы сталкиваемся с необходимостью осмысления самого института профессиональной ориентации и это уже не столь привычный объект анализа, хотя от институциональных особенностей зависят многие технологические эффекты.

Многие наши коллеги, овладевая той или иной технологией, с удивлением и досадой обнаруживают, что их потенциал оказывается невостребованным, а затрачиваемые усилия не приносят ожидаемого эффекта. Почему? Ответ следует искать в особенностях формальных и неформальных принципов, организационных норм, установок, регулирующих формирование и реализацию соответствующих технологий, усилий, потенциалов и т.п., поэтому мы сознательно ограничим себя институциональными аспектами профессиональной ориентации, реальная значимость которых многими пока недооценивается.

При анализе профессиональной ориентации как социального института следует учесть появляющееся у многих специалистов новое понимание функций и задач данного вида деятельности по сравнению, скажем, с советским периодом. Мы постепенно осознаем, что критерии эффективности профессиональной ориентации должны задаваться поведением человека на рынке труда, что субъектами профориентации могут выступать как государственные, так и негосударственные структуры, что все большее значение приобретает способность населения к саморегуляции и самоорганизации на рынке труда, а однажды сделанный профессиональный выбор нельзя считать окончательным.

Попытаемся сформулировать определение профессиональной ориентации: *это система мероприятий, направленных на адаптацию человека к изменениям в социально-трудовой сфере через активное использование им своих индивидуальных и социальных ресурсов; целью профессиональной ориентации является формирование и поддержание готовности к эффективному поведению на свободном рынке труда.* Общая функция профессиональной ориентации заключается в адаптации человека к изменениям в социально-трудовой сфере, а реализуется она в виде консультационных, тренинговых, информационных услуг.

Следствия из определения.

1. Анализ индивидуальных и социальных ресурсов конкретного человека - это *задача*, которая должна в обязательном порядке решаться институтом профессиональной ориентации. Ее решение тесно связано с пониманием и декларацией целей тех технологических процедур, которые включены в профориентацию. Ситуация здесь далеко не однозначна. Высказывание: *"Зачем думать о цели консультирования? Нужно консультировать и все"*, – является типичным для специалистов-профориентаторов. Видимо, это следует объяснять уровнем культуры консультационных услуг в нашей стране, дающем о себе знать в разных сферах жизни⁷.

2. *Предметом* профессиональной ориентации следует признать трудовое сознание. Сознание является той реальностью, в которой формируется готовность к поведению на рынке труда и с которой, следовательно, должен "работать" специалист по профориентации. Концепт трудового сознания позволяет целенаправленно искать в субъективной позиции безработных те специфические "каноны", которые могут в

⁷ Интересные высказывания голландских специалистов приводит А.И.Пригожин. Они отмечают, что в СНГ рынок управленческого консультирования определяется не эффективностью услуг, а ценами на них. См.: Пригожин А.И. Деловая культура: сравнительный анализ//Социс. 1995. № 9.

одних случаях приводить к преодолению трудностей, а в других уводить в состояние глубокой дезадаптации.

3. Важнейшей структурой трудового сознания является позитивное знание и переживание собственных индивидуальных и социальных ресурсов, активное отношение к ним при достижении целей на рынке труда. От этого в немалой степени зависит эффективность адаптации к нормативным и ненормативным изменениям в профессиональной карьере. В данном контексте проблематика *совладающего поведения* имеет все основания стать нормативно фиксируемым предметом социальной политики на рынке труда и войти в содержание профессиональной ориентации.

Что касается общественных организаций на рынке труда, то они перспективны с точки зрения групповой консолидации безработных. Потеря работы сопровождается деформацией социальной сети человека и становится особенно болезненным событием, если деформация перерастает в распад привычных межличностных коммуникаций. Последние, являясь одним из важнейших ресурсов в трудной ситуации, способны оказывать существенное влияние на выбор конкретных стратегий преодоления трудностей. Обследованные нами безработные неоднократно подтверждали данный тезис, ссылаясь на необходимость получения информации от себе подобных, демонстрируя примеры обмена целями и образцами поведения в тех или иных ситуациях. К сожалению, таких возможностей у безработных не так много.

Механическим стимулированием общественных организаций данную проблему не решить. Как известно, успех различного рода программ по социальной самоорганизации зависит от традиций и культуры участия населения в социальных объединениях. Одновременно приходится обращать внимание на неразвитость в современной России института социального партнерства – очень часто организации и учреждения, действующие на рынке труда, не могут договориться друг с другом, предпочитая отношениям по горизонтали отношения по ведомственной вертикали. Это хорошо иллюстрируется поведением департаментов образования и занятости во многих регионах.

И все же при малочисленности общественных организаций и объединений людей, оказавшихся без работы и/или ищущих таковую, можно выделить некоторые условия для повышения эффективности их деятельности (имеется в виду деятельность объединений). Во-первых, это соотнесенность с конкретными и компактными профессиональными или социальными группами (например, профсоюз офицеров, уволенных в запас, или молодежная биржа труда как проявление студенческого самоуправления в учебном заведении). Во-вторых, конкретность, «заземленность» целей организации. В-третьих, общность профессиональных и жизненных судеб членов объединения и ее лидеров.

Субъективные регламентации в сфере занятости

Интерпретируя профессиональную ориентацию как один из процессов занятости, мы можем вскрыть важные особенности субъективных регламентаций в этой сфере (правил, норм, целей, предметов взаимодействия агентов рынка труда при оказании/получении соответствующих услуг) и тем самым помочь созданию более обоснованных социальных проектов.

На сегодняшний день существует совсем немного структур, которые формально ставят перед собой профориентационные задачи. Среди них можно выделить местные отделения Федеральной службы занятости населения. По своему статусу они призваны содействовать трудоустройству граждан, являясь посредником между работодателями

и ищущими работу, а в идеале - механизмом согласования интересов первых и вторых. Согласование может осуществляться в форме предоставления информации о вакансиях, консультации по вопросам адекватного выбора профессии, направления на переобучение и т.д, т.е. в немалой степени через профессиональную ориентацию.

Каковы исходные предпосылки взаимодействия служб занятости с населением, с какими установками подходят обе стороны к профессиональной ориентации, каким образом они субъективно регламентируют данный процесс? Поиску ответов на данный вопрос было посвящено специальное исследование, проведенное в Краснодарском крае в 6 районных центрах занятости. Было опрошено 320 клиентов (из них 73% признаны безработными) и 56 работников служб занятости, оказывающих различные консультационные услуги клиентам.

Сбор данных осуществлялся с помощью специально разработанной шкалы, измеряющей готовность использовать профориентационные услуги – их перечень был составлен с учетом нормативных документов Министерства труда и социального развития РФ, результатов пилотного исследования и включал 19 пунктов (каждый пункт предлагалось оценить по 4-балльной шкале). Шкала использовалась в клиентском и экспертном вариантах (“объективная” нужность услуг с точки зрения консультантов). Опрос дополнялся выборочными фокусированными интервью безработных.

В сознании клиентов услуги группируются в 3 основных класса, которым мы дали условные названия (рис. 1).

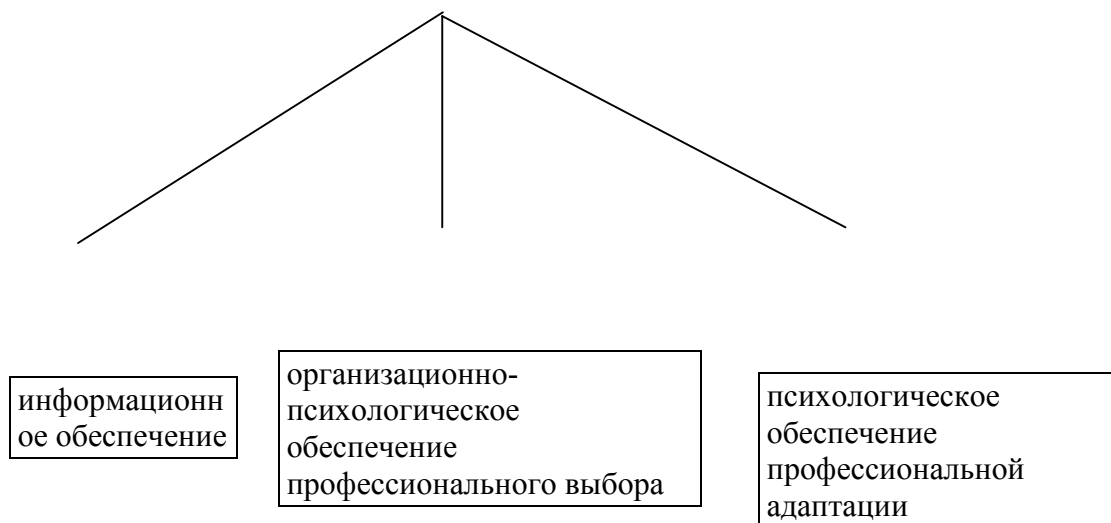


Рис. 1. Структура профориентационных услуг в сознании клиентов

В сознании работников службы занятости структура профориентационных услуг несколько иная (рис. 2). Во-первых, все они распадаются на консультации по переобучению и остальные 18 услуг. Во-вторых, последние дробятся еще на 5 классов.

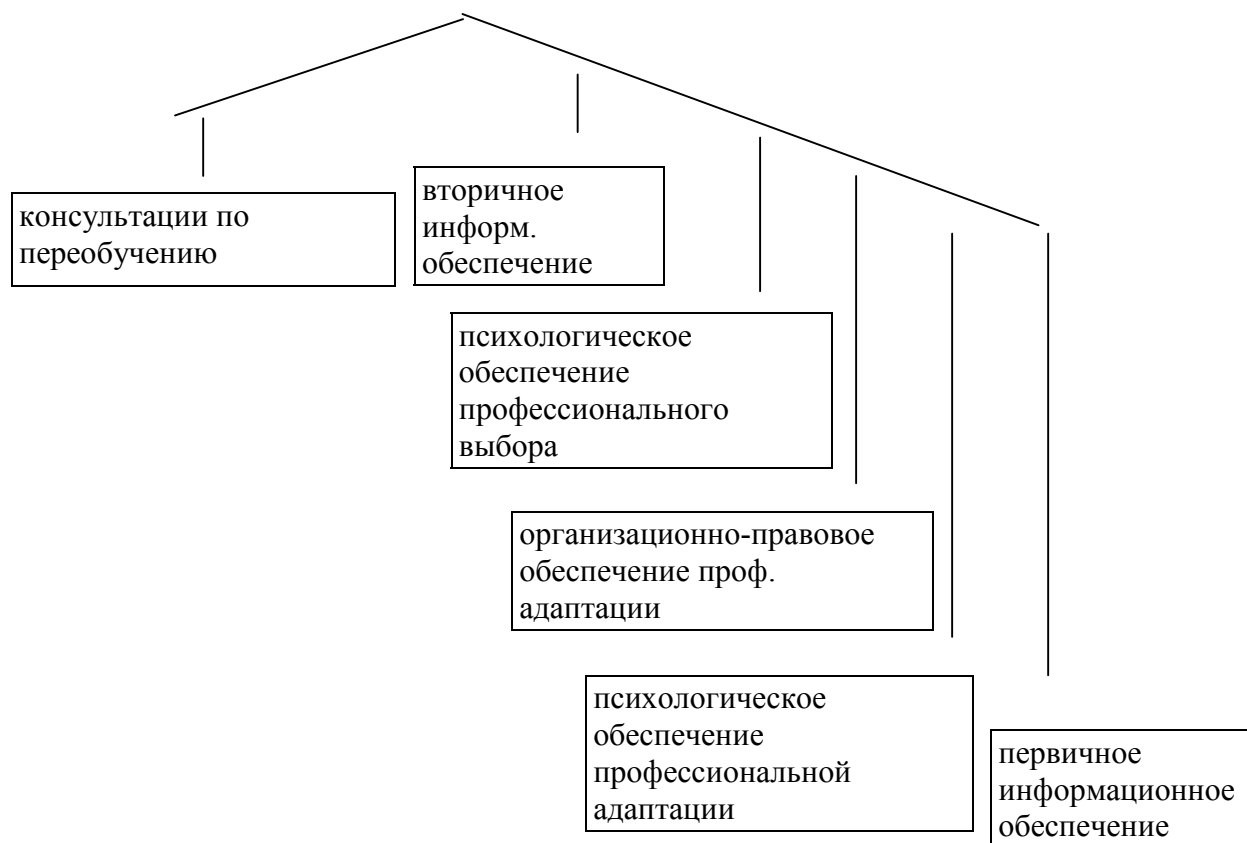


Рис. 2. Структура профориентационных услуг в сознании консультантов

Из сопоставления представлений клиентов и работников СЗ о профориентационных услугах можно сделать следующие выводы.

1. В представлениях обеих сторон повторяются узловые моменты консультационного взаимодействия: информационная проработка запроса клиента – подготовка решения – практическая реализация решения в новых условиях. Хотя имеются отличия представлений работников СЗ от представлений самих клиентов - у первых они более дифференцированы, но сходства в них все же больше. Опираясь на этот факт, мы могли бы говорить о целесообразности трех основных форм профессиональной ориентации: информировании, психологическом обеспечении адекватного профессионального выбора, помощи в адаптации на новом рабочем месте. Вряд ли эти формы могут присутствовать в работе одного и того же консультанта и даже в работе СЗ в ее сегодняшнем виде. Скорее всего речь должна идти о *принципиальной возможности* получения клиентом таких услуг. На сегодняшний день такой возможности у него нет. Как показывают оценки самих работников, в СЗ однозначно доминирует информирование, причем информирование первичное, которое во многих ситуациях оказывается явно недостаточным для того, чтобы клиент решил свою проблему. Ему нередко требуется помощь в обоснованном выборе профессиональной деятельности,

овладении навыками самопрезентации и поддержания уверенности в себе, адаптации на новом рабочем месте. Вот типичное сетование безработного: *“... в службе занятости очень много людей и там с нами даже десять минут не сидят. Если бы был специалист, который мог бы с человеком поговорить и помочь ему выбрать из того, что есть – ведь иногда человек не может сообразить, что ему надо, что ему может подойти. Ему нужно пять минут с кем-то поговорить, может ему что-то и подошло бы”* (ж, 38 лет, не работает 8 мес.).

2. Нельзя не обратить внимание на разницу в отношении к консультациям по переобучению у клиентов и работников СЗ. У последних данная услуга стоит особняком – сама по себе, она не соотносится с другими услугами и при этом за ней признается приоритетная значимость (мы видели это ранее в таблице). У клиентов же консультация по переобучению включена в такой класс услуг, как “организационно-психологическое обеспечение профессионального выбора”. Очевидно, что перед нами разные стратегии профессиональной ориентации. Можно спорить о том, чья точка зрения является в данных условиях более обоснованной, но важнее обратить внимание на другое. Поскольку эти стратегии присутствуют в сознании и выражают не совпадающие интересы консультантов и клиентов, они не могут не сказываться на эффективности их взаимодействия. Также следует учесть, что консультации по переобучению, не вписанные в другие профориентационные услуги и, следовательно, не учитывающие *реальные* особенности клиента и рынка труда, рискуют потерять свою социальную функцию (может получиться так, что переобучение будет работать не на рынок труда, а на самое себя). Понятно, что переобучение – затратное мероприятие, поэтому вряд ли противоречие между консультантами и клиентами может быть однозначно снято в пользу клиентов – просто не хватит денег. Здесь требуются компромиссные решения, так или иначе компенсирующие переобучение, развивающие активность самого клиента, а это уже требует специальных профориентационных технологий.

Заключение

Индивидуальная самоорганизация безработных на рынке труда может осуществляться в трех основных формах:

1. Целенаправленное использование ресурсов своей межличностной сети (занятие позиции "умного" участника сети).
2. Действенная конкретизация образа самого себя, своих планов и оценок происходящего.
3. Достраивание контекста текущей жизненной ситуации (я вижу то, чего пока нет или то, с чем я пока не имею дела).

Указанными формами поведение безработных вряд ли исчерпывается – есть трудно классифицируемые варианты. Также следует отметить, что формы комбинируются и могут стабильно присутствовать в поведении одного и того же человека и даже сочетаться в одной ситуации. Предложенная классификация лежит в плоскости социопсихологического анализа феномена незанятости и в качестве таковой дополняет социо-экономический анализ.

Выделенные формы могут быть объектом социальной поддержки, реализуемой, в частности, через технологии профессиональной ориентации. Интерпретируя последнюю как один из процессов занятости, мы должны рассматривать ее не только на уровне индивидуально ориентированных технологий, но и на уровне институционального оформления. Сейчас, например, ясно, что задачи, реально

решаемые службой занятости (свести клиента и наличную вакансию) и вытекающие из них способы регламентации деятельности инспекторов, консультантов, не позволяют оказывать многие профориентационные услуги безработным. Аналогичное положение вещей наблюдается и в частных биржах труда. По-видимому, улучшение ситуации следует искать на путях развития системы *консультационного сопровождения профессиональной карьеры* (риснем предположить, что в современных условиях это в немалой степени система обучения совладанию в социально-трудовой сфере: помощь в осознании и использовании своих сильных качеств, накоплении опыта решения проблем и т.д.), которая вряд ли может быть реализована в существующих формах деятельности службы занятости. Здесь требуются инновационные организационные решения. Уже сейчас одно из них достаточно очевидно – это создание специализированных профориентационных служб (центров) органами местного самоуправления или федеральными ведомствами и структурами.