

**Котлярова Марина Викторовна**

генеральный директор

Certified Trainer of Coaching ICU ICTA,

Professional Master Coach ICU ICTA,

коуч – мастер АРК, супервизор коучей, карьерный эксперт

Центр системного коучинга

г. Санкт-Петербург

## **СИСТЕМНЫЙ КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ СТРАТЕГИИ САМОРЕАЛИЗАЦИИ**

***Аннотация:** осознанный подход к управлению собственной карьерой и выстраиванию карьерной стратегии на сегодняшний день становится неотъемлемой частью зрелой самореализации. Понятие самореализации затрагивает построение карьерных стратегий в различных сферах и форматах, выходя за пределы карьеры внутри компаний, что позволяет подходить к построению карьерных треков системно, отходя от линейных моделей. Динамичные изменения в профессиональной сфере требуют гибкости, адаптивности и способности к постоянному саморазвитию, а в условиях глобализации и цифровизации рынка труда карьерная самореализация становится ключевым элементом личностного и профессионального успеха. В этом контексте системный карьерный коучинг приобретает особую значимость как технология, способствующая выстраиванию стратегий самореализации. В статье исследована роль системного карьерного коучинга в формировании и реализации стратегий самореализации, а также анализ подходов и практических примеров в данной области.*

***Ключевые слова:** системный карьерный коучинг, системный коучинг, система, системный подход, карьера, карьерная стратегия, самореализация, причинно-следственные связи, коучинговое взаимодействие, системное мышление.*

### *1. Карьерный коучинг как направление в системном коучинге.*

Карьерный коучинг одно из направлений в коучинге, успешно решающее запросы на стыке карьерной экспертизы, коучинга, психологии, бизнеса и

управленческих компетенций. Рассматривая коучинг как искусство развивающего диалога с собой и с другими, как определенную систему мышления, способствующую наибольшему раскрытию потенциала, можно предположить, что именно запросы на реализацию потенциала и построение карьеры составляют более половины от общего количества коучинговых запросов. Все это дает основания полагать, что спрос именно на карьерный коучинг как на направление в коучинге будет возрастать. Непосредственный подход в работе карьерного коуча, в отличие от карьерного консультанта, в процессе трансформации на рынке труда пользуется спросом у поколения Y и Z, в сравнении с предыдущими поколениями. Возможность избегания ненужных ошибок, навык зрелого подхода к собственному выбору карьерного трека позволяет системно смотреть на свою карьерную стратегию и осознанно ставить цели.

Парадигма планирования карьеры сменилась на парадигму управления карьерой. Исследуя запросы рынка труда на протяжении последних 4 лет, мы наблюдаем, что клиенты, следующие устаревшей модели «планирования», сталкиваются с фрустрацией, когда их жесткие структуры рушатся под давлением внешних изменений. В то же время те, кто воспринимает карьеру как динамичный процесс управления, опираясь на внутренний потенциал, демонстрируют устойчивость и достигают успеха даже в условиях неопределенности.

Системный карьерный коучинг представляет собой процесс, направленный на поддержку личности в определении и достижении карьерных целей через использование системного подхода. Этот подход предполагает рассмотрение карьеры как сложной системы, включающей множество взаимосвязанных элементов: личностные качества, систему мышления, профессиональные навыки, внешние условия и социальные взаимодействия. Именно применение этого подхода в карьерном коучинге позволяет рассматривать карьеру как динамическую систему, где изменения в одном элементе влияют на всю систему в целом.

*2. Карьера как система внешних и внутренних факторов в современных условиях.*

Понятие карьеры в настоящее время достаточно широкое. Карьера – профессиональное продвижение в определенной сфере деятельности, независимо от формы юридического оформления, с возможностью получения вознаграждения в целях самореализации (ред. Автора). Карьера в нашем понимании – это система, содержащая элементы внешних систем взаимодействия, факторов рынка и глобального контекста, а также элементы внутренней системы каждой личности, включающие психофизиологические характеристики, систему мышления, навыки и умения, профессиональный фундамент, ценности и потребности. «И действительно, исследуя основные свойства систем человека, такие как устойчивость (которая проявляется у человека как надежность, живучесть и адаптируемость), целостность, структурность, организованность, функциональность, эмерджентность, путем анализа можно выявить именно тот элемент системы, изменив который, используя принцип рычага, система начнет функционировать качественно» [1].

Именно системный коучинговый подход при построении стратегии карьерной самореализации способен учесть данные факторы, принимая во внимание все элементы, причинно-следственные связи, циклы и принципы систем.

Рассматривая влияние внешних факторов современного рынка труда и внутренних факторов личности на формирование стратегии развития карьеры, выделим основные траектории развития в современных реалиях: стратегия развития карьеры внутри компании, стратегия развития параллельной экспертной карьеры и карьерная стратегия вне найма – карьерная самореализация. В каждой из них есть свои особенности, включая различную степень личной ответственности при реализации стратегии.

Карьерная стратегия сотрудника в найме, как правило, выстраивается исходя из вариантов карьерных треков, возможностей развития компании на рынке и связана с командными целями компании. При этом карьерная стратегия в найме все больше входит в задачи самой компании, наряду с удержанием, мотивацией и вовлеченностью персонала. Навык формирования карьерной стратегии в формате недирективного коучингового подхода становится актуален не только

для самого сотрудника, но и для HR-специалистов, учитывая ситуацию кадрового голода на рынке труда и особенности межпоколенческих коммуникаций, основанных на разноуровневых ценностях.

«Благодаря открытым «сильным» вопросам и обратной связи коуч стимулирует клиента к поиску новых решений и возможностей на пути своего карьерного развития. Коуч выступает проводником для клиента, помогает осознать, куда и как двигаться дальше в его профессиональном и карьерном развитии. Важно отметить, что карьерный коучинг – это проактивный подход клиента к построению карьеры. Он не эффективен, когда человек ожидает готовых решений и не готов проводить глубинную работу, когда запрос исходит не от самого клиента, а от другого лица, например от руководителя» [2].

Внешние факторы, влияющие на карьеру, такие как сменяемость профессий, региональность, политические и экономические факторы, тенденции рынка труда изменили акценты стратегического развития карьеры и внутренней мотивации ее построения, учитывая смену фокусов внимания, например, в сторону государственного сектора. Таким образом проявляется системное изменение в виде усиления внешнего элемента рынка труда, способное повлиять на внутренние системы личности, например, личную мотивацию выбора карьерной стратегии. Это возможный пример влияния внешней системы на внутреннюю, в результате которой происходит усиление внутреннего профессионального фундамента, в том числе наращивание soft&hard skills, в идеале, с опорой на навыки системного мышления для оценки, с одной стороны, рынка труда, а с другой – собственных внутренних ценностей, потребностей и потенциала.

Однако в связи с углублением интереса к личностному развитию и самопознанию все больший интерес вызывают стратегии самореализации вне рамок найма, в том числе параллельная карьера. Тенденции развития самостоятельной карьеры, такие как карьера самозанятого, карьера предпринимателя, параллельной экспертной карьеры, карьера блогера или карьера общественного деятеля актуализируют построение новых карьерных стратегий, с применением технологии системного карьерного коучинга. В данном варианте происходит влияние

внутренней системы на внешнюю – изнутри наружу. Это приводит к формированию новых видов карьерных треков и новых стратегий самореализации соответственно.

*3. Системный подход карьерного коуча в работе со стратегией самореализации.*

Для построения карьерной стратегии самореализации как инструмент системного коучинга предлагаем рассмотреть Модель системного коучинга (авторская модель Котляровой М.В. (свидетельство 170424-ZFFNVR)) [1].

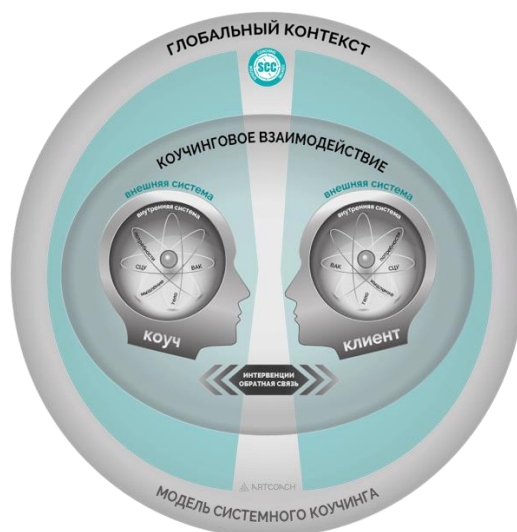


Рис. 1. Авторская модель системного коучинга

Данная модель универсально подходит для системной проработки как внешних, так и внутренних запросов, используется как метамодель, которую целесообразно дополнять техниками карьерного коучинга. При этом подходе помимо выявления внешних возможностей и рисков происходит глубокое исследование внутренней системы личности, что в настоящее время становится все более важным фактором при построении карьерного вектора развития. Независимо от выбора вида самореализации ценностные ориентиры и внутренний потенциал личности играют основную роль и напрямую влияют на вовлеченность, мотивацию и личную ответственность при достижении карьерных целей.

Архитектура системы вопросов выстраивается карьерным коучем таким образом, чтобы у клиента формировалось системное видение картины карьеры в целом, как системы, включая причинно-следственные связи, циклы и рычаги

влияния. Сценарий коуч-сессии может содержать поэтапное исследование внешних и внутренних систем с применением перекрестных вопросов в одну и другую системы, создавая целостную картину, затрагивающую все сферы жизни и деятельности клиента.

Например, внешний запрос клиента на построение карьеры предпринимателя – собственника бизнеса будет поэтапно затрагивать элементы внутренней системы клиента: систему мышления на предмет уровня развития и активных метапрограмм для выявления зон роста и развития (как внутреннего, так и внешнего); систему потребностей, которая влияет на формирование как линейки продуктов и услуг, масштаб бизнеса и скорость его развития (также внешние проявления внутренней системы), формирование видения целевой аудитории и создание ценности для нее (что в свою очередь будет влиять на спрос как на внешний фактор); выявление ограничивающих убеждений (как сдерживающий фактор реализации бизнес-процессов). Техника фактологического анализа карьеры как элемент инструмента модели системного коучинга позволяет клиенту увидеть личные циклы профессионального становления, динамику развития, условия роста и преодоления кризисов.

Осознание причинно-следственных связей между элементами своих внутренних систем и элементами внешних систем еще один важный момент, так как именно принятые решения, включая внутреннюю готовность и ответственность, будут проявлением реальных фактов при реализации стратегии.

Раскрытие потенциала личности наиболее эффективно в коучинговом взаимодействии. Недирективный подход, искренний интерес в сочетании с профессиональными компетенциями карьерного коуча в безопасной атмосфере позволяет сократить сроки достижения карьерных результатов в 3–4 раза, а формирование стратегического видения позволяет клиенту оптимально двигаться в своем темпе и по своему индивидуальному карьерному вектору. Данный подход способен учитывать психофизиологические состояния и способности клиента, выстраивая стратегию из реальности, опираясь на фундамент ценностей и опыта, с учетом факторов внешнего рынка, отношений и окружения.

Системный подход и опора на внутренний потенциал позволяют гибко выстраивать тактический план стратегии самореализации, и в случае отклонений тактический вектор основной стратегии останется устойчиво допустимым. Именно поэтому системный карьерный коучинг становится эффективной, гибкой и экологичной технологией построения стратегии самореализации для зрелой личности, способной предусмотреть весь спектр внутренних и внешних изменений, способствуя стабильным устойчивым результатам.

### ***Список литературы***

1. Котлярова М.В. Системный коучинг как метод достижения устойчивого сбалансированного результата / М.В. Котлярова // Коучинг и наставничество: теория и практика: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Чебоксары, 2024. – С. 118–123. – EDN TCGEOB
2. Строев В.В. Карьерный коучинг в системе управления карьерой в организации / В.В. Строев, К.В. Гладкая, А.И. Тихонов // Вестник Академии знаний. – 2023. – №2 (55). – С. 472.