**Введение**

Для миллионов людей трудовая деятельность является основным источником доходов и главным полем личностной самореализации. Уровень и качество их жизни напрямую зависят от того, как организован и как функционирует рынок труда. Смена экономического режима неизбежно принимает здесь особенно болезненные формы, порождая серьезные социальные издержки. Цена просчетов и ошибок при реформировании данной сферы может быть очень высокой. Становление рыночной экономики, появление безработицы и снижение экономической активности населения, вынесли на повестку дня новую социальную проблему труда – выход из занятости части работоспособного населения и распространение проблемы трудоустройства различных категорий работников, в том числе категория лиц зрелого возраста.

**Проблема трудоустройства лиц зрелого возраста**

Для отечественной социологии проблема трудоустройства является новой. Однако отдельные вопросы и аспекты этой проблемы в той или иной степени уже исследованы ранее отечественными социологами, такими как: В. О. Брагин, Е. М. Жидкова, А. Г. Здравомыслов, И. К. Заславская, И. Перова, С. Рощин и другие. В 1990-е годы, с изменением экономической ситуацией в стране, внимание направленно на исследование низкой мотивации к труду и проблемы в трудоустройстве населения зрелого возраста. Распространение проблемы трудоустройства лиц зрелого возраста объясняется как дискриминационная политика в сфере занятости. Это объясняется тем, что политика трудоустройства и различные исследования направлены на профессиональное самоопределение и занятость молодежи. Таким образом, проблема трудоустройства лиц зрелого возраста не была полно и подробно изучена, поэтому нуждается в комплексном исследовании. Комплексное исследование поможет выявить наиболее важные аспекты и поспособствует в последующем организации решения проблемы.

Исследование посвящено проблемам трудоустройства лиц зрелого возраста в городе Тюмени. Рассмотрение процесса трудоустройства лиц зрелого возраста позволит преодолеть некоторые социальные противоречия, свойственные современному российскому обществу. Также позволит прогнозировать тенденции, которые необходимо принимать во внимание при решении задач разработки эффективной политики в сфере занятости, как на государственном уровне, так и на уровне отдельного региона.

Для получения первичной информации, исследование проводиться методом опроса. Опрос респондентов включает в себя как анкетирование, так и интервью.

Как было сказано ранее, проблемы на рынке труда уже изучались отечественными социологами. Анализ научных источников показал, что вопросы, задаваемые респондентам, были поделены на блоки. Они касались собственно трудового поведения – подробная трудовая биография человека и его ближайшего окружения (родителей, партнеров), современные карьерные притязания, ожидания, препятствия в реализации своих трудовых планов и способы их решения. Через признание неудач и сложностей в сфере занятости и потребности изменения, раскрывалась мотивационная сторона деятельности. Блок вопросов, затрагивающий домохозяйства – разделение труда между его членами, полоролевые стереотипы, определение статуса кормильца, влияние положения в оплачиваемой занятости на роли в домохозяйстве. А также вопросы, связанные с оценкой перспективности своей профессии и выявлению основных факторов влияющих на трудоустройство.

По результатам исследований отечественных социологов можно сделать следующие выводы:

1. В настоящее время лица зрелого возраста испытывают трудности при трудоустройстве.
2. На современном российском рынке труда дискриминация по возрасту практически блокирует трудовую мобильность, маркируя даже 40-летних как работников предпенсионного возраста.
3. Квалификация лиц зрелого возраста не гарантирует им беспроблемного трудоустройства.
4. Деформация профессиональной мотивации происходит на фоне дискриминационных практик рынка труда, структурной отраслевой перестройки, которая выталкивает работников с устаревшей специальностью и делает совершенно не востребованными. В итоге человек оставляет попытки найти достойное место в новой жизни.
5. Уровень оплаты труда для лиц зрелого возраста не соответствует желаемому. Денег едва хватает на повседневные нужды.
6. Величина пособий по безработице превышает размер оплаты предлагаемых вакансий, если таковые вообще имеются.
7. Все ярче вырисовывается тенденция досрочного ухода на пенсию.
8. Ориентация на досрочную пенсию или «досиживание» до пенсии свойственна респондентам, которые не являются кормильцами, рассчитывают на помощь семьи и материально защищены доходами других домочадцев.
9. Зависимость от изменений обстоятельств на нестабильном рынке труда или в семейном окружении ведет к выработке адаптивного типа трудового поведения.
10. Эконометрический анализ зависимости выбора каналов поиска работы от социально-демографических характеристик, проведенные С. Рощиным на основе данных РМЭЗ, свидетельствуют о том, что старшую возрастную группу отличает низкий уровень обращения, как к формальным, так и неформальным способам поиска работы.

**Условия эффективности профессиональной подготовки персонала крупной компании**

В современной научной литературе достаточно много внимания уделяется проблемам профессиональной подготовки персонала. На основе значительного количества определений понятия «профессиональная подготовка» сформировалось относительно сходное представление о том, что профессиональная подготовка персонала – это основной путь получения работниками практических навыков и умений, необходимых для выполнения профессиональных функций.

Примерами профессиональной подготовки персонала могут служить курсы для сотрудников компании по изучению новой компьютерной программы, финансовые курсы для высшего управленческого аппарата компаний, программы корпоративных тренингов для обучения агентов по продажам и др.

Необходимо заметить, что понятие «профессиональная подготовка персонала» зачастую используется как синоним понятиям «образование» и «обучение персонала», так как и они обозначают получение необходимых знаний, умений и навыков сотрудниками компании. Вместе с тем, необходимо отметить, что сегодня более широко используется термин «профессиональная подготовка персонала» руководителями и сотрудниками служб по работе с персоналом. Им обозначаются различные мероприятия, направленные на повышение уровня профессиональной компетентности работников компании.

Технология профессиональной подготовки персонала представляет собой многоуровневый поэтапный цикл мониторинговых, оценочных, обучающих и других мероприятий, направленных на определение профессионального уровня работников, необходимого для реализации целей компании, формирование потребности персонала в профессиональной подготовке, планирование, организацию и проведение профессиональной подготовки персонала.

В соответствии с тем, что технология профессиональной подготовки персонала предполагает многофакторное, поэтапное воздействие на профессионально-квалификационный состав работников, перед руководителями компании и сотрудниками кадровых служб возникают трудности в определении эффективности каждого из её этапов и оценки эффективности технологии в целом. Универсальную систему оценки эффективности технологии профессиональной подготовки персонала крупной компании разработать практически невозможно вследствие:

1. разнообразия целей компаний;
2. многообразия направлений деятельности компаний;
3. значительного варьирования численности сотрудников компаний;
4. существенных различий структуры персонала компаний;
5. разнообразия условий труда в компаниях;
6. широкого разнообразия форм, размеров и систем оплаты труда в компаниях;
7. разнообразия образовательного и квалификационного уровня работников компании;
8. различия организационных культур компаний;
9. существенных различий финансового состояния компаний.

Тем не менее, для каждой конкретной компании разработку системы оценки эффективности профессиональной подготовки персонала необходимо выполнять для определения степени воздействия мероприятий технологии на функционирование компании.

При создании технологии профессиональной подготовки персонала современной крупной компании необходимо руководствоваться следующими принципами её разработки и функционирования: принципы построения социальных технологий (принципы прогрессивности и научности, учёта особенностей социальной ситуации, синергетичности, перспективности, оптимальности) и принципы обязательности, оперативности, поддержки, заинтересованности, системности, согласованности, окупаемости, прозрачности, разнообразности методов профессиональной подготовки.

Обобщая изложенную информацию, необходимо отметить, что эффективность проведения профессиональной подготовки персонала крупной компании зависит от множества факторов. Именно поэтому данными вопросами в компании должны заниматься специально обученные сотрудники отдела кадров, в совершенстве владеющие технологиями работы в области управления профессиональной компетентностью сотрудников крупной компании.

**Социально-психологическая помощь безработным**

Ситуация потери работы во многом непривычна для большинства граждан нашей страны, кроме того, она осложнена отсутствием опыта действий при потере работы и вызывает сильные негативные переживания, психическое напряжение, приводящие к депрессии, пассивности, неверию в свои силы, вызывающее состояние фрустрации, агрессии, нежеланию адаптироваться к резко изменившимся социально-экономическим условиям.

Причина того, что безработица воспринимается самим субъектом и его окружением как острая стрессовая ситуация, заключается в том, что работа представляет собой один из главных факторов, определяющих внутреннее самочувствие человека. Естественно, что утрата работы в трудоспособном возрасте воспринимается значительным большинством людей как крушение всего жизненного уклада.

Результаты научных исследований, проведенных в последнее время, документально подтверждают существование ряда эмоциональных, социально-психологических, финансовых, медицинских последствий безработицы.

Среди эмоциональных последствий безработицы отмечается резкое снижение привычной самооценки, во многих случаях возникновение депрессивного синдрома с суицидальными тенденциями. Среди медицинских проблем - нарушение здоровья, в частности, болезни сердца и почек, алкоголизм и цирроз печени. Стресс, испытанный в период безработицы, может стать причиной сокращения индивидуальной продолжительности жизни.

В ситуации безработицы происходит нарушение функционирования семьи, по причине жесткого обращения с детьми увеличивается вероятность детской смертности в таких семьях, увеличивается вероятность развода. У детей в семьях безработных чаще, чем в семьях работающих, встречаются отклонения в поведении, нарушении работы желудочно-кишечного тракта и бессонница. У супруги безработного наблюдаются те же психосоматические симптомы, что и у него самого. По всей вероятности, безработица оказывает отрицательное воздействие на всех, кого она прямо или косвенно затрагивает.

Влияние безработицы на финансовое положение семьи неоспоримо. Работникам и их семьям часто приходится жить на сбережения, продавать вещи и мирится с более низким уровнем жизни. Зачастую приходится жить на пособие по социальному обеспечению.

При работе с безработными необходимо учитывать все факторы, определяющие положение клиента и проводить работу с «оглядкой» на эмоциональное, психосоциальное состояние безработного, его ожидания, желания и готовность приступить к поиску работы.

По результатам анкетирования, проведенного Фроловой С.А. в с. Кинелъ-Черкассы, Самарской области, по выявлению ценностных ориентаций безработных были сделаны следующие выводы:

1. благополучие семьи (44 человека из 63, 70%),
2. жить ради детей, заботиться о них, воспитывать (36 человек, 57%),
3. работа (26 человек, 41%),
4. быть Человеком с большой буквы (7 человек, 11%),
5. здоровье (6 человек, 9,5%),
6. жить (5 человек, 8%),
7. жить для себя, в свое удовольствие (4 человека, 6%),
8. в деньгах, материальном достатке (3 человека, 5%),
9. найти свое место в жизни (2 человека, 3%),
10. в любви (1 человек, 1,6%).

Таким образом, свой смысл жизни безработные видят, прежде всего, в семье, далее в работе, здоровье, деньгах, в самоопределении и в последнюю очередь, в любви.

Австрийская исследовательница Л. Пельцман на основании бесед с безработными, выделила четыре фазы эмоционального состояния. Первая - фаза неопределенности связана со свершением важного события в жизни, порождающего страх. На этом этапе велика вероятность возникновения заболеваний, обострение хронических болезней, осложнение семейных отношений. Отмечается начало изменений образа «Я», спровоцированного обстоятельствами; происходит процесс осмысления себя в новых жизненных обстоятельствах. Рефлексия на фоне страха может привести к усилению тревожности. Клиентам службы занятости в этот период должна быть оказана психологическая помощь в форме бесед, тренингов, направленная на снижение стрессогенности, возвращения веры в себя, вывод человека из состояния панического страха и неизвестности перед завтрашним днем.

Вторая фаза (конструктивного приспособления к ситуации) имеет временные границы до 3 - 4 месяцев после потери работы. Безработные начинают испытывать субъективное облегчение, и даже радость из-за открывшейся возможности свободно проводить время за любимым занятием. У клиентов отмечается улучшение состояния здоровья, самочувствия, появляется удовлетворенность жизнью. Но главное - люди начинают активный поиск работы. Клиентам службы занятости в силу этого обстоятельства должна быть оказана помощь по формированию готовности к предстоящему разговору с работодателем. Возможно прохождение курсов поиска работы, где клиенты кроме методов грамотной организации поиска работы получит навыки самопрезентации, которые включают комплекс организованных мероприятий от манеры одеваться и держаться на собеседовании до умения задавать вопросы, с целью выяснения: подходит ли работа, ее условия клиенту.

Третья фаза (утяжеление состояния) имеет временные границы до 6 месяцев после потери работы и бесплодных попыток подыскать новое место. В этой фазе начинают проявляться личностные изменения деструктивного характера: разрушаются жизненные привычки, ценности, цели, интересы и прекращается начатый на предыдущей фазе активный поиск работы. Здесь необходима работа с близким окружением клиента, при активной поддержке семьи эмоциональное состояние клиента улучшается, повышается уровень оптимизма и шансы найти работу. Желательно предложение пройти курсы переквалификации, что расширит возможность трудоустройства клиента.

На четвертой фазе формируется беспомощность и примирение со сложившимися обстоятельствами. Безработные не только не возобновляют поиск нового места работы, но даже боятся найти его. На этом этапе работа с клиентом представляется наиболее сложенной и трудоемкой, требуется помощь квалифицированного психолога для коррекции ожиданий и представлении о собственных возможностях клиента.

Подводя итог, следует подчеркнуть важность проведения специалистами грамотной работы по коррекции смысложизненных ориентаций клиента в сложной жизненной ситуации, т.к. отправной точкой работы является именно желание и готовность человека изменяться и менять ситуацию вокруг себя.

**Моббинг как вид эмоционального насилия в трудовом коллективе**

Нападки и притеснения со стороны коллег по работе как явление известны уже давно, но как отдельная психологическая проблема они были выделены только в конце 70-х — начале 80-х годов ХХ века. Первые исследования были проведены психологом и ученым-медиом, доктором Ханц Лейман в Швеции. Само явление получило название моббинг (от англ. mobbing — притеснять и преследовать кого-либо, кому-то грубить, нападать или придираться). Этим словом обозначается ситуация, в которой оказываются сотрудники фирмы на своем рабочем месте, подвергаясь конфронтации со стороны коллег, а порой и начальства.

Разновидностью моббинга является буллинг, впервые обозначенным английским журналистом Эндрю Адамс в 1990 году. В моббинге подчеркивается то, что в качестве агрессора выступает группа лиц, а в буллинге – один. Еще в 1996 году британский In-stitute of Personnel and Development опубликовал первые результаты опроса по буллингу. Каждый восьмой британский служащий, а это около 3 миллионов человек, был жертвой издевательств на рабочем месте. Более половины из опрошенных заявили о том, что буллинг является повседневной практикой в их компании. Буквально через год британский Trade Union Congress организовали «горячую линию» Bad Boss Hotline («горячая линия» плохого босса), по которой можно было пожаловаться на руководителя. 38 % позвонивших жаловались на издевательства со стороны руководства. В 1998 году уже каждый шестой британский работник считал себя жертвой буллинга. Исследование Стаффордширского Университета показали, что 53 % британских служащих (приблизительно 14 миллионов человек) пострадали на работе от буллинга в течение срока трудовой деятельности.

Когда речь идет о моббинге, руководство часто негласно вовлечено в этот процесс. «Боссинг» - особая разновидность моббинга. В случае боссинга за кулисами интриг, связанных с травлей людей, стоит ни кто иной как сам руководитель коллектива. Вот почему в таком случае жертве очень редко удается получить помощь. В поединке с начальством они чаще всего бессильны.

Подвергнуться моббингу может каждый. Более 2 миллионов граждан Германии утверждают, что их терроризируют на работе или в школе. Это не агрессия, направленная против кого-либо, кто принадлежит к определенному кругу, находящемуся под защитой, как дискриминация по возрасту, полу, расе, вероисповеданию или национальности. Поэтому буллинг/моббинг обозначают такие действия, которые профессор юридического факультета Университета Саффолка Дэвид Ямада назвал общими для всех, или «не различающими статуса».

В экономически развитых странах, как показывает статистика, это явление становится причиной существенного снижения экономической эффективности бизнеса: почти каждый двадцатый вновь нанимающийся подвергается моббингу на новом месте (5%). При этом необходимо учитывать, что это только в момент приема на работу. Процент же людей, которые во время дальнейшей «рабочей» жизни стали жертвами моббинга, в десятки раз больше. Доктор Харви Хорнштайн, профессор педагогического колледжа Колумбийского университета, работающий в области социальной психологии организации, в своей книге «Жестокие начальники и их жертвы» («Brutal Bosses and Their Prey») подсчитал, что целых 20 миллионов американцев сталкиваются с плохим обращением на работе каждый день, и впору говорить об эпидемии.

В книге «Насилие на работе» («Violence at Work»), изданной Международным бюро труда в 1998 г., моббинг и буллинг упоминаются в том же ряду, что и убийство, изнасилование или ограбление. И хотя буллинг или моббинг могут показаться вполне безобидными по сравнению с изнасилованием или другими проявлениями физического насилия, эффект, который они производят на жертву, особенно если это длится достаточно долго, имеет такую разрушительную силу, что некоторые люди подумывают о том, чтобы покончить жизнь самоубийством.

В западной прессе собрано достаточное количество информации о том, как заканчивали жизнь самоубийством боссы крупных корпораций в результате травли, тщательно срежиссированной конкурентами. По России такой статистики нет, но, можно предположить, она не маленькая.

Согласно исследованиям, 20 процентов от общего числа всех самоубийств совершаются в результате психологического террора на работе. В Германии моббинг является причиной 10 процентов самоубийств.

Не исключено и то, что некоторые случаи приступов немотивированной агрессии могут являться следствием тех чувств, которые испытывали люди, подвергавшиеся эмоциональному насилию на работе.

В 1991 г. Брэди Уилсон, психолог-клиницист, который специализируется на лечении психологических травм, получаемых на работе, написал в журнале Personnel Journal (теперь Workforce Magazine), что «психологическое насилие над работниками привело к потере миллиардов долларов. Психологические травмы, полученные на работе в результате моббинга, - более разрушительный фактор для работника и работодателя, чем все вместе взятые другие стрессы, относящиеся к трудовой деятельности». Подсчитано, что экономические потери от моббинга только в Германии составляют до 50 миллионов евро в год. Буллинг обходится Великобритании ежегодно в 30 миллиардов евро. С недавних пор в немецких судах стали рассматриваться иски пострадавших от моббинга. Суд обязывает предприятие выплатить работнику, доказавшему, что его травили в коллективе, 7500 евро.

Фактические убытки, которые выражаются в снижении производительности труда, издержках на медицинскую помощь и судебные процессы, не говоря уже о социально-психологических последствиях, еще предстоит подсчитать.

Благодаря большому количеству литературы и средств массовой информации, освещающих эту тему в Европе, о проблеме моббинга на рабочих местах стало широко известно. Моббинг не только стал хорошо знакомым словом в Скандинавии и немецкоговорящих странах, но для того чтобы решить проблему моббинга законодательным путем, несколько стран приняли новые законы, упреждающие появление этого явления, защищающие и обеспечивающие безопасность сотрудников на рабочем месте, включая эмоциональную составляющую здоровья на работе. Например, в 1993 г. Национальное управление по охране труда Швеции приняло положение о преследованиях по месту работы. Более того, были созданы новые организации для оказания помощи жертвам моббинга по всей Европе и Австралии. Меры по борьбе с проявлениями моббинга, по оказанию помощи его жертвам и предотвращению возникновения этого явления в дальнейшем были приняты за относительно короткий период времени. Например, в ежедневной прессе были опубликованы номера телефонов «горячей линии» и контактные адреса для получения консультаций по этому вопросу.

**Заключение**

В ходе исследований, на современном российском рынке труда проявилась группа респондентов, не желающих работать и действительно предпринимающих шаги к выходу из сферы оплачиваемой занятости. Безработному состоянию они предпочитают экономически неактивное. В последние годы проблема незанятости все больше переходит из разряда идеологически значимых в ряд личных проблем индивида. Стереотипы стабильной занятости и стабильной квалификации уходят в прошлое.

Социально-экономическая ситуация в России в последнее время претерпела значительные изменения, соответственно, человек вынужден приспосабливаться к сложившимся условиям.

**Список используемых источников**

1. Валерий Кичкаев. Буллинг. Офисные хулиганы // «Отдел кадров» 2007 г. http://profigroup.by/ok/12\_2007/
2. Ноа Дэвэнпорт. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? // «Отдел кадров», 2005 г. http://profigroup.by/ok/12\_2007/
3. Брагин В., Осаковский В. Оценка естественного уровня безработицы в России в 1994-2008 гг.: эмпирический анализ // Вопросы экономики. – 2004. - № 3
4. Жидкова Е. М. Ориентации на незанятость среди проблемных групп рынка труда // Социологические исследования. – 2009. - № 3.
5. Жидкова Е. Безработный, «не подходящий по возрасту» //Альманах социологических исследований. – 2008. - №16-17.
6. Козина И. М. Профессиональная сегрегация: Гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. – 2008. - № 3.