

Journal of

EMPLOYMENT & CAREER

TOM 1 | HOMEP 1 | MART 2022

E&C

РАБОТА И КАРЬЕРА

VOLUME 1 | ISSUE 1 | MARCH 2022

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Мекеко Наталия Михайловна

член-корреспондент Российской Академии образования,
доктор педагогических наук, кандидат филологических
наук, Заведующая кафедрой иностранных языков
факультета ФМ и ЕН РУДН ([ORCID](#))

Зав. редакцией и выпускающий редактор

Тихонова Елена Викторовна

к.и.н., доцент ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Ответственный секретарь и академический редактор

Косычева М.А.

к.ф.н., доцент ([ORCID](#))

Редактор по продвижению и этике

Шленская Н.М.

к.х.н., доцент ([ORCID](#))

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Д-р Буй Фу Хунг

доктор философии — Ho Chi Minh City, Vietnam ([ORCID](#))
([ResearcherID](#))

Email: buiphuhung@yahoo.com

Д-р Фумитака Фуруока

доцент, Asia-Europe Institute, University Malaya ([ORCID](#))
([ResearcherID](#))

Email: fumitaka@um.edu.my

Д-р Лариса Никитина

старший преподаватель, Факультет языков и
лингвистики, Universiti Malaya, Malaysia ([ORCID](#))
([ResearcherID](#))

Email: larisa@um.edu.my

Эхсан Намазиандост

Islamic Azad University, Department of English, Faculty of
Humanities, Shahrekord Branch, Islamic Azad University,
Shahrekord, Iran ([ORCID](#))

Email: e.namazi75@yahoo.com

Д-р Барановская Татьяна Артуровна

д-р псих. наук, профессор, Национальный
исследовательский университет «Высшая школа
экономики» ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

E-mail: tbaranovskaya@hse.ru

Д-р Бессчетнова Оксана Владимировна

д-р соц. наук, профессор, Московский государственный
университет пищевых производств ([ORCID](#))

E-mail: oksanabesschetnova@yandex.ru

СОДЕРЖАНИЕ

РЕДАКЦИОННАЯ СТАТЬЯ

Мекеко Н. М.

Карьерные стратегии: теория и практика выстраивания..... 4

ОРИГИНАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Бесчетнова О. В.

Феномен психологического контракта в системе высшего образования..... 10

Жумабаева Г. Т., Харланова Е. М.

Трудоустройство выпускников специальных школ для лиц с ограниченными возможностями здоровья (особыми образовательными потребностями): роль социальной активности..... 22

Полунина О.С., Комарова Д.С.

Практика информационного сопровождения благотворительной деятельности как пример реализации коммуникационного проекта 30

Тихонова Е.В., Ефремова Г.И., Косычева М.А.

Компьютерное моделирование как инструмент психологической подготовки студентов-мигрантов к трудоустройству 43

ОБЗОРНЫЕ СТАТЬИ

Москалевич Г. Н.

Понятие, сущность и значение профессиографии в системе отбора персонала 61

Syomushkina E.

The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Population: Scoping Review 71

Карьерные стратегии: теория и практика выстраивания

Н. М. Мекеко

РУДН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение. Современный рынок труда требует от специалистов не только глубинного владения профессиональными навыками, но и готовности развивать метапрофессиональные гибкие навыки в контексте выстраивания своих карьерных стратегий. Более того, речь идет о потенциальной возможности смены профессионального поля деятельности. Очевидно, что указанный ландшафт во многом определяет необходимость непрерывного саморазвития, отслеживания тенденций на рынке труда, следования трендам глобального обмена информацией.

Цель. Журнал Работа и карьера создает платформу для коммуникации и обмена информацией относительно заявленной проблематики с тем, чтобы транслировать наиболее актуальную научно валидированную информацию, развивать научное знание в указанной предметной области.

Материалы и методы. Редактор журнала, опираясь на ключевые слова, провел поиск в международной базе данных Скопус и Google Scholar с тем, чтобы аккумулировать наиболее релевантные источники, отражающие современное состояние проблемы. Анализ указанных источников позволил представить основные подходы к выстраиванию карьерных стратегий, нашедшие отражения в предыдущих исследованиях. Опираясь на полученные данные, автор статьи визуализировал основные тренды.

Результаты. Полученные результаты свидетельствуют о кардинальной трансформации рынка труда, неизменно обуславливающей и смену карьерных стратегий. Отсюда возрастает роль первичной профессионализации, поскольку выбор карьеры должен определяться не доступностью образовательного института, а внутренней мотивацией к деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

работа, карьера, карьерная стратегия, глобальные трансформации рынка труда

Для цитирования: Мекеко Н.М. (2022). Карьерные стратегии: теория и практика выстраивания. *Журнал Работа и Карьера*, 7(1), 4-9. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.7>

Корреспонденция:

Наталья Михайловна Мекеко
nmekeko@yandex.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Конфликт интересов:

автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.

Поступила: 01.03.2022

Принята после

рецензирования: 15.03.2022

Опубликована: 30.03.2022

Copyright: © 2022 Автор



Career strategies: Theory and practice of alignment

Nataliya M. Mekeko

RUDN University, Moscow, Russia

ABSTRACT

Background. The modern labor market requires from specialists not only a deep knowledge of professional skills, but also a willingness to develop meta-professional soft skills in the context of building their career strategies. Moreover, we are talking about the potential possibility of changing the professional field of activity. Obviously, this landscape largely determines the need for continuous self-development, tracking trends in the labor market, and following trends in the global exchange of information.

Purpose. The Journal of Employment and Career creates a platform for communication and information exchange on the stated issues in order to broadcast the most relevant scientifically validated information, to develop scientific knowledge in the specified subject area.

Materials and Methods. Based on keywords, the editor of the journal conducted a search in the international databases Scopus and Google Scholar in order to accumulate the most relevant sources reflecting the current state of the problem. An analysis of these sources made it possible to present the main approaches to building career strategies that were reflected in previous studies. Based on the data obtained, the author of the article visualized the main trends.

Results and Implications. The obtained results testify to the cardinal transformation of the labor market, which invariably causes a change in career strategies. Hence, the role of primary professionalization increases, since the choice of a career should be determined not by the availability of an educational institution, but by internal motivation for activity.

KEYWORDS

work, career, career strategy, global transformations of the labor market

To cite: Mekeko, N. M. (2022). Career strategies: Theory and practice of alignment. *Journal of Employment and Career*, 1(1), 4-9. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.7>

Correspondence:
Nataliya M. Mekeko
nmekeko@yandex.ru

Conflicts of interest:
none declared.

Received: 01.03.2022

Accepted: 15.03.2022

Published: 30.03.2022

Copyright: © 2022 The Author



ВВЕДЕНИЕ

Сфера труда переживает существенные трансформационные изменения, обусловленные технологическим прогрессом, глобальным капитализмом, тенденциями развития рынков и дерегулированием со стороны государства (Barley et al., 2017). Как результат, человечество переживает новые вызовы в сфере самореализации. Самореализация мыслится в качестве определяющего конструкта развития личности в контексте цифрового социума. Значимым компонентом самореализации выступает эффективное выстраивание карьеры. Последнее позволяет не только

достичь материального благополучия, власти и уверенности в себе, но и удовлетворяет целый ряд психологических потребностей личности, фундирует её развитие.

Традиционная дефиниция термина «карьера» определяет последнюю в качестве индивидуально воспринимаемой последовательности отношений и поведения, «связанных с опытом работы и действиями, связанными с работой, на протяжении всей жизни человека» (Hall, 1976, p. 12). Принципиально важным является восприятие конкретным индивидом сути термина «карьера» как (1) целенаправленного продвижения в

профессиональной / служебной деятельности, или как (2) сумму последовательно занимаемых должностей и рабочих мест.

Первый из предложенных вариантов требует обязательной карьерной стратегии, предполагающей, что уже сам метод продвижения и организации деятельности обеспечивает индивиду максимально эффективное продвижение в структуре организации. Такой подход параллельно позволяет ослабить действие любых факторов сдерживающих или препятствующих карьерному росту. Главная задача подобной стратегии - обеспечение устойчивости карьерного роста.

Компоненты карьерной стратегии и первичная профессионализация

Карьерная стратегия включает в себя ряд компонентов, эффективное сочетание которых повышает или снижает её потенциал: (1) цели, которые человек преследует в своей карьере, (2) сочетание жизненных целей с ценностями, (3) принципы и атрибуты реализации карьерных целей. Эффективность взаимодействия всех указанных компонентов во многом обусловлена степенью развития гибких (soft) и жестких (hard) навыков, культурно-нравственными факторами и геополитической ситуацией (Shaito, 2019).

Планированию профессионального пути требует четкого осознания (1) этапности процесса, (2) необходимости учета личностных факторов (в том числе, особенности психики, сумма качеств личности, особенности воспитания, нравственные убеждения), (3) уровень профессиональной подготовки, (4) уровень мотивации личности к достижению цели. Уровень мотивации к деятельности зависит от побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его волевой сферы.

Карьера начинается не с началом реализации профессиональной деятельности, а с выбора ее сферы. Отсюда, профориентация школьников приобретает магистральное значение для всего их последующего профессионального становления. Но и сам факт эффективной профориентации не является гарантом начала успешной карьерной стратегии. Не менее важным является и характер протекания первичной профессионализации в контексте избранного учебного заведения (Тихонова и др., 2021). Под первичной профессионализацией принято понимать процесс становления специалиста, включающий в себя приобретение профессиональных умений и навыков, необходимых для успешного начала профессиональной деятельности (Ангеловский, 2011). Получение качественного образования является синонимом приобретения власти над своим профессиональным будущим. И то, насколько глубоко подходит

обучающий к постижению избранной профессии, не является эквивалентом получения диплома. Сам по себе диплом, вне стоящего за ним образовательного опыта, не имеет значения (Owyang, 2012).

Очевидно, что то, насколько учебное заведение окажется способным трансформировать личность студента в значимый субъект профессиональной деятельности и профессиональных отношений, напрямую определит и ландшафт вторичной профессионализации (становление и развитие личности в контексте реализации профессиональной деятельности, накопление профессионального мастерства и формирование нравственных установок в профессии).

Каждая конкретная личность, реализуя деятельность, следует собственным мотивам, определяющим и направления развития карьерных стратегий: (1) по горизонтали, или (2) по вертикали. «Горизонтальный» формат связан с углублением компетенций специалиста в рамках одной деятельности (специализацию). «Вертикальный» формат предполагает рост в должности и предполагает эффективный тайм-менеджмент: от низшей должности к высшей. Подобный «рост» реализуется, либо в одной и той же организации, либо в одной и той же профессиональной области и сопровождается повышением объема ответственности работника (Пул, Уорнер, 2002).

Оба варианта карьерного роста требуют постоянного совершенствования посредством прохождения повышения квалификации, получения второго образования или научной степени, развития дополнительных навыков. Но все вышеуказанные шаги значительно выиграют в ситуации непрерывного развития гибких навыков личности (Раицкая, Тихонова, 2018). Профессиональные навыки, не базирующиеся на гибких навыках обречены на стагнацию.

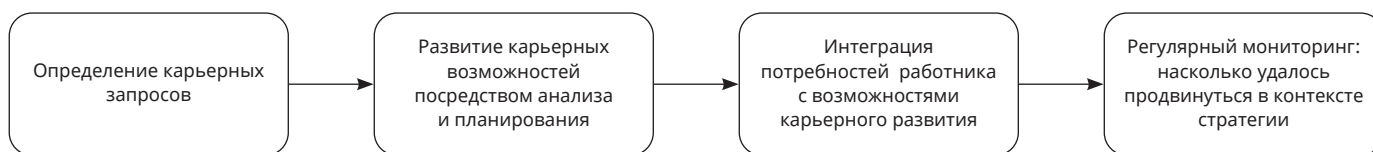
Процесс развития карьеры

Элементами карьерного менеджмента, отсюда, выступают: (1) образование, (2) личностные качества, определяющие возможность реализации профессиональной деятельности (стратегические, тактические...), (3) профессиональная сеть, (4) опыт. Соединение указанных компонентов определяет процесс развития карьеры (см. схему 1)¹.

¹ Здесь и далее схемы составлены с опорой на отчет Shaito, F. (2019). Career development: An overview. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.14081.81760>

Схема 1

Процесс развития карьеры

**Схема 2**

Селф-менеджмент



Стратегии развития карьеры могут иметь индивидуальный (инициатива со стороны индивида = селф-менеджмент) или организационный (целенаправленная политика организации) характер.

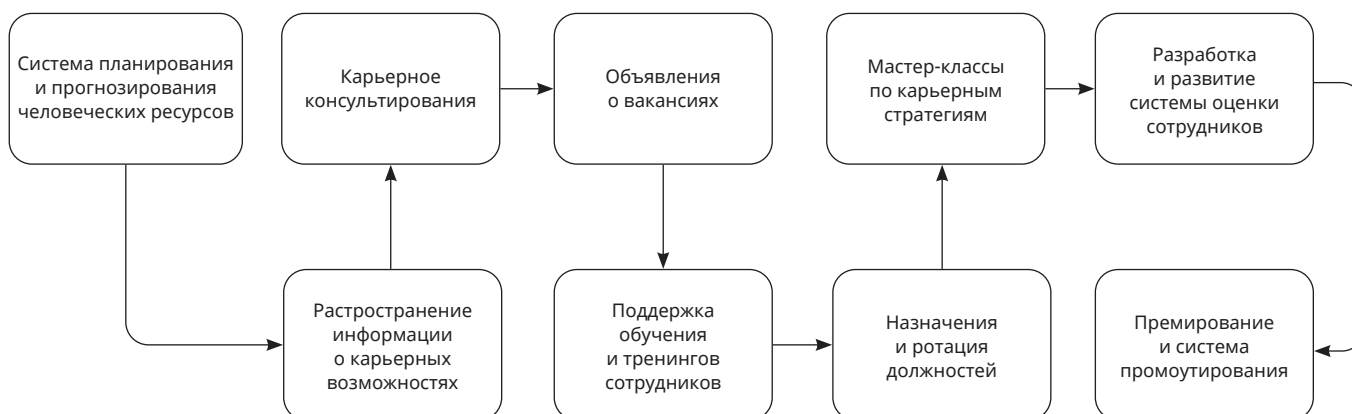
Индивидуальные горизонты карьеры включают в себя этапы, представленные на схеме 2 и требуют непрерыв-

ного воспроизведения с тем, чтобы добиться их эффективной реализации.

Будучи поддержанными организацией, индивидуальные горизонты карьерного развития существенным образом усилятся. К организационным стратегиям карьерного продвижения относят:

Схема 3

Организационный менеджмент



Трансформация карьерной стратегии

Трансформации реальности (глобализация, технологический прогресс, увеличение мозаичности рабочей силы и широкое использование аутсорсинга, частичной занятости и временных сотрудников) изменила традиционные организационные структуры, отношения между работодателем и работником и условия работы и обусловили необходимость постоянной адаптации выстраивания карьерных стратегий. Сегодня набирают обороты «вынужденное предпринимательство», смена профессиональной деятельности в течение жизни, «откладывание пенсии», изменение отношения к профессиональным обязанностям (Sullivan, & Baruch, 2009). Как результат, все активнее проявляется акцент на индивидуальном формате развития карьерных стратегий. Ряд ученых настаивают, что организационные формы развития карьерных стратегий все еще преобладают (Tomlinson et al., 2018). Однако, все активнее анонсируется и противоположная точка зрения (Lee et al., 2018). Несмотря на то, что организации активно работают над стратегиями развития и продвижения сотрудников, последнее все чаще принимают смелые решения относительно своей профессиональной деятельности, выбирая «транзакционные отношения работодатель — сотрудник» и не опасаясь менять место работы (Hall, 2004).

Переход от долгосрочных к краткосрочным трудовым отношениям влияет на образовательный ландшафт, функционирование рынка труда, государственную политику и программы по поддержке работающего населения. Университеты, нацеленные на подготов-

ку студентов к «пожизненной» линейной работе в одной / двух организациях, неизбежно трансформируют программы обучения. Студентов готовят к альтернативным, разнонаправленным карьерным стратегиям (Baruch, 2004). Развитие аутсорсинга за пределы страны, сокращает возможности трудоустройства внутри страны, что изменяет структуру организации рабочей силы, влияет на торговые соглашения и стандарты производственной безопасности между странами. Политики и государственные лидеры могут столкнуться с растущим давлением, требующим принятия законов, защищающих рабочие места и продукцию своих избирателей (Sullivan & Baruch, 2009).

ВЫВОДЫ

В ответ на глобальные изменения появляется множество новых теорий развития карьеры. Эти теории фокусируются на совместимости личности и организации, стремлении к самореализации и, наконец, к выстраиванию успешной карьеры, позволяющей сохранить возможность трудоустройства в любых обстоятельствах (Gander, 2022). Изменение практики найма приводит к изменению карьерных стратегий: отсюда, карьерные стратегии должны находиться в фокусе исследований и перманентно адаптироваться к реалиям. И именно в таком разрезе мы предлагаем авторам Журнала Работа и карьера анализировать карьерные стратегии и возможности их трансформации. ■

ЛИТЕРАТУРА

- Ангеловский, А. А. (2011). Профессионализация личности. Социальные агенты первичной и вторичной профессионализации. *Сибирский педагогический журнал*, (7), 70–79.
- Пул, М., Уорнер, М. (2002). *Управление человеческими ресурсами*. СПб.: Питер.
- Раицкая, Л. К., Тихонова, Е. В. (2018). Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта. *Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика*, 15(3)6 350–363. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2018-15-3-350-363>
- Тихонова, Е. В., Косычева, М. А., Ефремова, Г. И. (2021). Первичная профессионализация студентов-иностранцев: барьеры, стигматизация, адаптация. *Интеграция образования*, 25(4), 608–628. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.105.025.202104.608-628>
- Barley, S. R., Bechky, B. A., & Milliken, F. J. (2017). The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century. *Academy of Management*, 3(2), 111–115. <https://doi.org/10.5465/amd.2017.0034>
- Baruch, Y. 2004b. Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, 9, 58–73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Gander M. A (2022). Holistic career framework: Integrating Bourdieu and career theory. *Australian Journal of Career Development*, 31(1), 14–25. <https://doi.org/10.1177/10384162211070081>

- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D.T. 1976. Careers in organizations. Pacific Palisades: Goodyear.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job in security and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(January), 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Owyang, J. (2012, November 17). The four elements of career management in business. <http://webstrategist.com/blog/2012/11/17/the-four-elements-of-career-management-in-business/>
- Shaito, F. (2019). Career development: An overview. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.14081.81760>
- Sullivan, S., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1), 4–22. <https://doi.org/10.1177/0018726717733313>

Феномен психологического контракта в системе высшего образования

О. В. Бесчетнова

Московский государственный университет пищевых производств, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение. Несмотря на то, что феномен психологического контракта изучается в зарубежной науке свыше полувека, в отечественной психологической, экономической и социологической научной мысли он не получил должного рассмотрения, что позволяет актуализировать тему и инициировать ее прочтение в новых социально-экономических условиях. Под психологическим контрактом мы понимаем неформальные трудовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем в организации, в процессе которых возникают и поддерживаются взаимные ожидания сторон, которые редко артикулируются, осознаются, носят завуалированный или общий характер, нарушение которых приводит к дестабилизации трудового процесса (трудовым спорам, конфликтам, текучести кадров).

Цель. Цель статьи — проанализировать феномен психологического контракта с позиции социологической науки и пути его реализации в системе отечественного высшего образования.

Материалы и методы. Основными методами сбора данных выступили теоретический анализ типовых договоров, заключаемых между преподавателем и вузом, и метод полустандартизированного интервью, позволяющий получить фактологические данные от профессорско-преподавательского состава (ППС) трех московских вузов относительно реализации психологического контракта и наиболее типичных сферах его нарушения.

Результаты. В ходе исследования были выявлены следующие закономерности: значительное превышение нагрузки, фактически выполняемой преподавателем, которая не отражается в его индивидуальном рейтинге, критериях KPI (эффективном контракте) и, соответственно, не монетизируется; частота поведения конкурса на замещение должности ППС как латентное воздействие на работника со стороны работодателя в условиях конкуренции на рынке труда; изменение требований к образованию и компетенциям работника; непоследовательный и противоречивый стиль управления, порождающий чувство неуверенности, обманутых ожиданий, разочарования в профессии, что приводит к снижению эффективности труда, проблемам со здоровьем, профессиональному выгоранию.

Выводы. Результаты и выводы исследования могут быть использованы для создания внутренних нормативных документов вуза, более детально регламентирующих права и обязанности профессорско-преподавательского состава, что позволит повысить качество менеджмента организации; для нормирования деятельности преподавателя в соответствии с уровнем его образования, полученной ученой степенью и званием и разработки четких критериев KPI; создания условия для предотвращения текучести кадров, повышение трудовой мотивации сотрудников, сохранения физического и психологического здоровья.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

психологический контракт, высшее образование, профессорско-преподавательский состав, трудовая деятельность, работа, карьера

Для цитирования:

Бесчетнова, О. В. (2022). Феномен психологического контракта в системе высшего образования России. Журнал *Работа и Карьера*, 1(1), 10-21. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.3>

Корреспонденция:

Оксана Владимировна
Бесчетнова
oksanabesschetnova@yandex.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Конфликт интересов:

автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.

Поступила: 14.12.2021

Принята после рецензирования: 17.02.2022

Опубликована: 30.03.2022

Copyright: © 2022 Автор



The Phenomenon of the Psychological Contract in Higher Education

O. V. Besschentnova

Moscow State University of Food Production, Moscow, Russia

ABSTRACT

Background. Despite the fact that the phenomenon of the psychological contract has been studied in foreign science for over half a century, it has not received due consideration in Russian psychological, economic and sociological scientific thought. This allows updating the topic and initiating its understanding in new socio-economic conditions. Under the psychological contract, we mean informal labor relations that develop between an employee and an employer in an organization, during which mutual expectations of the parties arise and are maintained, which are rarely articulated, realized, are veiled or general in nature, the violation of which leads to destabilization of the labor process (labor disputes, conflicts, staff turnover).

Purpose. The purpose of the article is to analyze the phenomenon of the psychological contract from the position of sociological science and the ways of its implementation in the system of domestic higher education.

Materials and Methods. The main data collection methods were a theoretical analysis of standard contracts concluded between a teacher and a university, and a semi-standardized interview method that allows obtaining factual data from the teaching staff of three Moscow universities regarding the implementation of a psychological contract and the most typical areas of its violation.

Results. The study revealed the following patterns: a significant excess of the workload actually performed by the teacher, which is not reflected in his individual rating, KPI criteria (effective contract) and, accordingly, is not monetized; the frequency of behavior of the competition for the position of teaching staff as a latent impact on the employee on the part of the employer in a competitive labor market; changing the requirements for the education and competencies of the employee; inconsistent and contradictory management style, which gives rise to a feeling of insecurity, deceived expectations, disappointment in the profession, which leads to a decrease in labor efficiency, health problems, and professional burnout.

Implications. The results and conclusions of the study can be used to create internal regulatory documents of the university, to regulate in more detail the rights and obligations of the teaching staff, which will improve the quality of the organization's management; to standardize the activities of a teacher in accordance with the level of his education, received a scientific degree and title and develop clear KPI criteria; to create conditions for preventing staff turnover, increasing labor motivation of employees, maintaining physical and psychological health.

KEYWORDS

psychological contract, higher education, teaching staff, labor activity, work, career

To cite: Beschetnova, O. V. (2022). The phenomenon of psychological contract in the system of higher education in Russia. *Journal of Employment and Career*, 1(1), 10-21. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.3>

Correspondence:
Oksana V. Beschetnova
oksanabesschetnova@yandex.ru

Declaration of competing interest:
none declared.

Received: 14.12.2021

Accepted: 17.02.2022

Published: 30.03.2022

Copyright: © 2022 The Author



ВВЕДЕНИЕ

Трудовая деятельность является одним из базовых элементов жизни человека, лежащих в основе общественных отношений. Право человека на труд закреплено во многих нормативно-правовых документах международного и национального уровней. Например, во Всеобщей декларации прав человека¹ (ст. 23) закреплено право любого человека на труд, свободный выбор профессиональной деятельности, удовлетворительные условия труда, защиту от безработицы, равную оплату за равноценный труд, основанную на принципе недискриминации. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах² (ст. 6), в частности, декларируется право индивида на самообеспечение посредством труда, свободный выбор занятости. По Конституции Российской Федерации³, труд признается свободным и добровольным, т.е. каждый имеет право «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» (п. 1–2 ст. 37); трудиться в условиях, удовлетворяющих требованиям безопасности и гигиены (п. 3 ст. 37); получать равную оплату за равный труд, не ниже установленной федеральным законодательством МРОТ; находиться под защитой государства от безработицы, нарушения трудовых прав; реализовать право на отдых.

В научной литературе, как правило, выделяют две основные модели правового регулирования трудовых отношений: европейскую или континентальную, которая предполагает высокий уровень участия государства в обеспечении трудовых гарантий граждан, развитие социального партнерства между основными субъектами трудовых отношений, приоритет принципов демократии над свободой экономического развития, что влечет за собой увеличение нагрузки на экономику, бизнес, работодателей и появление класса «социальных иждивенцев»; напротив, англосаксонская или англо-американская модель отличается максимальной степенью заинтересованности государства в развитии экономики, малого и среднего предпринимательства и минимальным сдерживающим эффектом в процессе получения прибыли, которая позволяет осуществлять привлечение рабочей силы на условиях, выгодных работодателям, что может вызвать социальные конфликты, вы-

сокий уровень безработицы, внешней и внутренней миграции и снизить качество рабочей силы.

В настоящее время многочисленные факторы свидетельствуют об изменении сферы трудовых отношений в связи с процессами глобализации, массовой международной миграции, цифровизации основных сфер жизнедеятельности человека и социума, внедрения в повседневные социальные практики новых дистанционных технологий и сервисов, позволяющих осуществлять различные операции без личного присутствия, устаревание и отмирание ряда профессий, появление новых форм занятости — основные, временные, на основе ГПХ, неполной занятости, социального контракта, фриланса, что, безусловно, порождает конкуренцию на рынке труда, приводит к изменениям в сфере производственных отношений и системе управления в целом. Данный факт свидетельствует о смене тренда — перехода от жестко регламентированных условий труда к более гибким, пластичным паттернам взаимодействия между субъектами трудовых отношений, что заставляет работников овладевать навыками эффективного строительства и управления собственной карьерой, с учетом не только прав и обязанностей, прописанных в трудовом договоре (контракте), но и ожиданий работодателя, что составляет суть «психологического контракта».

Впервые понятие «психологического рабочего контракта» было предложено американским ученым К. Аргирисом (Argyris, 1960), под которым он понимал имплицитное познание индивидом организационной действительности, которое включало соглашение между рабочими и мастерами фабрики по поводу их взаимных представлений и выполнения неформальных обязательств, которые редко заранее оговаривались. Позже Г. Левинсон (Levinson, 1965) определил данный термин как «неписаное (рабочее) соглашение (и) результат взаимных ожиданий (от работы)», отделив его от формального контракта. Э. Шейн (Schein, 1965), продолжив изучение темы неформальных трудовых отношений, предложил рассматривать психологический контракт как соотношение между трудовыми обязательствами сотрудника перед организацией и его ожиданиями благ и привилегий на основе взаимного обмена, а также особенностями интерпретации данных ожиданий.

В 1980-х гг. сфера труда претерпела значительные изменения под влиянием реструктуризации, высокого уровня конкуренции, сокращения сотрудников, требующих предоставления особых условий труда, что привело к осознанию неспособности традиционной модели трудовых отношений удовлетворить запросы работодателей и наемных работников по сравнению с традиционной моделью труда, предполагающей упорный труд и лояльность организации в обмен на долговременную занятость и стабильную заработную плату. Вместе с тем,

¹ Всеобщая декларация прав человека.

URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения 2.03.2022).

² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения 2.03.2022).

³ Конституция РФ. URL: <http://www.constitution.ru> (дата обращения 03.03.2022).

в ситуации нестабильности и социально-экономических кризисов работодатели все чаще сталкиваются с трудностями, не позволяющими им в полной мере выполнять взятые на себя обязательства, напротив, они требуют от своих сотрудников большего вклада, угрожают увольнением, при отсутствии каких-либо гарантий со своей стороны, что приводит к росту числа трудовых споров и взаимного недовольства, обману ожиданий.

Д. Руссо (1995) в работе «Психологический контракт в организациях: понимание письменных и неписаных соглашений» обратила внимание на субъективный характер психологического контракта как системы не артикулируемых и часто не осознаваемых взаимных ожиданий работников и работодателей относительно получения тех или иных выгод и благ, с одной стороны, и нарушения договоренностей, с другой. К основным характеристикам психологического контракта, по мнению Д. Руссо, следует отнести: добровольный выбор; взаимное доверие; отсутствие прописанного исчерпывающего списка обязательств сторон; учет факторов, влияющих на трудовые отношения; управление издержками; формирование контракта как модели трудовых отношений. Кроме того, Д. Руссо выделила четыре типа психологического контракта с учетом требований к производительности труда и его продолжительности (Rousseau, 1995): транзакционный, реляционный, переходный и сбалансированный.

Транзакционный контракт заключается с привлечением, как правило, сторонних сотрудников или специалистов на краткосрочный период, для выполнения конкретной разовой задачи, с четко определенным кругом обязанностей и конечным результатом. Реляционный контракт рассчитан на долгосрочное взаимодействие работника и работодателя, основан на взаимном доверии и взятых на себя обязательств сторон; карьерный рост и повышение заработной платы, получение дополнительных выплат напрямую связаны с количеством лет, проработанных в организации, и готовностью взять на себя дополнительные функции, не предусмотренные трудовым договором, в кризисной или форс-мажорной ситуации. Переходный контракт представляет собой некое когнитивное состояние, возникающее в ходе трансформации организации (смена руководства, сокращение штата, укрупнение ряда структурных подразделений, слияние нескольких организаций и пр.), при которой наблюдается размытость требований к будущей профессиональной деятельности, производительности труда, компетенциям сотрудника, отсутствие четко осознаваемой системы положительных и отрицательных санкций, часто отличных от ранее установленных трудовых соглашений или неформальных договоренностей. Сбалансированный контракт наиболее востребован в государственных организациях; он заключается на условиях полной, бессрочной занятости с четко прописанными

в трудовом договоре (соглашении) правами и обязанностями сторон, которые могут со временем меняться. В основе контракта лежит взаимный интерес работодателя и работника: чем выше вклад отдельно взятого сотрудника, тем выше успех организации и наоборот; вознаграждение и поощрение сотрудников основаны на прозрачной системе стимулирующих выплат (система KPI, эффективный контракт), позволяющей мотивировать работников на эффективную трудовую деятельность, карьерный рост, саморазвитие, что особенно важно в условиях быстро меняющийся социально-экономической среды и высокого уровня конкуренции на рынке труда.

В конце XX — начале XXI вв. содержание психологического контракта, его типология, механизмы формирования, последствия выполнения и нарушения активно изучались зарубежными исследователями N. Conway (1999), J. Coyle-Shapiro (2004), D. Guest (2004), рассматривали психологический контракт в ракурсе управленческой практики организации и выделяли два основных аспекта — справедливость и доверие как выполнение условий договора работодателем в обмен на приверженность сотрудника целям и миссии организации, выполнение формальных и неформальных обязательств, способность к принятию инновационных решений. Другими словами, основной функцией психологического контракта выступает обеспечение предсказуемости и управляемости трудовых отношений на основе доверия и взаимных обязательств сторон.

Современные зарубежные исследователи L. Sels, M. ennsens, I. van de Brande (Sels, Jennsens, Brande, 2004), Braekkan (Braekkan, 2012), A. Collins, A. Beauregard (Collins, Beauregard, 2020), M. Morf, A. Arnold, B. Staffebach (Morf, Arnold, Staffebach, 2014), J. Handy, D. Gardner, D. Davy (Handy, Gardner, Davy, 2020), S. Kutaula, A. Gillani, P.S. Budhar (Kutaula, Gillani, Budhwar, 2020) обращают внимание на реализацию психологического контракта в разных сферах жизнедеятельности, в частности, в здравоохранении и его связи с благополучием медицинского персонала; несовместимость реляционных ожиданий и транзакционных обязательств; акцентируют внимание на управлении персоналом и трудовых отношениях.

За последние несколько лет тематика публикаций заметно расширилась, затронув вопросы безработицы, специфики трудоустройства представителей новых поколений, стратегий их самореализации (Ahmad, Zafar, 2018; Garcia, Amarnani, Bordia, Restubog, 2021), причины нарушения психологического контракта их влияние на благополучие и степень удовлетворенности работой (Baruch, Rousseau, 2019; Clercq, Azeem, Haq, 2020; Deng, Coyle-Shapiro, Yang, 2018; Kiazad, Kraimer, Seibert, 2018).

В современной отечественной социологии и социальной психологии вопросы психологического контракта изучены недостаточно. По запросу «психологический контракт» на www.elibrary.ru 24.02.2022 года было выявлено 332 наименования из 3 886 4941; в результате анализа было установлено, что почти две трети источников не относятся к теме исследования по причине формального причисления публикаций, содержащих в заглавии формулировку «военнослужащий по контракту» в той или иной модификации. Основной массив работ опубликован в период с 2016 по 2019 гг. и по большей части лежит в плоскости психологии. Среди отечественных ученых, изучающих данную проблематику, следует назвать А.С. Мельникову, О.А. Коропец, Н. В. Тонких (Мельникова, Коропец, Тонких, 2017), Е. С. Ребрилову (Ребрилова, 2009, 2019), В. Б. Рябова (Рябов, 2018), Л. И. Селиванову (Селиванова, 2016), А. В. Скавитина (Скавитин, 2017), А. В. Соловьева (Соловьев, 2019), Е. С. Стаурского, Е. А. Филимонову (Стаурский, Филимонова, 2018), А. Э. Фёдорову, З. Дворжакову, И. Кацане, Х. Хан, М. С. Меньшикову (Фёдорова, Дворжакова, Кацане, Хан, Меньшикова, 2019).

В экономике проблема психологического контракта в той или иной степени поднималась А.М. Грязновой (Грязнова, 2005), которая указывала на зависимость психологического контракта от социально-экономического контекста бизнес-среды; Д.Г. Кучеровым (Кучеров, 2012) косвенно в разрезе дополнительных (добавленных) ценностей работника, выступающих в качестве стимула его интереса к компании (работодателю), побуждающие его продолжать работать в компании, отказываться от предложений компаний-конкурентов, мотивирующие его эффективно работать, «жертвовать» какими-либо альтернативными ценностями; Б. В. Черниковым (Черников, 2014) в связи с процессами управления организацией. Что касается отечественной социологии, то наблюдается довольно обширная лакуна в изучении данного феномена. На февраль 2022 года обнаружено лишь диссертационное исследование С. Г. Чуйковой (Чуйкова, 2005) на соискание степени кандидата социологических наук, где психологический контракт упоминается в связи с прямыми недирективными методами управления персоналом.

Анализ работ зарубежных и отечественных исследователей позволяет заключить, что под психологическим контрактом следует понимать неформальные трудовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем в организации, в процессе которых возникают и поддерживаются взаимные ожидания сторон, которые редко артикулируются, осознаются, носят завуалированный или общий характер, нарушение которых приводит к дестабилизации трудового процесса (трудовым спорам, конфликтам, текучести кадров).

Цель настоящей статьи — проанализировать феномен психологического контракта с позиции социологической науки и пути его реализации в системе отечественного высшего образования. Исследовательские вопросы: (1) проанализировать отечественные и зарубежные научные источники по теме исследования; (2) исследовать процесс формирования взаимных ожиданий сторон как основы психологического контракта в системе отечественного высшего образования с использованием теоретических и эмпирических методов исследования; (3) выявить типичные нарушения психологического контракта работодателем и их последствия.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Введение

Исследование проводилось в период с ноября 2021 года по январь 2022 года среди профессорско-преподавательского состава трех московских вузов — Московского педагогического государственного университета, Московского государственного университета пищевых производств, Российского государственного социального университета с целью изучения реализации психологического контракта в системе отечественного высшего образования.

Основу статьи составили теоретико-методологическая концепция психологического контракта британских ученых П. Херриорта, У. Маннинга, Дж. Кидда (Herriot, Manning, Kidd, 1997); теория организационного равновесия Г.Ф. Саймона (Simon, 1978), согласно которой человек будет продолжать осуществлять трудовую деятельность и брать на себя определенные обязательства до тех пор, пока в обмен на это он будет получать стимулы и вознаграждение, которые он оценивает как справедливые; теория социального обмена Дж. Хоманса, П. Блау (Homans, 1961; Blau, 1964), предполагающая получение нечто ценного для себя и формирование готовности к уступке чего-то, представляющего ценность для других; теория человеческого капитала Т.У. Шульца, Дж. Беккера (Schultz, 1971; Becker, 1962), в основе которой лежит совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ работника.

Участники и объекты исследования

Респондентами выступили преподаватели, доценты и профессора трех московских вузов обоего пола, в возрасте от 32 до 65 лет, средний возраст 44,6 года, стаж работы в университете от 3 до 34 лет. Объем выборочной совокупности составил 37 человек.

Материалы и инструменты

Типовой договор вузов

Договор состоит из следующих основных разделов: Общие положения (или Предмет трудового договора), где перечислены все виды трудовой деятельности преподавателя; Права и обязанности работника; Права и обязанности работодателя; Порядок оплаты труда и социальные гарантии (Оплата труда, режим работы и отдыха); Ответственность сторон трудового договора; Изменение и прекращение трудового договора; Заключительные положения. В качестве дополнительных блоков могут быть включены: Авторские права; Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника; Иные условия трудового договора.

Выбор вузов обусловлен их юридическим статусом, т.к. все исследуемые объекты являются федеральными государственными бюджетными образовательными учреждениями высшего образования, чьи трудовые договоры основаны на стандартах государственного образца.

Полуструктурированное интервью

Гайд интервью состоял из 16 вопросов открытого типа, объединенных в три основных блока:

Блок 1. Социально-демографические данные респондента (пол, возраст, профессия, ученая степень, ученое звание, должность, название вуза);

Блок 2. Вопросы, направленные на выявление ситуаций, которые характеризуют ожидания работника от работодателя.

- (1) Как долго Вы работаете в вузе?
- (2) Какие ожидания у вас были при устройстве на работу?
- (3) Опишите поведение работодателя при Вашем трудоустройстве.
- (4) Совпали или не совпали Ваши ожидания от работы в вузе по мере того, как Вы приступили к своим профессиональным обязанностям?
- (5) По Вашему мнению Ваша реальная нагрузка соответствует Вашим трудовым обязанностям, указанным в трудовом договоре?
- (6) С Вашей точки зрения, распределение учебной и внеучебной нагрузки среди профессорско-преподавательского состава Вашего структурного подразделения отвечает принципу справедливости?
- (7) Как вы считаете, Вы выполняете больший или меньший объем работы, чем Вы ожидали за обещанный размер оплаты труда, прописанный в трудовом договоре?
- (8) Какие виды работ Вы выполняете на добровольных условиях?

- (9) Есть ли какие-либо формы поощрений лиц из числа профессорско-преподавательского состава, выполняющих дополнительную работу?
- (10) Отвечают ли формы поощрений вашим ожиданиям?

Блок 3. Вопросы, которые позволяют выявить ситуации неоправданных ожиданий, разочарований работника, приводящие, в том числе, к увольнению и текучести кадров.

- (1) За последний год были ли Вы свидетелем конфликта по причине невыполнения обязательств работодателя по отношению к работнику?
- (2) За последний год были ли Вы вовлечены в конфликт с работодателем?
- (3) Опишите пожалуйста ситуацию(и), в которой(ых), на Ваш взгляд, работодатель не выполнил взятые на себя обязательства.
- (4) За последний год приходилось или не приходилось Вам думать о поиске нового места работы в связи с некорректным поведением работодателя?
- (5) Находитесь ли Вы в поиске нового места работы в данный момент?

Процедура исследования

На первом этапе был использован аналитический метод для изучения типовых договоров, заключенных между преподавателями и вузом; рассмотрены права и обязанности сторон, прописанные в трудовом договоре.

На втором этапе был применен метод полуструктурированного интервью, позволяющий выявить отношение преподавателей вузов ($n = 37$) к выполнению дополнительных обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, но связанных с ожиданиями работодателя (непосредственного руководителя структурного подразделения — кафедры или факультета образовательной организации) и его оценкой сотрудника как основы формирования психологического контракта. Среднее время интервью 75 минут.

Третий этап предполагал интерпретацию и анализ полученных данных с использованием контент-анализа документов и метода «комментированных текстов».

РЕЗУЛЬТАТЫ

Этап анализа документов

На первом этапе были проанализированы трудовые договоры изучаемых вузов. В ходе анализа был установлен перечень прав работника и работодателя, отраженный в таблице 1.

Круг основных обязанностей работника включает добросовестное исполнение взятых на себя обязательств; бережное отношение к имуществу; соблюдение правил внутреннего распорядка, требований по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии; трудовую дисциплину; доведение до сведения руководителя обстоятельств, не позволяющих по уважительным причинам выполнять профессиональные обязанности; неразглашение охраняемой законом тайны; прохождение ежегодного медицинского осмотра; систематического повышения квалификации.

К основным обязанностям работодателя относят: предоставление работы, на условиях, не противоречащих действующему законодательству РФ; обеспечение безопасных условий, отвечающих государственным нормативным требованиям охраны труда; предоставление оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения работником трудовых обязанностей; выплата в полном объеме и в срок заработной платы; обеспечение защиты персональных данных; доведение до сведения

сотрудников информации, касающейся их трудовых обязанностей; отстранение сотрудника от работы при получении сведений от правоохранительных органов о возбуждении в отношении него уголовного дела на весь период производства или до вступления в силу решения суда; а также в случае непрохождения периодического медицинского осмотра; появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Вместе с тем, с целью соответствия занимаемой должности и условиям конкурсного отбора, в том числе психологического контракта, круг обязанностей преподавателя вуза существенно расширяется и может включать следующие виды деятельности: подготовка и проведение культурных, спортивных, образовательных мероприятий для преподавателей и студентов; участие в научных внутри вузовских мероприятиях (научно-практических конференциях, круглых столах, вебинарах) и их организация; подготовка студентов к конкурсам и олимпиадам; разработка и обновление рабочих программ читаемых дисциплин; подготовка и участие в Днях открытых дверей, профориентационной работе, приемной кампании, агитационной работе по привлечению студентов на специальности вуза; организация образовательных курсов для студентов в дополнении к читаемым дисциплинам; создание он-лайн курсов; публикация статей в научных журналах, входящих в международные базы цитирования Web of Science/Scopus, и рекомендованных ВАК РФ; написание учебных пособий, монографий, учебников; грантовая деятельность; взаимодействие с работодателями; прохождение курсов повышения ква-

Таблица 1

Перечень прав работника и работодателя (на основании типового трудового договора, заключаемого между преподавателем и вузом)

Права работника	Права работодателя
- свободный выбор методов и средств обучения; - возможность бесплатного пользования оборудованием, лабораториями, источниками информации, в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации; - получение организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения профессиональной деятельности; - пользование социальными гарантиями и льготами, другими правами в соответствии с законодательством РФ; - работа в безопасных условиях труда; своевременная выплата заработной платы, с учетом сложности труда, количества и качества выполненной работы.	- предъявление требований к работнику в части исполнения им своих трудовых обязанностей, осуществление контроля за их исполнением; - заключение, изменение и расторжение трудового договора с работником в рамках действующего законодательства; - возможность привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности по действующему законодательству РФ; - заключение коллективного договора; - принятие локальных нормативных актов, регулирующих правила внутреннего распорядка, порядок охраны и безопасности труда; - поощрение за добросовестный труд.

лификации и других видов текущего обучения; заполнение ежемесячной документации по выполнению учебной нагрузки, индивидуальных планов, отчетов и др.

Часть из вышеперечисленных видов деятельности переводится (но, не обязательно) в критерии KPI (или эффективный контракт) и финансируется на условиях дополнительного соглашения. Тем не менее, организация в одностороннем порядке может изменить критерии эффективности сотрудника, поставив, тем самым его в заведомо невыгодные условия, требуя от него «новых» достижений, по сути, нарушая взятые на себя обязательства.

Этап проведения интервью

Второй этап включал проведение интервью с представителями из числа профессорско-преподавательского состава московских университетов (n=37) с целью получение фактологических сведений о ситуациях, напрямую связанных с нарушением психологического контракта между работником и работодателем в системе отечественного высшего образования. Мы намеренно не выявляли знания респондентов о психологическом контракте, сосредоточив их внимание на их собственных ожиданиях от выполнения трудовых обязанностей, стараясь обнаружить закономерности, приводящие к чувству неудовлетворенности, разочарования и профессионального выгорания.

Для иллюстрации приведем несколько выдержек из интервью респондентов:

«В прошлом году у нас были одни критерии, мы активно писали статьи в журналы Web of Science и Scopus, т.к. за них были хорошие доплаты, но с января критерии изменились, и теперь стали учитываться лишь статьи, находящиеся в базах за последние три года» (жен., 55 лет, профессор).

«Каждый год критерии оценки меняются, мы иногда не знаем, какие критерии будут на следующий год. Ориентируясь на выполнение критериев прошлого года, мы просто теряем время, по факту их либо нет в новом рейтинге, либо они недостижимы» (муж., 47 лет, доцент).

«А нам было сказано: “Вы должны соответствовать своей должности, а не получить за это деньги”» (жен., 45 лет, профессор).

В силу высокого уровня конкуренции, частого прохождения процедуры конкурсного отбора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава (1–3–5 лет), предъявления определенных требований к должности преподавателя, доцента, профессора в разных вузах (стаж работы; степень кандидата/доктора наук, ученое звание доцента/профессора, количе-

ство научных публикаций в высокорейтинговых журналах, наличие монографий, учебных пособий и пр.) возникает ситуация нестабильности, «зависимости», которая ложится в основу психологического контракта, невыполнение которого может иметь не только кратковременные, но и долговременные последствия для сотрудника, вплоть до не избрания по конкурсу и увольнения.

Действие психологического контракта возрастает при наличии следующих аспектов: во-первых, сложности трудоустройства (сокращения количества штатных единиц, возраст, пол, уровень квалификации); во-вторых, стабильности коллектива, низкой текучести кадров, которое формирует чувство безопасности сотрудников и стойкую мотивацию к выполнению поставленных задач; в-третьих, стиля управления и корпоративной культуры; в-четвертых, личностных и профессиональных компетенций сотрудников (hard skills, soft skills), в том числе, принадлежности к тому или иному поколению, которые по-разному отражаются на восприятии труда и карьерных ожиданиях.

Кроме того, с течением времени у работника и работодателя появляются новые ожидания относительно друг друга, которые усиливают взаимную зависимость, а возрастающий груз неудовлетворенных взаимных ожиданий, невыполненных обещаний, наряду с высоким уровнем хронического стресса и нагрузки в условиях многозадачности создают почву для различного рода нарушений взятых на себя обязательств сторон.

Например, ожидание работником выплаты заработной платы и стимулирующих надбавок за организацию и проведение приемной комиссии, работу в приемной комиссии в летний период, наталкивается на нежелание работодателя или непосредственного руководителя (декана/заведующего кафедрой) инициировать процедуру материального поощрения, что в дальнейшем приводит к отказу работника принимать участие в подобных мероприятиях, ссылаясь на семейные обстоятельства, ухудшение здоровья, даже при наличии прямой заинтересованности в наборе студентов.

«Мне до сих пор не компенсировали затраты за мою работу в приемной комиссии. Меня попросили, и я согласилась несмотря на то, что у меня были свои планы на летние месяцы, но я пошла навстречу. Естественно, в следующий раз, я уже не соглашусь работать на таких условиях» (жен., 32 года, доцент).

Другим примером могут служить хаотичные стратегии руководства в управлении организацией, когда цели, задачи и конечный результат не доведены до сведения работника, что в дальнейшем приводит к демотивации и снижению результативности его труда:

«...под конец года в разгар сессии нам сообщили, что необходимо срочно записать он-лайн курс, который будет запущен с нового учебного года, а его подготовка занимает только от трех до шести месяцев, но куда деваться, сделали.... Ну, а в итоге, к сентябрю все вернулось на круги своя, курс читается традиционно, и это не востребовано, по большому счету, время потрачено напрасно...» (муж., 56 лет, профессор).

Работа со студентами вне учебных занятий как важная часть профессиональной деятельности преподавателя, к сожалению, не находит отражения в его индивидуальном рейтинге, что представляет трудность для заведующих кафедр привлечь сотрудников к ее осуществлению:

«участие в грантовой деятельности является некой повинностью, т.к. фондов, поддерживающих гуманитарные и социальные направления почти, не осталось, писать заявки никто не хочет, потому что мало шансов, что поддержат. А времени на это надо потратить очень много... Если бы хоть как-то это учитывалось в рейтинге или эффективном контракте» (муж., 36 лет, доцент).

«я считаю, что мы конечно должны готовить наших студентов к участию в конкурсах, олимпиадах, мотивировать их на участие в научной деятельности, и многие студенты сами хотят... но это нигде не учитывается, в рейтинге этого нет...» (жен., 42 года, доцент).

Структурные изменения, происходящие внутри вуза, предполагающие, в том числе слияние кафедр, их упразднение внутри факультета, назначение руководителей основных профессиональных образовательных программ высшего образования (ОПОП) бакалавриата и магистратуры, введение новых учебных планов, предполагающих сокращение аудиторной нагрузки и ее перераспределение на самостоятельную работу студентов, приводят к необходимости практически ежегодного проведения конкурсов на замещение должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) целых факультетов, что является дополнительным рычагом давления со стороны работодателя при реализации психологического контракта.

Кроме того, избрание по конкурсу на замещение должности ППС на краткосрочный период (один год) используется работодателем как механизм латентного давления на сотрудника, ожидания которого часто не совпадают с обещаниями работодателя при устройстве на работу и последующей трудовой деятельностью. Но, оказавшись «заложником» данной ситуации, и желая сохранить место сотрудник вынужден выполнять объем работы, в два-три раза превышающий его физические и психологические возможности, надеясь на заключение трудового договора на трех-, пятилетний срок. Вместе с тем, ожидания работника могут не

оправдаться, поскольку его могут избрать по конкурсу снова на один год.

«в прошлом году упразднили кафедры, оставили только руководителей ОПОП, поэтому весь факультет пошел на конкурс, даже заведующий и декан, и опять выбрали всех только на один год, ну это как? Придется искать что-то еще...» (жен., 51 год, профессор).

«...я уже пенсионер, и не уверена, что при таком уровне нагрузки я смогу долго выдержать, боюсь, что мне скоро найдут замену» (жен., 63 года, профессор).

Вместе с тем, последствия нарушения психологического контракта выражаются не только в негативных эмоциональных переживаниях, но и имеют прямую корреляцию с ухудшением физического и психологического здоровья сотрудников, их профессиональным выгоранием.

«Этот учебный год был очень тяжелый, сочетание дистанционного, гибридного и очного формата обучения; необходимости в сжатые сроки пройти курсы повышения квалификации, потом ...я не говорю уже о нагрузке в 950 часов, подготовке к лекциям и семинарам, проверке студенческих дипломных работ, и еще миллион разных дел, срок исполнения которых «вчера» дошло до того, что к концу года мне пришлось даже лечь в больницу...» (жен., 49 лет, доцент).

Выявленный спектр последствий нарушения психологического контракта проявляется в чувстве неуверенности, незащищенности, тревоги; высоком уровне стресса, отсутствии удовлетворения от работы; с одновременным снижением лояльности к организации, упадком командного духа и инициативы; усилением чувства нестабильности; нарушением трудовой дисциплины (прогулы, опоздания, преждевременные уходы с работы, саботаж); страхом увольнения и необходимостью поиска нового места работы.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В настоящее время, появляется все больше работ, свидетельствующих о том, что положительные эмоции на рабочем месте оказывают благотворное влияние на здоровье, убеждения, креативность, вовлеченность сотрудников в работу, взаимоотношения в коллективе; повышают уровень адаптации к вводимым изменениям и производительность труда (Kiazad, Kraimer, Seibert, 2018; Collins, Beauregard, 2020; Deng, Coyle-Shapiro, Yang, 2018). Вместе с тем, производственные конфликты неизбежны, одни являются составной частью процесса межличностного общения сотрудников организации на горизонтальном и вертикальном уровнях.

По данным опроса, проведенного службой исследований HeadHunter среди 5 718 работников компаний, основными причинами производственных конфликтов являются: нарушение бизнес-процессов и слабая система внутренней коммуникации — 49%; различие во взглядах, идеях на решение рабочих задач — 41%; нарушение работодателем трудового законодательства — 17%; личная неприязнь к коллегам — 13%⁴. Частота конфликтов варьируется от ежедневной — 16%, до одного раза в неделю — 23%, и одного раза в месяц — 25%.

Мнение респондентов, относительно последствий трудовых конфликтов разделились практически поровну: 32% рассматривают конфликты как стимул для появления новых идей и решений; другие 32%, напротив, как деструктивный фактор, усугубляющий межличностные разногласия и негативно влияющий на рабочий процесс. Они отвлекают от работы, заставляют нервничать, портят настроение, демотивируют на выполнение трудовых обязанностей.

Отечественные и зарубежные ученые указывают на тот факт, что нарушение психологического контракта со стороны работодателя приводит к негативным последствиям. В частности, в исследовании D. De Clercq, M. U. Azeem, I. U. Haq (Clercq, Azeem, Haq, 2020) делается акцент, с одной стороны, на прямой связи между тревожностью работника и производительностью его труда, а с другой, на существовании зависимости между типом контракта и переживаниями сотрудника: при нарушении реляционного контракта, рассчитанного на долгосрочные отношения, работник испытывает более сильное чувство разочарования и обманутых ожиданий, чем при транзакционном контракте, который предполагает краткосрочные отношения при минимальных взаимных обязательствах.

Результаты исследования, проведенного в 2015–2017 гг. на территории пяти стран с разным уровнем социально-экономического развития — Италия, Латвия, Пакистан, Россия, Чехия — на выборочной совокупности 1819 человек, из которых 47,7% мужчин и 52,3% женщин из двух возрастных групп: до 35 лет (51,0%) и 36–50 лет (49,0%), занятые в сфере услуг — 30,2%; производстве — 14,4%; торговле — 11,4%; образовании — 6,6%; строительстве — 6,1%; финансовой сфере — 4,9% и других отраслях — 19,5%, позволили установить основные причины нарушения психологического контракта со стороны работодателя: ненормированный рабочий день; возрастание рабочей нагрузки без соответствующего увеличения денежного вознаграждения; невыплата компенсаций за сверхурочную работу; высокий уровень

стресса; напряженность труда; отсутствие/недостаточность сотрудничества с коллегами; психологическое давление с их стороны; сильная конкуренция внутри коллектива (Фёдорова, Дворжакова, Кацане и др., 2019).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях профессиональная деятельность рассматривается как одна из важных сфер жизни человека, которая находится в определенном равновесии с другими — отдыхом, личной, семейной жизнью, возможностями самореализации, самообразования, осуществление которой должно приносить доход, в соответствии с затраченными усилиями, в том числе, с уровнем образования.

К результатам исследования, полученным впервые, следует отнести анализ трудовых функций, прописанных в трудовом договоре (соглашении) и взаимных ожиданиях работника (преподавателя) и работодателя (вуз), лежащих в основе психологического контракта в системе отечественного высшего образования.

В результате исследования были выявлены некоторые наиболее типичные нарушения психологического контракта работодателем в сфере отечественного высшего образования: (1) расширение спектра профессиональной деятельности преподавателя, включение в него дополнительных функций, не предусмотренных трудовым договором, и часто не оплачиваемых; (2) инициирование работодателем новых форм работы при низком уровне организации и обеспечения учебного процесса (отсутствие технической, методической и другой поддержки; стабильной связи Интернет); (3) использование давления как средства воздействия на сотрудника в условиях жесткой конкуренции при распределении дополнительных форм активности, с акцентом на прохождение процедуры голосования в ходе конкурсного отбора; (4) неопределенность карьерных и финансовых перспектив работника в будущем при частом прохождении конкурса на замещение должности ППС; (5) изменение требований к образованию и квалификации, профессиональным обязанностям; непоследовательные и противоречивые стратегии управления порождают чувство неуверенности, обманутых ожиданий, разочарования в профессии; приводят к снижению эффективности труда, проблемам со здоровьем, профессиональному выгоранию.

Исследование продемонстрировало существование разрыва между ожиданиями и реальными трудовыми обязанностями преподавателей вуза, оценке и оплаты их труда работодателем. Минимизирование указанных несоответствий позволит, на наш взгляд, улучшить микроклимат в коллективе, повысить производительность

⁴ Из-за чего возникают конфликты на работе.
URL: <https://hh.ru/article/13307> (дата обращения 11.03.2022).

труда, сократить текучесть кадров и сохранить человеческий потенциал в сфере высшего образования России.

Указанный подход позволит снизить текучесть кадров, повысить мотивации сотрудников к труду.

Результаты и выводы исследования могут быть использованы, для создания и принятия внутренних нормативных документов вуза, регламентирующих права и обязанности профессорско-преподавательского состава, что позволит повысить качество менеджмента организации. Так же они способны оказать существенное влияние на реализацию нормирования деятельности преподавателя в соответствии с уровнем его квалификационных критериев и разработки четких критериев KPI.

Слабая разработанность темы исследования в российском социологическом дискурсе позволяет наметить ряд дальнейших направлений исследования данной проблематики, в частности, введение эффективного контракта и его влияние на достижение рейтинговых показателей вуза; роль материальных и нематериальных стимулов в работе преподавателя вуза; престиж вуза и его влияние на эффективность труда ППС и другие. ■

ЛИТЕРАТУРА

- Ahmad, I., & Zafar, M.A. (2018). Impact of psychological contract fulfillment on organizational citizenship behavior: mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 1001–1015. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2016-0659>.
- Argyris, Ch. (1960). Understanding organizational behavior. London: Tavistock Publications.
- Baruch, Y., & Rousseau, D.M. (2019). Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. *Academy of Management Annals*, 13(1), 84–111. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0103>.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 7(5), 9–49.
- Blau, P. (1964). Exchange and power in social life. Wiley: New York.
- Braekkan, K. F. (2012). High performance work systems and psychological contract violations. *Journal of Managerial Issues*, 24(3), 277–292.
- Collins, A., & Beauregard, A. (2020). The effect of breaches of the psychological contract on the job satisfaction and wellbeing of doctors in Ireland: a quantitative study. *Human Resources for Health*, 18, 89. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00534-3>
- Conway, N. (1999). Using the psychological contract to explain attitudinal and behavioural differences between full-time and part-time employees [Unpublished doctoral dissertation]. University of London.
- Conway, N., & Briner, R. (2005). Understanding psychological contracts at work. Oxford: Oxford University Press.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Pereira Costa, S., Doden, W., & Chang, C. C. (2019). Psychological contracts: Past, present, and future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 145–169. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015212>.
- Coyle-Shapiro, J., & Conway, N. (2004). The employment relationship through the lens of social exchange. In J. Coyle-Shapiro, L. Shore, M. Taylor, & L. Tetrick (Eds), *The employment relationship: examining psychological and contextual perspectives* (pp. 5–28). Oxford: Oxford University Press.
- De Clercq, D., Azeem, M. U., & Haq, I. U. (2020). But they promised! How psychological contracts influence the impact of felt violations on job-related anxiety and performance. *Personnel Review*, 50(2), 648–666. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2019-0388>.
- Deng, H., Coyle-Shapiro, J., & Yang, Q. (2018). Beyond reciprocity: A conservation of resources view on the effects of psychological contract violation on third parties. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 561–577. <https://doi.org/10.1037/apl0000272>
- Garcia, P. R. J. M., Amarnani, R. K., Bordia, P., & Restubog, S. L. D. (2021). When support is unwanted: the role of psychological contract type and perceived organizational support in predicting bridge employment intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 25(3), 103525. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103525>.
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5/6, 1–19. <https://doi.org/10.1111/j.1460-8545.2004.00094.x>
- Handy, J., Gardner, D., Davy, D. (2020). Relational expectations and transactional obligations: Incompatible psychological contracts and triadic employment relationships. *Sage Open*, 10(2), 1–11. <https://doi.org/10.1177/2158244020932672>.

- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 8, 151–162. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.0047>
- Homans, G. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Kiazad, K., Kraimer, M. L., & Seibert, S. E. (2018). More than grateful: How employee embeddedness explains the link between psychological contract fulfillment and employee extra-role behavior. *Human Relations*, 72 (8), 1315–1340. <https://doi.org/10.1177%2F0018726718806352>
- Kutaula, S., Gillani, A., & Budhwar, P. S. (2020). An analysis of employment relationships in Asia using psychological contract theory: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 30 (4), 100707. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100707>.
- Levinson, H. (1965). Reciprocity: The relationship between man and organization, administrative science. *Quarterly*, 9, 370–390. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/2391032>
- Morf, M., Arnold, A., & Staffebach, B. (2014) The double psychological contracts of temporary agency workers. *Employee Relations*, 36 (6), 708–726. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2013-0026>.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage: London.
- Schein, E. (1965). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Schultz, Th. W. (1971). *Investment in human capital: The role of education and research*. New York: The Free Press.
- Sels, L., Jennsens, M., & Brande, I. V.D. (2004). Assessing the nature of psychological contract. *Journal of organizational Behavior*, 25, 461–488. <https://doi.org/10.1002/job.250>
- Simon, H.A. (1978). Rationality as process and as product of thought. *American Economic Review*, 68(2), 1–16.
- Грязнова, А. М. (2005). Имплицитный контракт в управлении организацией [Диссертация к.э.н.]. МГУ им. Н.В. Ломоносова.
- Кучеров, Д. Г. (2012). Бренд работодателя в системе управления человеческими ресурсами организации [Диссертация к.э.н.]. Санкт-Петербургский государственный университет.
- Мельникова, А. С., Коропец, О. А., Тонких, Н. В. (2017). Нормативно-правовые аспекты прекращения трудового договора без виновных действий работника. *Проблемы экономики и юридической практики*, 5, 182–185.
- Ребрилова, Е. С. (2009). Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды [Диссертация к.псих.н.]. ТвГУ.
- Ребрилова, Е. С. (2019). Психологический контракт субъектов труда на разных стадиях профессионального онтегенеза. *Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология*, 1(46), 77–88.
- Рябов, В. Б. (2018). Теоретические основания психологического контракта как субъективного качества взаимодействия. *Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики*, 1(86), 27–32.
- Селиванова, Л. И. (2016). Психологический контракт как основа формирования HR-бренда организации. *Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика*, 22(1), 94–97.
- Скавитин, А. В. (2017). Психологические аспекты увольнения. *Психология в экономике и управлении*, 9(1), 97–103.
- Соловьев, А. В. (2019). *Психологический контракт: критический анализ теории и практики*. М.: Изд-во: «Проспект».
- Стаурский, Е. С., Филимонова, Е.А. (2018). Регулирование трудовых отношений в законодательстве разных стран. *Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий*, 4(28), 90–94.
- Фёдорова, А. Э., Дворжакова, З., Кацане, И., Хан, Х., Меньшикова, М. С. (2019). Исследование факторов нарушения психологического контракта между работником и работодателем: межстрановой анализ. *Управленец*, 10(1), 52–61. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2019-10-1-5>.
- Черников, Б. В. (2014). Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников [Диссертация к.э.н.]. Национальный исследовательский Томский государственный университет.
- Чуйкова, С. Г. (2005). Социальные аспекты управления персоналом в российских организациях [Диссертация к. соц.н.]. Тюменский государственный нефтегазовый университет.

Коммуникационный проект как инструмент формирования культуры профессионального общения будущего специалиста

О. С. Полунина, Д. С. Комарова

Российский государственный социальный университет, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение. Прикладной бакалавриат предполагает подготовку практико-ориентированных выпускников, и основная цель обучения в таком случае – приобретение максимально практических знаний, умений и навыков, позволяющих максимально быстро после окончания университета включаться в производственные процессы. Кроме системы производственных практик важным инструментом, позволяющим выпускникам отработать свои навыки и умения, является реализация коммуникативного проекта на выпускном курсе, который ложится в основу ВКР студента.

Цель. Данное исследование анализирует траектории реализации коммуникационного проекта с целью выстраивания оптимальной архитектуры подобного рода проектов в контексте образовательной деятельности будущих специалистов.

Материалы и методы. Проект представляет собой многоуровневую практическую деятельность по налаживанию партнерских отношений фонда «Диалог сердец» со СМИ и коммерческим сектором. Основными методами исследования являются анализ и системный подход. Использовались методы классификации и сравнения. В основу реализации коммуникационного проекта была положена четырехэтапная маркетинговая модель. Целеполагание проекта осуществлялось по пятиступенчатой модели П. Друкера. Перед исполнителем стояла краудфандинговая задача по привлечению финансирования к одной из программ фонда. Результаты проекта отслеживались при помощи поставленных KPI (количество и качество публикаций в СМИ, медиаохват, объем привлеченного финансирования).

Результаты. Итогом проекта стала разработанная инструкция по налаживанию коммуникационного сопровождения благотворительной деятельности фонда, иллюстрирующая отработку ключевых компетенций выпускника.

Выводы. Статья может быть интересна преподавателям коммуникационных дисциплин, практикам в сфере коммуникационного сопровождения благотворительности начинающим специалистам в сфере краудфандинга, так как содержит описание ключевого механизма решения проблемы привлечения средств в благотворительный фонд.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

благотворительность, коммуникационный проект, навыки, компетенции, выпускники

Для цитирования:

Полунина, О. С., Комарова, Д. С. (2022). Коммуникационный проект как инструмент формирования культуры профессионального общения будущего специалиста. *Журнал Работа и Карьера*, 1(1), 30-42. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.1>

Корреспонденция:

Ольга Сергеевна Полунина
olga-polunina@inbox.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.

Поступила: 05.12.2021

Принята после
рецензирования: 17.02.2022

Опубликована: 30.03.2022

Copyright: © 2022 Авторы



Communication Project as a Tool of Professional Culture Development: Case Study

O. S. Polunina, D. S. Komarova

Russian Social State University, Moscow, Russia

ABSTRACT

Background. Applied bachelor's degree involves the training of practice-oriented graduates, and the main goal of training in this case is the acquisition of the most practical knowledge, skills and abilities that allow them to be involved in production processes straight after the graduation. In addition to the system of work placement the implementation of a communicative project at the graduation course is an important tool allowing graduates to work out their skills and abilities, and to form the basis of the student's thesis.

Purpose. This study analyzes the pathways of the communication project implementation of such projects in the context of the educational activities of future specialists.

Materials and Methods. The project is a multi-level practical activity for establishing partnerships between the "Dialogue of Hearts foundation" with the media and the commercial sector. The main research methods applied are analysis and a systematic approach. Classification and comparison methods were also used. The communication project implementation was based on a four-stage marketing model. The goal setting of the project was carried out according to the five-stage model of P. Drucker. The contractor had a crowdfunding task to raise funds for one of the fund's programs. The results of the project were monitored using the the set of KPIs (the number and quality of publications in the media, media coverage, the amount of funding raised).

Results. The result of the project was a developed instruction for establishing communication support for the foundation's charitable activities, illustrating the development of the graduate's key competencies.

Implications. The article may be of interest to teachers of communication disciplines, practitioners in the field of communication support for charity, and recent graduates in the field of crowdfunding, as it contains a description of the key mechanism for solving the problem of attracting funds to a charitable foundation.

KEYWORDS

Charity, communication project, skills, competencies, graduates

To cite: Polunina, O. S., & Komarova, D. S. (2022). Communication project as a tool of a professional culture development: Case study. *Journal of Employment and Career*, 1(1), 30-42. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.1>

Correspondence:

Olga S. Polunina
olga-polunina@inbox.ru

Declaration

of competing interest:
none declared.

Received: 05.12.2021

Accepted: 17.02.2022

Published: 30.03.2022

Copyright: © 2022 The Authors



ВВЕДЕНИЕ

Благотворительность (в ее материальном и нематериальном воплощении) является важнейшим социальным инструментом развития общества. По данным ВЦИОМ от 2019 г. 69 % россиян хотя бы раз принимали участие в благотворительности. Чаще всего помощь оказывается детским домам, домам пре-

старелых (Аналитический обзор ВЦИОМ...) Результаты исследование ВЦИОМ нашли подтверждение и в исследовании Nielsen для фонда помощи тяжелобольным детям «Линия жизни». Согласно последним, в России 7 из 10 потребителей активно поддерживают идею благотворительности и социальной ответственности и совершают пожертвования лично: деньгами, вещами или бонусами. Денежные пожертвования в благотво-

рительные фонды вносят 44% потребителей, в то время как каждый пятый потребитель (21%) предпочитает участвовать в благотворительности только неденежным образом (Благотворительность с пользой...).

Создан целый ряд благотворительных фондов, которые реализуют не только функцию по сбору денег на лечение или помощь малоимущим, но и формируют институт социальной поддержки. Подобные фонды функционируют в различных областях деятельности: искусство, политика, спорт, наука, образование. Фондам свойственно быть разными, даже по масштабу работы: ряд фондов поддерживается локальными властями, ряд фондов имеет государственную поддержку, существуют и фонды, финансируемые частными лицами (Загарских, 2015). Очевидно желание каждого из фондов выделиться на фоне «коллег», привлечь максимальное количество волонтеров и жертвователей, которые в будущем будут активно помогать и продвигать благотворительные инициативы.

Закономерно, что тема благотворительности оказывается и предметом научных исследований, требует категоризации, обобщения и систематизации опыта. Рассмотрим основные направления исследовательской мысли в теме благотворительности. Во-первых, значительное внимание исследователи уделяют изучению благотворительности в макроэкономическом контексте, полагая, что важным функциональным аспектом благотворительности является совершенствование мировой рыночной системы (Чернышев, 2016). Во-вторых, важна роль благотворительности как индикатора состояния гражданской активности в стране (Брылева, 2019). Кроме того, благотворительные организации рассматриваются как связующее звено между обществом и государством (Непсо, 2009). Важное место занимают исследования корпоративной благотворительности. Ю. Благоев (2010) отмечает рост заинтересованности благотворительностью в российской практике, исследует эволюцию концепции. С. Перегудов и И. Семененко (2008) исследуют перераспределение ответственности за развитие государственной сферы между бизнесом и государством. Особый интерес к теме благотворительности представляет подход Kashif et al. (2015): изучение моделей запланированного поведения, в частности благотворительных пожертвований. Т. Lomos (2014) исследует вопросы выгоды от благотворительности для самого благотворителя. Актуальным в последнее время становится также вопрос о повышении вовлеченности в благотворительную деятельность и методах ее стимулирования (Брылева, Никитюк, 2019). Однако данное направление представляется не достаточно изученным. Не институализированы сами формы повышения вовлеченности, сфера находится в движении и развитии.

В данной связи представляется целесообразным описать опыт реализации коммуникационного проекта, как

способа привлечения внимания к сфере благотворительности, с одной стороны. Цели исследования можно сформулировать так: (1) отследить влияние коммуникативного проекта на развитие профессиональных компетенций будущего журналиста, (2) проанализировать влияние единичного проекта на промоутирование деятельности благотворительного фонда.

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

Посредством коммуникации необходимо побудить к действию членов общества, способных в силу своего материально и духовно состояния добровольно помогать нуждающимся. Помощь благотворительным организациям, как социального института невозможно переоценить. Благотворительная деятельность выполняет важные функции как средство компенсации недостатков перераспределения общественных благ, как способ реализации человеком духовной потребности в помощи ближнему и как важнейший инструмент самоорганизации общества (Шалагина, 2017).

Несмотря на важную социальную повестку благотворительные фонды по всему миру нуждаются в продвижении и информационной поддержке. Отчасти это связано с информационным шумом и коммуникационной усталостью аудиторий, частично с высокой конкуренцией за внимание целевых аудиторий. Но так или иначе проектная деятельность по продвижению фондов важна для их выживания. Существуют разные способы привлечения внимания к фондам: реклама, ситуативный маркетинг, инфлюэнс-маркетинг, гостевой постинг, ведение собственных социальных сетей, медиарилейшнз и др. Один из самых распространенных — событийный маркетинг. Причем, отметим, что данный инструмент является востребованным даже в узкоспециализированных фондах (Дорофеева, 2019). Кроме того, событийная коммуникация рассматривается как инструмент повышения имиджа благотворительной организации (Оборина, Лекторова, 2018).

Другим важнейшим инструментом информационной поддержки фондов является работа в социальных сетях. Фонды рассматриваются и как объекты интернет-продвижения (Сидоренко, Галимуллина, 2015), так и как самостоятельные субъекты, имеющие собственные аккаунты в социальных сетях (Алексеева, Ковалева, 2019).

У зарубежных исследователей находим еще один важный аспект продвижения: финансовая отчетность. Yang et al. (2017) рассматривают важность отчетной информации для благотворителей. Wiele et al. (2007) изучают важность различных критериев информационной доступности и финансовой прозрачности деятельности фондов для благотворителей.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Предпосылки исследования

Реализация коммуникационного проекта позволяет бакалавру на практике отработать навыки и умения в рамках профессиональных компетенций. Коммуникационный проект является основой написания ВКР. В его рамках студенты учатся находить актуальные темы для освещения, овладевают методами сбора информации, учатся ее проверять и анализировать, готовят материалы для СМИ, с учетом жанровой специфики и тональности публикаций. Это, так называемые базовые функции журналиста, выделенные Е. Вартановой и М. Лукиной (2014). Кроме того, отрабатывается и инновационная компетенция — открытость журналиста и его готовность к диалогу.

Проектная деятельность в рамках ВКР — хорошая проверка готовности выпускника к самостоятельной деятельности. Ни прохождение производственной практики, ни работа на семинарах и лабораторных занятиях не включает в себя полный комплекс проектных действий: от поиска идеи до оценки эффективности уже реализованного проекта. Второй автор статьи в рамках реализации выпускной квалификационной работы руководствовался стремлением реализовать полноценный коммуникационный проект. В условиях пандемии было принято решение реализовывать проект в онлайн пространстве с опорой на компетенции журналиста. Вся коммуникация со СМИ, интернет-журналами, потенциальными партнерами реализовывалась в дистанционном формате (почта, переписки в социальных сетях, телефонные переговоры).

Участники исследования

Благотворительный фонд «Диалог сердец»

Благотворительный фонд «Диалог сердец» создан в 2019 г. с целью осуществления благотворительной деятельности, направленной на социальную поддержку и защиту граждан, включая улучшение их материального положения; на подготовку населения к преодолению последствий стихийных и иных бедствий; на оказание помощи пострадавшим из-за стихийных бедствий, на содействие укреплению мира и дружбы между народами; на содействие укреплению роли семьи в обществе; на социальную реабилитацию детей-сирот; на содействие развитию волонтерской деятельности и др. В целом деятельность фонда представлена четырьмя большими направлениями: финансовая помощь социальным учреждениям, досуговая помощь, адресная финансовая помощь, организация сбора и обмена вещами.

Среди значимых результатов деятельности фонда, которые приносят пользу обществу, можно назвать помощь Георгиевскому социально-реабилитационному центру для несовершеннолетних, сотрудничество с администрацией г. Ставрополь и помощь пожилым гражданам в реабилитации после COVID-2019, организация досуговой деятельности для центра содействия семейному воспитанию «Юнона» и др. Кроме того, у фонда есть два постоянных партнера: стоматологическая клиника Dr Shipkov и хореографическая студия Let's Dance. География деятельности фонда охватывает почти всю территорию Российской Федерации: от Великого Новгорода до Благовещенска и Хабаровска.

Компании, реализующие благотворительную деятельность

В ходе реализации коммуникационного проекта к благотворительной деятельности удалось привлечь 15 новых партнеров:

- (1) Анспот (занимается разработкой компьютерного программного обеспечения);
- (2) АНО Атом-спорт (организация и проведение спортивных мероприятий для работников атомной промышленности);
- (3) Бизнес солюшинс ЛАБ (занимается разработкой компьютерного программного обеспечения);
- (4) СКИЛБОКС (образовательная платформа);
- (5) МилаМакс Плюс (изготовление одежды с утеплителем из оленьей шерсти);
- (6) Финансовая академия капитал скиллс (образовательные курсы с сфере финансов);
- (7) Банк ФК Открытие (финансовая организация);
- (8) Кетчуп Маслов ООО (консалтинговое агентство);
- (9) АО «Мосинжпроект» (крупнейший в России инжиниринговый холдинг);
- (10) ООО «ФЕРМЕНТ» (производство лекарственных препаратов);
- (11) Группа Илим (крупнейшая компания российской целлюлозно-бумажной промышленности);
- (12) НСПК (оператор платежной системы);
- (13) КА Красная линия (деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов);
- (14) АК Барс Страхование (страховая деятельность);
- (15) МЕЙТАН (русская косметическая компания).

Материалы и инструменты

Коммуникационный проект по повышению узнаваемости фонда

Проблема, которая легла в основу реализации проекта — слабое или скорее неэффективное использование доступных коммуникационных инструментов для освещения

деятельности фонда. Ключевой механизм решения проблемы заключался в многостороннем взаимодействии с крупными компаниями. Принято выделять следующие уровни подобного взаимодействия: финансовая помощь благотворителей, информационное партнерство со СМИ.

Цели коммуникационного проекта:

- (1) реализация проекта «Шанс на успех»;
- (2) способствовать повышению узнаваемости фонда «Диалог Сердец»;
- (3) формирование в сознании людей идеи созидания общего блага, путем совместной работы над актуальными проблемами общества.

Для достижения цели потребовалось решение следующих задач:

- (1) проанализировать сходные проекты;
- (2) создать сайт проекта и наполнить его актуальной информацией (статьи, пресс-релизы, анонсы);
- (3) создать презентацию проекта «Шанс на успех»;
- (4) реализовать сотрудничество с компаниями, занимающимися благотворительностью;
- (5) наладить партнерские отношения со СМИ для получения информационной поддержки фонда (пресс-релизы/статьи/новости о фонде в СМИ).

Методы

Разработка и реализация проекта осуществлялась по методике RACE. Правило Дж. Марстона RACE представляет собой базовую технологию, используемую в связях с общественностью: исследование—действие—коммуникация—оценка.

Процедура исследования

Вначале автор коммуникативного проекта изучила опыт крупнейших российских компаний, занимающихся благотворительностью. Так же на первом этапе был выявлен ряд крупных компаний, которые уже занимались благотворительностью, освещая эту деятельность на своем сайте, но не имели своих собственных проектов. Это стало формальным признаком для приглашения компаний к благотворительности и перехода к следующему этапу. На втором этапе был подготовлен шаблон информационного письма, разработан сайт и презентация проекта «Шанс на успех». Следующим этапом стал собственно коммуникационный: рассылка писем, взаимодействие с потенциальными благотворителями, а также поиск информационных спонсоров проекта. Завершающим пунктом стала оценка эффективности: предстояло оценить медиа охват и финансовые достижения. Были подведены финансовые итоги, проведен пресс-клиппинг, собраны реакции о оценена вовлеченность в социальных сетях.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Основным результатом коммуникационного проекта по продвижению фонда стал фандрайзинг. В фонд были привлечены финансовые ресурсы, которые позволяют с сентября 2022 года начать проект «Шанс на успех»: одаренные дети из неблагополучного социального окружения получают возможность заниматься с репетиторами и готовиться к сдаче ЕГЭ и поступлению в вузы наравне с обычными детьми, обретут уверенность в своих силах и сделают выбор будущей профессии.

Первый этап проекта

Бенчмаркинг

Первый этап исследования носил исследовательский характер. Авторы изучили положительный опыт крупных благотворительных фондов (20 лучших благотворительных фондов...): фонд Потанина, фонд «Искусство, наука и спорт», фонд «Базис», фонд «Наше будущее» и др. В результате исследования были выявлены аспекты, оптимизирующие информационное сопровождение их деятельности: наличие специального раздела на сайте фонда для каждого из проектов или отдельного сайта проекта, фотогалерея и отчетные документы о реализованных проектах, отзывы и благодарственные письма от выгодоприобретателей проектов.

Эти данные легли в основу выстраивания информационного сопровождения деятельности фонда «Диалог Сердец»: его IT службе было предложено создать на сайте вкладку «Наши партнеры», выделить четыре ключевые направления деятельности фонда, систематизировать раздел с описанием уже реализованных проектов¹. Для нового проекта фонда «Шанс на успех»², был создан отдельный сайт, подготовлена подробная презентация проекта, ставшая основой информационной рассылки на следующем этапе.

Тестовый список

Был подготовлен тестовый список компаний для рассылки информационных писем с приглашением к благотворительной деятельности:

- (1) Анспот;
- (2) Атом-спорт;
- (3) Бизнес солюшинс лаб;
- (4) Скилбокс;
- (5) Мила макс плюс;
- (6) Кэпитал скиллс;
- (7) Банк «Открытие»;
- (8) «НСПК»;
- (9) КА Красная Линия;
- (10) АК Барс Страхование;
- (11) ООО Фермент;
- (12) Мосинжпроект.

¹ <https://dialog-serdec.com/>

² <https://xraniteli.ru/podderzhite-proekt-pomoshhi-detyam-sirotam-shans-na-uspeh/>

Пути продвижения информации о фонде

Существует ряд механизмов анонсирования информации о фонде: написание официальных писем в крупные компании, в социальные учреждения, государственные организации, ведение социальных сетей, посещение крупных мероприятий в сегменте «business-to-business» (B2B) для поиска партнеров, а также налаживания информационного сотрудничества со СМИ.

Взаимодействие с компаниями

Ключевой механизм решения проблемы заключается в многостороннем взаимодействии с крупными компаниями, с которыми в рамках проекта налаживался диалог как в целях поддержки информационной, так и финансовой для проекта «Шанс на Успех» и благотворительного фонда «Диалог сердец» в целом.

Выбор компаний для создания партнерских отношений определялся следующими критериями:

- (1) компания активно занимается информационным сопровождением своей деятельности, создает инфоповоды, публикуется в СМИ и регулярно обновляет раздел «Новости» на собственном корпоративном сайте;
- (2) компания имеет опыт благотворительной деятельности, о чем имеется информация на корпоративном сайте.

В ходе исследования, было выявлено, что в России достаточное количество крупных компаний (российских и транснациональных компаний), которые занимаются благотворительностью или ведут социально-значимую деятельность (проекты): Норильский никель, LG, Лукойл и многие другие. Авторами исследования был составлен список компаний, отобранных по указанным критериям, в виду того, что крупные компании, драйверы и лидеры в сфере благотворительности имеют годами наработанную практику, собственные проекты и утвержденные бюджеты. Было принято решение осуществлять рассылку по компаниям, имеющим опыт благотворительной деятельности, но не имеющих системного подхода к ней.

Для взаимодействия с целью налаживания сотрудничества с крупными компаниями было выбра-

но обращение в формате официального письма. Текст письма представлен в приложении 1.

Взаимодействие со СМИ

Медиарилейшнз являются еще одним важным коммуникационным инструментом, получившим отработку в ходе реализации проекта. Традиционным способом взаимодействия со СМИ является работа через пресс-релизы. В результате коммуникационного проекта были подготовлены и разосланы следующие виды пресс-релизов: анонсирующие, информационные и пост-релизы. Автор проекта отмечает, что охотнее всего на сотрудничество шли те издания, с которыми в результате деловой переписки удалось выстроить доверительные отношения, сообщить о сложностях фонда и пилотном характере проекта. В таком случае проект гарантированно получал информационную поддержку. В итоге проект получил освещение на страницах 13 интернет-изданий, специализирующихся на новостной или лайфстайл повестке: НОЖ, HR TV, Дни.ру, Утро.ру, Бизнес журнал, НТВ, АРС, Город работ, ТЕО ТВ, Журнал «Образ жизни», RE-Port.ru, A-BCD, News. Отдельно стоит отметить, что информация о проекте, как о примере коммуникационного сопровождения деятельности благотворительного фонда появилась в профессиональных интернет-изданиях SOSTAV, Marketing people, Publisher News, PR Time, что говорит об актуальности проекта для коммуникационной сферы России в целом.

В частности, информация о проекте «Шанс на успех» появилась в журнале «Образ жизни», в журнале «Нож» и на сайте телеканала НТВ (см. рисунки 1, 2, 3).

Рисунок 1

Скрин с официального сайта издания «Образ жизни. Москва»



Рисунок 2

Скрин с официального сайта интернет-издания «НОЖ»

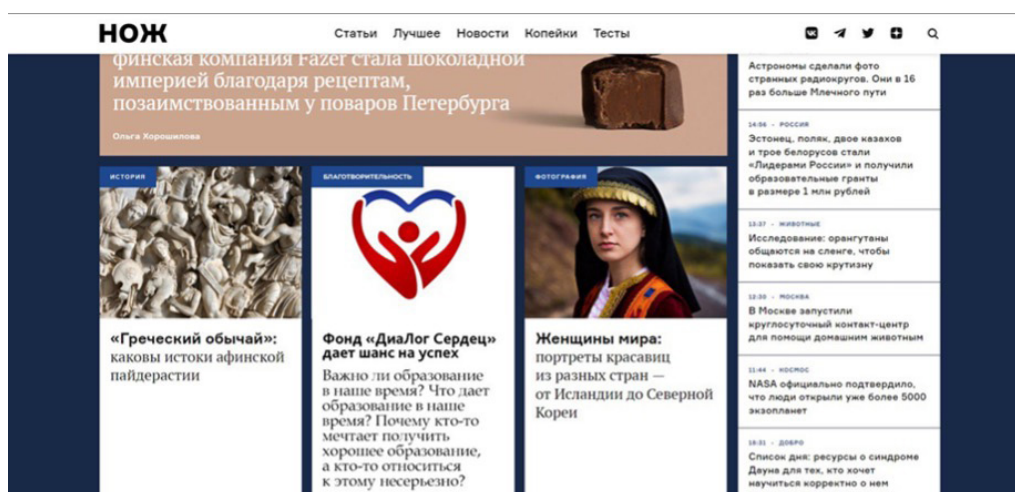
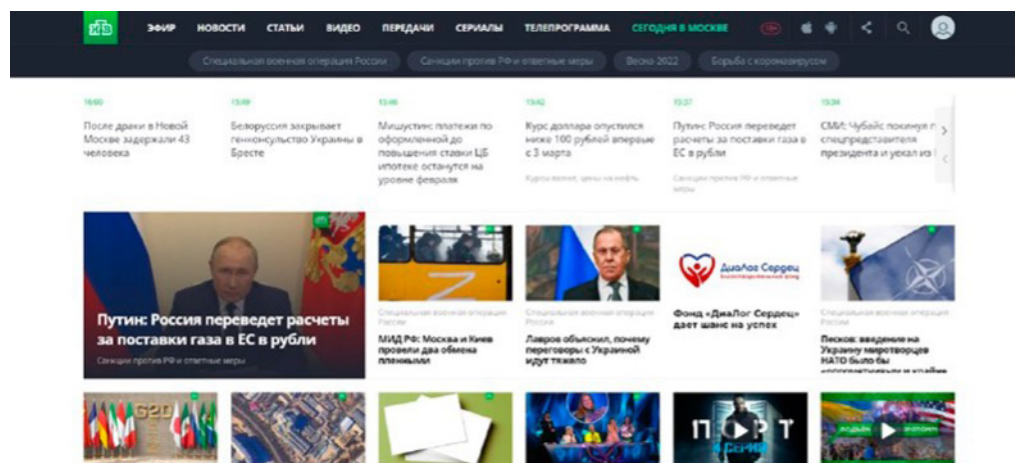


Рисунок 3

Скрин с официального сайта телекомпании НТВ



Социальные сети

Уникальностью выбранного метода воздействия на общество являлось то, что аудитория социальных сетей выступала и целью, и каналом распространения сообщений. Отклик был собран несколькими путями. Применялась беседа через мессенджеры; резюмирование реакций компаний на официальные письма с целью сотрудничества; разговор с редакторами, специалистами по связям с общественностью. К примеру, одним из инструментов реализации проекта в социальных сетях стало взаимодействие с профессиональным сообществом PR-специалистов. В социальной сети Facebook (*является экстремистской организацией) существуют группы и сообщества, в которых работники PR-сферы ве-

дут обмен опытом, задают вопросы о работе с конкретными кейсами, а также помогают друг другу решить ту или иную коммуникационную проблему. К таким группам относятся: «Работа PR и маркетинг», «Журналистика и медиарынок», «Пиарщики и маркетологи России».

Автор проекта на начальном этапе его реализации разместил сообщение во всех представленных сообществах с просьбой прокомментировать проект, предложить механизмы его решения, рассказать, как можно продвинуть гражданскую инициативу с помощью онлайн-инструментов. В результате был получен тройной эффект: во-первых, профессиональное сообщество откликнулось советами (что особо ценно для начинающего специалиста), во-вторых, две компании выступили информационными

спонсорами (Скиллбокс и АКМР), и одна компания вошла список благотворителей (Кетчум Маслоу).

Второй этап проекта

На втором этапе проекта автор реализовывал компетенции копирайтера.

Презентация

Была создана подробная двадцатистраничная презентация проекта «Шанс на успех». Информация отобрана и структурирована, оформлена максимально удобно для визуального восприятия, снабжена инфографикой (рис. 4): информация о фонде, реализованных проектах, динамика увеличения числа успешно реализованных проектов в инфографике, целях и задачах нового проекта, идее проекта, мотивационные слайды о воспитанниках, таймлайн проекта и др.

Рисунок 4

Пример слайда презентации



Информационные пресс-релизы

Кроме того, автором проекта было принято решение о написании информационных пресс-релизов для наполнения основного сайта фонда.

Фонд «Диалог Сердец» дает шанс на успех

Важно ли образование в наше время? Что дает образование в наше время? Почему кто-то мечтает получить хорошее образование, а кто-то относится к этому несерьезно?

«Многие родители стремятся к тому, чтобы их ребенок получил качественное образование, потому что счита-

ется, что хорошее образование — это шанс на хорошую работу и успешную жизнь. Но что делать, если ребенок остался без попечения родителей и 9 или 11 классов — это предел твоего образования? Детские дома не могут позволить себе платно обучить каждого ребенка, что хочет пойти в ВУЗ.

Именно поэтому благотворительный фонд «Диалог Сердец» запускает новый проект, который даст «шанс на успех» ребенку, который остался без попечения родителей.

«Шанс на успех» — это пока пилотный проект по выявлению в социальных учреждениях одаренных детей и их подготовке к поступлению в ВУЗы Москвы и регионов. Суть этого проекта заключается в следующем: в наших подшефных социальных учреждениях мы, совместно с администрацией социального учреждения, выявляем несколько перспективных детей, для проведения с ними дополнительных образовательных профильных программ с репетиторами, чтобы дать им возможность и помочь с выбором деятельности, а так же получить достойное образование наравне с детьми из благополучных семей.

Главная ценность проекта заключается в том, что ребенок из детского дома получает шанс обучаться в выбранном ВУЗе. И на момент поступления ребенка в ВУЗ по психологическому состоянию и педагогическим знаниям он будет уверен в себе, в своих желаниях знаниях, будет уметь следовать своей поставленной цели и своим.

Фонд «Диалог Сердец» хочет помочь детям стать полноценными гражданами нашего общества, с определенной профессией. Именно это и сделало этот проект особо важным и значимым для всех.

Конечный результат — это получение образования и помощь в трудоустройстве после окончания ВУЗ детей из социальных учреждений. И, наконец, разрушить стереотип в обществе, что у детей из детского дома неравные шансы в сравнении с детьми из семей. И, конечно, хотелось бы, что бы с каждым годом повышался процент тех детей, которые имеют искреннее желание выйти на другой уровень своей жизни.

Наша жизненная позиция основывается на искреннем желании помогать и отдавать, делиться и делать мир вокруг себя лучше. Наш девиз по Достоевскому: «Нельзя, чтобы плакало дитя».

Наши контакты

БФ «Диалог Сердец»

119331, г. Москва, проспект Вернадского, д.29, оф. 20/А1Л +79850595824

dialogue_hearts@yahoo.com / contact@dialog-serdec.com

«Кто, если не ты?»

На сегодняшний день благотворительность становится все менее обязывающей. Тебя никто никогда не будет принуждать, у тебя есть выбор. Каждый сам должен осознавать, важно для него это или нет. Что интересно, люди могут сами выбирать формат, момент, форму, исходя уже из собственного понимания и особенностей.

Знаете этот мотив? «Если я буду заниматься благотворительностью, то откуплюсь от проблем». И получается, что одни делают добро от избытка, другие — из суеты. А какой же более здоровый посыл? Это помогать и радовать. Ведь всегда, готовя подарок родному человеку на день рождения, вы можете сделать приятно совершенно незнакомому человеку, который будет рад вашему подарку не меньше.

Благотворительность сегодня — это не только потребительская сфера, которая помогает закрывать чьи-то нужды. Это огромная возможность для самовыражения. Когда становишься благотворителем, вы осознаете причастность к сообществу, которое делает хорошие дела, противопоставит сложным процессам, несправедливостям.

Разве вам не хочется быть причастным к группе людей, вместе с которой можно делать добрые дела? Все это дает силы, возможность контроля и управления собственной жизнью.

Зачем люди приходят в благотворительность?

Людам важно чувствовать, что благотворительность — это территория свободы: и в моменте, когда присоединиться, и в формате, как это делать. Чем больше форматов, возможностей, тем людям проще учесть свои интересы и возможности. Кто-то вкладывается финансово, кто-то помогает активностями и делами, идеями.

У каждого, кто помогает, должен быть свободный выбор: кто-то не любит, когда его принуждают; кто-то не хочет назойливости и травматизации, кто-то не желает читать истории детей, которым нужна помощь, кому-то проще более отстраненный формат — помогаешь, но не погружаешься. Кто-то, наоборот, откликается на ситуацию: форматов у благотворительности будет становиться больше. Идет формирование культуры. И очень важен семейный пример. Вовлечение детей и подростков: школьные ярмарки. Специальные форматы для выпускных. В этом ресурс для российской благотворительности: у нас до сих пор это дело взрослых.

Наши контакты

БФ «Диалог Сердец»

*119331, г. Москва, проспект Вернадского, д.29, оф. 20/А1Л
+79850595824*

dialogue_hearts@yahoo.com / contact@dialog-serdec.com

Развитие компетенций журналиста

Типирование целевых аудиторий

Способность реализовывать знания в области журналистики, как сферы профессиональной деятельности — реализация компетенции осуществлялась через типирование целевых аудиторий, групп и сообществ для размещения информационных сообщений о проекте фонда, каналов коммуникаций было необходимо для грамотного планирования коммуникационной стратегии. В ходе реализации проекта типирование аудитории проходило по трем основным критериям:

- (1) по типу мотивации (то есть зачем компания занимается благотворительностью. Основной выделенный мотив — получение положительного инфоповода.);
- (2) по типу ситуации (запланированная акция или спонтанная);
- (3) по типу акции (разовое пожертвование).

Все 12 первоначально отобранных компаний отвечали именно этим критериям. Эффективность взаимодействия с отобранными компаниями составила 96%. Если принять 12 компаний за 100%, то 11 откликнувшихся на первоначальный запрос — достаточно эффективный результат.

Копирайтинг

Умение применять полученные навыки копирайтинга на практике — данная компетенция реализуется через написание текстов. При реализации проекта был составлен список тех, с кем было необходимо наладить взаимодействие: целевая аудитория, СМИ, представители компаний, лидеры мнений, блогеры. Для каждой группы было необходимо составить несколько обращений, отличающихся настроением, посылом, темой, обращениями, просьбами. Например, для официальных запросов и обращений в крупную компанию России использовался официально-деловой стиль текста, а письмо формировалось в соответствии с официальным шаблоном, представленным на сайтах организаций.

Профессиональная коммуникация

Способность к взаимодействию в профессиональной среде, осуществление функций специалиста по журналистике реализуется на всех этапах проекта. Особенно ярко эта компетенция проявилась при интервьюировании директора фонда и установлении контакта со СМИ. Основными компонентами профессиональной коммуникации можно назвать (1) навыки формирования дружелюбной атмосферы и открытого делового общения, (2) способность создания благоприятной эмоциональ-

но-психологической атмосферы, располагающей к общению, (3) знание базовых принципов этики делового общения (Парфенцова, 2021).

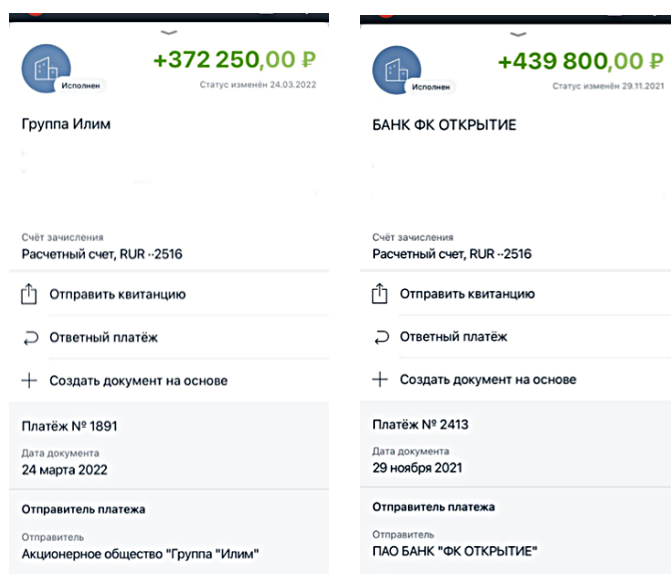
Четвертый этап проекта

Данный этап связан с оценкой эффективности проделанной работы, подведение ее итогов. Практическая значимость проекта измеряется объемом денежных средств, поступивших на счета фонда. По данным фонда (скрины всех денежных переводов имеются в тексте ВКР³) проект позволил привлечь более полутора миллионов рублей на реализацию образовательного проекта фонда.

11 из 12 отобранных компаний откликнулись на приглашение к благотворительности. Сумма пожертвований варьируется от 30.000 р. до 400.000 р. (рис. 5, 6).

Рисунки 5, 6

Скриншоты с подтверждением денежных переводов



Общая сумма пожертвований составила более полутора миллионов рублей:

1. Анспорт	— 159 900 р.;
2. АНО Атом-спорт	— 138 900 р.;
3. Бизнес солюшинс ЛАБ	— 30 000 р.;
4. СКИЛБОКС	— 148 900 р.;
5. МилаМакс Плюс	— 49 450 р.
6. Финансовая академия капитал скиллс	— 259 9000 р.;

7. Банк ФК Открытие	— 439 800 р.;
8. Кетчуп Маслов ООО	— 189 900 р.;
9. АО «Мосинжпроект»	— 98 900 р.;
10. ООО «ФЕРМЕНТ»	— 148 900 р.;
11. Группа Илим	— 372 250 р.;
12. НСПК	— 176 760 р.;
13. КА Красна линия	— 148 900 р.;
14. АК Барс Страхование	— 148 900 р.;
15. МЕЙТАН	— 110 800 р.

Две компании (Скиллбокс и АКМР) оказались готовыми помочь проекту не только финансово, но и выступили в качестве информационных спонсоров, разместив на своих корпоративных сайтах информацию о проекте «Шанс на успех».

После завершения проекта, автор ВКР получила благодарственное письмо от президента фонда «Диалог Сердце», что так же свидетельствует о его практической значимости:

«Дарья, спасибо Вам за оказанную поддержку нашему фонду. Теперь проект «Шанс на успех» будет реализован. Работа над проектом начнется 1 сентября 2022 года. Все отчетные документы по выделенным средствам будет опубликован на нашем официальном сайте, а так же в социальных сетях фонда. Надеемся на дальнейшее сотрудничество.

С уважением, Суровнева Диана»

Возможности использования указанной информации для продвижении благотворительного фонда в офлайн и онлайн пространствах позволит в дальнейшем привлекать благотворителей, так как доказана эффективность критериев выбора компаний для приглашения к благотворительности, написаны шаблоны информационных писем, налажены контакты со СМИ.

В результате проведенного исследования мы установили, что в результате благотворительной деятельности у компаний появляется положительный и социально-значимый инфоповод, который становится основой для медиарилейшнз и публикации новостей на сайте компании. Наши выводы совпадают с исследованиями Т. Ломоса (2014), частично находят отражение в работе Ю. Загарских (2015): не стоит рассматривать желание компаний заниматься благотворительностью исключительно в целях маркетинга. Да, компании получают положительный инфоповод, однако участие компании и ее сотрудников в благотворительной деятельности дает позитивный толчок развитию корпоративной культуры, корпоративного волонтерства и добровольчества. Это

³ <https://disk.yandex.ru/d/NkXvp7Rvv1xuaQ>

прирост в сфере нематериальных активов, поэтому маркетинговые цели здесь не достигаются.

Благотворительная деятельность часто рассматривается именно как проектная Мустафаева и др. (2022), что нашло подтверждение и в нашем исследовании: большинство рассмотренных компаний участвуют либо в проектах благотворительных фондов, либо имеют собственные проекты. Однако в исследованиях мы не находим описания роли таких проектов для формирования и отработки профессиональных компетенций журналиста. Вместе с тем, работа журналиста с такими проектами означает освещение остро-социальных вопросов, формирование актуальной социальной повестки.

ВЫВОДЫ

В проведенном нами исследовании мы подробно рассмотрели работу выпускника направления подготовки 42.03.02 «Журналистика» по продвижению деятельности благотворительного фонда и сделали выводы не только об эффективности промоутирования, но и об эффективности проектной деятельности в подготовке профессиональных журналистов. Зафиксированные результаты исследования свидетельствуют о достижении авторами заявленных целей исследования. Все необходимые профессиональные компетенции будущего журналиста (и базовые и инновационные) получают полноценное развитие и тренировку в ходе самостоятельной реализа-

ции коммуникативного проекта. Универсальные навыки, полученные в ходе реализации проекта, являются непременным условием становления специалиста по коммуникациям. Выбор коммуникационного проекта в качестве основы для выпускной квалификационной работы можно считать успешным решением, так как именно практическая коммуникационная деятельность, нацеленная на конкретный результат, а в данном конкретном случае еще и измеримом в денежном эквиваленте привлеченных средств, является важным показателем готовности выпускника к профессиональной деятельности.

На примере реализации единичного проекта была доказана возможность продвижения благотворительной деятельности самого фонда, установленные контакты со СМИ, налаженная коммуникация с благотворителями в сегменте B2B, шаблоны информационных писем и отработанный алгоритм действий доказали свою высокую эффективность. ■

АВТОРСКИЙ ВКЛАД

Полунина О.С.: разработка концепции статьи и методологической базы исследования; обзор литературы; подготовка текстовой версии статьи.

Комарова Д.: сбор и обработка результатов исследования; апробация методологической базы.

ЛИТЕРАТУРА

- 20 лучших благотворительных фондов российских бизнесменов. Рейтинг Forbes. <https://www.forbes.ru/obshchestvo-photogallery/427843-20-luchshih-blagotvoritelnyh-fondov-rossiyskih-biznesmenov-reyting>
- Алексеева, Т. С., Ковалева, А. Ю. (2019). Информационная деятельность благотворительных фондов в интернете. *Идеи и новации*, 7(3), 11–21.
- Аналитический обзор ВЦИОМ. От милостыни к волонтерству: как меняется благотворительность в России. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ot-milostyni-k-volonterstvu-kak-menyaetsya-blagotvoritelnost-v-rossii>
- Благов, Ю. (2010). *Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции*. М.: Высшая школа менеджмента.
- Благотворительность с пользой: как добрые дела увеличивают эффективность маркетинга? <https://www.nielsen.com/ru/ru/insights/article/2019/blagotvoritelnost-s-polzoy-kak-dobrye-dela-uvlechivayut-effektivnost-marketinga/>
- Брылева, Е. А. (2019). Благотворительность как индикатор состояния гражданского общества. Сборник тезисов выступлений и докладов участников IV международного пенитенциарного форума (в 10 т. с. 35–39). Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (Рязань).
- Брылева, Е. А., Никитюк, С. М. (2019). Методы стимулирования развития благотворительности в среде отечественного предпринимательства: история и современность. *Правовое государство*, (2), 95–100.
- Дорофеева, М. Ю. (2019). Обзор мероприятий, проводимых межрегиональным общественным благотворительным фондом «Содружество» за 2016-2019 гг. *Вестник эпидемиологии*, (1), 90–106.

- Загарских, Ю. А. (2015). Благотворительные фонды в России: безвозмездная помощь или маркетинговый ход? *Актуальные вопросы экономики и финансов в условиях актуальных вызовов российского и мирового хозяйства* (с. 87–88). Самара: Общество с ограниченной ответственностью «Офорт».
- Мустаева, Ф. А., Степанова, И. Н., Ларина, Е. В. (2022). Дети с ограниченными возможностями здоровья как объект благотворительной деятельности фонда. *Евразийский союз ученых*, (5–7), 14–17.
- Непсо, С. В. (2009). Благотворительность и благотворительные организации в социальной политике государства. *Общество и право*, (3), с. 290–292.
- Оборина Л. А., Лекторова Ю. Ю. (2018). Событийная коммуникация как инструмент формирования стратегии доверия благотворительного фонда. *Перевод, реклама и ПР в современной коммуникации* (с. 116–126). Пермь: Изд-во ПНИПУ.
- Парфенцова, Е. В. (2021). Деловой этикет и профессиональная коммуникация в деятельности современного руководителя. *Современное государственное управление: образование, наука, практика* (с. 239–241). Минск, 2021.
- Перегудов, С., Семененко, И. (2008). *Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии*. М.: Прогресс-Традиция.
- Сидоренко, И. С., Галимуллина, Н. М. (2015). Благотворительный фонд как объект интернет-продвижения. *Теория и практика современной науки*, 3(3), 134–137.
- Чернышев, В. А. (2016). Благотворительность как вид технологий «мягкой силы». *Гилея: научный вестник*, (109), 180–182.
- Шалагина С.Н. (2017) *Мотивационная сфера благотворительности. Аспекты исследования*. Вестник науки и образования. № 5 (29). Т.1, 73–76.
- Kashif, M., Sarrafudin, S., & Hassan, A. (2015). Charity donation: Intentions and behavior. *Marketing Intelligence and Planning*, 33, 90–102.
- Lomos, T. (2014). The power of charity: Does giving away money improve the wellbeing of the donor? *Indian Journal of Positive Psychology*, 5, 223–230.
- Vartanova, E. L., Lukina, M. M. (2014). New competences for future journalists. Russian journalism education. executives evaluate industrial demand. *World of Media. Yearbook of Russian Media and Journalism Studies*, (4), 209–232.
- Wiele, J., Williams, R., & Moxham, C. (2009). Charities: how important is performance to donors? *International Journal of Quality & Reliability Management*, 26(1), 5–22. <http://dx.doi.org/10.1108/02656710910924143>
- Yang, C., Northcott, D., & Sinclair, R. (2017). The accountability information needs of key charity funders. *Public Money & Management*, 37(3), 173–180. <http://dx.doi.org/10.1080/09540962.2017.1281649>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Письмо-обращение о спонсорской помощи

Уважаемый ... , Ваша организация неоднократно оказывала спонсорскую помощь благотворительным фондам.

Фонд «Диалог Сердец» уже более двух лет помогает социальным учреждениям и их воспитанникам по всей России. География фонда — от Великого Новгорода до Хабаровска. Мы организуем мероприятия, досуг и адресную спонсорскую помощь.

Сейчас у нас есть новый пилотный проект — «Шанс на успех», в рамках которого мы планируем помочь одаренным детям из социально неблагополучного окружения подготовиться к поступлению в вузы. Для того, чтобы запустить подготовку ребят в сентябре 2022 года нам необходима финансовая поддержка. В рамках проекта ребята будут заниматься с репетиторами и посещать платные подготовительные курсы.

Просим Вас оказать спонсорскую помощь. В случае согласия, просим перечислить денежные средства по следующим реквизитам:

АНО «Танцевальный коллектив»

ИНН ...

Р/счет ...

в банк

БИК ...

К/счет ...

Компьютерное моделирование как инструмент психологической подготовки студентов-мигрантов к трудоустройству¹

Е.В. Тихонова¹, Г.И. Ефремова², М.А. Косычева³

¹ Московский государственный институт международных отношений, Москва, Россия

² Российская академия образования, Москва, Россия

³ Московский государственный университет пищевых производств, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение. Количество студентов, обучающихся за границей, стремительно увеличивается. Студенты-мигранты представляют собой высоко мотивированную и успешную категорию обучающихся и вносят большой вклад в экономику принимающих стран. Вместе с тем, приехав на обучение, они сталкиваются с рядом проблем, одна из которых — трудоустройство. Исследования зафиксировали, что студенты-мигранты как в период своей аккультурации, так и по окончании обучения ощущают наличие препятствий к трудоустройству, связанных иммиграционной политикой и неопределенностью своего будущего в стране. Выстраивание карьеры в принимающей стране связано с языковым барьером, дискриминацией и необходимостью документально оформлять свой статус. Цель: С целью создания безопасной среды, призванной помочь таким студентам приобрести навыки, необходимые для успешного прохождения собеседования, авторы исследования проанализировали возможность использования инструментов виртуальной реальности.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие 171 студент-мигрант. На основе анализа потребностей респондентов, связанных с трудоустройством, была сконструирована архитектура симулятора виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству».

Результаты. Исследование позволило зафиксировать потребности студентов-мигрантов, препятствия, с которыми они сталкиваются при поиске работы в принимающей стране. Симулятор виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству» может быть использован как инструмент для оценки готовности студента-мигранта к успешному прохождению собеседования при приеме на работу.

Выводы. Выявленные потребности студентов-мигрантов, а также основные барьеры, препятствующие их адаптации, способны оказать влияние на оптимизацию системы адаптации студентов-иностранцев в условиях принимающих вузов. Предложенная архитектура компьютерного симулятора «Навигатор по трудоустройству» может быть использована в качестве инструмента оценки готовности студента-мигранта к успешному прохождению собеседования при приеме на работу.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

виртуальная реальность, собеседование, студенты-мигранты, трудоустройство, барьеры, психологическая готовность

Для цитирования:

Тихонова Е. В., Косычева М. А., Ефремова Г. И. (2022). Компьютерное моделирование как инструмент психологической подготовки студентов-мигрантов к трудоустройству. *Журнал Работа и Карьера*, 7(1), 43-60. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.8>

Корреспонденция:

Елена Викторовна Тихонова
etihonova@gmail.com

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Опубликована: 30.03.2022

Copyright: © 2022 Авторы



¹ Перевод статьи: Tikhonova, E., Efremova, G., & Kosycheva, M. (2021). Computer simulation as a tool of psychological readiness for employment process for migrant students. In *2021 5th International Conference on Education and Multimedia Technology (ICEMT 2021)* (pp. 95-105. ACM. <https://doi.org/10.1145/3481056.3481112>. Публикуется с разрешения авторов.

Computer Simulation as a Tool of Psychological Readiness for Employment Process for Migrant Students

E. V. Tikhonova¹, G. I. Efremova², M. A. Kosycheva³

¹ MGIMO University, Moscow, Russia

² Russian Academy of Education, Moscow, Russia

³ Moscow State University of Food Production, Moscow, Russia

ABSTRACT

Background. Nowadays the number of students studying abroad increases rapidly. Migrant students represent a highly motivated and achieving category and contribute a lot to the economies of the host countries. Coming to the host country they face different challenges, one of them being employment. Previous studies reveal that migrant students during the period of their acculturation undergo various difficulties, and even after graduation, there are such hurdles as pressure, immigration policies, and an uncertain future. If they want to pursue a career in the host country, new barriers such as documentation requirements, problems with language and discrimination could appear.

Purpose. The necessity to create a safe environment that can help them acquire the necessary skills needed at a job interview made the research authors consider the use of a VR tool.

Materials and Methods. 171 migrant students took part in the research. Based on a needs analysis to depict the barriers migrant students face while seeking a job in a host country the architecture of a computer simulator "Employment navigator" was designed.

Results. The identified needs of migrant students, as well as the main barriers to their adaptation, can influence the optimization of the system of adaptation of foreign students in the conditions of host universities. The 'Employment Navigator' virtual reality simulator can be used as a tool to assess the readiness of a migrant student to undergo a job interview successfully.

Implications. Virtual reality simulators make it possible to repeat actions as many times as necessary to achieve the desired result and proved their efficiency applied to all vulnerable categories of citizens.

KEYWORDS

virtual reality, a job interview, migrant students, employment, barriers, psychological readiness

To cite: Tikhonova, E. V., Kosycheva, M. A., & Efremova, G. I. (2022). Computer simulation as a tool for psychological readiness for employment process for migrant students. *Journal of Employment and Career*, 1(1), 43-60. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.8>

Correspondence:

Elena V. Tikhonova
etihonova@gmail.com

Declaration

of competing interest:
none declared.

Published: 30.03.2022

Copyright: © 2022 The Authors



ВВЕДЕНИЕ

Имея очевидные преимущества для студентов-мигрантов, экспорт образования сопровождается рядом барьеров, таких как проблемы аккультурации (Karim et al., 2021), давление со стороны принимающего общества с целью культурной

ассимиляции (Samnani et al., 2013; Balante et al., 2021), стереотипы (Lee, 2009; Bello, 2021), враждебность коренных жителей по отношению к студентам-иммигрантам (Murillo, 2002; Olorunkanmi et al., 2021), высокий уровень стресса (Suárez-Orozco et al., 2008; Chaiyasat, 2020), депрессия (Gaytan et al., 2007; Kamalova, 2021), языковой барьер (Stevens, 2012).

Ряд ученых считают еще одним барьером ограниченные возможности трудоустройства в связи с желанием/необходимостью улучшить собственное благосостояние, снизить финансовую нагрузку на семейный бюджет. Особенно остро вопросы трудоустройства стоят перед студентами-мигрантами в период их обучения (Baker et al., 2021; Pitman et al., 2019). По данным ряда исследований, наличие работы не только обеспечивает человека материально, но и играет существенную роль в структурировании его жизни (Puig-Barrachina et al., 2020; Wyszomirski & Chang, 2017; Hoye & Lootens, 2013), способствует психологическому здоровью (Viertiö, 2021; Sage, 2015). (Hoye & Lootens, 2013; Anderson & Winefield, 2011). Трудности с трудоустройством приводят к снижению уверенности в себе и самоуважения (Khashchenko, 2005; Pham, 2018; Anderson & Winefield, 2011; Efremova et al., 2015; Stören, 2004). Доказано, что в ряде случаев невозможность найти работу негативно сказывается на физическом и психическом здоровье (Murillo-Pedrozo, 2021; Waddell & Burton, 2006). Наличие работы позволяет людям реализовать свои амбиции, добиться определенного статуса, признания, уважения и т. д. Иными словами, труд является одним из необходимых компонентов обеспечения психологического благополучия личности.

Субъективное экономическое самочувствие и восприятие темпоральности как фактор социально-психологической адаптации студентов-мигрантов

Субъективное экономическое самосознание каждого студента-мигранта, рассматриваемое как многоуровневое явление, характеризующее общую удовлетворенность жизнью и ее важнейшими сторонами (трудом, финансами, здоровьем, жильем и т. д.) имеет значительное влияние на его адаптацию к реалиям принимающего общества. В.А. Хашченко выделяет следующие факторы в структуре субъективного экономического самочувствия: экономический оптимизм/пессимизм, субъективный уровень материального благополучия, степень потребности в деньгах, субъективная адекватность доходов потребностям личности, экономическая тревожность (Khashchenko, 2005). Совокупность этих факторов составляет уровень обобщенных компонентов отношения человека к своему финансовому состоянию. Каждая из них, с одной стороны, отражает наиболее значимую сторону экономического самосознания человека и поэтому выражает различные основания его психологического измерения. С другой стороны, все они выступают не как отдельные элементы, а как составляющие целостной системы. уникальный целостный феномен (конструкт) экономического сознания индивида, создающий модус личной экономической ситуации.

Под модусом личного экономического положения понимаются представления человека о своем материальном благополучии и своих экономических возможностях, отнесение себя к какой-либо имущественной группе (богатые, люди среднего достатка, бедняки и т. д.). В соответствии с этим критерием человек переживает свою принадлежность к определенной социальной группе (переживает себя бедным, богатым и т. д.), и в результате следует нормам и стандартам поведения своей группы (Khashchenko, 2005). Студенческое сообщество как социальная группа традиционно относится к малообеспеченным слоям общества, но особенно уязвимыми и социально незащищенными являются студенты-мигранты.

В отношении студентов-мигрантов функция времени и темпоральности играет решающую роль в управлении их мобильностью (Andersson, 2014; Griffiths, 2013). Для современных миграционных режимов время представляет собой не только пространственные отношения, но и предмет все возрастающей озабоченности (Baas & Yeoh, 2019), что приводит к увеличению схем «временной миграции» и стремлению к ускорению миграционных процедур (Baas & Yeoh, 2019; Könönen, 2019). Студенческие визы часто выдаются на временной основе, в результате чего студенческая миграция может рассматриваться как постоянно расширяющаяся форма миграции. Это позволяет нам изучить схемы временной миграции с другой точки зрения. Принимая во внимание аналитический фокус «временных границ», нельзя не признать, что разрешения на «временное» проживание в стране особым образом акцентируют жизненный опыт мигрантов и влияют на скорость включения их труда в производственную структуру капитала (Mauru, 2020).

Периодическая прерываемость времени, обусловленная «временностью» студенческой визы, накладывает временные ограничения и на трудоустройство обучающегося иностранца. Как результат, студенты-мигранты преимущественно находят работу в низкооплачиваемом секторе, чтобы покрывать свои повседневные расходы и иметь средства для продления студенческой визы. Их студенческий статус влияет на профессию студентов-мигрантов и формирует их жизнь в череду ненадежных «однолетних трудоустройств» (Mauru, 2020). Длительный процесс продления визы является своеобразной ловушкой, которая затрудняет продвижение иностранцев на рынке труда и снижает возможности для поиска работы или стажировок за границей.

В сочетании с необходимостью работать для продления визы, с которой сталкивается большинство студентов-мигрантов, временные границы создают рабочую силу, которая отличается низкой мобильностью. Таким образом, временные границы позиционируют студентов-мигрантов как рабочую силу, которую можно ис-

пользовать в низкооплачиваемом секторе на условиях неполного рабочего дня, что отражает краткосрочные потребности рынка труда. Отсюда, темпоральные границы добавляют еще один слой к иерархизирующей функции пограничного режима. Последний порождает различия в пространственно-временных организациях повседневной жизни студентов-мигрантов, которые представляются выгодными для капитала (Maury, 2020).

Темпоральные границы активируются дифференцированно в зависимости от национальности и позиционирования страны происхождения, а также от правового статуса мигранта. Дифференцированная активация темпоральных границ усиливает иерархизацию между юридическими субъектами в ситуации, когда разрыв между различными категориями виз и видов на жительство растет вследствие распространения виз инвесторов, тогда как натурализация и визовые требования для большинства граждан мира становятся более ограниченными (Boatcă & Roth, 2016).

В то же время (Folke, 2018) свидетельствуют о том, что студенты-мигранты испытывают временную десинхронию: замедление времени и повторение, приостановленное времени, временную неопределенность и блокировку. Внедрение вновь прибывших студентов в принимающую вузовскую среду в определенной мере можно проанализировать через феноменологию блокировки: застой или даже частичный регресс в стремлении студентов двигаться вперед и вверх.

Вновь прибывшие студенты, вследствие высоких требований к поступающим на обычные программы, как правило, сначала попадают на вводную программу, которая воспринимается ими как «то же самое снова и снова». Отсюда, они испытывают ощущение «временности», ассоциируемое с медленным, вязким течением времени, повторением и цикличностью, а иногда даже инверсией. Во-вторых, студенты-иностранцы, испытывая препятствия в достижении определенных желаемых контекстов, эмпирически дистанцируются от других студентов (Folke, 2018). Ощущение временной десинхронии (Thomas & Bailey, 2009) создается как растущим временным расхождением между реальной и воображаемой студентами университетской карьерой, так и их переживаемым «застоем» по сравнению с прогрессивным временем студентов принимающей страны. Griffiths (2014) продемонстрировал, что чувство временной разницы обуславливает дистанцию к окружающей среде вследствие пережитого эмпирического опыта.

Сегодня очевидна важность включения временных аспектов в исследование устремлений и формируемого опыта студентов-мигрантов. Студенты-мигранты должны справляться с вызовами принимающего общества, преодолевая временные трудности и зарабатывая на

жизнь. Для них работа — не просто средство заработка. Она помогает им изменить окружающую действительность, приспособиться к среде принимающего общества, стать его интегративной частью. А решение проблемы, связанных с трудоустройством, возможно благодаря специальной подготовке перед собеседованием.

Собеседования и психологические тренинги в рамках системы социально-психологической адаптации студентов-мигрантов

Во время типичного собеседования ожидается, что соискатели смогут обсудить свои сильные стороны (применительно к конкретной работе), свою способность быть командными игроками, свою трудовую этику и сферы, в которых, по их мнению, им еще нужно повышать свою эффективность (Huffcutt, 2011). В то же время ожидается, что они будут считывать социальные сигналы интервьюера, чтобы понять, как адаптировать свои ответы на интервью в режиме реального времени. Социальная некоммуникабельность и сложность контекста в процессе собеседования при приеме на работу могут превратить его в серьезное препятствие для трудоустройства (Geller et al., 2010; Matthew, 2020).

Во многих компаниях в настоящее время принято при подборе персонала создавать искусственную напряженность в процессе собеседования, интегрировать в разговор с соискателем элементы «стрессового собеседования». Неудачный опыт прохождения таких собеседований серьезно травмирует профессиональную и личную самооценку соискателя, что приводит к депрессивному типу поведения и значительному снижению поисковой активности (Santos, 2021). Отсюда одной из важнейших задач, стоящих перед специалистами по персоналу, является повышение психологической готовности лиц, ищущих работу, к собеседованию с работодателем, что может быть решено путем развития у них навыков эффективной социальной коммуникации, обучения методам эффективного вербального и невербального поведения во время собеседования при приеме на работу.

Распространенным инструментом повышения такой готовности являются социально-психологические тренинги (Smith et al., 2021; Kumazaki et al., 2019). Тренинги могут быть основаны на методах обучения (например, посредством видеомоделирования), поведенческих приемах (например, ролевых играх) и вербальном убеждении (например, в формате индивидуального консультирования) (Kumazaki et al., 2019; Nalis et al., 2021). Ролевая игра как часть обучения собеседованию при приеме на работу оказывается очень эффективным ин-

струментом, поскольку она улучшает коммуникативные навыки, уверенность в себе и позволяет обучаемому лучше понять интервьюера (Bigot et al., 2016; Patel et al., 2018). При этом традиционный формат реализации тренингов осложняется значительными финансовыми и временными потерями. Виртуальные же технологии способны оптимизировать процесс формирования навыков эффективного поведения на собеседовании. Эти технологии оказывают более сильное мотивирующее воздействие на студента за счет эффекта присутствия на собеседовании в контексте реального времени, а также значительно сокращают время, затрачиваемое на подготовку к собеседованию (Üstel et al., 2021).

Процесс собеседования студентов-мигрантов с точки зрения их психологической готовности

Собеседование при приеме на работу может стать серьезной проблемой для студентов-мигрантов: иногда они становятся жертвами завуалированных форм расизма (Li, 2020), чаще получают меньшую заработную плату, чем их сверстники из принимающих стран, потому что те лучше знают язык (Li et al., 2016). Они часто воспринимаются как неспособные выполнять должностные обязанности и выполняют работу, несоответствующую их квалификации, даже имея несколько высших образований (Baker et al., 2021). Кроме того, многие менеджеры по персоналу чувствуют себя некомфортно, взаимодействуя с представителями иных культурных кодов. Несмотря на стресс и дискомфорт самого собеседования, студенты-мигранты сталкиваются с этими скрытыми проблемами, которые им трудно преодолеть. К числу очевидных проблем студенты-иностранцы относят требования к документации и специфика иммиграционной политикой, языковые трудности, а также культурные, социальные и адаптационные барьеры (Khanal & Gaulee, 2019).

Очевидно, что психологическая готовность студентов-мигрантов к возможным трудностям могла бы оптимизировать процесс прохождения ими собеседования при приеме на работу. В данном исследовании феномен психологической готовности рассматривается в рамках концепции психологии отношений В. Н. Мясищева. Согласно ей, психологическая установка человека представляет собой целостную систему индивидуальных, осознанных связей личности с разнообразными сторонами объективной действительности. В то же время психологическая установка не является врожденной чертой. Она вырабатывается через индивидуальный опыт, определяющий действия и эмоции человека в конкретной жизненной ситуации. Поэтому ключевыми чертами установки являются осознание и опосредованность через индивидуальный опыт (Myasishev, 1995;

Karpova et al., 2020). G.W. Allport (1935) придерживается аналогичного понимания этого феномена, трактуя его как психическое и нервное состояние готовности, организованное через опыт, оказывающее направляющее и динамическое влияние на реакцию индивида на все объекты и ситуации, с которыми он связан. М. Е. Fowler (1998) выделяет пять ключевых элементов готовности: (1) должны быть какие-то доказательства того, что изменение нынешнего образа жизни будет полезным для человека; (2) должны быть выявлены препятствия для изменения образа жизни, и должна присутствовать готовность устранить эти препятствия; (3) должно быть обязательство инициировать и поддерживать изменение поведения; (4) должно быть состояние контроля над личным поведением; (5) должно присутствовать чувство действия. Психологическая готовность является одним из компонентов психологической установки. Его содержание характеризуется активной сознательной готовностью к взаимодействию с определенным аспектом действительности на основе ранее приобретенного опыта. И в этом свете человек должен управлять своей деятельностью и справляться с тревогой (Karpova et al., 2020). Основным критерием психологической готовности является качество саморегуляции в каждой конкретной жизненной ситуации.

Теория самоэффективности А. Бандуры (1994) также является важным компонентом понимания психологической готовности. Готовность эффективно пройти собеседование и способность достичь заданного уровня производительности порождает положительный опыт и позволяет человеку чувствовать себя более уверенно в своей готовности и способности решать жизненные вопросы в ситуациях, которые раньше казались крайне сложными и пугающими (Kosycheva & Tikhonova, 2021). Это внутреннее чувство самоэффективности может быть ключевым элементом успешного собеседования. А психологические тренинги должны быть направлены на развитие самоэффективности (Røysum, 2020).

Виртуальная реальность в развитии психологической готовности к собеседованию при приеме на работу

Мы считаем, что ролевые игры с компьютерным моделированием могут улучшить психологическую готовность студентов-мигрантов к собеседованию при приеме на работу. Компьютерные симуляции обычно хорошо структурированы, просты и понятны обучаемым. Эти инструменты предоставляют обучаемым немедленную обратную связь в виде комментариев и советов по дальнейшим действиям и позволяют им практиковать навыки в контролируемой и безопасной среде (Üstel et al., 2021; Matthew, 2020). (Botella, 2009; Loon, 2014; Riva &

Mantovani, 2012). Использование технологий моделирования также может быстро и эффективно развивать социальные навыки (Aysina, 2014; Efremova et al., 2015).

Исследования, показавшие осуществимость и эффективность обучения навыкам имитации собеседования при приеме на работу, были в основном сосредоточены на безработных с психическими расстройствами (Smith et al., 2015; Smith et al., 2014; Smith et al., 2017) и расстройствами аутистического спектра (Smith et al., 2014; Matthew, 2020) (Smith et al., 2021; Kumazaki et al., 2019). Обучение собеседованию в виртуальной реальности улучшило навыки прохождения собеседования и шансы на получение предложения о работе стажеров с тяжелыми психическими заболеваниями. Кроме того, полученные результаты предоставили доказательства улучшения результатов собеседования при приеме на работу и повышения уверенности в себе среди участников, которые прошли 5 сеансов имитационных собеседований при приеме на работу. По мнению авторов, успех вмешательства был связан с тем, что симулятор позволял обучаемым практиковать собеседование в виртуальной среде, близкой к реальным ситуациям собеседования при приеме на работу (Smith et al., 2014; Smith et al., 2017).

VR обучил участников корректно заполнять заявления о приеме на работу и проходить собеседования при приеме на работу с помощью материалов электронного обучения и практики. Обучаемые получали обратную связь посредством невербальных сигналов, критических замечаний и рекомендаций по повышению производительности (Matthew, 2020). Но вопрос об эффективности имитационного собеседования при приеме на работу других категорий безработных малоизучен. Stanica et al. (2018) объединили преимущества различных технологий, таких как виртуальная реальность и чат-боты, и создали интерактивный инструмент помощи инженерам-программистам в подготовке к собеседованию. Исследовалось и влияние методов распознавания эмоций, помогающие обеспечить точную обратную связь для пользователя. Beti et al. (2019) изучили эффективность использования технологии виртуальной реальности в рамках стратегий собеседования при приеме на работу и оценили ее потенциал для смягчения личных предубеждений по отношению к кандидатам на работу. Этот метод создает преимущества для соискателей с точки зрения обеспечения социальной справедливости.

Экспериментальных исследований, раскрывающих роль виртуальных технологий обучения в профессиональной реабилитации безработных, очень мало. Основная часть исследований в этой области проводится с людьми, страдающими различными психическими заболеваниями. Исследование специалистов SIMmersion LLC на выборке пациентов с психическими расстройствами и расстройствами аутистического спектра (РАС)

(Smith et al., 2014; Trepagnier et al., 2011) показало, что люди с психическим здоровьем в анамнезе, желающие найти работу, после проведения серии обучающих занятий на виртуальном тренажере, улучшили свои навыки, ролевое поведение в ситуациях собеседования, а также повысили уровень уверенности в себе. Симулятор позволял человеку неоднократно проходить виртуальное собеседование до тех пор, пока пользователь не чувствовал себя готовым к реальному собеседованию, с возможностью выбора различных должностей и уровня сложности вопросов по мере совершенствования навыков, приобретаемых учащимся. Еще одной методикой, разработанной учеными, стала ролевая система сопровождения собеседований при приеме на работу с использованием робота-андроида, напоминающего реального человека (Kumazaki et al., 2019). Реципиенты с психологическими расстройствами работали в парах и последовательно играли двойные роли в имитационном собеседовании при приеме на работу. После тренингов участники научились понимать точку зрения интервьюера, что может способствовать более глубокому осознанию важности жестов и стать мотивацией в необходимости научиться тому, как вести себя на собеседовании при приеме на работу. Кроме того, участники сообщили, что стали более уверенными в себе.

Таким образом, приведенные выше работы убедительно доказывают эффективность использования технологий виртуальной реальности в профессиональной реабилитации людей с определенными психическими расстройствами или нарушениями развития. В то же время эффективность технологий виртуального обучения в психологическом сопровождении других категорий лиц, стремящихся к трудоустройству, нуждается в дополнительном изучении.

Целью данного исследования является структурирование архитектуры виртуальной модели обучения для эффективного собеседования при приеме на работу и определение компетенций, которым необходимо обучать с помощью «Навигатора по трудоустройству» для студентов-мигрантов.

Гипотезы исследования:

- (1) Виртуальная учебная модель эффективного трудоустройства студентов-мигрантов может быть реализована на базе программы для ЭВМ — специализированного аналитического программно-аппаратного комплекса.
- (2) Использование «Навигатора по трудоустройству» в социально-психологическом сопровождении студентов-мигрантов повысит их психологическую готовность к собеседованию с работодателем за счет улучшения саморегуляции, развития навыков эффективного делового общения и повышения уверенности в себе.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Введение

В качестве основы для создания виртуального инструмента формирования психологической готовности студентов-мигрантов к собеседованию при приеме на работу мы использовали компьютерную систему обучения безработных при приеме на работу Job Interview Simulation Training (JIST). Она была разработана исследовательской группой Северо-Кавказского федерального университета (Россия) в сотрудничестве с программистом NexTReT С.Л. (Испания) (Aysina et al., 2017).

JIST основан на принципах поведенческого обучения: возможность для обучаемых многократно практиковать навыки; предоставление стажерам оперативной обратной связи об их работе (Smith et al., 2014); активное участие, а не пассивное наблюдение; доступ к учебным материалам, которые способствуют обучению умелым стратегиям (Smith et al., 2015; Bandura, 1994).

Сценарии программы включают 10 открытых вопросов разной сложности, которые работодатель может задать соискателю во время собеседования (1) Как вы выбрали специальность? (2) Что вы считаете своими слабостями? (3) Что вам не нравилось на вашей последней работе? Выделите самые существенные причины, которые привели или могли привести к вашему уходу с текущей работы? (4) Кем вы видите себя через три года? Что вы планируете для этого сделать? (5) Когда допустимо вводить в заблуждение других людей (ваших коллег, клиентов, партнеров, заказчиков и т. д.)? (6) Как вы думаете, почему одни организации успешны, а другие нет? Что в компании может способствовать ее успеху? (7) Опишите идеальную организацию, в которой вы хотели бы работать? (8) Каковы наиболее частые неудачи в вашей профессиональной деятельности? (9) Что для вас значит успех? Как вы узнаете, что вы успешны? (10) Что делает вас уникальным? Почему мы должны нанять вас? На каждый вопрос предлагается несколько вариантов ответа (от 6 до 10 вариантов в зависимости от специфики вопроса). Пользователь имеет возможность выбрать наиболее подходящий ответ. Создатели программы разработали несколько вариантов ответов, комментариев и рекомендаций с акцентом на конкретные социальные и психологические проблемы безработных: интровертность, неуверенность в себе, недостаточная ориентация в современных правилах и стандартах собеседования при приеме на работу; дискриминация по возрасту при приеме на работу, плохие навыки вербальной и невербальной коммуникации; пассивный образ жизни (зависимое положение), отсутствие технических или социальных навыков.

В каждой JIST-сессии участникам предлагается ответить один за другим на все 10 вопросов, которые представ-

лены как в голосовом, так и в текстовом форматах. Для обеспечения обучаемому «эффекта присутствия» в программу включено голосовое сопровождение. Стажер мог выбрать один из двух уровней сложности голосовой презентации: 1) VR-рекрутер может звучать дружелюбно и ободряюще; 2) VR-рекрутер может звучать равнодушно и даже грубо. У пользователя есть возможность тренировать поочередно оба варианта — как «легкий» уровень, так и «сложный уровень».

В начале JIST-сессии обучаемый должен сесть перед монитором на расстоянии, позволяющем ему без затруднений сфокусироваться на экране, и прочесть инструкцию, чтобы следовать ей. Если все понятно, стажер должен нажать кнопку «Перейти к собеседованию», чтобы начать процесс собеседования. Далее он может прочесть и прослушать варианты ответов и выбрать наиболее подходящий для себя вариант. Затем от стажера требуется подтвердить выбранный вариант щелчком мыши. После завершения интервью баллы оцениваются в соответствии с системой подсчета баллов, запрограммированной в программном обеспечении. Это позволяет стажеру получить информацию о количестве баллов за каждый ответ, которые будут обозначать уровень достигнутых навыков прохождения собеседования: плохой, средний, хороший, отличный. Результаты будут отображаться на экране после завершения интервью.

Программа JIST позволяет пользователям просматривать расшифровку каждого вопроса и ответа. Таким образом, безработный может просматривать подробные комментарии к каждому ответу и определять, какие ответы были успешными, а какие нет, и получать рекомендации по исправлению ошибок. Содержание комментариев предоставлено таким образом, чтобы обучаемый мог понять как ресурсные, так и проблемные аспекты своих ответов и получить четкое представление о том, как каждый ответ будет характеризовать его/ее как кандидата на должность. В результате JIST предоставляет безработным, ищущим работу, возможность получить всесторонний опыт обучения для успешного прохождения собеседования.

Для определения эффективности JIST при подготовке участников к собеседованию при приеме на работу использовался Т-тест Уилкоксона. Выявлено достоверное изменение частоты сердечных сокращений у участников экспериментальной группы: снижение в катамнезе по сравнению с исходным уровнем ($T_{stat} = 6$ при $T_{cr} = 32$, $p < 0,01$). Таким образом, можно сказать, что участники экспериментальной группы испытывали больший эмоциональный комфорт и меньшее эмоциональное напряжение в ролевой игре на собеседовании при приеме на работу после завершения JIST-сессий. В отличие от экспериментальной группы у участников контроль-

ной группы достоверного изменения частоты сердечных сокращений не произошло ($T_{\text{стат}} = 39$ при $T_{\text{кр.}} = 35$, $p > 0,05$).

По результатам самоотчетов в экспериментальной группе повысилась психологическая готовность к интервьюированию по сумме баллов между исходным и последующим наблюдением ($T_{\text{стат}} = 1$ при $T_{\text{кр.}} = 32$, $p < 0,01$), тогда как в контрольной группе — нет ($T_{\text{стат}} = 39,5$ при $T_{\text{кр.}} = 35$, $p > 0,05$). Таким образом, результаты показывают, что JIST может быть эффективной стратегией повышения психологической готовности участников к прохождению собеседований при приеме на работу.

Из этого следует, что экспериментальная гипотеза подтвердилась, и виртуальная обучающая модель эффективного трудоустройства безработных на основе специализированного аналитического программно-аппаратного комплекса JIST является эмпирически обоснованной. Соотношение результатов обучения с внешними критериями, представляющими собой показатели сердечного ритма (для объективной оценки эмоциональной напряженности в моделируемой ситуации собеседования с работодателем) и показатели субъективной психологической готовности к трудоустройству, показало, что результат обучения с использованием валидированного виртуального тренажера представляет собой повышение уровня готовности к собеседованию с реальным работодателем за счет совершенствования саморегуляции безработного, развития навыков эффективного делового общения и повышения его уверенности в себе (Aysina et al., 2017).

Процедура

На первом этапе исследования все участники были опрошены для выявления основных барьеров, с которыми сталкиваются студенты-мигранты при поиске работы в принимающей стране. Сразу после интервью участников просили описать наиболее значимую, с их точки зрения, критическую ситуацию, с которой они столкнулись в процессе трудоустройства. Эти интервью и описанные критические ситуации были проанализированы авторами статьи, чтобы выделить трудности, с которыми столкнулись студенты-мигранты при трудоустройстве. На втором этапе участники ознакомились с принципами функционирования и архитектурой Интерактивного виртуального социально-информационного комплекса JIST (Job Interview Simulation Training) и апробировали его модули. На третьем этапе исследования респонденты фокус-групп дали свою оценку архитектуре тренажера и предложили наиболее полезные для студентов-мигрантов ситуации для включения в «Навигатор по трудоустройству». На четвертом этапе исследования авторами статьи (с учетом результатов

обсуждения в фокус-группах) были разработаны модули для разработки симулятора виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству». На пятом этапе исследования содержание модулей было представлено на рассмотрение в фокус-группах для получения отзывов об их эффективности. На шестом этапе исследования была разработана и реализована функциональная спецификация программного обеспечения для работы тренажера «Навигатор по трудоустройству».

Участники

В пилотном исследовании приняли участие 171 человек (из них — 98 мужского пола и 73 женского), их возраст от 17 до 30 лет. Все участники — студенты вузов, обучающиеся в Московском государственном университете пищевых производств (Россия), приехавшие на учебу из Ирана (100), Египта. (18), Китай (12), Сирия (11), Замбия (4), Израиль (4), Эфиопия (4), Эфиопия (4), Йемен (2), Лаос (2), Мексика (2), Монголия (4), Сенегал (2), Тунис (2), Турция (2), Экваториальная Гвинея (2).

Методы и инструменты

Полуструктурированное интервью и техника выбора релевантных образцов поведения

Участникам было задано 10 открытых вопросов, направленных на выявление всех барьеров, с которыми сталкиваются студенты-мигранты при трудоустройстве в принимающей стране. Задав все вопросы, интервьюер предложил каждому из участников сообщить любую дополнительную информацию, относящуюся, по их мнению, к теме исследования и способную способствовать ее лучшему раскрытию.

Открытые вопросы интервью:

- (1) Что побудило вас искать работу?
- (2) Что повлияло на ваше решение откликнуться на вашу нынешнюю должность?
- (3) Какие карьерные цели вы можете достичь в России, но не можете достичь в своей стране?
- (4) Что вы сделали для планирования трудоустройства в России?
- (5) Опишите любые барьеры, с которыми вы столкнулись в процессе устройства на работу в России.
- (6) Опишите, что помогло в преодолении барьеров.
- (7) Каков ваш опыт поиска работы в России?
- (8) Какую поддержку, по вашему мнению, могут предложить службы кампуса, чтобы помочь иностранным студентам принять решение о трудоустройстве?

- (9) Опишите любые опасения или страхи, которые у вас есть по поводу решения начать свою карьеру в России.
- (10) Как вы узнаете, что это было хорошее решение для вас и/или вашей семьи?

Каждое интервью длилось 30 минут и расшифровывалось профессиональным лингвистом.

После этого реципиентов попросили сообщить о критическом инциденте, связанном с трудоустройством в России. Участникам было предложено описать наиболее значимую, с их точки зрения, ситуацию, наиболее характеризующую их опыт трудоустройства в принимающей стране. Инструкция гласила: «Опишите значимую ситуацию, связанную с вашим опытом трудоустройства в России. Ответьте на следующие открытые вопросы, относящиеся к описанной ситуации: (1) Как вы отреагировали на ситуацию (опишите свои действия, чувства и мысли)? (2) Какова была ваша роль в этой ситуации? (3) Кто еще был вовлечен? (4) Что было для вас особенным в этой ситуации? (5) Были ли для вас положительные результаты в этой ситуации? (6) С какими проблемами вы столкнулись в этой ситуации? (7) Выиграли ли вы от этой ситуации? (8) Как эта ситуация может повлиять на ваши планы и решение работать в России? Указанные вопросы были призваны помочь участникам исследования структурировать описание критического инцидента.

Использование техники выбора релевантных образцов поведения в качестве инструмента исследования обусловлено тем, что критические инциденты воспринимаются их участниками как значимые события, определяющие их решения и действия. Этот инструмент активно используется в исследованиях развития карьеры (Parinsi et al., 2020; Arthur & Flynn, 2011).

Фокус группы

В фокус-группы входили от 8 до 12 человек. Фокус обсуждения на первой сессии (третий этап исследования) заключался в оценке архитектуры и эффективности симулятора JIST и определении модулей, которые необходимо включить в симулятор виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству» (на основе барьеров, выявленных на этап собеседования).

Дискуссионный вопрос на второй сессии (пятый этап исследования) касался интерпретации содержания модулей, предназначенных для включения в тренажер виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству».

Симулятор виртуальной реальности Обучение моделированию собеседования при приеме на работу (JIST)

Описание симулятора приведено в подразделе «Основы исследования».

Анализ данных

Данные, собранные в ходе интервью, были проанализированы с использованием метода постоянных сравнений и частотного анализа. После анализа ответов каждого участника в таблицу были внесены наиболее частотные ответы участников на каждый вопрос. Близкие по смыслу ответы считались одинаковыми и кодировались одним и тем же термином.

Описания критических инцидентов изучались в соответствии с предписанным протоколом Flanagan's (Flanagan, 1954) и Butterfield, Borgen, Amundson, and Maglio's (Butterfield et al., 2005), который представляет собой гибкий набор принципов, изменяемых и адаптируемых для соответствия конкретной ситуации». Техника выбора релевантных образцов поведения включает пять основных этапов: (1) установление общих целей изучаемой деятельности; (2) составление планов и установление спецификаций; (3) сбор данных; (4) анализ данных; и (5) интерпретация данных и представление результатов.

Каждое описание критического инцидента было тщательно проанализировано и сравнено, чтобы категоризировать данные. Все зафиксированные факторы, связанные с проблемами, с которыми сталкиваются студенты-мигранты при трудоустройстве, были классифицированы на основе индуктивных рассуждений. Чтобы отметить сходства и различия между критическими инцидентами, авторы использовали метод постоянных сравнений, чтобы сгруппировать похожие инциденты вместе и закодировать данные в темы. С целью гарантирования надежности процесса кодирования, критические инциденты были рассмотрены по отдельности для достижения консенсуса по каждому из них. После этого все кодировщики (авторы) реализовали кросс-чек, чтобы защититься от погрешности кодирования. Кроме того, темы кодировались в зависимости от количества участников, которые зафиксировали наличие темы в своей критической ситуации. Если более 25% участников зафиксировали указанную тему, она признавалась актуальной.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования, посвященного адаптации Интерактивного виртуального социально-информационного комплекса Job Interview Simulation Training к потребностям студентов-мигрантов в процессе их социально-психологической адаптации к реалиям принимающего вуза, показали, что такой инструмент (с учетом мнения участников) может повысить уровень развития социальных и жизненных навыков и социальной грамотности учащихся-мигрантов. Последнее возможно путем многократного обучения и анализа конструктивных моделей поведения в определенных социальных ситуациях и виртуальных средах в рамках социально-психологической поддержки.

Результаты интервью по выявлению социальных и психологических барьеров, с которыми сталкиваются студенты-мигранты при поиске работы в принимающей стране

Результаты интервью и описания критических ситуаций позволили зафиксировать, что студенты-мигранты имеют реальные возможности для взаимодействия со сверстниками в вузе в процессе обучения, практики и внеучебной деятельности. Уровень социально-психологической адаптации студентов-мигрантов с каждым годом обучения становится все более стабильным. Студенты-мигранты, в отличие от трудовых мигрантов, испытывают меньше негативного отношения к себе со стороны местных жителей. В результате они общаются с местными жителями, гораздо чаще встречаются со своими одноклассниками и имеют среди них много друзей.

В то же время студенты-мигранты осознают, что они являются привлекательной категорией мигрантов для любого государства, поскольку они (1) могут пополнить рекрутинговый резерв страны высококвалифицированными кадрами и поддержать её экономическое развитие, (2) студенты-мигранты рассматриваются как потенциально значимые члены общества в экономически развитых странах со снижающейся рождаемостью и стареющим населением, (3) иностранные студенты, окончившие местные учебные заведения, более привлекательны для трудоустройства, чем иностранные выпускники без местного опыта. Иностранные студенты привносят знания в области трудовой практики и обычаев из своей страны и приобретают ценный местный опыт, (4) перспектива миграции может быть использована в качестве маркетингового преимущества для привлечения дополнительных платных иностранных студентов. Эти причины предполагают взаимовлияние между вкладом иностранных студентов как учащихся и

как будущих работников в квалифицированную рабочую силу принимающего общества (Ziguras & Law, 2006; Arthur & Flynn, 2011).

Участники исследования отметили, что университет уделяет большое внимание их социально-психологической адаптации (и это абсолютно оправданно, так как без этой поддержки существенно снизилась бы эффективность академического обмена). Но, в то же время, процесс трудоустройства представляется студентам-мигрантам достаточно сложным и требует, по их мнению, поддержки со стороны принимающего вуза. Согласно Arthur (Arthur, 2007; Arthur, 2008), потребности иностранных студентов в планировании карьеры и принятии решений реализуются в три этапа: (а) управление межкультурным переходом при вхождении в новую культуру, (б) обучение в новом культурном контексте, и (с) передача международного опыта в контексте работы в принимающей или родной стране.

Вовлечение студентов-мигрантов в планирование карьеры и принятие решений на первом этапе реализуется через анализ преимуществ обучения за рубежом, выбор программы обучения, продумывание стратегий успешного обучения и развития необходимых навыков. Второй этап напрямую связан с получением международного образования и требует познания культуры принимающего общества через знакомство с новой учебной программой и образом жизни. В результате студенты могут либо продолжить свою профессиональную карьеру, либо начать думать о вариантах будущей карьеры (Arthur, Popadiuk, 2010). Эта фаза способна породить трансформацию личности студента-мигранта, спровоцировав конфликт ценностей, тем самым обусловив смену образовательных и карьерных приоритетов.

Описанные первые две фазы широко освещены в научной литературе. Что касается третьего этапа, то он связан с необходимостью решения вопросов планирования карьеры (Khanal & Gaulee, 2019). Студенты старших курсов, уже обладающие широким спектром знаний и развитыми гибкими и профессиональными навыками, ориентированы на построение карьерных стратегий как раз в процессе обучения в вузе (Fareen, 2018). Более того, для многих из них основные мотивы обучения за границей связаны и с академическими, и с трудовыми целями. Участники исследования признают, что они должны готовиться к будущей карьере с момента своего прибытия в принимающую страну. Следовательно, студенты-мигранты должны развивать навыки планирования карьеры и принятия решений. Совершенно очевидно, что такой подход требует выстраивания соответствующих программ и услуг в университетах принимающей страны, чтобы помочь иностранным студентам планировать свой текущий и будущий выбор карьеры. Респонденты отметили, что им необходимо сопрово-

ждение и руководство наставников: последние должны владеть информацией об имеющихся возможностях по трудоустройству и помогать студентам при планировании карьеры и принятии решений. Таким образом, именно третья фаза потребностей иностранных студентов в планировании карьеры и принятии решений требует системной поддержки со стороны университетов принимающей страны (Arthur & Flynn, 2011).

Барьеры, с которыми сталкиваются студенты-мигранты при трудоустройстве

По результатам интервью и критических инцидентов было выделено семь основных барьеров:

- культурные барьеры (в частности, языковые: несмотря на проживание в принимающей стране в течение нескольких лет, уровень владения ее языком недостаточен для свободного владения; не все культурные коды понятны и объяснимы, что порождает чувство дискомфорта и ограничивает возможности успешной интеграции в жизнь принимающего общества и в реалии рабочего места). Эти барьеры порождают опасения, что во время собеседований при приеме на работу индивид не впишется в «культурное восприятие» интервьюера;
- влияние политической ситуации (отношения между родной и принимающей страной) на отношение к студентам-мигрантам, ищущим работу. Этот барьер порождает опасения, что во время собеседований при приеме на работу они окажутся «неуместным» с политической точки зрения;
- влияние экономических кризисов на возможности трудоустройства студентов-мигрантов в принимающей стране (небольшое количество рабочих мест для граждан принимающей страны не позволяет трудоустроить иностранных студентов);
- неготовность к трудоустройству в принимающей стране: больше всего иностранным студентам не хватает контакта с потенциальными работодателями и понимания сути процесса трудоустройства в принимающей стране. Этот барьер заставляет их думать, что они не являются подходящими кандидатами как таковыми. Участники опроса отметили необходимость создания кампусных сервисов, которые могли бы предложить программы и семинары, предназначенные для иностранных студентов (разъяснить и помочь с получением разрешения на работу, постоянного проживания / статуса иммигранта, помочь в определении ниш на рынке труда, продемонстрировать, как налаживать связи с потенциальными работодателями);
- отсутствие консультаций по вопросам карьеры для студентов-мигрантов. Участники отметили,

что им не хватает помощи консультантов в поиске способов включения их международного опыта в планирование будущей карьеры. Отсюда потребность в специальных программах кампуса, направленных на помощь иностранным студентам в переходе от академической жизни к трудоустройству;

- отсутствие семинаров по написанию CV/резюме, приему на работу и получению разрешений на работу. Такие семинары будут способствовать формированию у студентов-мигрантов уверенности в процессе трудоустройства и определения собственного карьерного потенциала в принимающем обществе;
- темпоральные факторы существенно ограничивают возможности трудоустройства студентов-мигрантов. Иммиграционные законы и визовые режимы часто превращают низкооплачиваемую и непрехотливую работу в работу для студентов-мигрантов.

Проектирование архитектуры тренажера «Навигатор по трудоустройству»

Апробация участниками исследования тренажера виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству», категоризация и обсуждение результатов анализа интервью и сути критических инцидентов в фокус-группах позволили участникам исследования сформировать свое видение полезного виртуального инструмента, способного оказывать существенное влияние на подготовку студента-мигранта к трудоустройству в принимающей стране. Студенты-мигранты высоко оценили возможности тренажера для подготовки к собеседованию и рекомендовали включить этот модуль в новый тренажер.

Также было рекомендовано включить модули:

- по обучению написанию резюме и обсуждению его с потенциальным работодателем;
- по тестированию степени развития гибких навыков и созданию пакета рекомендаций по их оптимизации;
- об основных принципах трудоустройства студентов-мигрантов в России;
- об архитектуре современных тенденций занятости в России.

Респонденты признали, что эти модули позволят максимально нивелировать типичные барьеры, с которыми сталкиваются студенты-мигранты при трудоустройстве. При этом участники исследования отметили необходимость целенаправленной подготовки кадров, ответственных за поддержку карьерных намерений

и решений иностранных студентов. Тот факт, что студенты-мигранты оказывают существенное влияние на карту занятости в принимающих странах, требует тщательного подхода к их подготовке к принятию решений в сфере занятости.

Симулятор виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству»

Для создания VR-симулятора «Навигатор по трудоустройству» требуется несколько аппаратных и программных компонентов. Для работы с тренажером необходимы: стандартные компьютерные приложения и оборудование для просмотра видеозаписей, видеокамера, шлем виртуальной реальности и мышь, адаптированная под программу, форма для оценки эффективности выполнения пользователем задания.

При работе с программой активизируются обе коммуникативные подсистемы (вербальная и невербальная). Вербальный аспект взаимодействия раскрывается через реплики виртуального интервьюера и соискателя. Он связан с невербальной стороной общения и выполняет обязательное условие: абитуриент должен произносить свои реплики вслух (этот процесс фиксируется видеокамерой для последующего анализа невербальной стороны общения студента-мигранта психологом). Видео записывается на протяжении всего сеанса и фиксирует все невербальные и паравербальные проявления респондента для последующего анализа их эффективности и актуальности. Очень часто невербальные и паравербальные реакции могут не восприниматься коммуникантом, но оказывают серьезное влияние на результаты общения. Когда заявитель заканчивает обучение на тренажере, записанное видео просматривается и анализируется.

Тренажер включает в себя ряд модулей:

- (1) Форма с личной информацией заявителя, включая возраст, пол, этническую принадлежность, религию, семейное положение, уровень образования, страну происхождения, страну проживания, причины получения образования за границей, дальнейшие перспективы и карьерные пути.
- (2) Модули обучения: собеседование при приеме на работу, резюме, описание гибких навыков, карта занятости, ниша занятости.

Все участники должны быть обучены использованию тренажера и работе с каждым модулем перед симуляционным обучением, чтобы исключить какое-либо непонимание принципов, представленных на экране действий тренажера. Специалист (психолог) должен провести психокоррекционную работу с пользователем, основанную на анализе субъективного (самоот-

чет пользователя) и объективного (суммарный балл за задания, видеозапись невербальных реакций пользователя) материала. Во-первых, коррекция поведения осуществляется в формате виртуальной среды, и только после успешного импринтинга элементы конструктивного поведения могут быть постепенно перенесены в реальность (Tikhonova et al., 2020).

Модуль собеседования основан на сценарии, который включает вопросы разного уровня сложности. Содержание вопросов определяется темой модуля. Для каждого вопроса предусмотрены различные варианты ответа (от 6 до 10 вариантов, в зависимости от специфики вопроса), из которых пользователь должен выбрать тот, который считает наиболее подходящим.

В этом модуле 4 уровня сложности (от 1 до 4). Сложность уровней зависит от дружелюбия виртуального интервьюера. Для демонстрации работы модуля применяется максимально позитивный (дружелюбный) способ взаимодействия. Действия заявителя оцениваются с точки зрения их эффективности. Адекватность формы общения с виртуальным интервьюером, выбранным заявителем в рамках реализации виртуального сценария, также влияет на полученные баллы. Если участник инициирует дополнительную коммуникацию с виртуальным интервьюером (уточняет правильность своих действий или уточняет информацию и т. д.), он также увеличивает свой итоговый балл.

Модуль определения степени развития гибких навыков строится из серии сертификационных тестов, направленных на выявление уровня развития гибких навыков. Основное внимание уделяется эффективному общению, эмоциональному интеллекту, критическому мышлению и эффективному управлению временем.

Модуль резюме включает в себя как онлайн-обучение написанию различных моделей резюме, сопровождающееся всплывающими комментариями по оптимизации содержания резюме в зависимости от действий обучаемого, так и обсуждение резюме с потенциальным работодателем. При этом может быть выбрана одна из четырех модальностей обсуждения: от самой позитивной до самой критической. В рамках модуля предусмотрено четыре уровня сложности в развертывании коммуникаций (от самого положительного до самого критического). Студент должен пройти все четыре уровня, чтобы продемонстрировать свою готовность к любому сценарию. Баллы в этом модуле выставляются за качество представления информации о соискателе в резюме и за характеристики общения (вербальные и невербальные). Любая попытка кандидата создать дополнительную эффективную коммуникацию увеличивает его окончательный балл. Неэффективные акты общения снижают итоговую оценку.

Модуль «Карта трудоустройства» призван ознакомить соискателя со спецификой трудоустройства студентов-мигрантов в принимающей стране. В рамках данного модуля информация представлена в формате видеороликов и системы тестов. Окончательное понимание студентами-мигрантами сути процесса проверяется на базе инструмента сторителлинг. С помощью программного обеспечения (установленного в виртуальный симулятор) для создания интерактивной онлайн-истории студенты-мигранты устами виртуальных персонажей описывают специфику трудоустройства своим друзьям. Глубина понимания темы оценивается путем сканирования представления всех аспектов, которые были представлены в системе видеороликов в рассказе.

Модуль «Ниша трудоустройства» позволяет студентам-мигрантам познакомиться с теми нишами, которые они могли бы эффективно заполнить на рынке труда по своей специальности. Описания ниш представлены в формате виртуальных историй, в которых симуляторы демонстрируют сильные и слабые стороны каждой ниши. Работа с каждым из тренажеров сопровождается комментированием пакета компетенций, необходимых для работы в указанной области. Контроль понимания осуществляется через интервью с виртуальным партнером относительно преимуществ и недостатков каждой из ниш. Виртуальный собеседник функционирует на четырех уровнях «дружелюбия»: от самого дружелюбного до самого критического.

Пройдя каждый модуль, студент может увидеть свой интегральный результат в баллах, а также подробное описание соответствующего уровня развития навыков прохождения собеседования. Форма «Результаты» содержит следующие элементы: Имя пользователя, Дата, Время, описание демонстрируемых результатов. Например: Вы прошли собеседование/приняли участие в обсуждении резюме/проверили уровень своих гибких навыков со следующими результатами: общее затраченное время (данные секундомера); общий счет; уровень развития навыков интервьюирования, характеристика уровня и рекомендации пользователю.

Программа представляет пользователям расшифровку каждого вопроса и ответа. Таким образом, обучаемый может просматривать подробные комментарии к каждому ответу и определять, какие ответы были успешными, а какие нет, и получать рекомендации по исправлению ошибок. Содержание комментариев представлено таким образом, чтобы стажер мог понять как ресурсные, так и проблемные аспекты своих ответов и получить четкое представление о том, как каждый ответ будет характеризовать его/ее как кандидата на должность.

Программа позволяет участникам просматривать ответы, распечатывать результат и сравнивать результа-

ты. Последняя опция активна только в том случае, если у этого пользователя уже были результаты одной или нескольких предыдущих сессий.

Чем быстрее участник выполняет задачи, поставленные в рамках сценария, тем более высокий балл он получает. Программа выделяет четыре сценария (в зависимости от ее эффективности) как «оптимальный» (4 балла), «конструктивный» (3 балла), «недостаточно конструктивный» (2 балла) и «неконструктивный» (1 балл). Чем менее дружелюбен виртуальный интервьюер, тем больше баллов присваивается выбору участника.

Обсуждение содержания и архитектуры симулятора виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству» в фокус-группах

Фокус-группы обсудили архитектуру симулятора виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству» с точки зрения эффективности включаемых модулей и их функциональности. Также обсуждались «ориентация на пользователя» предлагаемого интерфейса и обратная связь, которую получают пользователи.

Удобство использования, простота навигации, возможности отработки навыков прохождения собеседования, разнообразие ответов, качество комментариев к ответам, представленным симулятором виртуальной реальности, получили от 8 до 10 баллов из 10 возможных. Идеи по оптимизации интерфейса были учтены авторами при разработке его финальной версии.

Участники исследования отметили важность интуитивно понятного интерфейса, так как пользователь и психолог, контролирующий работу пользователя с тренажером, должны иметь возможность работать с программой без какой-либо длительной специализированной технической или иной подготовки по ее эксплуатации.

Участники опроса обратили внимание на необходимость учета категории вакансии в модулях «собеседование» и «резюме». В зависимости от этого параметра содержание интервью должно варьироваться от простого структурированного интервью для «рядового» сотрудника до интервью по компетенциям для руководителей разного уровня. Также было предложено включить в модули различные варианты экспертных процедур: от просто сформулированных вопросов и тестовых заданий до более сложных заданий, не имеющих предсказуемых ответов.

Также предложено включить в «Навигатор по трудоустройству» модуль, позволяющий заинтересованным

сторонам выявить мотивацию соискателя к профессиональной деятельности.

По мнению респондентов, способность обучаемого создавать и модифицировать виртуальный образ рекрутера (возраст, пол, одежда, высота голоса), а также воспроизводить текст сценария интервью с возможностью выбора голоса и его эмоциональной окраски усилит эффект от работы с программой.

Также была высказана идея о создании возможности дополнять сводный отчет обобщенными данными о динамике эмоционального и физического состояния студента в ходе виртуального собеседования. Это означает, в том числе, что невербальные параметры поведения соискателя: скорость реакции, общезысологические показатели при виртуальном собеседовании (частота сердечных сокращений, кардиограмма), особенности невербального общения посредством голоса (тон, скорость речи, громкость, качество произношения), следует также оценивать особенности двигательной сферы (подвижность, амплитуду жестов, особенности мимических реакций). Такие данные позволят выявить темы, вызывающие специфические эмоциональные реакции пользователей и требующие дополнительного внимания и изучения.

С учетом результатов работы фокус-групп авторами была разработана подробная функциональная спецификация симулятора виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству». Следующим этапом работы будет тестирование и валидация тренажера.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тренажер виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству» позволяет оказывать психологическую помощь учащимся-мигрантам на принципах безопасности, максимальной направленности на ее реализацию, сотрудничества, направленного поиска и личностного развития. Элементы эффективного поведения на собеседовании сначала отрабатываются в виртуальном пространстве. Закрепление навыков, полученных в про-

цессе обучения с использованием виртуальных средств, развитие умения включать эти навыки в свой социальный репертуар и успешно использовать их в реальных жизненных ситуациях обеспечивают очные консультации студента-мигранта с психологом.

Использование тренажера виртуальной реальности «Навигатор по трудоустройству» дает возможность повторять действия столько раз, сколько необходимо для достижения желаемого результата. Кроме того, современные компьютерные средства дают возможность сделать возможным моделирование среды, необходимое для достижения эффекта участия. Также это может повлиять на возможность личностных трансформаций — эмоциональных и поведенческих реакций пользователя в реальных жизненных ситуациях в условиях образовательного взаимодействия.

Студенты-мигранты востребованы на мировом рынке труда в качестве работников. Следовательно, эффективная организация процесса их трудоустройства окажет существенное влияние на популярность образовательных программ в принимающей стране с точки зрения академической мобильности. Разрабатываемые виртуальные тренажеры призваны максимально ориентироваться на практику и опираться на реальные потребности студентов-мигрантов. Проведенный анализ потребностей позволит создать работающие виртуальные инструменты, максимально способствующие достижению поставленных пользователями целей. ■

ВКЛАД АВТОРОВ

Тихонова Е.В.: концепция и проведение исследования, обработка данных, анализ данных, администрирование проекта, визуализация данных, написание и редактирование рукописи.

Ефремова Г.И.: концепция исследования, администрирование проекта, редактирование рукописи.

Косычева М.А.: проведение исследования, обработка данных, анализ данных, написание рукописи.

ЛИТЕРАТУРА

- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In C. Murchison (Ed.), *Handbook of social psychology* (pp. 798–844). Worcester: Clark University Press.
- Anderson, S., & Winefield, A. H. (2011). The impact of underemployment on psychological health, physical health, and work attitudes. In D. Maynard, D. Feldman (Eds.), *Underemployment*, New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_9
- Andersson, R. (2014). Time and the migrant other: European border controls and the temporal economics of illegality. *American Anthropologist*, 116(4), 795–809.
- Arthur N., & Flynn, S. (2011). Career development influences of international students who pursue permanent immigration to Canada. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 221–237. <https://doi.org/10.1007/s10775-011-9212-5>
- Arthur, N. (2007). Career planning and decision-making needs of international students. In H.
- Arthur, N. (2008). Counseling international students. In P. Pedersen, J. G. Draguns, W. J. Lonner, & J.E. Trimble (Eds.), *Counseling across cultures* (6th ed., pp. 275–290). Thousand Oaks: Sage.
- Arthur, N., & Popadiuk, P. (2010). A cultural formulation approach to career counseling with international students. *Journal of Career Development*, 37, 423–440. <https://doi.org/10.1177/0894845309345845>.
- Aysina, R. M. (2014). Using virtual technologies to teach self-management skills to long-term unemployed. In A. A. Nesterova (Ed.), *Modern methods and technologies that can be used to psychological support for people in crisis situations* (pp. 112–126). Moscow: Rytm Press.
- Aysina, R. M., Efremova, G. I., Maksimenko, Z. A., & Nikiforov, M. V. (2017). Using a computer simulation to improve psychological readiness for job interviewing in unemployed individuals of pre-retirement age. *Europe's Journal of Psychology*, 13(2), 251–268. <https://doi.org/10.5964/ejop.v13i2.1250>
- Baas, M., & Yeoh, B. S. (2019). Introduction: Migration studies and critical temporalities. *Current Sociology*, 67(2), 161–168.
- Baker, S., Due, C., & Rose, M. (2021). Transitions from education to employment for culturally and linguistically diverse migrants and refugees in settlement contexts: what do we know? *Studies in Continuing Education*, 43(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2019.1683533>
- Balante, J., van den Broek, D., & White, K. (2021). How does culture influence work experience in a foreign country? An umbrella review of the cultural challenges faced by internationally educated nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 118, 103930. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103930>
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (vol. 4, pp. 71–81). New York: Academic Press.
- Bello, V. (2021). Normalizing the exception: prejudice and discriminations in detention and extraordinary reception centres in Italy. *International Politics*. <https://doi-org.proxylibrary.hse.ru/10.1057/s41311-021-00290-8>
- Beti, R.A., Al-Khatib, F., & Cook, D.M. (2019). The efficacy of using virtual reality for job interviews and its effects on mitigating discrimination. In H. Unger, S. Sodsee, & P. Meesad (Eds.), *Recent advances in information and communication technology. Advances in Intelligent Systems and Computing* (vol. 769). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93692-5_5
- Bigot, A., Leroy, M.-F., & Poulain, V. (2016). Entretien d'embauche, une simulation du type "job dating" [Job interview, a 'job dating' type simulation]. *Soins Cadres*, 4962(99), 1–62. <http://dx.doi.org/10.1016/j.scad.2016.07.012>
- Boatcă, M., & Roth, J. (2016). Unequal and gendered: Notes on the coloniality of citizenship. *Current Sociology*, 64(2), 191–212.
- Botella, C., García-Palacios, A., Baños, R.M., & Quero S. (2009). Cybertherapy: Advantages, limitations, and ethical issues. *PsychNology Journal*, 7(1), 77–100.
- Butterfield, L. D., Borgen, W., Amundson, N. E., & Maglio, A.-S. T. (2005). Fifty years of the critical incident technique: 1954–2004 and beyond. *Qualitative Research*, 5, 475–497.
- Chaiyasat, C. (2020). Overseas students in Thailand: A qualitative study of cross-cultural adjustment of French exchange students in a Thai university context. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(8), 1060–1081. <https://doi.org/10.1080/10911359.2020.1792386>
- Efremova, G. I., Aysina, R. M., Kolotilova, I. V., Maksimenko, Z. A., & Shagurova, A. A. (2015). Virtual computer technologies in practice of socio-psychological assistance toward the unemployed people: Current state and prospects of researches. *Asian Social Science*, 11(2), 262–269. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p262>

- Efremova, G. I., Aysina, R. M., Kolotilova, I. V., Maksimenko, Z. A., & Shagurova, A. A. (2015). Virtual computer technologies in practice of socio-psychological assistance toward the unemployed people: Current state and prospects of researches. *Asian Social Science*, 11(2), 262–269. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p262>
- Fareen, J. A. M. (2018). Job focus: Revisiting students' communicative needs and industrial demands. *Journal of Language and Education*, 4(4), 42–53. <https://doi.org/10.17323/2411-7390-2018-4-4-42-53>
- Flanagan, J.C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327–58.
- Folke, J. N. (2018). Moving on or moving back? The temporalities of migrant students' lived versus imagined school careers. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(9), 1506–1522. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1329008>
- Fowler, M. E. (1998). Recognizing the phenomenon of readiness: Concept analysis and case study. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*, 9(3), 72–76. [https://doi.org/10.1016/S1055-3290\(98\)80021-6](https://doi.org/10.1016/S1055-3290(98)80021-6)
- Gaytan, F., Carhill, A., & Suarez-Orozco, S. (2007). Understanding and responding to the needs of newcomer immigrant youth and families. *Prevention Researcher*, 14(4), 11–13.
- Geller, S. M., Greenberg, L. S., & Watson, J. C. (2010). Therapist and client perceptions of therapeutic presence: the development of a measure. *Psychother Research*, 20(5), 599–610. <https://doi.org/10.1080/10503307.2010.495957>
- Griffiths, M. (2014). Out of time: The temporal uncertainties of refused asylum seekers and immigration detainees. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(12), 1991–2009.
- Griffiths, M., Rogers, A., & Anderson, B. (2013). Migration, time and temporalities: Review and prospect. *COMPAS Research Resources Paper*. Oxford: COMPAS.
- Hoye, G. V., & Lootens, H. (2013). Coping with unemployment: Personality, role demands, and time structure. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 85–95. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.004>
- Huffcutt, A. I. (2011). An empirical review of the employment interview construct literature. *International Journal of Selection and Assessment*, 19, 62–81. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00535.x>
- IseOlorunkanmi, J. O., Rotimi, M. E., Adebola, G. O., Lawal, A. I., Nweke-Love, C. H., & Adebisi, T. (2021). Challenges in Nigeria's education sector and the migration of Nigerian postgraduate students to South African universities. *Cogent Social Sciences*, 7(1), 1890897. <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.1890897>
- Kamalova, L. A., Umbetova, M. Zh., & Putulyan, N. S. (2021). Technologies and practices of linguistic and sociocultural adaptation of foreign students during their studies at the university. *Contemporary Educational Technology*, 13(1), 288. <https://doi.org/10.30935/cedtech/9312>
- Karim, S., Hue, M. T., & Ullah, R. (2021). Acculturative challenges among Pakistani secondary school students in Hong Kong. *International Journal of Intercultural Relations*, 82, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.02.006>
- Karpova, E. B., Isurina, G. L., & Zhuravlev, L. (2020). Psychology of relations by V.N. Miasishchev: Origins and contents. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 41(2), 5–14. <https://doi.org/10.31857/S020595920008488-2>
- Khanal, J., & Gaulee, U. (2019). Challenges of international students from predeparture to post-study: A literature review. *Journal of International Students*, 9(2), 560–581 <https://doi.org/10.32674/jis.v9i2.673>
- Khashchenko V.A. (2005). Model of subjective economic well-being (message 2). *Psychological journal*, 26(4), 5–19.
- Khashchenko, V. A. (2005). Model of subjective economic well-being (message 1). *Psychological journal*, 26(3), 38–50.
- Könönen, J. (2019). Becoming a 'labour migrant': Immigration regulations as a frame of reference for migrant employment. *Work, Employment and Society*, 33(5), 777–793.
- Kosycheva, M. A., & Tikhonova, E. V. (2021). Students' self-efficacy and motivation in emergency remote learning. In *Proceedings of the 12th International Conference on E-Education, E-Business, E-Management, and E-Learning (IC4E 2021)*. New York: ACM. <https://doi.org/10.1145/3450148.3450207>
- Kumazaki, H., Muramatsu, T., Yoshikawa, Y., Matsumoto, Y., Ishiguro, H., Mimura, M., & Kikuchi, M. (2019). Role-play-based guidance for job interviews using an android robot for individuals with autism spectrum disorders. *Frontiers in Psychiatry*, 10(239). <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00239>
- Lee, S. J. (2009). *Unraveling the "model minority" stereotype: Listening to Asian American youth* (2nd ed.). New York: Teachers College Press.
- Li, I. W., Mahuteau, S., Dockery, A. M., Junankar, P. N., & Mavromaras, K. (2016). *Labour Market Outcomes of Australian University Graduates from Equity Groups*. Perth: National Centre for Student Equity in Higher Education.
- Li, Y. (2020). Institutional discrimination and workplace racism: A double roadblock in the career paths of chinese graduates in France. *Journal of Chinese Overseas*, 16(2), 267–301.

- Loon, M. (2014). The use of a computer-based simulation game (CSG) for learning and teaching. *Worcester Journal of Learning and Teaching*, 9, 108–116.
- Matthew, J. S., Rogério M. P., Dawalt, L., Smith, J.D., Sherwood, K., Miles. R., Taylor, J., Hume, K., Dawkins, T., Baker-Ericzén, M., Frazier, T., Humm, L., & Steacy, C. (2020) Using community-engaged methods to adapt virtual reality job-interview training for transition-age youth on the autism spectrum. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 71, 101498, <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.101498>
- Maury, O. (2020). Punctuated temporalities: Temporal borders in student-migrants' everyday lives. *Current Sociology*. <https://doi.org/10.1177/0011392120936315>
- Mezzadra, S., & Neilson, B. (2013). *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*. London: Duke University Press.
- Murillo-Pedrozo, A. M., Martínez-Herrera, E., Ronda-Pérez, E., & Agudelo-Suárez, A. A. (2021). A qualitative study of the health perceptions in the venezuelan immigrant population in medellín (Colombia) and its conditioning factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 3897. <https://doi.org/10.3390/ijerph18083897>
- Murillo, E. G. (2002). How does it feel to be a problem? Disciplining the transnational subject in the American South. In *Education in the new Latino diaspora: Policy and the politics of identity* (pp. 215–240). Westport: Greenwood Publishing Group.
- Myasishev, V. N. (1995). *Psychology of attitudes*. Moscow: Institute of Practical Psychology.
- Nalis, I., Kubicek, B., & Korunka, C. (2021). From shock to Shift—A qualitative analysis of accounts in mid-career about changes in the career path. *Frontiers in Psychology*, 12, 641248. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.641248>
- Parinsi, M. T., Palilingan, V. R., Kembuan, O., & Ratumbuisang, K. F. (2020). Job seeker information system using online web based and android mobile phones. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 830, 022093. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/830/2/022093>
- Patel, V., Buchanan, H., Hui, M., Patel, P., Gupta, P., Kinder, A., Thomas, H. (2018). How do specialist trainee doctors acquire skills to practice patient-centred care? A qualitative exploration. *BMJ Open*, 8, e022054. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-022054>
- Pham, A. (2018). Employers' perspectives on vietnamese returnee students. In L. Tran, S. Marginson (Eds.), *Internationalisation in Vietnamese Higher Education. Higher Education Dynamics*, 5, Cham: Springer. https://doi-org.proxylibrary.hse.ru/10.1007/978-3-319-78492-2_11.
- Pitman, T., Roberts, L., Bennett, D., & Richardson, S. (2019). an australian study of graduate outcomes for disadvantaged students. *Journal of Further and Higher Education*, 43(1), 45–57. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1349895>
- Puig-Barrachina, V., Malmusi, D., Artazcoz, L., Bartoll, X., Clotet, E., Cortès-Franch, I., Ventura, L., Daban, F., Díez, E., & Borrell, C. (2020). How does a targeted active labour market program impact on the well-being of the unemployed? A concept mapping study on Barcelona "Employment in the Neighbourhoods". *BMC Public Health* 20, 345. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8441-2>
- Riva, G., & Mantovani, F. (2012). Being there: Understanding the feeling of presence in a synthetic environment and its potential for clinical change. In C. Eichenberg (Ed.), *Virtual reality in psychological, medical and pedagogical applications*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/46411>
- Røysum, A. (2020). The job-seeking experiences of resourceful female immigrants and the impact on their self-efficacy beliefs. *European Journal of Social Work*, 23(1), 173–184, <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1476328>
- Sage, D. (2015). Do active labour market policies promote the subjective well-being of the unemployed? Evidence from the UK National Well-Being Programme. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1281–1298.
- Samnani, A.-K., Boekhorst, J. A., & Harrison, J. A. (2013). The acculturation process: antecedents, strategies, and outcomes. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 86(2), 166–183. <https://doi.org/10.1111/joop.12012>
- Santos, A. C., Arriaga, P., & Simões, C. (2021). Catching the audience in a job interview: Effects of emotion regulation strategies on subjective, physiological, and behavioural responses. *Biological Psychology*, 162, 108089. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2021.108089>
- Singaravelu & M. Pope (Eds.), *A handbook for counselling international students in the United States* (pp. 37–56). Alexandria: American Counseling Association.
- Smith, M. J., Fleming, M. F., Wright, M. A., Jordan, N., Humm, L. B., Olsen, D., & Bell, M. D. (2015). Job offers to individuals with severe mental illness after participation in virtual reality job interview training. *Psychiatric Services*, 66(11) (1173–1179). <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201400504>
- Smith, M. J., Ginger, E. J., Wright, K., Wright, M. A., Taylor, J. L., Humm, L. B., Olsen, D. E., Bell, M. D., & Fleming, M. F. (2014). virtual reality job interview training in adults with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2113-y>

- Smith, M. J., Sherwood, K., Ross, B., Smith, J. D., DaWalt, L., Bishop, L., Humm, L., Elkins, J., & Steacy, C. (2021). Virtual interview training for autistic transition age youth: A randomized controlled feasibility and effectiveness trial. *Autism. The international journal of research and practice*, 1362361321989928. <https://doi.org/10.1177/1362361321989928>
- Smith, M. J., Smith, J. D., Fleming, M. F., Jordan, N., Brown, C. H., Humm, L., Olsen, D., & Bell, M. D. (2017). Mechanism of action for obtaining job offers with virtual reality job interview training. *Psychiatric Services*, 68(7), 747–750. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201600217>
- Stanica, M. D., Bodea, C. N., & Moldoveanu, A. D. B. (2018). VR job interview simulator: Where virtual reality meets artificial intelligence for education. *Zooming Innovation in Consumer Technologies Conference*, 9–12. <https://doi.org/10.1109/ZINC.2018.8448645>
- Stevens, L. P. (2012). Immigrant populations: Teacher preparation for diversity. In J. A. Banks (Ed.), *Encyclopedia of diversity in education* (pp. 1132–1135). Los Angeles: Sage Publications.
- Stören, L. A. (2004). Unemployment experiences during early career of immigrant and non-immigrant graduates. *Journal of Education and Work*, 17(1), 71–93. <https://doi.org/10.1080/1363908042000174200>
- Suárez-Orozco, C., Suárez-Orozco, M. M., & Todorova, I. (2008). *Learning in a new land: Immigrant students in American society*. Cambridge: Belknap Press.
- Thomas, M., & Bailey, N. (2009). Out of time: Work, Temporal synchrony and families. *Sociology*, 43(4), 613–630. <https://doi.org/10.1177/0038038509105411>
- Tikhonova, E., Efremova, G., & Terehina, I. (2020). Virtual reality as a tool for foreign students' anti-stress adaptation to a new educational environment. In Proceedings of the 4th International Conference on Education and Multimedia Technology (ICEMT 2020) (pp. 127–132). New York: ACM. <https://doi.org/10.1145/3416797.3416833>
- Trepagnier, C. Y., Olsen, D. E., Boteler, L., & Bell, C. A. (2011). Virtual conversation partner for adults with autism. *Cyberpsychology, behavior and social networking*, 14(1-2), 21–27. <https://doi.org/10.1089/cyber.2009.0255>
- Üstel, P., Smith, M. J., Blajeski, S., Johnson, J. M., Butler, V. G., Nicolai-Adkins, J., Ortquist, M. J., Razzano, L. A., & Lapidus, A. (2021). Acceptability and feasibility of peer specialist-delivered virtual reality job interview training for individuals with serious mental illness: A qualitative study. *Journal of Technology in Human Services*. <https://doi.org/10.1080/15228835.2021.1915924>
- Viertiö, S., Kiviruusu, O., Piirtola, M., Kaprio, J., Korhonen, T., Marttunen, M., & Suvisaari, J. (2021). Factors contributing to psychological distress in the working population, with a special reference to gender difference. *BMC Public Health* 21, 611. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10560-y>
- Waddell, G., & Burton, A. K. (2006). *Is Work Good for Your Health and Well-Being?* London: TSO.
- Wyszomirski, M. J., & Chang, W. (2017). Professional self-structuration in the arts: Sustaining creative careers in the 21st century. *Sustainability*, 9(6), 1035. <https://doi.org/10.3390/su9061035>
- Ziguras, C., & Law, S. (2006). Recruiting international students as skilled immigrants: The global “skills race” as viewed from Australia and Malaysia. *Globalisation, Societies, and Education*, 4, 59–76.

Понятие, сущность и значение профессиографии в системе отбора персонала

Г. Н. Москалевич

Минский инновационный университет, Минск, Белоруссия

АННОТАЦИЯ

Введение. Статья посвящена исследованию понятия и сущности профессиографии — комплексного изучения профессии. Актуальность темы исследования обусловлена чрезвычайно важным значением кадрового обеспечения организаций, разработки системы оценки и отбора принимаемого на работу персонала, необходимостью совершенствования механизма отбора персонала.

Цель исследования. Теоретическое обоснование специфики и важности профессиографии как области научных знаний и средства отбора персонала. В качестве задач исследования выступают: обобщение существующих взглядов и научных точек зрения по рассматриваемой проблеме; разработка авторского определения понятия «профессиография»; выявление специфики профессиографии как сферы научных знаний в контексте решения проблем отбора персонала; анализ основных принципов профессиографии; выявление популярных и эффективных методов, используемых в профессиографии.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составили методологические основы психологии труда. В качестве методологической основы профессиографических исследований выступила психологическая теория деятельности, разработанная А.Н. Леонтьевым. Положения данной теории способствовали становлению системного подхода к психологическому изучению профессий.

Результаты. Приведены различные точки зрения на понятие профессиографии, которые, на взгляд автора, являются несовершенными. В связи с этим предложена авторская трактовка профессиографии, в основе которой лежит раскрытие сущности понятия профессиографии.

Выводы. Результаты проведенного исследования (теоретическое обоснование специфики профессиографии как области научных знаний и средства отбора персонала, авторское определение понятия профессиографии, выявление популярных и эффективных методов, используемых в профессиографии, их анализ и классификация) могут быть использованы в процессе дальнейшего изучения рассматриваемых проблем, а также применяться практическими психологами и социологами.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

профессиография, профессия, принципы профессиографии, методы профессиографии, отбор персонала, кадровое обеспечение.

Для цитирования:

Москалевич, Г. Н. (2022). Понятие, сущность и значение профессиографии в системе отбора персонала. *Журнал Работа и Карьера*, 1(1), 61-70. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.4>

Корреспонденция:

Галина Николаевна Москалевич
moskalevich74@gmail.com

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Конфликт интересов:

автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.

Поступила: 11.11.2021

Принята после

рецензирования: 19.02.2022

Опубликована: 30.03.2022

Copyright: © 2022 Автор



The Concept, Essence and Significance of Professionography in the System of Personnel Selection

Galina N. Moskalevich

Minsk Innovation University, Minsk, Belarus

ABSTRACT

Background. The article is devoted to the study of the concept and essence of professionography — a comprehensive study of the profession. The relevance of the research topic is due to the extremely important significance of staffing organizations, the development of a system of evaluation and selection of hired personnel, the need to improve the mechanism of personnel selection.

Purpose. The theoretical justification of the specifics and importance of professionography as a field of scientific knowledge and a means of personnel selection. The objectives of the research are the following: generalization of existing views and scientific points of view on the problem under consideration; development of the author's definition of the concept of "professionography"; identification of the specifics of professionography as a field of scientific knowledge in the context of solving personnel selection problems; analysis of the basic principles of professionography; identification of popular and effective methods used in professionography.

Materials and Methods. The methodological basis of the study was the methodological foundations of labor psychology. The psychological theory of activity developed by A.N. Leontiev acted as a methodological basis for occupational research. The provisions of this theory contributed to the formation of a systematic approach to the psychological study of professions.

Results. Various points of view on the concept of professionography are given, which, in the author's opinion, are imperfect. In this regard, the author's interpretation of professionography is proposed, which is based on the disclosure of the essence of the concept of professionography.

Implications. The results of the conducted research (theoretical substantiation of the specifics of professionography as a field of scientific knowledge and means of personnel selection, the author's definition of the concept of professionography, identification of popular and effective methods used in professionography, their analysis and classification) can be used in the process of further study of the problems under consideration, as well as applied by practical psychologists and sociologists.

KEYWORDS

professionography, profession, principles of professionography, methods of professionography, personnel selection, staffing.

To cite: Moskalevich, G. N. (2022). The concept, essence and significance of professionography in the system of personnel selection. *Journal of Employment and Career*, 1(1), 61-70. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.4>

Correspondence:

Galina N. Moskalevich
moskalevich74@gmail.com

Declaration

of competing interest:

none declared.

Received: 11.11.2021

Accepted: 19.02.2022

Published: 30.03.2022

Copyright: © 2022 The Author



ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития общества, когда происходит модернизация экономических отношений, чрезвычайно важное значение приобретает обеспечение организаций кадрами. Цен-

тральное место при этом занимает оптимальная система оценки и отбора принимаемого на работу персонала, подготовка и переподготовка кадров. В связи с этим на первый план вышла проблема отбора персонала, а также механизмы этого отбора. Вопросы, связанные с отбо-

ром принимаемого на работу персонала, представляют собой неотъемлемую часть проблемы кадрового обеспечения в различных профессиональных сферах. Актуальность данной проблемы определяется еще и тем, что механизм отбора персонала на современном этапе нуждается в совершенствовании как по форме, так и по содержанию.

Вместе с тем изучение и всесторонний анализ различных видов профессиональной деятельности направлены не только на решение проблем отбора персонала, но и на решение некоторых других научно-практических задач, способствующих повышению эффективности в области занятости населения, надежности профессиональной деятельности специалистов, оптимизации процесса подготовки и переподготовки кадров, рационализации режимов и условий труда, снижению травматизма и профзаболеваний, обоснованию допустимого варианта (вариантов) в случае, если необходимо переориентировать работника с одной профессии на другую, предоставить ему возможность овладеть смежной специальностью (Карпинский, 2017; Михайлов, 2018; Шейнис, 2009, с. 6).

В связи с появлением в сфере труда новых профессий к проблемам профессиографии проявили внимание исследователи социально-экономических и управленческих наук (Михайлов, 2018; Прокопов, электр. ресурс; Управление, 2010). Как следствие, возникла необходимость в создании информационной базы для исследования проблем в сфере занятости населения.

Изучение специальной литературы по выбранной для исследования проблеме показало, что в последнее десятилетие профессиографическая проблематика занимает одно из доминирующих мест в тематике исследовательских трудов ученых (Авдеева, 2013; Вишневский, 2016; Зеер, 2019; Карпинский, 2017; Михайлов, 2018; Николаева, 2018; Психология труда ..., 2017; Цыпулина, 2018 и др.). Анализ научной литературы свидетельствует о том, что профессиографирование представляет собой чрезвычайно сложный и многогранный процесс, который трактуется авторами по-разному. В этой связи следует назвать исследования советских, российских, белорусских и зарубежных ученых, которые посвящены профессиографическим проблемам.

Анализ трудов данных авторов позволил выделить два основных направления, в русле которых разрабатывались принципы и методы профессиографии. В задачу первого направления входило исчерпывающее описание нормативных и технологических характеристик тех или иных профессий, а также их тщательный психофизиологический анализ (Иванова, 1987; Иванова, 2005; Зеер, 2005). Ко второму направлению можно отнести работы авторов, ориентированные, главным образом, на

разработку и обоснование психологической классификации профессий (Горбунова, 2010; Климов, 2004; Корнеева, Симонова, 2021; Маркова, 1996).

Отдельно следует отметить начальный этап (вторая половина 1920-х гг.) возникновения и формирования профессиографии как специального подхода в психотехнике, в основу которого легло обобщение исследований советских психотехников, интенсивно разрабатывавших принципы и методы анализа профессиональной деятельности (Геллерштейн, 1983; Гарбер, 1992; Иванова, 1987; Платонов, 1971 и др.), а также результаты исследований зарубежных авторов (Липман, 1923; Мюнстерберг, 1925; Тейлор, 1991; Штерн, 1924 и др.).

Современный подход к профессиографированию отличается от предыдущего подхода тем, что профессиографические исследования профессиональной деятельности проводятся с позиций системной методологии и предполагают комплексное применение теоретико-эмпирических знаний не только из сферы психологии, но и из иных научных и практических областей. Именно с таких позиций (позиций комплексного изучения профессий), исследовали проблемы профессиографии, ее задачи и принципы И. О. Авдеева (Авдеева, 2013), В. А. Вишневский (Вишневский, 2016), Э. Ф. Зеер (Зеер, 2005), М. В. Зиннатова (Зинатова, 2019), Е. М. Иванова (Иванова, 1987; Иванова, 2005), Т. С. Каминская (Психология труда, 2017, с. 75), К. В. Карпинский и Т. В. Гижук (Карпинский, 2017), Ф. Б. Михайлов, Е. В. Смольникова, Д. А. Мясников (Михайлов, 2018), А. А. Цыпулина, Д. А. Шибанова, А. А. Шкунова (Цыпулина, 2018) и другие.

Основная цель изучения различных видов профессиональной деятельности — создать социально-экономическую и санитарно-гигиеническую характеристику профессии, определить требования, которые она предъявляет к психофизиологическим и личностным характеристикам человека, определить совокупность его профессионально важных качеств. Изучением профессий в этом направлении занимается профессиография.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Материалы

В качестве материалов исследования нами определены научные психологические труды, посвященные изучению трудовой активности субъекта и ее исполнительских действий, а также выявлению свойств личности, посредством которых трудовая активность индивидуума реализуется; описанию и проектированию профессий, выявлению соответствия личностных, деловых, психологических качеств претендента на вакантную должность с помощью профессиографических средств

и методов. В качестве источников для исследования аспектов профессиографии и получения необходимой информации послужили труды советских ученых (Геллерштейн, 1983; Гарбер, 1992; Иванова, 1987; Платонов, 1971 и др.), а также ряд работ современных исследователей В. А. Вишневого (Вишневский, 2016), Э. Ф. Зеер (Зеер, 2005), М. В. Зиннатовой (Зеер, 2019), Т. С. Каминской (Психология труда, 2017, с. 75), К. В. Карпинского и Т. В. Гижук (Карпинский, 2017), Ф. Б. Михайлова (Михайлов, 2018) и других.

Отбор источников для проведения данного исследования осуществлялся на основе критериев, определяющих соответствие содержания работ авторов теме нашего исследования профессиографии, связанной с проблемой отбора персонала. Нами не анализировались работы авторов, ориентированные на разработку и обоснование психологической классификации профессий. Мы также не рассматривали профессиограммы и психогаммы как результаты профессиографических исследований, поскольку они являются предметом нашего дальнейшего специального исследования.

Методы

В процессе исследования применялись общие методы — системный, анализа, синтеза, частные методы — диалектико-материалистический как всеобщий метод познания, изучение научно-теоретических источников, имеющих отношение к избранной теме.

Процедура исследования

В качестве процедуры исследования послужил анализ специализированной литературы в области профессиографии, отобранной по указанным выше критериям.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования представлены в виде тематических блоков. Сначала дан краткий экскурс в историю профессиографии: рассмотрены этапы возникновения и формирования профессиографии как научного направления в сфере профессиологии и психологии труда; обозначены предмет, объект, содержание, средства профессиографического исследования. Далее кратко определена роль профессиографии в сфере трудоустройства, указаны цель и результат профессиографирования. Рассмотрены имеющиеся в научной литературе различные определения понятия «профессиография» и предложено авторское определение данного понятия. Показана приоритетность комплексного метода исследования в профессиографии. Проанализированы

принцип дифференцированного подхода к профессиографическому исследованию, преимущественно используемого в профессиографических исследованиях, и методы профессиографии.

Из истории профессиографии

Профессиография представляет собой раздел двух наук — профессиологии и психологии труда. Предмет науки профессиографии — научное исследование, описание и проектирование профессий. Содержание профессиографии (и профессиограммы) зависит от цели исследования: оно включает данные о профессии, которая проектируется или уже существует (или имеет промежуточный вариант существующей профессии, имеющей проектируемые изменения и усовершенствования в сфере профессии).

В качестве объекта профессиографии выступают все «простые моменты процесса труда» (К. Маркс), к которым классик относит целесообразную деятельность субъекта труда, предмет и средства труда — имеющих отношение к определенной профессии, конкретной специальности, рабочему посту и рабочему месту (Иванова, 2003).

Появление научного подхода к исследованию профессий связано с началом прошлого столетия, когда происходило зарождение психологии труда (О. Липман, Г. Мюнстерберг, Ф. У. Тейлор, В. Штерн, отечественной психофизиологии труда (И. М. Сеченов).

В качестве средств исследования использовались методические приемы, в том числе лабораторные исследования. Ф. У. Тейлор в целях повышения производительности труда и одновременного уменьшения утомляемости организовал эксперименты непосредственно на производстве, успешно реализовав поставленные цели (Тейлор, 1991).

Значительный вклад в профессиографию был внесен советскими учеными-психологами, исследовавшими личность и психические процессы профессионалов, эффективно разрабатывавшими принципы и методы анализа профессиональной деятельности. Их исследования были обобщены и оформлены как специальный подход в психотехнике — профессиография.

Многие советские ученые были убеждены, что научная организация труда предусматривает профессиографию в качестве ее обязательного компонента, основного звена. В период перестройки закладываются основы теории профессиографии. Вместе с тем, первые психотехнические исследования, в том числе и профессиография, отличались односторонностью, поскольку практически почти все они были посвящены исключительно профотбору, что, по нашему мнению, негативно сказалось на качестве проведенных исследований.

Тем не менее, С. Г. Геллерштейн уже в 1930 году осознает этот недостаток и отмечает, что эволюция в исследованиях профессиографии выражается в попытках ученых «выявить профессионально важные признаки не только в связи с проблемой профессионального отбора», но и в связи с психологическим изучением профессии, в результате которого оно «становится отправным пунктом любого психотехнического исследования, соприкасающегося с профессиональным трудом, дифференцируются наши подходы к психологическому пониманию профессий» (Бодров, 2006, с. 9).

1922 год стал началом зарождения в советской научной психологии отдельного исследования профессиональной деятельности, названное профессиографированием, в рамках которого велась разработка принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности по двум основным направлениям:

- (1) подробный психофизиологический анализ и описание различных профессий, помогающий решить психотехнические задачи: профессиональный отбор кадров; профессиональное консультирование, реконструкция и проектирование профессий, преодоление профессионального переутомления; профессиональное обучение; научная организация труда, улучшение рабочих мест (Б. Г. Ананьев, Н. А. Бернштейн, А. В. Билибин, А. К. Гастев, В. Д. Котляров, Г. И. Левигурович, Н. Д. Левитов, А. И. Розенблюм, И. П. Четвериков, С. Яманов и др.);
- (2) разработка психологических классификаций профессий (М. Я. Басов, С. Г. Геллерштейн, Н. К. Гусев, Е. А. Климов, А. Ф. Лазурский, С. Г. Струмилин, И. Н. Шпильрейн и др.).

Несмотря на отсутствие в начале XX в. в советской психологии общеметодологической и теоретической основы, отечественным психологам удалось сформулировать особые принципы, методы и приемы психологического изучения профессий, а также выделить их в специальный подход, получивший название профессиографии.

В качестве методологической основы профессиографических исследований выступила психологическая теория деятельности, разработанная А. Н. Леонтьевым. Положения данной теории способствовали становлению системного подхода к психологическому изучению профессий.

После двадцатилетнего вынужденного перерыва в исследованиях по психологии труда (с 1936 по 1956 гг.) продолжились отечественные исследования, авторами которых являлись наряду с С. Г. Геллерштейном, В. М. Коган, Ю. В. Котелова, Н. Д. Левитов, К. К. Платонов, В. В. Чебышева, и другие.

В отличие от советской науки, в зарубежных странах, в том числе и в США, исследования в рамках профессиографической тематики не прерывались, в результате, в частности, в США имеется множество методически грамотных, интересных работ. Это не означает, что в них отсутствуют недостатки (например, можно назвать методологическую нестрогость, недостаточно высокий теоретический уровень исследований).

Следует отметить как положительный факт появление и функционирование за рубежом крупных центров, занимающихся профессиональным отбором и осуществлением подбора кандидатов на основании запросов тех или иных предприятий и фирм. В Республике Беларусь и в Российской Федерации можно констатировать слабое развитие такой практики, а при ее наличии приходится говорить о плохой теоретической основе и выполнении работ далеко не всегда на надлежащем уровне.

Роль профессиографии в сфере трудоустройства

Предназначением профессиографии является объективное исследование профессии с целью раскрытия всей сложности профессии, выявления ее содержания и структурных особенностей, определения разнообразия взаимоотношений личности сотрудника «с предметами, средствами и продуктами труда, с окружающими людьми, с рядом специфических и неспецифических явлений, сопровождающих процесс труда», раскрытия присущих ей требований к различным психическим функциям и, учитывая все это, определения всего спектра требований к личности, выступающей субъектом той или иной профессиональной деятельности (Вишневский, 2016, с. 89).

Исследователи А. А. Цыпулина, Д. А. Шибанова, А. А. Шкунова справедливо подчеркивают особую роль профессиографии в сфере трудоустройства в современных условиях развития общества — в условиях высокой конкуренции при трудоустройстве, когда от кандидата на ту или иную должность требуется не только предоставление резюме, наличие высшего образования, но и показать, что кандидат обладает необходимыми для будущего сотрудника психологическими качествами. А это можно выявить посредством применения профессиографии (Цыпулина, 2018, с. 368).

Цель и результат профессиографирования

Само название профессиографического подхода отражает его сущность: «описание профессий». Под понятием «профессиография» подразумеваются процесс

изучения, психологическая характеристика и проектирование той или иной профессии. В процессе профессиографирования происходит изучение признаков объектов — центральных составляющих определенного трудовой деятельности: субъект труда, предмет, задачи, орудия и условия труда.

Цель профессиографии состоит в том, чтобы разработать информационные, диагностические, коррекционные и формирующие практические рекомендации, направленные на повышение эффективности профессиональной деятельности.

Результатом профессиографирования является составление профессиограммы и психогаммы. В качестве профессиограммы выступает описательно-технологическая характеристика профессии, включающая информацию о профессии и об условиях труда социально-экономического, технологического, психофизиологического характера. Психогамму составляет описание модели индивидуальных личностных качеств профессионала, качеств, которые являются важными и необходимыми для того, чтобы успешно выполнить профессиональную деятельность и решить поставленные профессиональные задачи.

В. С. Николаева полагает, что документально профессиограмму можно представить не только в виде словесного описания, но также и знакового алгоритма, и видеofilmа, и компьютерной программы (Николаева, 2018, с. 214).

На первый взгляд профессиограмма имеет некоторое сходство с должностной инструкцией. Однако у них имеются серьезные отличия. Прежде всего, следует назвать два таких отличия: 1) профессиограмма не содержит сведений о правах и ответственности работника (в отличие от должностной инструкции); 2) в профессиограмме описываются условия труда на рабочем месте (в должностной инструкции этого нет), она также содержит более подробное, чем в должностной инструкции, перечисление требований к сотруднику и является в большей степени технологией изучения требований, предъявляемых профессией к сотруднику.

Инструкция не может носить аналогичный характер, поскольку имеет несколько другие цели, чем профессиография. Цель профессиографии состоит в разработке рекомендаций разного характера. Рекомендации могут быть информационные, диагностические, коррекционные и формирующие. Рекомендации должны иметь практический характер и нацелены на повышение эффективности профессиональной деятельности.

Профессиографическими исследованиями занимаются специалисты по заказу руководителей служб персонала.

Насколько объемно, глубоко и детально будут проводиться данные исследования, зависит от заказа руководства организации, руководителей кадровых служб. Готовым результатом профессиографического исследования будет выполненная профессиограмма, которую получит руководитель кадровой службы.

Под отбором персонала понимается процесс, посредством которого происходит выбор руководством организации одного или нескольких будущих работников из числа претендентов на вакантные должности, опираясь на определенные критерии выбора. В качестве основной цели отбора персонала выступает принятие на работу сотрудника, наиболее подходящего, исходя из стандартов качества работы, которую выполняет предприятие.

Описание конкурентоспособности требующегося организации специалиста может быть представлено на основе совместного использования составляющих личностного потенциала кадрового состава и профессиональной культуры сотрудника с помощью профессиографии.

Понятие профессиографии

Понятие «профессиография» имеет латино-греческое происхождение (латинское слово «профессиио» — постоянная специальность, которая служит источником существования, и греческое слово «графо» — пишу). Под данным понятием подразумеваются профессиографическое исследование и его результат — профессиограмма.

В научной литературе имеются различные определения понятия «профессиография». Приведем некоторые из них.

Т. С. Каминская в качестве объекта профессиографии видит описательно-техническую и психологическую характеристику различных видов профессиональной деятельности [Психология труда, 2017, с. 75].

Ю. М. Демин рассматривает профессиографию как технологию изучения профессиональных требований в отношении личностных качеств, психофизиологических характеристик, соответствия различным социально-психологическим показателям, природных способностей и задатков, качеств в деловой сфере, знаний, умений и состояния физического здоровья личности (Демин, 2008).

Э. Ф. Зеер полагает, что «профессиография» является процессом исследования профессии, созданием ее полной психологической характеристики и проектированием недостающих характеристик. При этом обычно осуществляется изучение признаков объектов, занима-

ющих доминирующую позицию в процессе труда (субъекта, предмета, результатов, задач, целей, орудий и условий труда) (Зеер, 2005).

По мнению М. В. Зиннатовой, профессиография является комплексным методом изучения содержательных и структурных характеристик профессий с целью установить особенности взаимоотношений субъекта труда с компонентами деятельности (к которым автор относит содержание, средства, условия, организацию) и ее функциональным обеспечением (Зеер, 2019, с. 30).

Е. М. Иванова рассматривает профессиографию в качестве научного подхода к исследованию психологических особенностей труда, включающего такие компоненты исследования, как (Иванова, 2003):

- теоретические схемы;
- совокупность методов изучения, анализа, интерпретации полученных данных и эксперимента;
- правила организации теоретического и практического экспериментального исследования.

В.Н. Дружинин под профессиографией понимает «комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии», имеющий целью установить особенности взаимоотношений субъекта труда и компонентов деятельности (содержания, средств, условий, организации) с ее функциональным обеспечением (Психология, 2009, с. 403).

Проанализировав все стороны профессиографии, нами предложено авторское определение данного понятия. Профессиография — это общий метод описания и анализа конкретной профессиональной деятельности, психологическая характеристика содержательных и структурных компонентов профессии, технология выявления требований, предъявляемых к личностным качествам человека, к уровню его профессиональных знаний и умений, соблюдение которых необходимо для успешного осуществления данной деятельности; выявление соответствия человека его профессиональной деятельности, выполняемой им в данный период трудовой деятельности или выбираемой в качестве профессии для дальнейшей работы.

Приоритетность комплексного метода исследования в профессиографии

В основе профессиографического исследования лежит принцип комплексного изучения профессий, объектами которого выступают экономическая, социальная, психологическая, физиологическая, гигиеническая, медицинская и производственно-техническая стороны, а также иные аспекты профессий.

И. О. Авдеева является сторонницей комплексного метода исследования и описания содержательных и структурных характеристик профессии с целью выявления специфики отношений субъекта труда и компонентов профессиональной деятельности (ее содержания, средств, условий, организации) и ее функциональным обеспечением. Именно такой комплексный метод исследования профессий, с опорой на всестороннее изучение и определенную систематизацию полученных количественных и качественных данных, автор и ее единомышленники понимают под профессиографией (Авдеева, 2013, с. 40; Психология, 2009, с. 403).

Профессиография как метод изучения профессии не ограничивается рассмотрением ее с какой-либо одной стороны, более того, профессиография занимается различными аспектами определенной сферы профессионального труда: социальными, социально-экономическими, экологическими, техническими, технологическими, правовыми, функциональными, психологическими, психофизиологическими, социально-психологическими, бытовыми и т.д. (Психологический словарь).

Исходя из этого мы также придерживаемся мнения о приоритетности комплексного метода исследования в профессиографии.

По мнению некоторых ученых, профессиография является собирательным методом анализа и описания профессиональной деятельности, нацеленным на повышение уровня квалификации субъектов этой деятельности и выявление специфики их взаимодействия с предметами, средствами, продуктами и результатами труда, иными аспектами, находящимися внутри его профессиональной среды. В связи с этим, В. Н. Дружинин, например, относится к профессиографии как к комплексному методу изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии (Психология, 2009, с. 403).

Таким образом, в основе профессиографического исследования лежит принцип комплексного изучения профессий, объектами которого выступают экономическая, социальная, психологическая, физиологическая, гигиеническая, медицинская и производственно-техническая стороны.

Принцип дифференцированного подхода к профессиографическому исследованию

Современные отечественные профессиографические исследования отличаются дифференциальным подходом — исходя из тех или иных факторов, в том числе из

отрасли науки, целей исследования и т.д. В связи с этим, они довольно-таки разнообразны, разнообразны и сферы их применения.

Рассмотрим один из основных принципов профессиографирования — принцип дифференцированного подхода к исследованию сферы профессионального труда. Суть принципа состоит в подчинении профессиографирования решению определенных практических задач. Так, с целью отбора персонала необходимо выделить профессионально важных признаков, позволяющих установить степень профессиональной пригодности потенциального сотрудника, претендующего на ту или иную вакантную должность в организации. Чтобы определить уровень квалификации кандидата, необходимо знать трудовые функции и их характеристику, профессиональные знания, умения и навыки, иметь научно обоснованный их перечень. Для определения степени профессионального утомления необходимо выделить признаки, указывающие на профессиональную усталость.

Итак, исходя из принципа дифференцированного профессиографирования, происходит определение методов исследования профессии, перечень ее характеристик, выявление сферы применения. Это значит, что специфика осуществления профессиографии зависит от ее целей. В качестве целей можно назвать:

- (1) аттестацию сотрудников;
- (2) проектирование новых профессий и специальностей;
- (3) профессиональную консультацию;
- (4) отбор персонала;
- (5) совершенствование профессионального образования, подготовку кадров и повышение квалификации;
- (6) научные исследования в рамках темы «Профессиональное развитие личности».

К. В. Карпинский и Т. В. Гижук, исследуя проблемы профессионального развития личности, приходят к выводу о превращении человека в субъект профессии и карьеры в процессе решения задачи выбора, овладения, выполнения конкретной трудовой деятельности (Карпинский, 2017, с. 4).

Методы профессиографирования

Е. М. Иванова, анализируя различные методы профессиографирования (организационные, метод сбора и анализа эмпирических данных и т.п.), подчеркивает, что благодаря применению объективного исследования происходит раскрытие структуры и содержания профессии (Иванова, 2003).

Назовем наиболее популярные методы, используемые в профессиографии (его научный инструментарий). Это такой комплекс методов, как:

- социологические (анкеты, опросы, включенное наблюдение);
- психологические (беседа, наблюдение, эксперимент и производные от них: интервью, личностные опросники, тесты, метод биографический, анализ документации, анализ продуктов деятельности, включая ошибки и рекорды, и др.);
- физиологические (измерение артериального давления, антропометрических и технических данных);
- описание технологических процессов и др.

Е. Н. Устюжанинова в качестве отдельных методов выделяет трудовой метод, метод алгоритмического (или операционно-структурного) описания трудового поведения, статистический метод, метод экспертных оценок, описательные и количественные оценки профессиональной деятельности (Психология труда, 2016, с. 23).

Ф. Б. Михайлов к научному инструментарии профессиографии относит следующие методы:

- (1) методы сбора эмпирических данных с целью изучения профессиональной деятельности (изучение документации, наблюдение, опрос, изучение продуктов деятельности, биографический и трудовой методы, метод эксперимента);
- (2) анализ эмпирических данных (метод экспертной оценки, метод качественного анализа эмпирических данных, методы статистического анализа),
- (3) методы психологической интерпретации (структурно-системный анализ и функционально-структурный анализ) (Михайлов, 2018, с. 6).

Профессиографическое исследование позволяет выявить специфику и цель использования каждого метода в отдельности. Так, метод опроса позволяет специалисту определить личное отношение персонала к исполняемым трудовым обязанностям, выявить предварительную ориентировку в профессии и некоторые сведения из жизни и трудового пути профессионала. Посредством метода наблюдения представляется возможность разделить процесс труда на отдельные операции, чтобы в дальнейшем их проанализировать. Метод эксперимента позволяет проконтролировать, правильно ли поставлены задачи и определены способы их решения (Михайлов, 2018, с. 6–7).

Выбор необходимых для профессиографии методов зависит от желания исследователя и от его стремления затратить минимум времени, сил и средств в процессе получения достоверных ответов на подлежащие изучению вопросы в определенном профессиографическом исследовании.

Если профессиографирование проводится с целью разработки рекомендаций, направленных на совершенствование профессиональной деятельности или прогнозирования профессионального роста и карьеры сотрудников, то при исследовании предусматривают следующие аспекты:

- (1) Общую характеристику профессии, социально-экономические условия ее выполнения.
- (2) Содержание и объем совокупности профессиональных действий, из которых состоит определенная профессия.
- (3) Профессиональное образование, в том числе повышение уровня профессионального образования, квалификации и т.д.
- (4) Профессиональную мобильность сотрудника (широту его профиля).
- (5) Оценку перспективности профессии.

В профессиографическом подходе к исследованию специфики профессиональной деятельности можно выделить два основных этапа, включающих:

- (1) разработку блок-схемы изучения профессиональной деятельности;
- (2) выделение комплекса процедур по анализу и экспериментальному исследованию профессиональной деятельности (Михайлов, 2018, с. 6).

Схема профессиографирования — это своеобразная программа исследования профессиональной деятельности. Наиболее популярна схема профессиографирования, предложенная Е.А. Климовым — «формула профессии», в которой определены типы профессий в зависимости от основных предметов и взаимодействия индивидуума с этими предметами: 1) человек — природа; 2) человек — техника; 3) человек — человек; 4) человек — знаковые системы; 5) человек — художественный образ (Климов, 2004).

ВЫВОДЫ

Профессиография представляет собой средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Само название профессиографического подхода отражает его сущность: «описание профессий». Профессиографирование является исключительно сложным и многогранным процессом, в связи с чем авторы по-разному трактуют данное явление. Изучение профессии посредством профессиографии происходит путем рассмотрения и анализа различных аспектов изучаемой профессиональной деятельности: социальных, социально-экономических, экологических, технических, технологических, правовых, функциональных, психологических, психофизиологических, социально-психологических, бытовых и других аспектов

В основе профессиографического исследования лежит принцип комплексного изучения профессий, объектами которого выступают экономическая, социальная, психологическая, физиологическая, гигиеническая, медицинская и производственно-техническая и другие стороны. Профессиография представляет собой раздел двух наук — профессиологии и психологии труда. Предмет науки профессиографии — научное исследование, описание и проектирование профессий. Содержание профессиографии зависит от цели исследования: оно включает данные о профессии, которая проектируется или уже существует. Профессиография играет особую роль в сфере трудоустройства в современных условиях развития общества — в условиях высокой конкуренции при трудоустройстве граждан.

ЛИТЕРАТУРА

- Авдеева, И. О. (2013). Профессиография и ее роль в развитии профессионализма. *Общество: социология, психология, педагогика*, (2), 40–44.
- Бодров, В. А. (2006). *Психология профессиональной пригодности* (2-е изд.). М.: PerSe.
- Вишневский, В. А. (2016). Профессиография как область научных знаний и актуальное направление изучения профессий. *Гуманитарные науки*, (2), 89–93.
- Гарбер, Е. И., Козач, В. В. (1992). *Методика профессиографии*. Саратов: изд-во Саратов. ун-та.
- Геллерштейн, С. Г. (1983). Психотехника. В В. П. Зинченко, В. М. Мунипов, О. Г. Носкова (Ред.), *История советской психологии труда. Тексты (20-30-е гг. XX в.)* (с. 127–133). М.: Изд-во Московского ун-та.

- Горбунова, М. В., Кириллюк, Е. В. (2010). *333 современные профессии и специальности: 111 информационных профессиограмм*. М.: Феникс.
- Демин, Ю. М. (2008). *Сборник должностных инструкций*. Санкт-Петербург: Питер.
- Дружинин, В. Н. (Ред.). (2009). *Психология* (2-е изд.). СПб.: Питер.
- Зеер, Э. Ф. (2005). *Психология профессий: учеб. пособие*. М.: Академический проект; Фонд «Мир».
- Зеер, Э. Ф., Зиннатова, М. В. (2019). *Психологическое профессиоведение: учебное пособие*. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та.
- Иванова, Е. М. (1987). *Основы психологического изучения профессиональной деятельности*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Иванова, Е. М. (2003). *Психологическая системная профессиография*. М.: ПЕР СЭ.
- Карпинский К. В., Гижул, Т. В. (2017). *Психология профессиональной успешности*. Гродно: ГрГУ.
- Кибанов, А. Я. (2010). *Управление персоналом организации* (4-е изд., доп. и перераб.). М.: ИНФРА-М.
- Климов, Е. А. (2004). *Психология профессиональной деятельности*. М.: Изд. центр «Академия».
- Корнеева, Я. А., Симонова, Н. Н. (2021). Психологическая классификация профессий при вахтовой организации труда на промышленных предприятиях. *Организационная психология*, 11(1), 47–64.
- Липманн, О. (1923). *Психология профессий*. Петроград: Academia.
- Лобач, И.И. (Ред.). (2017). *Психология труда*. Минск: БНТУ.
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание».
- Михайлов, Ф. Б., Смольникова, Е. В., Мясников, Д. А. (2018). *Профессиография*. Казань: Изд-во Казан. ун-та.
- Мюнстерберг, Г. (1925). *Основы психотехники* (ч. II, 2-е изд.). М.: Изд-во Русский книжник.
- Николаева, В. С. (2018). Методика составления профессиограммы. *Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ*, 11, 214–218.
- Платонов, К. К. (1971). Профессиография: ее значение и методика работы. *Социалистический труд*, (4), 74–79.
- Прокопов, Ф. Т. (2014). Исследование перспектив профессий. М.: НИУ ВШЭ. <https://www.hse.ru/org/projects/123845304>.
- Психологический словарь [Электронный ресурс]. https://www.psychologist.ru/dictionary_of_terms/?first=П
- Тейлор, Ф. У. (1991). *Принципы научного менеджмента*. М.: Контроллинг, 1991.
- Устюжанинов, Е. Н. (2016). *Психология труда*. Самара: СФ ГАОУ ВО МГПУ.
- Цыцулина, А. А., Шибанова, Д. А., Шкунова, А. А. (2018). Профессиограмма как инструмент набора сотрудников. *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*, 8 (34), 368–374.
- Шейнис, М. Ю. (2009). *Психологический анализ профессиональной деятельности для составления комплексной профессиограммы*. Самара: Изд-во «Универс групп», 2009.
- Штерн, Э. (1924). *Прикладная психология: методы и результаты*. М.: Красная новь.

The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Population: Scoping Review

E. Syomushkina

RUDN University, Moscow, Russia

ABSTRACT

Background. The COVID-19 pandemic has fundamentally changed existing realities. These changes are directly related to the danger of this disease and the mode of infection. Since SARS-CoV-2 is transmitted from person to person by airborne droplets, it was necessary to introduce restrictive measures aimed at distancing people from each other such as the mandatory wearing of medical masks, the observance of social distance.

Purpose. The presented study was aimed at reviewing the current literature on the impact the introduction of restrictive measures to combat the spread of coronavirus infection on the psychology of workers as well as to identify the types of emerging psychological disorders.

Materials and Methods. The search of the papers published from 2020 to 2021 and indicated in Scopus database was conducted. A total of 1516 papers were identified, 32 articles were selected based on the predetermined eligibility criteria and included in this review.

Results. The review found that the greatest impact on mental health was experienced by healthcare workers. The most common symptoms are anxiety, stress and depression. In addition, we managed to find out that most of the articles relevant to the topic of this review were written in China and Italy. According to the results, both during past pandemics and during the COVID-19 coronavirus pandemic, doctors were at increased risk for the psychological impact exerted during the pandemic.

Implications. It would be desirable that further studies in the field cover a wider range of human activities as well as more countries. This would help for a more extensive analysis of the impact of the COVID-19 pandemic on human mental health.

KEYWORDS

pandemic, mental health, scoping review, workers

To cite: Syomushkina, E. (2022). Impact of the COVID-19 pandemic on mental health of population: Scoping review. *Journal of Employment and Career*, 1(1), 71-87. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.15>

Correspondence:
Eugene Syomushkina
1032182602@rudn.ru

Declaration of competing interest:
none declared.

Received: 03.10.2021

Accepted: 05.12.2021

Published: 30.03.2022

Copyright: © 2022 The Author



Влияние пандемии COVID-19 на психическое здоровье людей различных профессий: Обзор предметного поля

Семушкина Евгения

РУДН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение. Пандемия COVID-19 коренным образом изменила существующие реалии. Эти изменения напрямую связаны с опасностью заболевания и путями его распространения. Поскольку SARS-CoV-2 передается от человека к человеку воздушно-капельным путем, необходимо было ввести ограничительные меры, направленные на дистанцирование людей друг от друга, такие как обязательное ношение медицинских масок, соблюдение социальной дистанции.

Цель. Данный обзор предметного поля нацелен на анализ современной литературы о влиянии введения ограничительных мер по борьбе с распространением коронавирусной инфекции на психологию работающих, а также на выявление видов возникающих психологических расстройств.

Материалы и методы. Проведен поиск статей, опубликованных с 2020 по 2021 год и проиндексированных в базе данных Scopus. Всего было выявлено 1516 статей, 32 статьи были отобраны на основе заранее определенных критериев приемлемости и включены в обзор.

Результаты. Обзор показал, что наибольшее влияние на психическое здоровье испытывали медицинские работники. Наиболее распространенными симптомами являются тревога, стресс и депрессия. Большинство статей, относящихся к теме данного обзора, были написаны в Китае и Италии. Согласно результатам, как во время прошлых пандемий, так и во время пандемии коронавируса COVID-19 врачи подвергались повышенному риску психологического воздействия, оказываемого во время пандемии.

Выводы: Дальнейшие исследования в этой области должны охватывать более широкий спектр профессий, а также отследить исследуемую проблему на примере большего количества стран. Это помогло бы провести более обширный анализ воздействия пандемии COVID-19 на психическое здоровье работающего населения.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

пандемия, ментальное здоровье, обзор предметного поля, работники

Для цитирования:

Сёмушкина, Е. (2022). Влияние пандемии COVID-19 на психическое здоровье людей различных профессий: Обзор предметного поля. *Журнал Работа и Карьера*, 1(1), 71-87. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.15>

Корреспонденция:

Семушкина Евгения
1032182602@rudn.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Конфликт интересов:

автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.

Поступила: 03.10.2021

Принята после рецензирования: 05.12.2021

Опубликована: 30.03.2022

Copyright: © 2022 Автор



INTRODUCTION

The COVID-19 pandemic has fundamentally changed existing realities. These changes are directly related to the danger of this disease and the mode of infection (Georgieva et al., 2021). Inasmuch as SARS-CoV-2 is transmitted from person to person by airborne droplets, it was necessary to introduce the mandatory wearing

of medical masks and the observance of social distance. In addition, many companies were forced to transfer some of their employees to remote work, and educational institutions had to carry out educational programs remotely. The coronavirus infection has affected all spheres of life, including its economic (El Keshky et al., 2021) and political (Greer et al., 2020; Liu et al., 2020) components.

In addition, the COVID-19 pandemic has had a devastating impact on the psychological health of all population groups, including groups formed by occupational characteristics. Röhr et al. (2020) conducted studies on the impact of the introduction of restrictive measures during other difficult epidemiological situations, such as outbreaks of SARS-CoV and MERS-CoV. Having analyzed sources from the MEDLINE database, the researchers found that the effects of self-isolation provoked depression, anxiety, anger, stress, sleep disturbances, and anxiety. The increased psychological stress occurred during quarantine measures, but even for 4 — 7 months after quarantine measures the level of stress stay the same. In particular, the symptoms of depressive and post-traumatic stress were revealed. In addition, the authors found that the group most affected by the psychological impact of the pandemic are doctors. The impact of the COVID-19 pandemic on the psychological state of doctors (Karakose & Malkocl, 2021; Kunz et al., 2021; De Sio et al., 2020) also caused the high level of stress. Being the category of people, whose professional activities are directly related to diseases, they were forced to face the terrible consequences of the disease.

The researchers were also particularly interested in the groups of the population whose professional activities were closely connected with special places or equipment, for example, athletes (Di Cagno et al., 2020; Jurecka et al., 2021). And there are also many studies on the psychological state of students during the coronavirus pandemic, due to emergency remote learning (Commodari et al., 2021; Almomani et al., 2021; Alomyan, 2021). In addition, there are some papers devoted to the respondents of different age categories (Patel & Clark-Grinsberg, 2020; Cielo et al., 2021; Jones et al., 2021; Meherali et al., 2021; Nearchou et al., 2021; Pieh et al., 2020; Sun et al., 2020). All of these categories, to a greater or lesser extent, demonstrated psychological problems.

The reviews created between 2019 and 2021 only touch upon the negative factors of the impact of the coronavirus pandemic to any one specific segment of the population, selected either by the age category of the group of people under consideration, or by their occupation. So Uphoff et al. (2021) in their review considered papers related to the most vulnerable groups of the population: doctors and children. It was noted that doctors were experiencing a great psychological burden. The following symptoms were common to all groups under consideration: depression, anxiety, post-traumatic stress disorder, distress, sleep problems, and burnout. However, there is no review that looks at the impacts of the COVID-19 pandemic on the general population, including several groups formed by occupational characteristics, with the classification of types of psychological disorders.

The presented study was aimed at reviewing the current literature on the impact of COVID-19 to study the aspects of the effect of the SARS-CoV-2 outbreak, the introduction of

restrictive measures to combat the spread of coronavirus infection on the psychology of representatives of different population groups formed by occupational characteristics as well as to identify the types of emerging psychological disorders.

MATERIALS AND METHODS

Data Sources

The articles on the topic under consideration were surfed via Scopus database. Only original studies published from 2020 to 2021 were selected.

Study Selection and Eligibility Criteria

The author searched for articles that contain answers to the question: What is the psychological impact of the COVID-19 pandemic on each occupational group? The combinations of keywords to search for articles in Scopus were used: "COVID-19 pandemic + psychology + impact", "coronavirus + psychology + impact", "COVID-19 pandemic + mental health + impact", "coronavirus + mental health + impact". The inclusion and exclusion criteria for the papers to be analysed were the following.

Inclusion criteria:

- (1) The article is written in the period from 2020 to 2021;
- (2) The article investigated the psychological impact of the coronavirus pandemic on any population group;
- (3) The article investigated the types of psychological influence;
- (4) The article type is the original article.

Exclusion criteria:

- (1) The article does not correspond to the topic of this review.
- (2) The article is written not in English.
- (3) The genre of the article is a review or comment.
- (4) The content of the article is duplicated.

Screening and Data Extraction

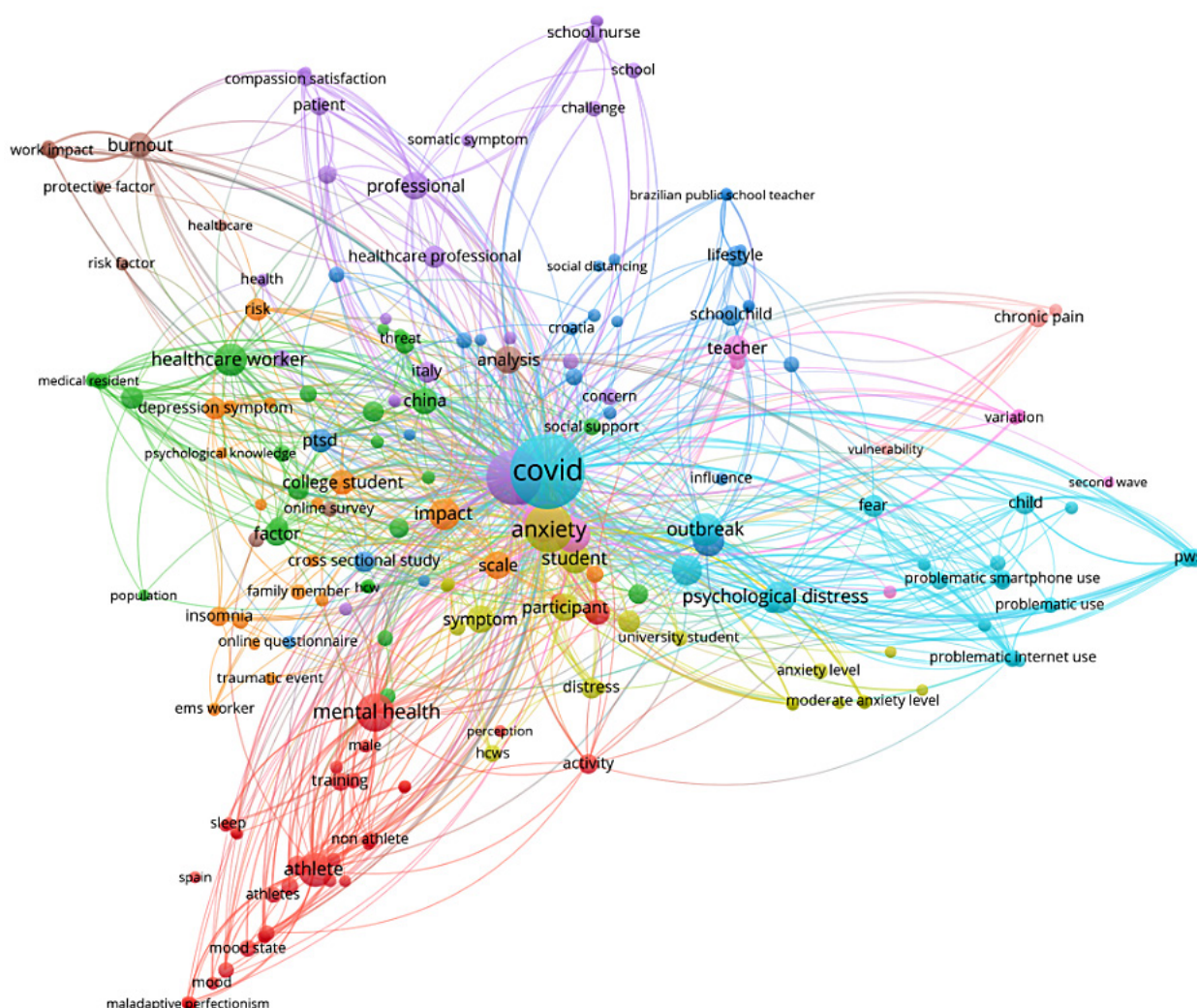
Firstly, the author analyzed the titles and abstracts of papers extracted from Scopus. Secondly, papers that did not correspond to the topic of this review were excluded. Thirdly, the remaining papers at this stage were checked against through the inclusion and exclusion criteria, and papers that duplicated each other's content were removed. At the last stage, all remaining articles were analysed. The data of the selected papers was exported from Scopus to be analysed and tabulated. The tabular data was sorted by au-

analysis of 192 articles was performed. After that, only 32 articles fully corresponding the topic of the current review left. The next stage related to tabulation of the information about these papers (see Table 1). The last stage was devoted to conceptualisation of the extracted from the papers information.

Visualisation of the Information

VOSviewer was used to display current trends in research area in the focus. Citation information, short description, bibliographic information and keywords were exported from Scopus via a RIS document. Based on this document, the program found 1136 keywords. Further, terms were excluded that occur less than 2 times, as well as terms that are common and not directly related to the topic. As a result, a network of 214 terms was obtained (see Figure 1).

A visualization map of keywords



RESULTS

Search Results

Initially 1516 papers fitting the keywords were identified in Scopus. After deleting improper papers only 192 articles remained. The final scan of the papers identified 32 papers to be reviewed. The search and the selection process is presented in Figure 2.

Study Characteristics

Occupation

Table 1 contains the characteristics of all 32 articles that were included in this review.

11 papers were devoted to health workers, 7 — students, athletes and school children received 5 papers each, 4 were

Figure 2
Study selection flow diagram

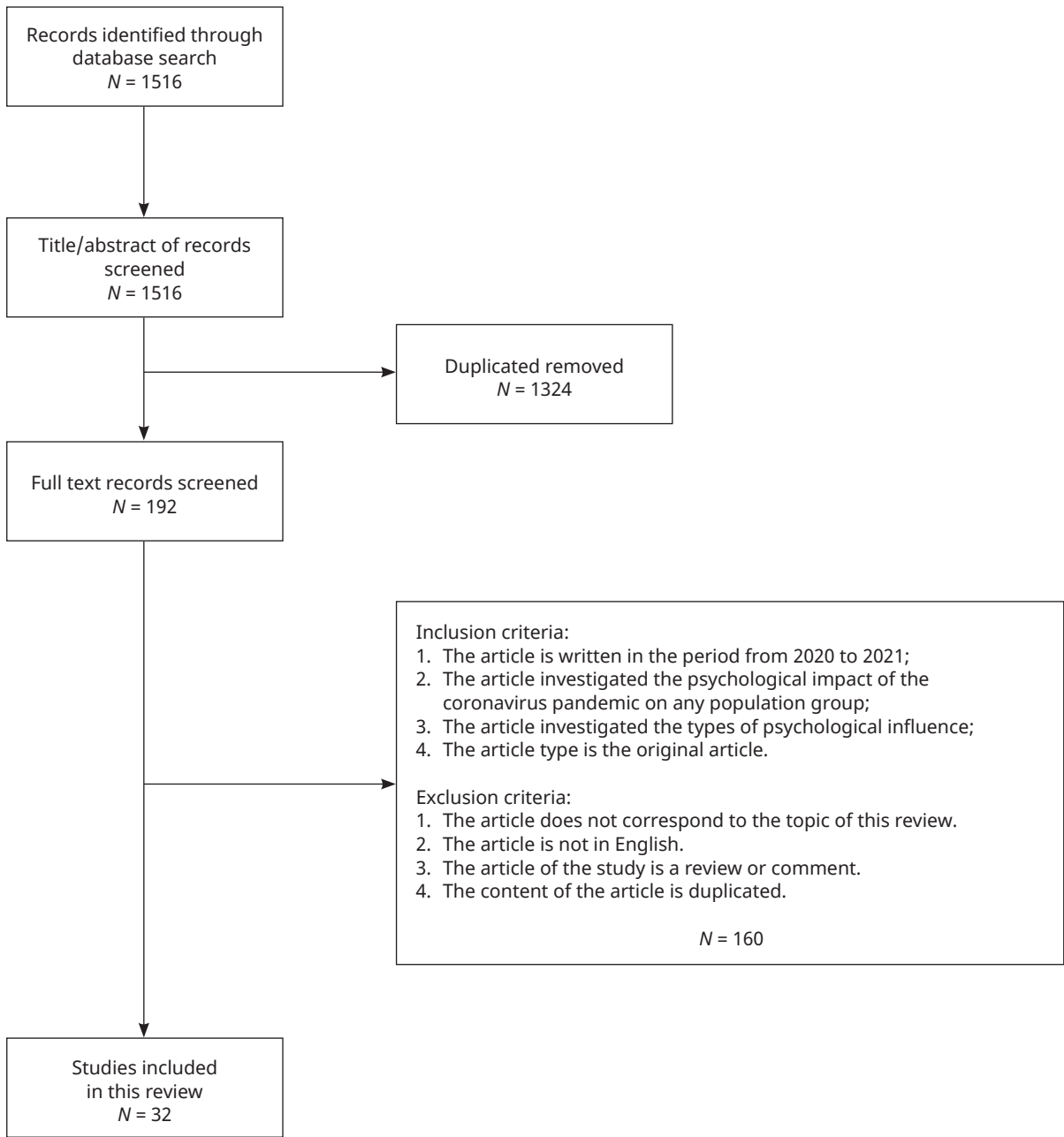
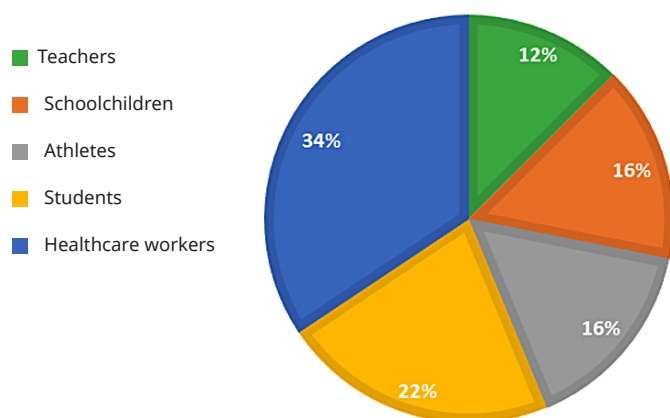


Figure 3

Prevalence of psychological disorders by occupation diagram



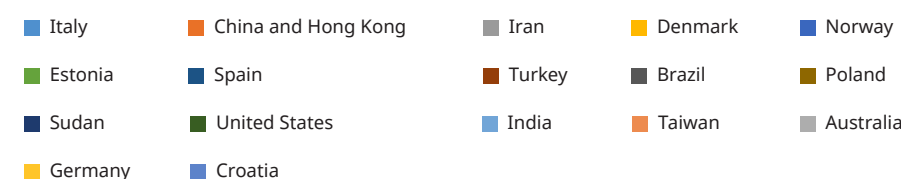
devoted to teachers. The distribution of articles by occupation is shown in Figure 3.

Country

Distribution of psychological disorders by country is shown in Figure 4. The studies analysed in this review were performed in China (10 out of 32), Italy (6 out of 32), United States (4 out of 32), Australia (3 out of 32), Croatia (2 out of 32), Spain (2 out of 32), India (2 out of 32), Taiwan (2 out of 32), Iran (1 out of 32), Denmark (1 out of 32), Norway (1 out of 32), Estonia (1 out of 32), Turkey (1 out of 32), Brazil (1 out of 32), Poland (1 out of 32), Sudan (1 out of 32), German (1 out of 32).

Figure 4

Psychological disorders by country



Psychological Disorders by Country

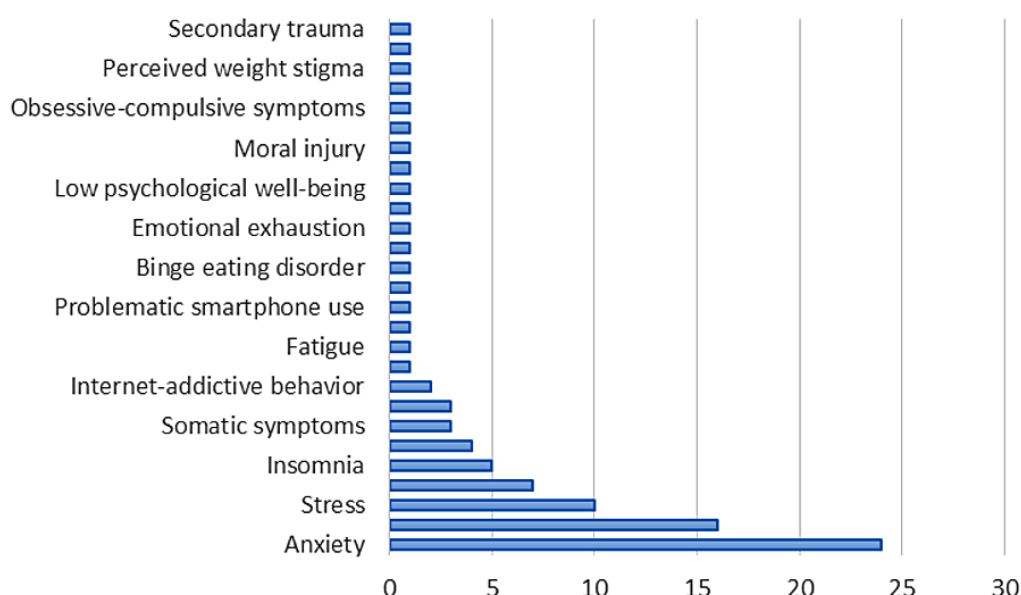
Distribution of psychological disorders are shown in Figure 5.

Psychological disorders that were mentioned in the papers are: anxiety (24 out of 32), depression (16 out of 32), stress (10 out of 32), distress (7 out of 32), insomnia (5 out of 32), post-traumatic stress disorder (4 out of 32), somatic symptoms (3 out of 32), burnout (3 out of 32), internet-addictive behavior (2 out of 32), coping behavior (1 out of 32), fatigue (1 out of 32), isolation feeling (1 out of 32), problem-

atic smartphone use (1 out of 32), affective empathy (1 out of 32), binge eating disorder (1 out of 32), chronic pain experience (1 out of 32), emotional exhaustion (1 out of 32), low interoceptive awareness (1 out of 32), low psychological well-being (1 out of 32), maladaptive perfectionism (1 out of 32), moral injury (1 out of 32), negative mood (1 out of 32), obsessive-compulsive symptoms (1 out of 32), panic disorders (1 out of 32), perceived weight stigma (1 out of 32), problematic social media (1 out of 32), secondary trauma (1 out of 32). Their hierarchy is presented in Figure 5.

Figure 5

Hierarchy of psychological disorders



The Impact of the Pandemic on the Mental Health of Healthcare Workers

The largest number of papers were devoted to healthcare workers. This might be connected with the fact that they are directly confronted with the consequences of the pandemic, and their duties increased becoming more complicated along with the growth of the spread of an infectious disease. Yadav et al. (2021) linked the pandemic with increase in psychological problems such as stress, anxiety, depression, insomnia, somatization and obsessive-compulsive symptoms among healthcare professionals. Most papers addressed the local measurement of medical workers psychological problems. Thus, Si et al (2020) and Que et al (2020) investigated impact of the pandemic on the psychological state of medical workers from China. Both papers note the anxiety and depression, but Si et al (2020)

also emphasizes insomnia as a consequent psychological symptom, while Que et al (2020) focuses on post-traumatic stress disorder.

Researches by Barello et al (2020), Trumello et al (2020) and Zara et al. (2021) should be stressed. Barello et al (2020) and Trumello et al (2020) note a burnout of healthcare professionals during the peak of the COVID-19 pandemic in Italy. Barello et al (2020) also figured out somatic symptoms among frontline healthcare professionals. An overlap of anxiety, depression, post-traumatic stress symptoms (and secondary trauma, which have similar manifestations) can also be identified in Trumello et al (2020) and Zara et al. (2021). However, the particular interest of Trumello et al (2020) is in comparison between frontline and non-frontline medical professionals.

Dale et al (2021) and Shechter et al (2020) investigated the same problems but in USA. In addition to depression and distress, Shechter et al (2020) notes anxiety, and Dale et al (2021) notes burnout.

The remaining three articles consider the impact of the pandemic on the psychological state of specialized types of health workers (Lee et al., 2021; Martínez-Caballero et al., 2021; Vlah Tomičević & Lang, 2021). Lee et al. (2021) identified anxiety, isolation feeling, panic disorders, somatic symptoms among school nurses in Hong Kong, Martínez-Caballero et al. (2021) identified distress, insomnia, post-traumatic stress disorder among emergency workers in Spain, and Vlah Tomičević & Lang (2021) described anxiety, depression, post-traumatic stress disorder and stress found in family medicine healthcare professionals in Croatia.

Health care workers are experiencing many of the psychological effects of the COVID-19 pandemic. Among them: anxiety (8 out of 11), depression (8 out of 11), distress (4 out of 11), post-traumatic stress disorder (4 out of 11), burnout (3 out of 11), insomnia (3 out of 11), somatic symptoms (3 out of 11), stress (3 out of 11), coping behavior (1 out of 32), isolation feeling (1 out of 32), moral injury (1 out of 32), obsessive-compulsive symptoms (1 out of 32), panic disorder (1 out of 32), secondary trauma (1 out of 32). An illustration of the frequency of occurrence of these symptoms is shown in Figure 6.

The Impact of the Pandemic on the Mental Health of Students

The next group in focus investigated students. Reviewing articles on the impact of the coronavirus pandemic on students, it should first be noted that anxiety appears as a symptom in each article (Abas et al., 2021; Busetta et al., 2021; Cao et al., 2020). Abas et al. (2021) gave a description of the psychological state of students at the initial stage of the pandemic, based on data from students at the University of Khartoum. Busetta et al. (2021) based on data from Italian students analyzing the impact of lockdown on anxiety disorder. Cao et al. (2020) looks at the psychological impact of the whole epidemic on Chinese students.

Stress is the next most popular symptom among students. The combination of anxiety and stress is also represented by three articles: Kecojevic et al. (2020), Villani et al. (2020) and Wang et al. (2020). The articles consider the association between epidemic and risk of anxiety and depression symptoms in the data of American, Italian and Chinese students, respectively. Finally, Rehman et al. (2020) describes the impact of the pandemic as a bundle of anxiety, stress and depression that is more common in other occupations.

In the articles under review, anxiety (7 out of 7), stress (3 out of 7), and depression (1 out of 7) were revealed among stu-

Figure 6

Prevalence of psychological disorders in healthcare workers

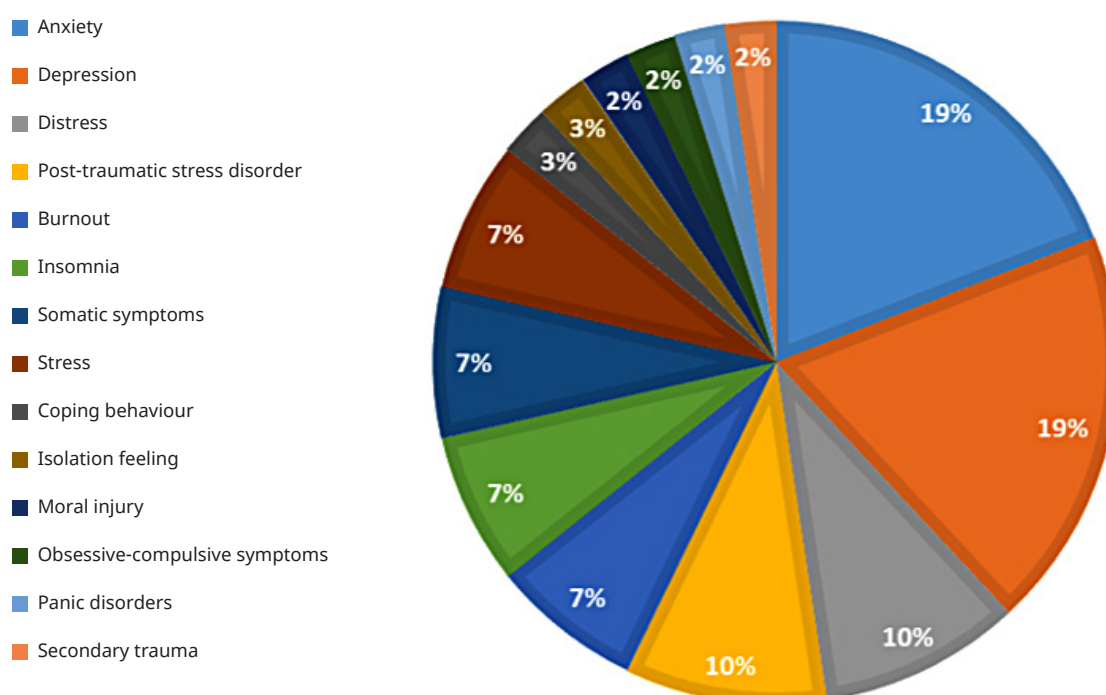
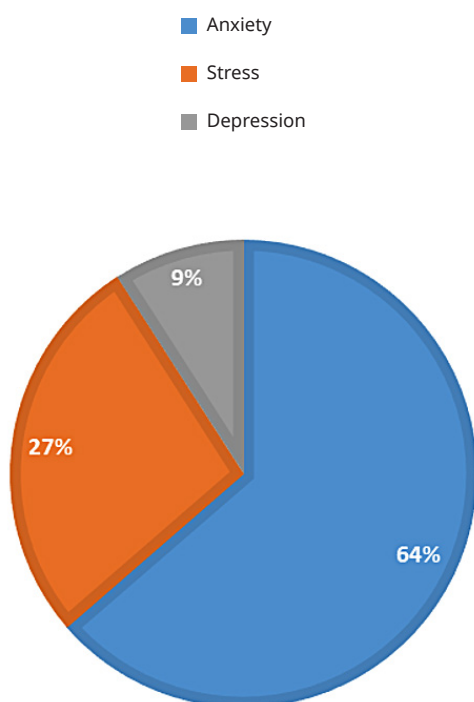


Figure 7

Prevalence of psychological disorders in students



dents. Figure 7 shows that anxiety is the dominant factor relative to the others.

The Impact of the Pandemic on the Mental Health of Schoolchildren

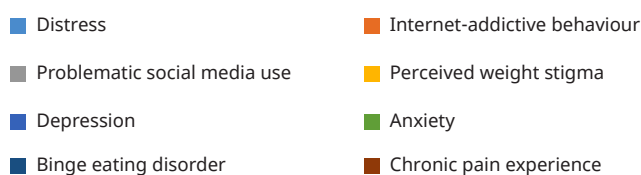
The next group is schoolchildren. Most of the articles about the impact of the epidemic on schoolchildren are devoted to the growth of Internet addictive behavior (Chen et al., 2021; Fung et al., 2021) based on Chinese schoolchildren data. Chen et al. (2021a) and Chen, I. et al. (2021b) describe distress and internet-addictive behavior among schoolchildren. Fung et al. (2021) adds descriptions of cases of anxiety, depression, problematic smartphone use, problematic social media use and perceived weight stigma.

Kendel Jovanović et al. (2021) establishes the impact of COVID-19 lockdown on changes in body mass index and lifestyle of schoolchildren from Croatia. Rau et al. (2021) addresses the more specific problem of the relationship between chronic pain and psychological change during the COVID-19 epidemic.

Distress was the most common among schoolchildren (4 out of 5). In second place in terms of frequency are Internet addictive behavior (2 out of 5), anxiety (2 out of 5) and anxiety (2 out of 5). The smallest part of all occurring psy-

Figure 8

Prevalence of psychological disorders in schoolchildren



chological disorders is problematic social media use (1 out of 5), binge eating disorder (1 out of 5), chronic pain experience (1 out of 5). The illustration of these relationships is shown in Figure 8.

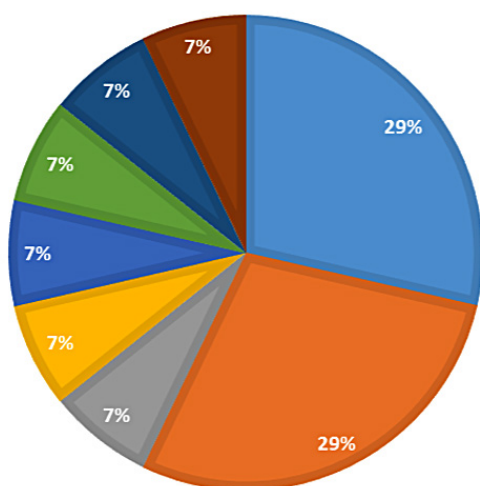
The Impact of the Pandemic on the Mental Health of Athletes

Athletes are mentioned in five articles. Şenışık et al. (2021) conducted research both among team athletes and among individual ones. Both cases showed similar levels of symptoms of anxiety and depression. Şenışık et al. (2021) also notes that there was a negative correlation between physical activity level and mental health symptoms. Facer-Childs et al. (2021) revealed the relationship between the introduction of restrictive measures, the abolition of sports training with a change in the sleep schedule. It was noted that there was a significant increase in total sleep time and sleep latency, as well as a delay in mid-sleep. Mehrsafari et al. (2021) revealed the following effects of the coronavirus pandemic during quarantine and during the lifting of quarantine restrictions on the psychological state of elite athletes: mental health, life satisfaction and positive mood decreased during the period of home confinement compared to periods of easing coronavirus restrictions. Parm et al. (2021) found that athletes are worried about the lack of training, as a result of which they experience symptoms of distress, de-

Figure 9

Prevalence of psychological disorders in athletes

■ Anxiety ■ Depression ■ Distress
 ■ Stress ■ Insomnia ■ Fatigue
 ■ Negative mood ■ Maladaptive perfectionism



pression and insomnia. Leguizamo et al. (2021) revealed the connection between perfectionism and personal anxiety. However, this study showed low levels of anxiety, depression and stress, which sets it apart from the rest.

The most common among athletes are anxiety (4 out of 5) and depression (4 out of 5). Other symptoms mentioned include distress (1 out of 5), stress (1 out of 5), insomnia (1 out of 5), low mood (1 out of 5), maladaptive perfectionism (1 out of 5). The ratio of the frequency of occurrence of symptoms relative to each other is shown in Figure 9.

The Impact of the Pandemic on the Mental Health of Teachers

The last group in terms of the number of mentions in papers is teachers. Silva et al. (2021) investigated the state of mental health of teachers in Brazilian schools during the COVID-19 pandemic. As a result of the study, it was found that teachers are inclined to anxiety and / or depression. In addition, some teachers reported that they began to drink more alcohol, take drugs to relax. Matiz et al. (2020) in the article talks about the impact of the pandemic on female teachers, as well as the impact of therapy on mental health. The article noted that teachers who received therapy showed significant improvements in anxiety, depression, affective empathy, emotional exhaustion, psychological

well-being, interoceptive awareness, personality traits, and levels of mindfulness. Jakubowski & Sitko-Dominik (2021) in his study note that all the teachers who completed the survey experienced anxiety, stress, and depression in one way or another. The research also revealed a direct relationship between the limitations of social contacts and the deterioration of the psychological state. Fan et al. (2021) investigated the psychological state of teachers during the COVID-19 pandemic following two deferent approaches: (1) the teacher was not sick with coronavirus and (2) was sick. In the second case, the symptoms of psychological disorders were more pronounced, post-traumatic stress was more often observed.

Teachers are most prone to anxiety (3 out of 4) and depression (3 out of 4). Also found are insomnia (1 out of 4), affective empathy (1 out of 4), emotional exhaustion (1 out of 4), low psychological well-being (1 out of 4), low interoceptive awareness (1 out of 4), stress (1 out of 4), post-traumatic stress disorder (1 out of 4). The ratio of the frequency of occurrence of symptoms relative to each other is shown in Figure 10.

Table 1 contains the characteristics of all 32 articles systematized by occupation, types of psychological disorders and countries, that were included in this review.

Figure 10

Prevalence of psychological disorders in teachers

■ Anxiety ■ Depression
 ■ Insomnia ■ Affective empathy
 ■ Emotional exhaustion ■ Low psuchological well-being
 ■ Low interoceptive awareness ■ Stress
 ■ Post-traumatic stress disorder

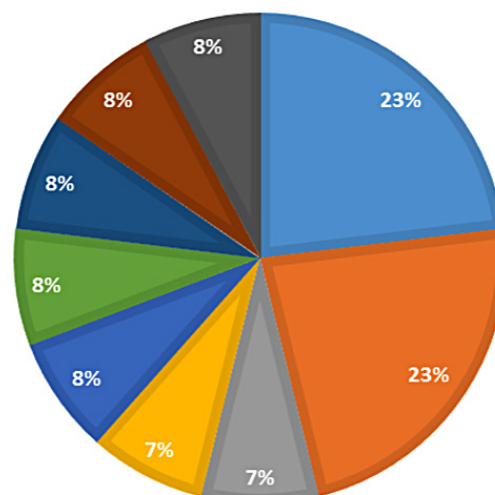


Table 1

Characteristics of the articles

No	Title	Author and year	Occupation	Types of psychological disorders	Country
1	Anxiety among the Sudanese university students during the initial stage of COVID-19 pandemic	Abas et al., 2021	Students	Anxiety	Sudan
2	Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic	Barello et al., 2020	Healthcare workers	Burnout, somatic symptoms	Italy
3	Effects of COVID-19 lockdown on university students' anxiety disorder in Italy	Busetta et al., 2021	Students	Anxiety	Italy
4	The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China	Cao et al., 2020	Students	Anxiety	China
5	Internet-Related Behaviors and Psychological Distress among Schoolchildren during the COVID-19 School Hiatus	Chen, C. et al., 2021	Schoolchildren	Distress, internet-addictive behavior	Taiwan, Hong Kong, China
6	Internet addiction and psychological distress among Chinese schoolchildren before and during the COVID-19 outbreak: A latent class analysis	Chen, I. et al., 2021	Schoolchildren	Distress, internet-addictive behavior	China, Taiwan, Hong Kong
7	Morally Distressing Experiences, Moral Injury, and Burnout in Florida Healthcare Providers during the COVID-19 Pandemic	Dale et al., 2021	Healthcare workers	Depression, distress, moral injury, burnout	United States
8	Sleep and mental health in athletes during COVID-19 lockdown	Facer-Childs et al., 2021	Athlete	Anxiety, depression, stress	Australia
9	Trauma exposure and the PTSD symptoms of college teachers during the peak of the COVID-19 outbreak	Fan et al., 2021	Teacher	Post-traumatic stress disorder	China
10	Problematic Use of Internet-Related Activities and Perceived Weight Stigma in Schoolchildren: A Longitudinal Study Across Different Epidemic Periods of COVID-19 in China	Fung et al., 2021	Schoolchildren	Anxiety, depression, distress, problematic smartphone use, problematic social media use, perceived weight stigma	Hong Kong, United States, Australia
11	Teachers' mental health during the first two waves of the COVID-19 pandemic in Poland	Jakubowski & Sitko-Dominik, 2021	Teacher	Anxiety, depression, stress	Poland
12	The impact of the COVID-19 epidemic on mental health of undergraduate students in New Jersey, cross-sectional study	Kecojevic et al., 2020	Students	Anxiety, stress	United States

Continuation of the table 1

No	Title	Author and year	Occupation	Types of psychological disorders	Country
13	The outcome of COVID-19 lockdown on changes in body mass index and lifestyle among Croatian schoolchildren: A cross-sectional study	Kenđel Jovanović et al., 2021	Schoolchildren	Binge eating disorder, distress	Croatia
14	A qualitative exploration of the experiences of school nurses during COVID-19 pandemic as the frontline primary health care professionals	Lee et al., 2021	Healthcare workers	Anxiety, isolation feeling, panic disorders, somatic symptoms	Australia, Hong Kong
15	Personality, Coping Strategies, and Mental Health in High-Performance Athletes During Confinement Derived From the COVID-19 Pandemic	Leguizamo et al., 2021	Athlete	Maladaptive perfectionism	Spain
16	Analyzing the impact of COVID-19 trauma on developing post-traumatic stress disorder among emergency medical workers in Spain	Martínez-Caballero et al., 2021	Healthcare workers	Distress, insomnia, post-traumatic stress disorder	Spain
17	Positive impact of mindfulness meditation on mental health of female teachers during the COVID-19 outbreak in Italy	Matiz et al., 2020	Teacher	Affective empathy, anxiety, depression, emotional exhaustion, low psychological well-being, low interoceptive awareness	Italy
18	Mental Health Status, Life Satisfaction, and Mood State of Elite Athletes During the COVID-19 Pandemic: A Follow-Up Study in the Phases of Home Confinement, Reopening, and Semi-Lockdown Condition	Mehrsafar et al., 2021	Athlete	Anxiety, depression, negative mood, stress	Iran, Denmark, Norway
19	Impact of the COVID-19 Pandemic on Estonian Elite Athletes: Survey on Mental Health Characteristics, Training Conditions, Competition Possibilities, and Perception of Supportiveness	Parm et al., 2021	Athlete	Anxiety, depression, distress, insomnia, fatigue	Estonia
20	Psychological impact of the COVID-19 pandemic on healthcare workers: A cross-sectional study in China	Que et al., 2020	Healthcare workers	Anxiety, depression, insomnia	China
21	Chronic Pain in Schoolchildren and its Association with psychological wellbeing before and during the COVID-19 pandemic	Rau et al., 2021	Schoolchildren	Anxiety, depression, chronic pain experience	Germany
22	Depression, anxiety and stress among Indians in times of COVID-19 lockdown	Rehman et al., 2020	Students	Anxiety, stress, depression	India
23	The effect of isolation on athletes' mental health during the COVID-19 pandemic	Şenışık et al., 2021	Athlete	Anxiety, depression	Turkey

Continuation of the table 1

№	Title	Author and year	Occupation	Types of psychological disorders	Country
24	Psychological distress, coping behaviors, and preferences for support among New York healthcare workers during the COVID-19 pandemic	Shechter et al., 2020	Healthcare workers	Anxiety, depression, distress, coping behavior	United States
25	Psychological impact of COVID-19 on medical care workers in China	Si et al., 2020	Healthcare workers	Anxiety, depression, post-traumatic stress disorder	China
26	Working conditions, lifestyle and mental health of Brazilian public-school teachers during the COVID-19 pandemic	Suze Souza e Silva et al., 2021	Teacher	Anxiety, depression, insomnia	Brazil
27	Psychological Adjustment of Healthcare Workers in Italy during the COVID-19 Pandemic: Differences in Stress, Anxiety, Depression, Burnout, Secondary Trauma, and Compassion Satisfaction between Frontline and Non-Frontline Professionals	Trumello et al., 2020	Healthcare workers	Anxiety, burnout, depression, secondary trauma, stress	Italy
28	Impact of the COVID-19 pandemic on psychological well-being of students in an Italian university: A web-based cross-sectional survey	Villani et al., 2020	Students	Anxiety, stress	Italy
29	Psychological outcomes amongst family medicine healthcare professionals during COVID-19 outbreak: A cross-sectional study in Croatia	Vlah Tomičević & Lang, 2021	Healthcare workers	Anxiety, depression, post-traumatic stress disorder, stress	Croatia
30	Prevalence of anxiety and depression symptoms, and the demands for psychological knowledge and interventions in college students during COVID-19 epidemic: A large cross-sectional study	Wang et al., 2020	Students	Anxiety, stress	China
31	Psychological distress in healthcare workers during COVID-19 pandemic	Yadav et al., 2021	Healthcare workers	Anxiety, depression, distress, insomnia, obsessive-compulsive symptoms, somatization, stress	India
32	The long psychological shadow of COVID-19 upon healthcare workers: A global concern for action	Zara et al., 2021	Healthcare workers	Anxiety, depression, post-traumatic stress symptoms	Italy

DISCUSSION

This review identified 32 articles devoted to studying the impact of the COVID-19 pandemic on the psychological health of people from 18 countries. The trajectory of articles on this topic is rapidly increasing. From 2020 to 2021, more people have experienced the new corona virus and took part in psychological research. The issue of the impact of the pandemic on the following groups is especially acute: doctors, students, schoolchildren, athletes, teachers. Thus, there are a sufficient number of articles addressing the topic of the impact of the COVID-19 pandemic on people with different types of activities.

We agree with Rohr et al. (2020) who looked at the impact of the pandemic on different populations and found that it is physicians who suffer the most psychologically. They experienced depression, distress and post-traumatic stress disorder. The author notes that the fact of the greatest impact of the pandemic on medical workers is associated with increased workload during this period of time. Uphoff et al. (2021) studied the impact of coronavirus infection on the psychological state of children and doctors, since, in his opinion, they are the most vulnerable groups in the population. The author identified the most common symptoms experienced by children and healthcare workers during the COVID-19 pandemic: depression, anxiety, and post-traumatic stress disorder. among healthcare professionals in its review of the impact of the novel coronavirus pandemic on the most vulnerable populations, including physicians. These results also correlate with the findings of this review.

However the mentioned studies do not consider the level of attention paid to the consideration of the psychological impact of the pandemic through geographical dimension, which is done in this review. The largest number of articles

included in this review were written in China and Hong Kong and Italy, which may be due to the greatest spread of the incidence of a new coronavirus infection in the first and second waves of the pandemic in these countries.

Röhr et al. (2020) in his review came to the conclusion that it is doctors who are subject to the strongest psychological influence caused by a pandemic of the disease, which exactly agrees with the results of our review. The authors also note that the following types of psychological disorders were most common: depression, anxiety, stress. Uphoff et al. (2021) noted that depression, anxiety and post-traumatic disorder are common among healthcare professionals. These results also correlate with the findings of this review.

CONCLUSION

In response to the rapidly growing number of publications, this scoping review was conducted to summarize the existing literature on the psychological impact of the COVID-19 pandemic on different population groups, identified by their occupations, psychological disorders and countries. The review found that the greatest impact on mental health was experienced by healthcare workers. The most common symptoms are anxiety, stress and depression. In addition, we managed to find out that most of the articles relevant to the topic of this review were written in China and Hong Kong, Italy. The results of previous reviews correlate well with the results of this review. Thus, both during past pandemics and during the COVID-19 coronavirus pandemic, doctors were at increased risk for the psychological impact exerted during the pandemic. It would be desirable that further studies cover a wider range of human activities as well as more countries. This would help for a more extensive analysis of the impact of the COVID-19 pandemic on human mental health. ■

REFERENCES

- Abas, I., Alejail, I., & Ali, S. M. (2021). Anxiety among the Sudanese university students during the initial stage of COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 7(3), e06300. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021>
- Almomani, E., Qablan, A., Atrooz, F., Almomany, A., Hajjo, R., & Almomani, H. (2021). The influence of coronavirus diseases 2019 (COVID-19) pandemic and the quarantine practices on university students' beliefs about the online learning experience in Jordan. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.595874>
- Alomyan, H. (2021). The impact of distance learning on the psychology and learning of university students during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Instruction* 14(4), 585-606. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14434a>
- Barello, S., Palamenghi, L., & Graffigna, G. (2020). Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic. *Psychiatry Research*, 290, 113129. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113129>
- Busetta, G., Campolo, M. G., Fiorillo, F., Pagani, I., Panarello, D., & Augello, A. (2021). Effects of COVID-19 lockdown on university students' anxiety disorder in Italy. *Genus*, 77, 25. <https://doi.org/10.1186/s41118-021-00135-5>

- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research*, 287, 112934. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- Chen, C., Chen, I., Pakpour, A., Lin, C., & Griffiths, M. (2021). Internet-related behaviors and psychological distress among schoolchildren during the COVID-19 school hiatus. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 24(10), 654–663. <https://doi.org/10.1089/cyber.2020.0497>
- Chen, I., Chen, C., Liu, C., Ahorsu, D., Griffiths, M., Chen, Y., Kuo, Y., Lin, C., Pakpour, A. H., & Wang, S. (2021). Internet addiction and psychological distress among Chinese schoolchildren before and during the COVID-19 outbreak: A latent class analysis. *Journal of Behavioral Addictions*, 10(3), 731–746. <https://doi.org/10.1556/2006.2021.00052>
- Cielo, F., Ulberg, R., & Di Giacomo, D. (2021). Psychological impact of the COVID-19 outbreak on mental health outcomes among youth: A rapid narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 6067. <https://doi.org/10.3390/ijerph18116067>
- Commodari, E., La Rosa, V.L., Carnemolla, G., & Parisi, J. (2021). The psychological impact of the lockdown on Italian university students during the first wave of COVID-19 pandemic: Psychological experiences, health risk perceptions, distance learning, and future perspectives. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology* 9(2), 1–19. <https://doi.org/10.13129/2282-1619/mjcp-3009>
- Dale, L., Cuffe, S., Sambuco, N., Guastello, A., Leon, K., & Nunez, L., Allen, B. R., & Mathews, C.A. (2021). Morally distressing experiences, moral injury, and burnout in Florida healthcare providers during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12319. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312319>
- De Sio, S., Buomprisco, G., La Torre, G., Lapteva, E., Perri, R., Greco, E., Mucci, N., & Cedrone, F. (2020). The impact of COVID-19 on doctors' well-being: results of a web survey during the lockdown in Italy. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*, 24(14), 7869–7879. https://doi.org/10.26355/eurrev_202007_22292
- Di Cagno, A., Buonsenso, A., Baralla, F., Grazioli, E., Di Martino, G., & Lecce, E., Calcagno, G., & Fiorilli, G. (2020). Psychological impact of the quarantine-induced stress during the coronavirus (COVID-19) outbreak among Italian athletes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8867. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238867>
- El Keshky, M., Basyouni, S., & Al Sabban, A. (2020). Getting through COVID-19: The pandemic's impact on the psychology of sustainability, quality of life, and the global economy — A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585897>
- Facer-Childs, E., Hoffman, D., Tran, J., Drummond, S., & Rajaratnam, S. (2021). Sleep and mental health in athletes during COVID-19 lockdown. *Sleep*, 44(5). <https://doi.org/10.1093/sleep/zsaa261>
- Fan, C., Fu, P., Li, X., Li, M., & Zhu, M. (2021). Trauma exposure and the PTSD symptoms of college teachers during the peak of the COVID-19 outbreak. *Stress and Health*, 37(5), 914–927. <https://doi.org/10.1002/smi.3049>
- Fung, X., Siu, A., Potenza, M., O'Brien, K., Latner, J., & Chen, C., & Lin, C. Y. (2021). Problematic use of internet-related activities and perceived weight stigma in schoolchildren: A longitudinal study across different epidemic periods of COVID-19 in China. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.675839>
- Georgieva, I., Lantta, T., Lickiewicz, J., Pekara, J., Wikman, S., & Loseviča, M., Raveesh, B.N., Mihai, A., & Lepping, P. (2021). Perceived effectiveness, restrictiveness, and compliance with containment measures against the COVID-19 pandemic: An international comparative study in 11 countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3806. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073806>
- Greer, S., King, E., da Fonseca, E., & Peralta-Santos, A. (2020). The comparative politics of COVID-19: The need to understand government responses. *Global Public Health*, 15(9), 1413–1416. <https://doi.org/10.1080/17441692.2020.1783340>
- Jakubowski, T., & Sitko-Dominik, M. (2021). Teachers' mental health during the first two waves of the COVID-19 pandemic in Poland. *PLOS ONE*, 16(9), e0257252. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257252>
- Jones, E., Mitra, A., & Bhuiyan, A. (2021). Impact of COVID-19 on mental health in adolescents: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052470>
- Jurecka, A., Skucińska, P., & Gądek, A. (2021). Impact of the SARS-CoV-2 coronavirus pandemic on physical activity, mental health and quality of life in professional athletes— A systematic review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(17), 9423. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179423>
- Karakose, T., & Malkoc, N. (2021). Psychological impact of the COVID-19 pandemic on medical doctors in Turkey. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(1), 1–10. <https://doi.org/10.2224/sbp.9890>
- Kecojevic, A., Basch, C. H., Sullivan, M., & Davi, N. K. (2020). The impact of the COVID-19 epidemic on mental health of undergraduate students in New Jersey, cross-sectional study. *PLOS ONE*, 15(9), e0239696. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239696>

- Kendel Jovanović, G., Dragaš Zubalj, N., Klobučar Majanović, S., Rahelić, D., Rahelić, V., Vučak Lončar, J., & Pavičić Žeželj, S. (2021). The outcome of COVID-19 lockdown on changes in body mass index and lifestyle among Croatian schoolchildren: A cross-sectional study. *Nutrients*, 13(11), 3788. <https://doi.org/10.3390/nu13113788>
- Kunz, M., Strasser, M., & Hasan, A. (2021). Impact of the coronavirus disease 2019 pandemic on healthcare workers: systematic comparison between nurses and medical doctors. *Current Opinion in Psychiatry*, 34(4), 413-419. <https://doi.org/110.1097/ycp.0000000000000721>
- Lee, R., West, S., Tang, A., Cheng, H., Chong, C., Chien, W., & Chan, S. (2021). A qualitative exploration of the experiences of school nurses during COVID-19 pandemic as the frontline primary health care professionals. *Nursing Outlook*, 69(3), 399-408. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.12.003>
- Leguizamo, F., Olmedilla, A., Núñez, A., Verdager, F., Gómez-Espejo, V., Ruiz-Barquín, R., & Garcia-Mas, A. (2021). Personality, coping strategies, and mental health in high-performance athletes during confinement derived from the COVID-19 pandemic. *Frontiers In Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.561198>
- Liu, P., Zhong, X., & Yu, S. (2020). Striking a balance between science and politics: understanding the risk-based policy-making process during the outbreak of COVID-19 epidemic in China. *Journal of Chinese Governance*, 5(2), 198-212. <https://doi.org/110.1080/23812346.2020.1745412>
- Martínez-Caballero, C., Cárda-García, R., Varas-Manovel, R., García-Sanz, L., Martínez-Piedra, J., Fernández-Carbajo, J., Pérez-Pérez, L., Madrigal-Fernández, M. A., Barba-Pérez, M. Á., Olea, E., Durantez-Fernández, C., & Herrero-Frutos, M. T. (2021). Analyzing the impact of COVID-19 trauma on developing post-traumatic stress disorder among emergency medical workers in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 9132. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179132>
- Matiz, A., Fabbro, F., Paschetto, A., Cantone, D., Paolone, A., & Crescentini, C. (2020). Positive impact of mindfulness meditation on mental health of female teachers during the COVID-19 outbreak in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6450. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186450>
- Meherali, S., Punjani, N., Louie-Poon, S., Abdul Rahim, K., Das, J., Salam, R., & Lassi, Z. (2021). Mental health of children and adolescents amidst COVID-19 and past pandemics: A rapid systematic review. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 18(7), 3432. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073432>
- Mehrsafar, A., Moghadam Zadeh, A., Gazerani, P., Jaenes Sanchez, J., Nejat, M., Rajabian Tabesh, M., & Abolhasani, M. (2021). Mental health status, life satisfaction, and mood state of elite athletes during the COVID-19 pandemic: A follow-up study in the phases of home confinement, reopening, and semi-lockdown condition. *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.630414>
- Nearchou, F., Flinn, C., Niland, R., Subramaniam, S., & Hennessy, E. (2020). Exploring the impact of COVID-19 on mental health outcomes in children and adolescents: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8479. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228479>
- Parm, Ü., Aluoja, A., Tomingas, T., & Tamm, A. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on Estonian elite athletes: survey on mental health characteristics, training conditions, competition possibilities, and perception of supportiveness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4317. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084317>
- Patel, S., & Clark-Ginsberg, A. (2020). Incorporating issues of elderly loneliness into the coronavirus disease-2019 public health response. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 14(3), e13-e14. <https://doi.org/10.1017/dmp.2020.145>
- Pieh, C., Budimir, S., & Probst, T. (2020). The effect of age, gender, income, work, and physical activity on mental health during coronavirus disease (COVID-19) lockdown in Austria. *Journal of Psychosomatic Research*, 136, 110186. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110186>
- Que, J., Shi, L., Deng, J., Liu, J., Zhang, L., & Wu, S., Gong, Y., Huang, W., Yuan, K., Yan, W., Sun, Y., Ran, M., Bao, Y., & Lu, L. (2020). Psychological impact of the COVID-19 pandemic on healthcare workers: A cross-sectional study in China. *General Psychiatry*, 33(3), e100259. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2020-100259>
- Rau, L., Grothus, S., Sommer, A., Grochowska, K., Claus, B., Zernikow, B., & Wager, J. (2021). Chronic pain in schoolchildren and its association with psychological wellbeing before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Adolescent Health*, 69(5), 721-728. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2021.07.027>
- Rehman, U., Shah Nawaz, M. G., Khan, N. H., Kharshiing K. D., Khursheed, M., Gupta, K., Kashyap, D., & Uniyal, R. (2021). Depression, anxiety and stress among Indians in times of COVID-19 lockdown. *Community Ment Health Journal*, 57, 42-48. <https://doi.org/10.1007/s10597-020-00664-x>
- Röhr, S., Müller, F., Jung, F., Apfelbacher, C., Seidler, A., & Riedel-Heller, S. (2020). Psychosoziale folgen von quarantänemaßnahmen bei schwerwiegenden coronavirus-ausbrüchen: Ein rapid review [Psychosocial consequences of quarantine measures in severe coronavirus outbreaks: A rapid review].

- es of quarantine measures in serious coronavirus outbreaks: A rapid review]. *Psychiatrische Praxis*, 47(04), 179–189. <https://doi.org/10.1055/a-1159-5562>
- Şenışık, S., Denerel, N., Köyağasioğlu, O., & Tunç, S. (2020). The effect of isolation on athletes' mental health during the COVID-19 pandemic. *The Physician and Sportsmedicine*, 49(2), 187–193. <https://doi.org/10.1080/00913847.2020.1807297>
- Shechter, A., Diaz, F., Moise, N., Anstey, D., Ye, S., Agarwal, S., Birk, J. L., Brodie, D., Cannone, D. E., Chang, B., Claassen, J., Cornelius, T., Derby, L., Dong, M., Givens, R. C., Hochman, B., Homma, S., Kronish, I. M., Lee, S., Manzano, W., ... Abdalla, M. (2020). Psychological distress, coping behaviors, and preferences for support among New York healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *General Hospital Psychiatry*, 66, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2020.06.007>
- Si, M., Su, X., Jiang, Y., Wang, W., Gu, X., Ma, L., Li, J., Zhang, S. K., Ren, Z. F., Ren, R., Liu, Y. L., & Qiao, Y. L. (2020). Psychological impact of COVID-19 on medical care workers in China. *Infectious Diseases of Poverty*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40249-020-00724-0>
- Sun, Z., Cheng, X., Zhang, R., & Yang, B. (2020). Factors influencing rumour re-spreading in a public health crisis by the middle-aged and elderly populations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6542. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186542>
- Suze Souza e Silva, N., Cabral Barbosa, R., Lemos Leão, L., das Graças Pena, G., de Pinho, L., & Almeida de Magalhães, T., Silveira, M. F., Rossi-Barbosa, L., Silva, R., & Haikal, D. S. (2021). Working conditions, lifestyle and mental health of Brazilian public-school teachers during the COVID-19 pandemic. *Psichiatriki*. <https://doi.org/10.22365/jpsych.2021.045>
- Trumello, C., Bramanti, S., Ballarotto, G., Candelori, C., Cerniglia, L., & Cimino, S., Crudele, M., Lombardi, L., Pignataro, S., Viceconti, M. L., & Babore, A. (2020). Psychological adjustment of healthcare workers in Italy during the COVID-19 pandemic: differences in stress, anxiety, depression, burnout, secondary trauma, and compassion satisfaction between frontline and non-frontline professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8358. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228358>
- Uphoff, E., Lombardo, C., Johnston, G., Weeks, L., Rodgers, M., & Dawson, S., Seymour, C., Kousoulis, A. A., & Churchill, R. (2021). Mental health among healthcare workers and other vulnerable groups during the COVID-19 pandemic and other coronavirus outbreaks: A rapid systematic review. *PLOS ONE*, 16(8), e0254821. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0254821>
- Villani, L., Pastorino, R., Molinari, E., Anelli, F., Ricciardi W., Graffigna, G., & Boccia, S. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on psychological well-being of students in an Italian university: A web-based cross-sectional survey. *Global Health*, 17, 39. <https://doi.org/10.1186/s12992-021-00680-w>
- Vlah Tomičević, S., & Lang, V. (2021). Psychological outcomes amongst family medicine healthcare professionals during COVID-19 outbreak: A cross-sectional study in Croatia. *European Journal of General Practice*, 27(1), 184–190. <https://doi.org/10.1080/13814788.2021.1954154>
- Wang, Z. H., Yang, H. L., Yang, Y. Q., Liu, D., Li, Z. H., Zhang, X. R., Zhang, Y. J., Shen, D., Chen, P. L., Song, W. Q., Wang, X. M., Wu, X. B., Yang, X. F., & Mao, C. (2020). Prevalence of anxiety and depression symptoms, and the demands for psychological knowledge and interventions in college students during COVID-19 epidemic: A large cross-sectional study. *Journal of Affective Disorders*, 275, 188–193. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.034>
- Yadav, R., Vaidya, A., Kumar, R., Jain, S., Shukla, A.K. (2021). Psychological distress in healthcare workers during COVID-19 pandemic. *Journal of Medical Pharmaceutical and Allied Sciences*, 10(1), 2644–2652. <https://doi.org/10.22270/jmpas.v10i1.1019>
- Zara, G., Settanni, M., Zuffranieri, M., Veggi, S., & Castelli, L. (2021). The long psychological shadow of COVID-19 upon healthcare workers: A global concern for action. *Journal of Affective Disorders*, 294, 220–226. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.07.056>