

Александрова Екатерина Анатольевна

соискатель, ассистент

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов

имени Патриса Лумумбы»

г. Москва

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ КЛИЕНТА К ИЗМЕНЕНИЯМ В КАРЬЕРЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОГНОЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОУЧИНГА

Аннотация: исследование направлено на выявление индикаторов психологической готовности клиентов к карьерным изменениям для определения границ применимости коучинга как способа поддержки. Методы: анализ литературы, экспертный опрос профконсультантов ($n = 15$). Результаты: выявлены стилевые особенности реагирования клиентов на вынужденные изменения в карьере, диагностирующие их признаки, границы применения коучингового формата работы. Выводы: карьерным специалистам необходимо учитывать психологические особенности ситуации изменений в карьере, стилевые особенности реагирования клиентов, владеть гибким инструментарием для своевременного выбора оптимального формата их поддержки.

Ключевые слова: психологическая готовность к изменениям в карьере, стилевые особенности реагирования, карьерный переход, карьерный коучинг, карьерное консультирование, профконсультирование, мультимодальность.

В настоящее время коучинг является одним из ключевых инструментов психологического сопровождения клиентов по разнообразному спектру запросов, в том числе связанных с карьерой. Среди популярных тем обращения за поддержкой к карьерному специалисту можно выделить следующие, включая мультизапросы: вынужденная смена работы / профессии (сокращение штатов, цифровизация, релокация, выход на пенсию), возвращение к занятости после перерыва (декрет, болезнь), кризис профессиональной идентичности, конфликт ценностей, долгосрочное планирование карьерного развития.

Анализ текущей ситуации на рынке труда указывает на усиление тренда вынужденных изменений в карьере ввиду необходимости повышения квалификации и переподготовки профессионалов по широкому спектру специальностей [8, с. 32–50; 9, с. 4–7; 10, с. 3]. Рассмотрим подробнее, оказание каких видов психологической помощи клиентам, обращающимся за карьерным консультированием, оптимально для описанной ситуации.

В марте 2021 – декабре 2022 года с целью выявления эмпирической модели психологической готовности клиентов консультирования к вынужденным изменениям в карьере нами были проведены пилотные экспертные опросы среди профконсультантов ($n_1 = 6$, $n_2 = 9$), осуществляющих свою практику в России и имеющих опыт психологического сопровождения лиц, проживающих ситуацию вынужденных изменений в карьере, в стандартизированных программах карьерного консультирования (аутплейсмент), до 10 лет. Респондентам, на основании своих наблюдений, предлагалось в свободной форме описать в обобщенном виде поведенческие портреты клиентов – участников программ аутплейсмента по степени их психологической готовности к вынужденной смене работы (карьеры, профессии), от не справляющихся с ситуацией вообще (максимально затруднительно справляющихся) до справляющихся максимально легко.

Анализ свободных ответов показывает, что профконсультанты имеют схожие представления о признаках готовности (статистическая проверка значимости различий в ответах между выборками по критерию ϕ -Фишера была подтверждена для минимального числа характеристик), преимущественно ассоциируют ее со стилистическими особенностями проявлений клиентов, что может быть частично объяснено относительно коротким периодом взаимодействия (чаще 3–6 месяцев) для отслеживания трансформаций на уровне личности, в то время как полноценный карьерный переход (career transition) может осуществляться в течение нескольких лет [6, с. 45–65]. В нашем исследовании ключевыми отличающимися стилями признаками выступили: фокус на прошлом, сотрудничество с консультантом, адаптивность, понимание направления своего карьер-

ного развития, саморегуляция во времени, принятие ответственности за свою карьеру, энтузиазм. В ответах профконсультантов мы встречаем разные вариации описания проявления указанных характеристик, которые могут быть сгруппированы в четыре стиля поведения, метафорически названных нами «Шокированный», «Пассивный», «Адаптивный», «Воодушевленный». Похожий типологический подход для иных ситуаций мы также встречаем у авторов, изучающих стили реагирования персонала на организационные изменения и методологию коучинга на рабочем месте [1, с. 25–27; 4, с. 8]. На основании выявленных эмпирически отдельных характеристик и стилей, а также ключевых принципов реализации коучинга, консультирования и психотерапии нами были определены и зафиксированы в Таблице 1 границы оптимального применения, а также возможности сочетания указанных форм работы карьерными специалистами в ситуациях вынужденных карьерных изменений своих клиентов [2, с. 7–9; 3, с. 473; 7].

Таблица 1

Соотношение видов психологической помощи клиентам с разными стилями реагирования на ситуацию вынужденных карьерных изменений

<i>Стили реагирования на ситуацию вынужденных карьерных изменений</i>	«Шокированный»	«Пассивный»	«Адаптивный»	«Воодушевленный»
<i>Маркеры готовности клиента к разным формам работы с карьерным специалистом</i>	Фокус на прошлом			
			Сотрудничество с консультантом	
			Адаптивность	
			Понимание направления своего карьерного развития	
			Саморегуляция во времени	
			Принятие ответственности за свою карьеру	
<i>Виды психологической</i>	Психотерапия		Консультирование	Коучинг
				Энтузиазм

помощи			
--------	--	--	--

Таким образом, наглядно продемонстрировано, что в ситуации вынужденных изменений в карьере клиенты не всегда оказываются готовы к коучинговому воздействию, а следовательно, дополнительной диагностической задачей, которую следует решить карьерному специалисту во время первой сессии, выступает определение такого рода готовности. Инструментарием могут выступать вопросы о карьерных планах клиента, предпринимаемых согласно им действиям, наблюдение за поведением с опорой на выявленные индикаторы в ходе настоящего исследования, в качестве дополнения – стандартизированные опросники.

Поддержку карьерного перехода клиента следует выстраивать гибко, своевременно адаптируя формат работы под его стилевые особенности проживания происходящих изменений. В связи с этим к современным карьерным специалистам предъявляются требования к навыкам экспресс-диагностики индивидуальных особенностей клиентов, компетентности в применении мультимодального подхода в сопровождении, либо организация работы в команде из специалистов разных профилей, как, например, это осуществляется крупнейшими консалтинговыми организациями в области сопровождения карьерных переходов сотрудников их заказчиков.

Проведенное исследование показывает значимость и перспективность дальнейшей перепроверки и уточнения выявленной модели в полномасштабном и лонгитюдных форматах, для ситуаций карьерных переходов, осуществляющихся по собственной воле, необходимость разработки научно обоснованного инструментария для диагностики и сопровождения клиентов в разрешении ими карьерных задач.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Стили реагирования персонала на организационные изменения: методика измерения / Т.Ю. Базаров, М.П. Сычева // Кадровый менедж-

мент: теория и практика управления человеческими ресурсами. – Вып. 4. – М.: Институт практической психологии НИУ ВШЭ, 2012. – С. 22–39.

2. Меновщиков В.Ю. Введение в психологическое консультирование / В.Ю. Меновщиков. – 2-е изд. стереотип. – М.: Смысл, 2000. – 109 с.

3. 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. 470–475. EDN ZWCKHG

4. Grant A.M. An integrated model of goal-focused coaching: An evidence-based framework for teaching and practice // International Coaching Psychology Review. 2012. 7 (2). P. 146–165. DOI: 10.1002/9781119656913.ch7

5. Grant A.M. The third «generation» of workplace coaching: creating a culture of quality conversations // Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice. 2016. 1 (1). P. 37–53. DOI: 10.1080/17521882.2016.1266005.

6. Ibarra H. Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career. Boston, Massachusetts: harvard business school press, 2003. 201 p.

7. ICF Core Competencies [Electronic resource]. – Access mode: <https://coachingfederation.org/credentials-and-standards/core-competencies> (date of request: 14.04.2025).

8. The Future of Jobs Report 2025 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (date of request: 14.04.2025).

9. Top 5 Priorities for HR Leaders in 2025 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/top-priorities-for-hr-leaders> (date of request: 14.04.2025).

10. 2025 Global Workforce Trends Report Accelerating Adaptability [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.manpowergroup.com/en/insights/report/2025-workforce-trends-report-accelerating-adaptability> (date of request: 14.04.2025).