

Белоглазова Людмила Николаевна

начальник отдела методологии подбора и адаптации персонала

Банк ВТБ (ПАО)

г. Москва

DOI 10.31483/r-138014

**ПСИХОСОМАТИЧЕСКИЙ ПОДХОД В КАРЬЕРНОМ
КОНСУЛЬТИРОВАНИИ – ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ.
ПРЕДСТАВЛЕНИЕ АВТОРСКОЙ МОДЕЛИ**

Аннотация: в статье представлена практика применения метода Ретри М.Е. Сандромирского в карьерном консультировании руководителей среднего и высшего звена, которые по разным причинам сталкиваются с трудностями в поиске работы или продолжения карьеры. В начале статьи обосновываются актуальность проблемы и данные рынка труда в России. Приведена авторская модель карьерного консультирования и раскрываются ограничивающие факторы карьерного консультирования в условиях стресса. Далее описана модель автора для успешной практики с клиентами, которые переживают сложные эмоции в процессе поиска работы. Последняя часть резюмирует основные техники и перспективы применения психосоматического подхода в карьерном консультировании.

Ключевые слова: карьерное консультирование, психосоматический коучинг, демография, рынок труда, сокращения, карьера.

Несмотря на то, что уровень безработицы в декабре 2024 года составил рекордно низкие 2,3%, наиболее острый дефицит кадров был на обрабатывающих предприятиях, а также среди «синих воротничков» и массовых вакансий. В сегменте «высший и средний менеджмент» и «стратегия, инвестиции, консалтинг» hh.индекс показывает 20,5 и 22,2 активных резюме на одну вакансию, рост за один год составил +29% и +28% соответственно. При этом свыше половины компаний ожидают рост численности персонала в 2025 году, но каждая пятая – сокращений. Уровень участия в составе рабочей силы мужчин и женщин после

35 лет снижается, начиная с 55–59 лет наблюдается значительное высвобождение населения от занятости [1]. Таким образом прослеживается высокая конкуренция на рынке труда для руководителей среднего и высшего звена после 35 лет с возрастающим риском сокращений.

Люди, переживающие в связи с потерей работы кризисы, сталкиваются с комплексностью нарушений в жизни, происходит стирание граней психологических, клинических и социальных.

«Неуспешность в трудовой сфере актуализирует конфликты в системе ценностей, усиливает «экзистенциальную фрустрацию» (неудачный поиск смысла жизни) и «экзистенциальный вакуум» (ощущение утраты смысла), что наряду со сниженным уровнем субъективного контроля формирует пассивное отношение к работе и иждивенческую позицию. Снижается критичность, осмысленность собственных действий, самооценка. В свою очередь эти психологические особенности приводят к еще большей дезадаптации вследствие нарушения отношений с окружающей действительностью, неспособность адекватно оценивать происходящее» [2].

Как следствие может происходить отказ от самореализации, в том числе поведенческие и телесные нарушения. Современная тенденция в области практической психологии и коучинга – возрастание роли психосоматических расстройств.

Таким образом значимую важность приобретает создание комплексных мероприятий в сопровождении высококвалифицированных руководителей в поиске работы и карьерных переходах, включая карьерное консультирование и эффективные психосоматические подходы.

Создавая свою программу сопровождения руководителей в карьерных переходах, я опиралась на теоретическое и практическое знание, полученное в 2021 году в МШПП на программе «Карьерное консультирование», собственную практику коучинга руководителей в ОРКТ-подходе, а также практику ведущих российских и зарубежных карьерных консультантов. Суть управления карьеры

не отличается от бизнеса, человек не достигает своих целей, когда его намерение не поддерживается ежедневными действиями.

Первый барьер, с которым сталкиваешься, в том, что у безработного нет знания рынка труда и зрелой оценки своих возможностей, отсутствуют навыки активного поиска работы и ясность в профессиональной идентичности. В период карьерного перехода происходит слияние разных профессиональных ролей – «я и жнец и на дуде игрец», в чем-то уже избыточно опытный, а в чем-то новом еще не эксперт. Как следствие невозможность фокусировки на желаемой работе.

Поэтому первыми шагами в программе сопровождения в карьерном переходе должны быть поиск целей и фокусировка на желаемой работе через исследования прошлого опыта смены работы (рис. 1). Обнаружение разнообразных компетенций, уникального опыта и значимых для клиента результатов. Задача карьерного консультанта отслеживать паттерны в истории карьеры, проявление мастерства и деструкторов, оценивать масштаб роли и потенциал для развития. В условиях неопределенности карьерный консультант совместно с клиентом создает привлекательное для работодателей резюме и 2–3 сценария поиска работы, в том числе формирует портфельную стратегию в карьере. Клиент в каждом сценарии может связать свою роль, деятельность, место работы и смысл. Например, я пожарный, тушу пожары, хочу работать в МЧС для спасения людей. Таким образом клиент может быть понятным для работодателя и повышать вероятность успешного карьерного перехода.



Рис. 1. Преодоление барьера №1. Сопровождение в карьерном переходе

По наблюдениям в практике работы с людьми, которые в силу разных обстоятельств оказались без работы и находятся в поиске работы, главным становится не столько технология поиска и прохождения интервью с потенциальными работодателем, сколько самопонимание и саморегуляция, то есть управление своим состоянием.

Практика показывает, что даже при желании человека реализовать план карьерного перехода после длительного перерыва в работе, он сталкивается с сопротивлением, противоречиями и внутренними конфликтами, что приводит к неадаптивным сценариям жизни.

Термин «сопротивление изменениям» в научное использование ввел Курт Левин. В соответствии с его теорией, организационная система находится в условном балансе до тех пор, пока не возникло значимое воздействие со стороны окружающей среды. Оно порождает негативные обратные связи, удерживающие систему в равновесии и мешающие движению к запланированной цели. Управление преобразованиями состоит в том, чтобы направить все без исключения энергии сопротивления в правильное русло – в сторону организационного развития [3].

И ключом к изменениям может стать карьерный консультант в роли психосоматического коуча как «раздражитель» согласно теории Л.С. Выготского. В своих работах он дал определение рефлексии как «всякое перенесение переживания с внешнего мира на самого себя [4].

Коуч в психосоматическом методе РеТри М.Е. Сандомирского делит с клиентом ответственность за то, что с ним будет происходить и обучает клиента методам психологической самопомощи [5].

Рецепт обретения удовлетворения в выделении истинных желаний и приведении их исполнения в соответствии с реальными возможностями. Это критическое условие для самореализации человека в профессиональном контексте.

При этом люди отказываются от удовлетворения из-за внутренних конфликтов, по сути, не умеют хотеть из-за внутренних противоречий. Дальше установки,

которые закладывает человек в голове. Вера в то, что внешние обстоятельства и другие люди являются виной его несчастий. Сосредоточенность на реакции работодателей часто избыточна и должна быть второстепенной. Работодатель не столько оценивает компетенции соискателя, сколько оценивает соответствие комплекса личностных и профессиональных компетенций конкретной задаче и ситуации.

Нарастание эмоциональной реакции идет вследствие избыточного «накручивания» на фактическое действие. Реакция и эмоция создает новые мысли и нарастает драматизация, например, «мне отказали – я никогда не найду работу – я беспомощен или безнадежен».

Первостепенно в обучении самопомощи – отслеживание своих ощущений в теле, это позволяет снижать интенсивность эмоций и сохранять адекватную реакцию на слова или оценку работодателя.

Человек, не умеющий отслеживать свое состояние и свои реакции, склонен воспринимать «отказы» в искаженном виде, опираясь не столько на фактическое действие, сколько на «додуманное» самим собой. В этой связи теряет спокойное состояние и не может продемонстрировать себя в работоспособной форме в периоды длительного поиска работы.

И поэтому в этот период особенно важно находить опоры на себя, учиться самопониманию, и саморегуляции, т.е. управлять своим состоянием (рис. 2).

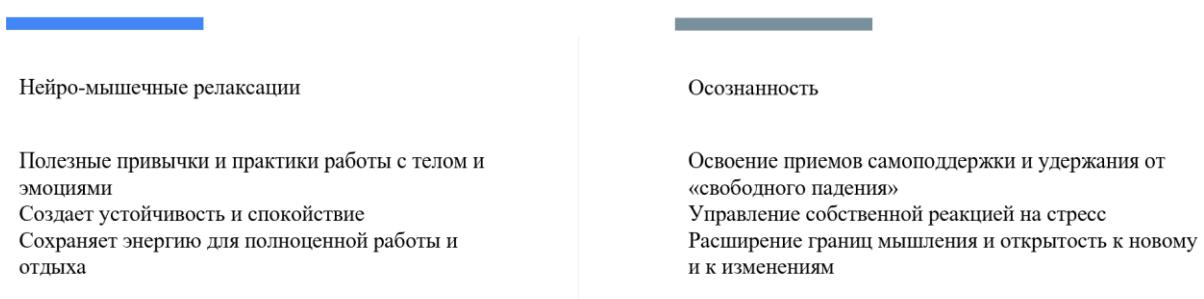


Рис. 2. Преодоление барьера №2. Психосоматический коучинг

На диагностическом этапе (рис. 3) проводится поиск стереотипов, повторяющегося эмоционального дискомфорта, проявления которого, анализируется на

когнитивном, эмоциональном, телесном и поведенческом уровне. Внимание ко-
уча направлено на то, что мешает реализовать стратегию успешного поиска ра-
боты и одновременно выбор «хороших вопросов» и техник:

- синхронизация и ассоциативность: контекст клиента, его привычные дей-
ствия, «на какие грабли наступает клиент», из какой роли и пресупозиции гово-
рит клиент, на какую задачу направлен фокус внимания;
- отражение, повторение за клиентом, зачем нужны ощущения, регрессион-
ные вопросы;
- ресурсинг клиента: разделение, соединение, добавление исходя из логиче-
ских уровней, пресупозиции, времени, контекстов, обобщений, поиска исключи-
ний. Изменение сценария (можно ли по-другому), соединение субличностей и
центрирование.
- почему не работает карьерное консультирование? Человек обращается как
к спасителю с упрощенным пониманием проблемы, если он длительное время
был без работы. Это значит, что он находится в состоянии репрессии. Это взрос-
лый ребенок, не понимающий, что он может вполне самостоятельно решить свои
задачи;
- и это разворачивает процесс от консультирования к процессу избавления
от детства. Сознательное возвращение во взрослую жизнь, но уже более взрос-
лую и осознанную.

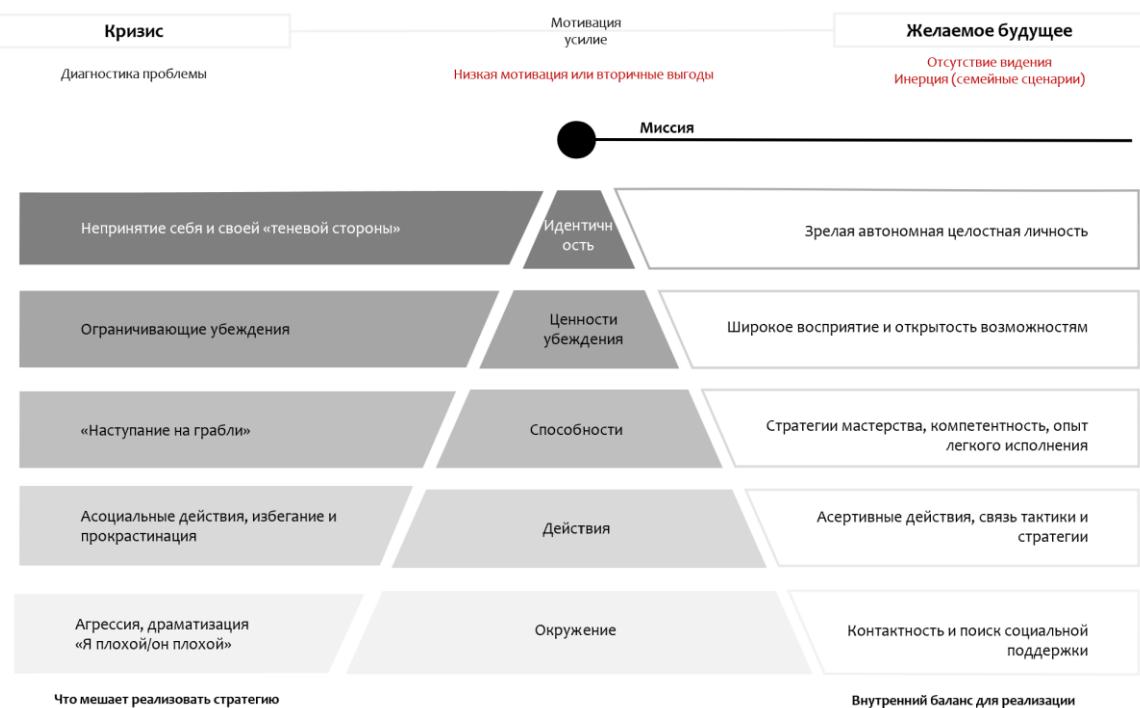


Рис. 3. Модель для исследования клиента в коучинге

В методе Марка Евгеньевича Сандомирского задача карьерного консультанта в роли коуча сводится к тому, чтобы научить клиента брать ответственность на себя и дать в его руки технологию, пригодную для самостоятельных занятий. То есть научить человека прослеживать проявления дискомфорта и в момент возникновения негативных состояний предпринимать активные действия, направленные на устранение дискомфорта.

Это одна сторона медали, а вторая – обнаружить желание и запомнить состояние, в котором есть энергия. И далее направлять эту энергию на цель.

В этом состоянии появляется творческое осмысление происходящего и возможность увидеть альтернативные сценарии.

Задача коуча и клиента усыпить логическую интерпретацию событий и самокритику и поддержать творческую и чувствительную. Творческое восприятие становится необходимой силой для изменений, разрешения конфликтов и противоречий, сначала внутренних, потом внешних.

При этом коучинг выступает как инструмент снятия внутренней неопределенности благодаря синхронистичности и проживанию одновременно нескольких альтернатив. Это кооперативные состояния, которые проживают

одновременно клиент и коуч, при этом мозг коуча выступает как «мост» или посредник, объединяющий разные части мозга клиента (точнее, нейрональные конфигурации его активности), за счет чего и происходит их интеграция [6].

Как это работает? Достигаются две важные цели. Энергия, мобилизованная правильным образом, направленная с помощью практик, привлекает людей и настраивает на успех.

Приобретая навыки саморегуляции, происходят внутренние изменения, и в сложном, казалось бы, периоде создаются возможности для замедления, освобождения от старого эмоционального мусора и личностного роста. И период поиска работы становится периодом качественных изменений в жизни.

И что является индикатором того, что работа коуча помогает? Когда в клиенте есть смелость и свобода проявляться, ощущение «могу», чувство опоры на себя, микропрактики для экспресс-оптимизации состояния.

Список литературы

1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: hh.ru (дата обращения: 16.04.2025).
2. Зайцева В.Б. Психологический аспект дезадаптации безработных / В.Б. Зайцева // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2009. – №1 (41).
3. Пряжникова Е.Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е.Ю. Пряжникова. – М.: Юрайт, 2019. – 452 с. – EDN PSGFEP
4. Выготский Л.С. Собрание сочинений / под ред. А.Р. Лурия, М.Г. Ярошевского. – В 6 т. Т. 1. – М., 1982. – 488 с.
5. Сандромирский М.Е. Защита от стресса. Физиологически-ориентированный подход к решению психологических проблем (метод Ретри) / М.Е. Сандромирский. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2001. – 331 с.
6. Сандромирский М.Е. Интегративный психосоматический коучинг / М.Е. Сандромирский // Психосоматическая антология. – Ridero, 2019.