

ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРАКТИКА

Экспериментальное исследование эффективности применения виртуального коммуникативного тренинга в системе психологического сопровождения безработных

Р.М. АЙСИНА*,
Ставрополь, Россия, reiner@bk.ru

Обучение безработных навыкам деловой коммуникации является одной из основных задач психологического сопровождения данной категории граждан. Цель исследования состояла в оценке эффективности разработанного нами виртуального коммуникативного тренинга в обучении безработных навыкам собеседования с работодателем. Из выборки лиц с периодом безработицы от 3 до 49 месяцев с помощью процедуры рандомизации были сформированы экспериментальная ($n=18$) и контрольная ($n=16$) группы. С испытуемыми экспериментальной группы была проведена серия обучающих сессий с помощью программного комплекса «Виртуальный рекрутер». Испытуемые обеих групп прошли две ролевые игры (до и после экспериментального воздействия), в которых моделировалась ситуация собеседования и оценивалась динамика показателей частоты сердечных сокращений (ЧСС) и психологической готовности к собеседованию. В экспериментальной группе был выявлен значимый сдвиг в оцениваемых показателях ($p<0,01$). В контрольной группе значимых изменений в этих показателях не произошло ($p>0,05$). В дальнейшем предполагается определить, приводит ли виртуальный тренинг к росту численности успешно трудоустроившихся безработных.

Ключевые слова: виртуальная реальность, безработные, виртуальный коммуникативный тренинг, психологическая готовность к собеседованию.

Для цитаты:

Айсина Р.М. Экспериментальное исследование эффективности применения виртуального коммуникативного тренинга в системе психологического сопровождения безработных // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7. № 4. С. 117–131. doi:10.17759/sps.2016070408

* Айсина Римма Михайловна — кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории виртуалистики, Северо-Кавказский федеральный университет (ФГАОУ ВО СКФУ), Ставрополь, Россия, reiner@bk.ru

Введение

На сегодняшний день безработица представляет собой чрезвычайно острую социальную проблему, решение которой необходимо рассматривать с позиций специалистов различного профиля. Как подчеркивается во многих исследованиях, наличие работы дает человеку не только возможность финансового обеспечения, но и играет значительную роль в структурировании жизни, стабилизации жизненного контекста [5; 7; 16]. Работа и карьера также представляют собой наиболее традиционный и «верный» способ реализовать свои амбиции, добиться определенного статуса, признания, уважения. Другими словами, работа является одним из важных компонентов обеспечения психологического благополучия личности. Когда люди теряют работу, они теряют не только заработок, но и психологические выгоды, являющиеся преимуществом работающего человека. Безработица ведет к снижению уверенности в себе, а также к частичной утрате навыков социальной коммуникации [6; 7; 9]. Данные проблемы становятся еще более актуальными в связи с тем, что в настоящее время во многих российских компаниях при отборе персонала распространена практика создания искусственного напряжения в процессе собеседования, внесение в беседу с соискателем элементов «стрессового интервью». Неудачный опыт прохождения нескольких таких собеседований серьезно травмирует профессиональную и личную самооценку соискателя вакансии, что приводит к формированию депрессивного модуса поведения, существенному снижению поисковой активности [9].

В связи с этим одной из самых важных задач, стоящих перед специалистами

ми служб занятости населения, является повышение психологической готовности безработных к собеседованию с работодателем, которая может быть решена посредством формирования у них навыков эффективной социальной коммуникации, обучения приемам грамотного вербального и невербального поведения на переговорах по поводу трудоустройства. Решение этой задачи на сегодняшний день обычно реализуется в формате социально-психологического тренинга [1; 5; 6; 15; 16]. Но в своей традиционной форме тренинг требует значительных финансовых, временных и кадровых ресурсов, которыми не всегда располагают службы, оказывающие социально-психологическую поддержку безработным. Оптимизация процесса формирования навыков эффективного поведения на собеседовании у людей, стремящихся возобновить трудовую деятельность, может быть достигнута с помощью виртуальных технологий, которые, по сравнению с другими формами обучения, оказывают на обучающегося более сильное мотивирующее воздействие, объясняемое эффектом присутствия в происходящем в режиме реального времени, а также значительно снижают временные затраты на обучение [3; 9; 11].

В научной литературе отмечаются следующие преимущества использования виртуальных сред для потребностей социальной практики: возможность программирования виртуальной среды, предъявления разнообразных стимулов с контролируемыми параметрами, выборочного выделения требуемой стимуляции, создания полимодальной стимуляции, настройки структуры и последовательности появления виртуальных объектов [3]; возможность необходимого количества повторов и трени-

ровок с постепенным и дозированным усложнением заданий [11; 13].

Обучение на основе программируемых виртуальных сред базируется, прежде всего, на принципах бихевиорального подхода, таких как последовательное увеличение объема желаемого поведения и уменьшение его нежелательных образцов; самоподкрепление, актуализация личностного ресурса обучающегося; развитие и фасилитация чувства самоэффективности; постепенное перенесение сформированного навыка в повседневную жизнь [2; 10; 12]. Реализация этих принципов на этапах разработки и дальнейшего практического использования виртуальных тренингов позволяет сделать процесс формирования определенных навыков простым и понятным для обучающегося за счет четкой алгоритмизации и структурирования обучения, а также за счет ясной обратной связи в виде рекомендаций и предписаний относительно дальнейших действий.

Уже на протяжении нескольких лет в ряде стран, включая Россию, существуют он-лайн сервисы, предлагающие пройти обучающее собеседование с виртуальным интервьюером и отработать навык ответа на типичные вопросы, которые может задать потенциальный работодатель [4; 17]. Вместе с тем, чрезвычайно мало экспериментальных исследований, которые бы позволяли говорить о том, что тренинги с использованием возможностей виртуальной реальности являются эффективным средством подготовки к собеседованию, так же, как и исследований, определяющих преимущества виртуальных тренингов по сравнению с традиционными средствами профессиональной реабилитации безработных. Одним из немногих примеров такого рода являются исследования, посвя-

щенные оценке эффективности интервенций, разработанных специалистами компании SIMmersion LLC, которые были проведены на выборках пациентов с психическими расстройствами [8; 13] и выборке испытуемых с расстройствами аутистического спектра (РАС) [14]. Их результаты показали, что и у желающих трудоустроиться людей с нарушениями психики в анамнезе, и у безработных с РАС после проведения серии обучающих сессий на виртуальном тренажере отмечается улучшение навыков ролевого поведения в ситуациях собеседования, а также повышение уровня уверенности в себе. Авторы объясняют успех данных интервенций тем, что используемый тренажер позволяет моделировать в виртуальной среде ситуации, максимально приближенные к реальному собеседованию при приеме на работу [8; 13; 14].

Таким образом, приведенные работы убедительно доказывают эффективность применения технологий виртуальной реальности в профессиональной реабилитации людей с определенными психическими расстройствами или нарушениями развития. Но при этом остается нерешенным вопрос об эффективности применения виртуальных технологий в психологическом сопровождении других категорий безработных.

Целью настоящего исследования является оценка эффективности виртуального коммуникативного тренинга в обучении безработных навыкам собеседования с работодателем. *Гипотеза* исследования состояла в предположении о том, что применение такого тренинга в социально-психологическом сопровождении безработных граждан повысит их психологическую готовность к собеседованию при трудоустройстве и позволит им испытывать меньшее психо-

эмоциональное напряжение в ситуации собеседования.

Программа исследования

Описание выборки. Для проведения исследования была сформирована выборка испытуемых, в которую вошли 34 человека, из них 16 женщин и 18 мужчин, зарегистрированных в статусе безработных в муниципальных центрах занятости населения г. Москвы. Период безработицы составлял от 3 до 49 месяцев (среднее — 15,3). Все испытуемые имели либо высшее (27 человек), либо среднее специальное (7 человек) образование и стаж работы не менее 12 лет (средний стаж — 25 лет). Возраст испытуемых составил от 35 до 58 лет (средний возраст — 47,7).

Процедура. На первом этапе исследования все испытуемые приняли участие в ролевой игре, которая представляла собой моделированную ситуацию собеседования с рекрутером. В качестве рекрутеров выступали специально приглашенные эксперты, имеющие большой опыт в сфере кадрового отбора. Все испытуемые проходили собеседование в индивидуальном формате: они были распределены случайным образом между двумя экспертами, каждому из них были заданы одни и те же вопросы. Перед началом ролевой игры на каждом испытуемом был закреплен специальный датчик (пульсометр), который позволял фиксировать частоту сердечных сокращений (ЧСС) в процессе интервью. После завершения ролевой игры были рассчитаны средние показатели ЧСС за все время игрового интервью для каждого испытуемого. Дополнительно все испытуемые сразу же после завершения игрового со-

беседования заполняли лист самоотчета о психологической готовности к собеседованию с работодателем. После завершения первого этапа была проведена процедура рандомизации с использованием таблицы случайных чисел и сформированы экспериментальная ($n=18$) и контрольная ($n=16$) группы.

На втором этапе исследования с испытуемыми контрольной группы в течение одной недели проводилась традиционная работа по подготовке к собеседованию с работодателем: они были обеспечены пакетом информационных материалов и просмотрели серию учебных видеофильмов (3 фильма по 5—7 минут каждый) по теме поиска работы и трудоустройства. С испытуемыми экспериментальной группы вместо этого *проводился виртуальный коммуникативный тренинг навыков собеседования с работодателем*, который рассматривался нами как *экспериментальное воздействие*. Участниками экспериментальной группы было пройдено от 3 до 7 сессий виртуального тренинга. Обучение считалось завершенным после того, как испытуемый достигал высокого уровня сформированности навыков собеседования.

На третьем этапе исследования с испытуемыми экспериментальной и контрольной группы была проведена ролевая игра, подобная ролевой игре первого этапа. Все испытуемые проходили интервью в индивидуальном формате, каждому из них были заданы одни и те же вопросы, но они отличались от вопросов первой ролевой игры. В качестве рекрутеров в завершающей ролевой игре выступали те же эксперты, которые проводили первую ролевую игру. При этом к каждому из них были направлены испытуемые, которые первую ролевую игру проходили с другим экспертом. Для обеспечения диагности-

ческой адекватности процедуры итоговой ролевой игры экспертам не предоставлялась информация ни о результатах испытуемых, полученных в первой ролевой игре, ни о том, к какой группе — экспериментальной или контрольной — относится каждый интервьюируемый. Так же, как и в первой ролевой игре, испытуемые были снабжены датчиками, фиксировавшими ЧСС на протяжении всего интервью. Дополнительно все испытуемые вновь заполнили лист самоочета о психологической готовности к собеседованию с работодателем.

Методы, методики и программное обеспечение. Для объективной оценки психоэмоциональной напряженности в процессе ролевых игр использовался метод измерения: фиксировались индивидуальные показатели ЧСС испытуемых в первой и второй ролевых играх. Далее рассчитывались средние значения ЧСС по каждой ролевой игре для испытуемых экспериментальной и контрольной групп.

Для оценки психологической готовности к собеседованию с работодателем использовался метод самоочета. Он был реализован с помощью разработанного нами листа самоочета, представляющего собой набор из семи утверждений, каждое из которых необходимо было оценить по 10-балльной шкале. Чем больше баллов набирал испытуемый, тем более высокому уровню психологической готовности к собеседованию он соответствовал. Три первых параметра психологической готовности к собеседованию с работодателем (пункты 1–3) были представлены в опроснике с «обратными» формулировками (чем более высокий балл выбирает испытуемый, тем ниже его психологическая готовность по данному признаку). Это такие формулировки, как, например: «уровень

дискомфорта во время игрового собеседования», «уровень тревоги во время игрового собеседования». Для получения итоговых балльных оценок по данным пунктам указанный испытуемым балл необходимо было пересчитать по следующей системе: если испытуемый указывал значение «1», оно приравнивалось к 10 баллам, значение «2» — к 9 баллам и т. д. Формулировки по пунктам 4–7 являются «прямыми» и перешифровки не требуют (например, «уверенность в себе во время игрового собеседования», «готовность к собеседованию с работодателем по поводу трудоустройства»). По каждому из этих пунктов начисляется балл, указанный испытуемым. Итоговая оценка по опроснику вычисляется посредством суммирования баллов по всем его пунктам.

Обучение испытуемых навыкам собеседования осуществлялось с помощью метода виртуального коммуникативного тренинга, который был реализован на основе программного комплекса «Виртуальный рекрутер», разработанного специалистами лаборатории виртуалистики ФГАОУ ВО СКФУ. В основу программы положен сценарий, включающий вопросы разного уровня сложности (всего 10 вопросов), которые могут быть заданы кандидату на вакансию в процессе собеседования при отборе на работу. Например: «Что Вам не нравилось на прежнем месте работы? Выделите самое существенное из того, что привело или могло привести к Вашему увольнению?»; «Что для Вас означает успех? Как Вы узнаете, что добились успеха?». Каждая обучающая сессия предполагает последовательный ответ пользователя на все вопросы. Для каждого вопроса предусмотрены различные варианты ответа (от 6 до 10 вариантов в зависимости от спец-

ифики вопроса), из числа которых пользователь должен выбрать тот, который он сочтет наиболее подходящим.

Вопросы предъявляются пользователю в текстовом (на экране монитора) и голосовом формате. Голосовое предъявление включено нами в программу для обеспечения обучающемуся «эффекта присутствия»: создания ситуации собеседования, приближенной к реальной. При этом существует возможность выбора из двух уровней сложности голосового предъявления: 1) голос виртуального рекрутера звучит дружелюбно и ободряюще на протяжении всего интервью; 2) голос виртуального рекрутера звучит формально, равнодушно, а иногда — с раздражением. Перед началом каждой

сессии пользователь может выбрать первый вариант, который обозначен нами как «стандартный», либо второй вариант («повышенной сложности»). Первое интервью, которое носит диагностический характер, всегда проводится на «стандартном» уровне сложности.

Результаты каждого интервью оцениваются в баллах в соответствии с системой балльной оценки, предусмотренной программой «Виртуальный рекрутер». При этом обучающемуся всегда доступна информация, за какой именно ответ он получил определенные баллы. Начисленные баллы позволяют определить один из возможных уровней развития навыков собеседования: низкий; ниже среднего; средний; выше среднего; высокий.

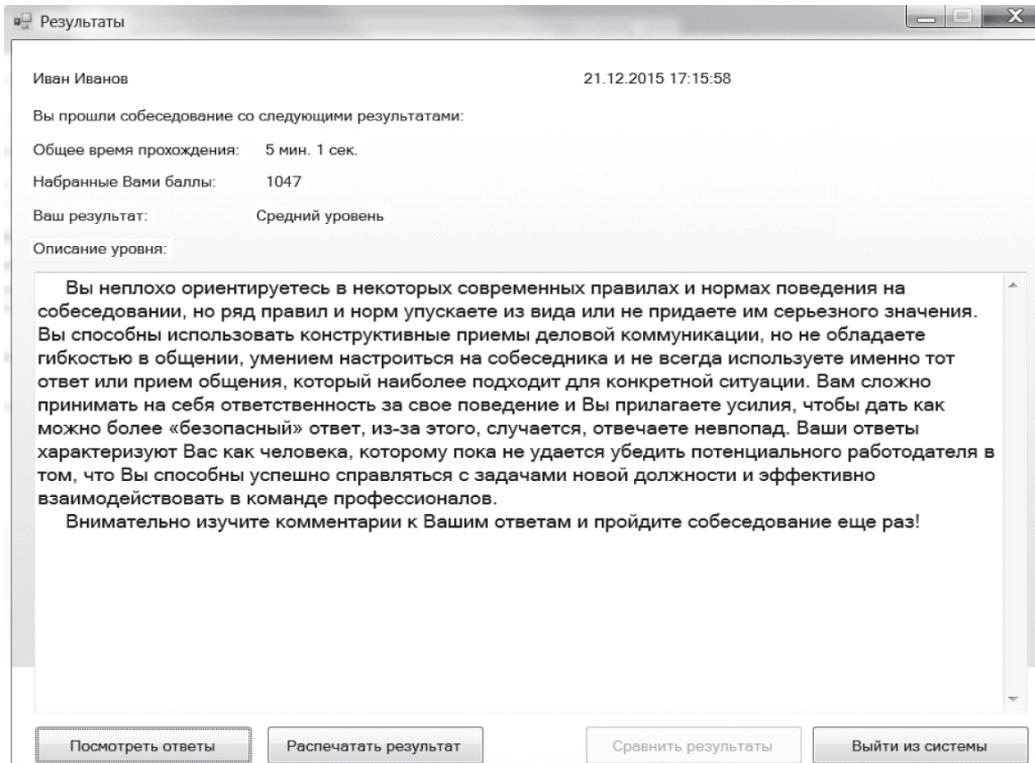


Рис. 1. Скриншот программы «Виртуальный рекрутер»: результаты обучающей сессии

После завершения каждой серии интервью обучающемуся предъявляются на экране монитора его результаты (рис. 1).

Обучающийся может вывести на экран список заданных ему вопросов и его вариантов ответов, а также развернутых комментариев к каждому ответу (рис. 2). Благодаря этому, обучающийся может детально установить, какие ответы были удачными, а какие — нет, и получить рекомендации по работе над ошибками.

Содержание комментариев построено таким образом, чтобы пользователь мог понять как ресурсные, так и проблемные аспекты своих ответов и получил четкое представление о том, как именно каждый ответ будет его характеризовать в качестве кандидата на вакансию.

Статистический анализ результатов исследования осуществлялся на основе расчета непараметрических критериев:

U-критерия Манна–Уитни, критерия χ^2 Пирсона и T-критерия Вилкоксона. Обработка данных проводилась с помощью компьютерных программ STATISTICA, версия 12.5; Excel 2007.

Результаты и их интерпретация

С учетом малочисленности выборки была проведена дополнительная верификационная процедура определения различий между экспериментальной и контрольной группами как в демографических характеристиках, так и в исследуемых показателях (ЧСС и уровень психологической готовности к собеседованию) с использованием U-критерия Манна–Уитни и критерия χ^2 Пирсона. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице.

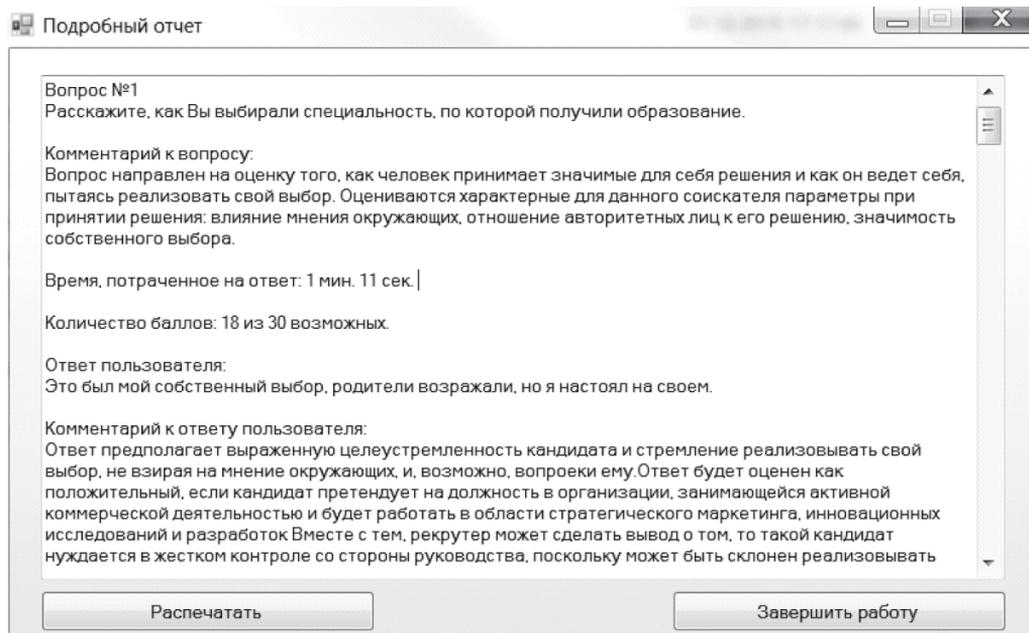


Рис. 2. Скриншот программы «Виртуальный рекрутер»: комментарии к ответу обучающегося

Сравнительные характеристики экспериментальной и контрольной групп

Параметры для сравнения	Контрольная группа (n = 16)	Экспериментальная группа (n = 18)	U-критерий	χ^2	Уровень значимости
Возраст, среднее (годы)	49,38	46,11	108,5	-	p=0,22
Пол (мужской, %)	56,25%	50,00%	-	0,13	p=0,72
Образование (высшее, %)	81,25%	77,78%	-	0,06	p=0,80
Стаж работы, среднее (годы)	26,31	24,00	124,5	-	p=0,50
Период безработицы, среднее (месяцы)	15,31	15,22	130,5	-	p=0,64
ЧСС во время ролевой игры, среднее (уд/мин)	77,4	35,1	147,0	-	p=0,91
Уровень психологической готовности к собеседованию, среднее (баллы)	77,2	34,7	149,5	-	p=0,85

Как видно из таблицы, не наблюдаются значимых различий между экспериментальной и контрольной группами по полу, возрасту, уровню образования, трудовому стажу, длительности периода безработицы (все $p > 0,05$). Сравнительный анализ показателей ЧСС и уровня психологической готовности к собеседованию также не выявил статистически

значимых различий между группами (все $p > 0,05$).

Для того, чтобы определить эффективность подготовки к собеседованию с помощью виртуального коммуникативного тренинга, был произведен расчет T-критерия Вилкоксона, позволяющего выявить направленность и выраженность изменений под влиянием того или иного воздействия.

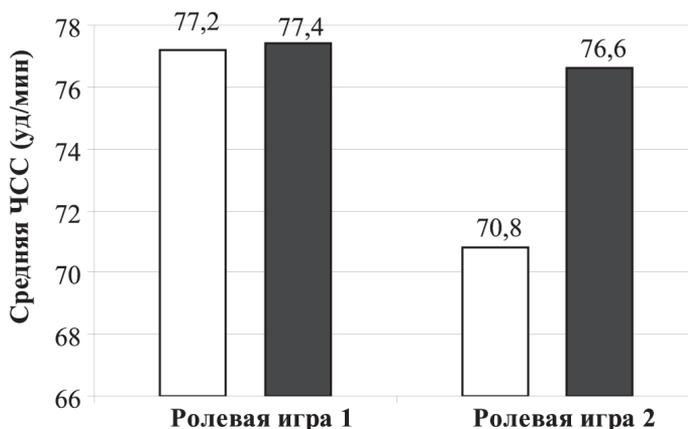


Рис. 3. Средние значения ЧСС у безработных экспериментальной и контрольной групп до и после экспериментального воздействия: □ — экспериментальная группа, ■ — контрольная группа

В экспериментальной группе был выявлен значимый сдвиг ($T_{эмп}=6$, при $T_{кр}=32$, $p<0,01$) в показателях ЧСС: снижение по сравнению с первой ролевой игрой. Таким образом, можно говорить о том, что испытуемые, к которым было применено экспериментальное воздействие, чувствовали больший эмоциональный комфорт и меньшее психоэмоциональное напряжение в ситуации, моделирующей собеседование при отборе на работу. Показатели психологической готовности к собеседованию с работодателем по результатам самоотчета в экспериментальной группе также изменились: после экспериментального воздействия они стали значительно более высокими ($T_{эмп}=1$, при $T_{кр}=32$, $p<0,01$) (рис. 3 и 4).

В контрольной группе, по результатам расчета T-критерия Вилкоксона, значимый сдвиг в показателях ЧСС во второй

ролевой игре по отношению к первой отсутствует ($T_{эмп}=39$, при $T_{кр}=35$, $p>0,05$). Существенных изменений в субъективной готовности к собеседованию с работодателем у испытуемых данной группы также не произошло ($T_{эмп}=39,5$ при $T_{кр}=35$, $p>0,05$) (рис. 3 и 4).

Таким образом, несмотря на то, что наш виртуальный тренажер не имеет анимированного аватара, как ряд других тренажеров, предназначенных для обучения навыкам собеседования [8; 11; 13; 14], он позволяет достичь цели, поставленной при его разработке: улучшить навыки деловой коммуникации у безработных и повысить их психологическую готовность к собеседованию с работодателем.

А. Бандура постулировал в своей теории, что любые личные достижения повышают и укрепляют чувство самоэффективности [2]. При разработке нашего тренинга мы ориентировались, пре-

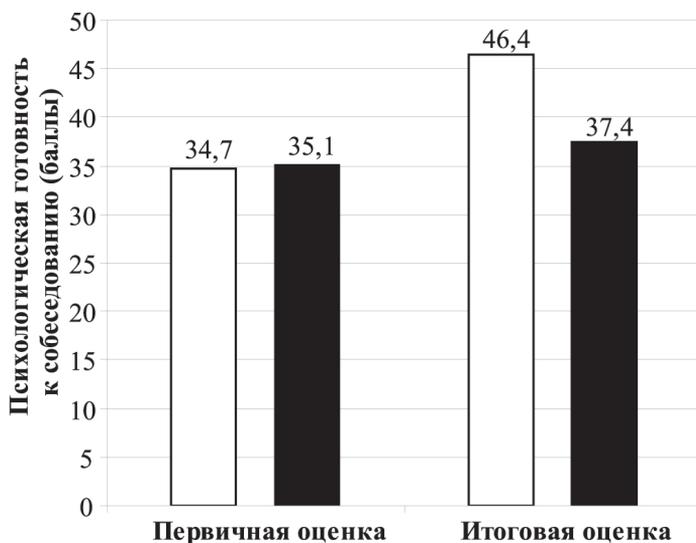


Рис. 4. Средние значения психологической готовности к собеседованию у безработных в экспериментальной и контрольной группах до и после экспериментального воздействия: □ — экспериментальная группа, ■ — контрольная группа

жде всего, именно на этот постулат. Наш тренажер обеспечил обучающимся возможность переживания повторяющихся ситуаций успеха, что положительно сказалось на их самоотношении и позволило подготовиться к тому, чтобы более уверенно и компетентно решать жизненные задачи в реальной действительности. С помощью тренажера безработные могли многократно практиковать свое поведение в ситуации собеседования, постепенно преодолевая трудности, исправляя совершенные ошибки, справляясь с последствиями неприятного опыта (в виде низких результатов и критических комментариев), до тех пор, пока полученные знания и навыки не были усвоены и отработаны настолько хорошо, чтобы без особого напряжения и риска их можно было бы перенести в реальную жизнь. В результате, прогресс, достигнутый в виртуальном мире относительно ситуации, ранее внушавшей многим безработным страх, создал прочную основу для развития их самооффективности и позволил им чувствовать себя гораздо увереннее, воспринимая ситуацию собеседования в новой перспективе.

Представленный в исследовании виртуальный коммуникативный тренинг позволяет не только улучшить навыки собеседования, но и выстроить дальнейшую индивидуальную траекторию профессиональной реабилитации людей, стремящихся найти работу. На основе анализа динамики в ответах пользователя на вопросы симулированного интервью специалист сможет выявить дисфункциональные установки безработного в отношении процедуры собеседования, например, нереалистичные ожидания, адресованные потенциальному работодателю, а также коммуникативные ошибки. Это особенно актуально для безработ-

ных с длительным перерывом в трудовой деятельности, так как их ориентация в правилах и нормах поведения на собеседовании часто недостаточно адекватна [1; 6]. С учетом результатов виртуальных сессий таким безработным могут быть даны индивидуально-ориентированные психологические рекомендации относительно выбора поведенческой стратегии на предстоящих собеседованиях.

Выводы

Обучение грамотному и уверенному поведению на переговорах по поводу трудоустройства является одним из важных направлений социально-психологической помощи безработным. На основе анализа современных зарубежных достижений в области применения виртуальных технологий для обучения безработных навыкам эффективной социальной коммуникации мы предположили, что виртуальный коммуникативный тренинг может быть с успехом использован в современных российских социально-экономических условиях, в контексте психологического сопровождения безработных граждан. Гипотеза представленного исследования состояла в том, что тренинг, реализуемый на основе программного комплекса «Виртуальный рекрутер», позволит повысить психологическую готовность безработных к переговорам с работодателем и снизить уровень их психоэмоционального напряжения в ситуации собеседования.

Результаты исследования показали, что испытуемые, прошедшие виртуальный коммуникативный тренинг, чувствуют больший психоэмоциональный комфорт в ролевой игре, моделирующей ситуацию собеседования, и считают себя

психологически более готовыми к интервью с работодателем по сравнению с испытуемыми контрольной группы.

К перспективам дальнейших исследований относится совершенствование самого инструмента — программного комплекса «Виртуальный рекрутер»: расширение сценария, создание анима-

рованных образов рекрутера, обеспечение возможности оценки невербальных параметров поведения пользователя во время виртуального интервью, а также выяснение, приводит ли использование виртуального тренинга к росту численности успешно трудоустроившихся безработных.

Финансирование

Исследование проведено в рамках проектной части государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации в сфере научной деятельности (Задание № 25.1815.2014/К от 11.07.2014 г. «Создание экспериментальных виртуальных моделей социального взаимодействия человека и психоинформационной среды в организации психологической помощи различным категориям населения»).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Айсина Р.М., Суслова Т.Ф.* Современные методы и формы профессиональной ориентации и психологической поддержки граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва: методические рекомендации. М.: РГСУ, 2013. 154 с.
2. *Бандура А.* Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000. 320 с.
3. *Зинченко Ю.П.* Технологии виртуальной реальности в системе постнеклассической психологии // Мир психологии. 2013. № 1. С. 31–42.
4. Как пройти собеседование? [Электронный ресурс] // Mental Skills: сайт. 2009. URL: <http://www.mental-skills.ru/training/31/> (дата обращения: 25.10.2015).
5. *Нестерова А.А.* Социально-психологическая концепция жизнеспособности молодежи в ситуации потери работы: дис. ... докт. психол. наук. М., 2011. 525 с.
6. *Потыткова С.А.* Взаимосвязь социального интеллекта и адаптивности безработных на этапах поиска работы: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 21 с.
7. *Anderson S., Winefield A.H.* The impact of underemployment on psychological health, physical health, and work attitudes // Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges / D.C. Maynard, D.C. Feldman (Eds.). Chapter 9. N.Y.: Springer, 2011. P. 165–186. doi:10.1007/978-1-4419-9413-4_9
8. *Bell M.D., Weinstein A.* Simulated Job Interview Skill Training for People with Psychiatric Disability: Feasibility and Tolerability of Virtual Reality Training // Schizophrenia Bulletin. 2011. Vol. 37 (suppl. 2). P. 91–97. doi:10.1093/schbul/sbr061
9. *Efremova G.I., Aysina R.M., Maksimenko Z.A., Kolotilova I.V., Shagurova A.A.* Virtual Computer Technologies in Practice of Socio-Psychological Assistance toward the Unemployed People: Current State and Prospects of Researches // Asian Social Science. 2015. Vol. 11 (2). P. 262-269. doi: 10.5539/ass.v11n2p262
10. *Latham G.P., Budworth M.* The Effect of Training in Verbal Self-Guidance on the Self-Efficacy and Performance of Native North Americans in the Selection Interview // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 68 (3), P. 516–523. doi:10.1016/j.jvb.2005.11.005

11. *Persky S.* Employing Immersive Virtual Environments for Innovative Experiments in Health Care Communication // *Patient Education and Counseling*. 2011. Vol. 82 (3). P. 313–317. doi:10.1016/j.pec.2010.12.007
12. *Roelfsema P.R., Van Ooyen A., Watanabe T.* Perceptual Learning Rules Based on Reinforcers and Attention // *Trends in Cognitive Sciences*. 2010. Vol. 14 (2). P. 64–71. doi:10.1016/j.tics.2009.11.005
13. *Smith M.J. et al.* Virtual reality job interview training for individuals with psychiatric disabilities // *Journal of Nervous & Mental Disease*. 2014a. Vol. 202 (9). P. 659–667. doi:10.1097/NMD.0000000000000187
14. *Smith M.J. et al.* Virtual Reality Job Interview Training in Adults with Autism Spectrum Disorder // *Journal of Autism and Developmental Disorders*. 2014b. Vol. 44 (10). P. 2450–2463. doi:10.1007/s10803-014-2113-y
15. *Tay C., Ang S., Van Dyne L.* Personality, biographical characteristics, and job interview success: A longitudinal study of the mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality // *Journal of Applied Psychology*. 2006. Vol. 91(2). P. 446–454. doi:10.1037/0021-9010.91.2.446
16. *Van Hoye G., Lootens H.* Coping with unemployment: Personality, role demands, and time structure // *Journal of Vocational Behavior*. 2013. Vol. 82. P. 85–95. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.004
17. Virtual Job Interview [Electronic resource] // *Monster Worldwide: website*. 2015. URL: <http://career-advice.monster.co.uk/job-interview/job-interview-questions/virtual-job-interview/article.aspx> (Accessed: 09.01.2016).

Efficacy of Virtual Communication Training for Psychological Support to Unemployed: Randomized Controlled Trial

R.M. AYSINA*,
Stavropol, Russia, reiner@bk.ru

Practice in job interview skills is an important step toward successful employment of unemployed. The purpose of the study was to assess the effectiveness of the virtual communicative training developed by us in interviewing skills training of the unemployed with the employer. Participants were randomized into control (n=16) and experimental (n=18) conditions. We have created software "Virtual Recruiter" that provides an experience with which job seekers can systematically improve their job interview skills and increase their confidence about going on job interviews. We assessed the efficacy of virtual communicative training in a randomized controlled trial. Both groups completed pre- and post-intervention role-play interviews and psychological willingness to job interview questionnaires. Experimental group participants significantly reduced their heart rates and significantly increased their psychological willingness to job interview on the role-play at follow-up compared with baseline ($p < 0,01$). Control group participants had no significant changes in their heart rates and their psychological willingness to job interview ($p > 0,05$). Future research may help to clarify whether this virtual communicative training is related to an increase in finding a job.

Keywords: virtual reality, unemployed, job interview skills, simulated job interview, psychological willingness to job interviewing.

Financing

This work was supported by The Ministry of Education and Science of Russian Federation and was prepared as a part of a state task in scientific research area: project № 25.1815.2014/K of 11.07.2014 "Creating virtual experimental models of social interaction between human and psychosocial information environment to organize psychological support for various categories of population"

REFERENCES

1. Aysina R.M., Suslova T.F. *Sovremennyye metody i formy professional'noi orientacii i psihologicheskoi podderzhki grazhdan, stremyashihsvya vozobnovit' trudovuyu deyatel'nost' posle dlitel'nogo (boleednogo goda) pereryva: metodicheskie rekomendacii* [Modern methods and techniques of career counseling and psychological support for job seekers who've been unemployed for a long period (more over a year): guidelines]. Moscow: Publ. RGSU, 2013. 154 p. (In Russ.).

For citation:

Aysina R.M. Efficacy of Virtual Communication Training for Psychological Support to Unemployed: Randomized Controlled Trial. *Sotsial'naiapsikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2016. Vol. 7, no. 4, pp. 117–131. (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/sps.2016070408

* Aysina Rimma M. — PhD (Psychology), Leading Researcher, Laboratory of Virtualistics, North Caucasian Federal University (Moscow office), Stavropol, Russia, reiner@bk.ru

2. Bandura A. Teoriya social'nogo naucheniya. [Social learning theory]. Saint-Petersburg: Evraziya, 2000. 320 p. (In Russ.).
3. Zinchenko Y.P. Tehnologii virtual'noi real'nosti v sisteme postneklassicheskoi psikhologii [Technologies of virtual reality in system of post-nonclassical psychology]. *Mir psikhologii [World of psychology]*, 2013, no. 1, pp. 31–42. (In Russ., abstr. in Engl.).
4. Kak proiti sobesedovanie? [Elektronnyi resurs] [How to be successful in job interviewing?]. *Mental Skills: website*. 2009. URL: <http://www.mental-skills.ru/training/31/> (Accessed: 25.10.2015).
5. Nesterova A.A. Social'no-psihologicheskaya koncepciya zhiznesposobnosti molodezhi v situacii poteri raboty. Diss. dokt. psikhol. nauk. [The social and psychological concept of viability of youth in a job loss situation. Dr. Sci. (Psychology) diss.]. Moscow, 2011. 525 p.
6. Potutkova S.A. Vzaimosvyaz' social'nogo intellekta i adaptivnosti bezrabotnyh na etapah poiska raboty. Avtopef. diss. kand. psikhol. nauk. [Interrelation of social intelligence and adaptability in unemployed at job search stages. Ph. D. (Psychology) Thesis]. Moscow, 2011. 21 p.
7. Anderson S., Winefield A.H. The impact of underemployment on psychological health, physical health, and work attitudes. In D.C. Maynard, D.C. Feldman (eds.) *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges. Chapter 9*. N.Y.: Springer, 2011, pp. 165–186. doi:10.1007/978-1-4419-9413-4_9
8. Bell M.D., Weinstein A. Simulated Job Interview Skill Training for People with Psychiatric Disability: Feasibility and Tolerability of Virtual Reality Training. *Schizophrenia Bulletin*, 2011. Vol. 37 (suppl. 2), pp. 91–97. doi:10.1093/schbul/sbr061
9. Efremova G.I., Aysina R.M., Maksimenko Z.A., Kolotilova I.V., Shagurova A.A. Virtual Computer Technologies in Practice of Socio-Psychological Assistance toward the Unemployed People: Current State and Prospects of Researches. *Asian Social Science*, 2015. Vol. 11 (2), pp. 262–269. doi: 10.5539/ass.v11n2p262
10. Latham G.P., Budworth M. The Effect of Training in Verbal Self-Guidance on the Self-Efficacy and Performance of Native North Americans in the Selection Interview. *Journal of Vocational Behavior*, 2006. Vol. 68 (3), pp. 516–523. doi:10.1016/j.jvb.2005.11.005
11. Persky S. Employing Immersive Virtual Environments for Innovative Experiments in Health Care Communication. *Patient Education and Counseling*, 2011. Vol. 82 (3), pp. 313–317. doi:10.1016/j.pec.2010.12.007
12. Roelfsema P.R., Van Ooyen A., Watanabe T. Perceptual Learning Rules Based on Reinforcers and Attention. *Trends in Cognitive Sciences*, 2010. Vol. 14 (2), pp. 64–71. doi:10.1016/j.tics.2009.11.005
13. Smith M.J. et al. Virtual reality job interview training for individuals with psychiatric disabilities. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 2014a. Vol. 202 (9), pp. 659–667. doi:10.1097/NMD.0000000000000187
14. Smith M.J. et al. Virtual Reality Job Interview Training in Adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2014b. Vol. 44 (10), pp. 2450–2463. doi:10.1007/s10803-014-2113-y

15. Tay C., Ang S., Van Dyne L. Personality, biographical characteristics, and job interview success: A longitudinal study of the mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality. *Journal of Applied Psychology*, 2006. Vol. 91(2), pp. 446–454. doi:10.1037/0021-9010.91.2.446
16. Van Hove G., Lootens H. Coping with unemployment: Personality, role demands, and time structure. *Journal of Vocational Behavior*, 2013. Vol. 82, pp. 85–95. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.004
17. Virtual Job Interview [Electronic resource]. *Monster Worldwide: website*. 2015. URL: <http://career-advice.monster.co.uk/job-interview/job-interview-questions/virtual-job-interview/article.aspx> (Accessed: 09.01.2016).