

Дебольская Оксана Михайловна

преподаватель

Школа карьерного менеджмента

г. Москва

DOI 10.31483/r-155004

КОМПЛЕКСНАЯ ДИАГНОСТИКА В КАРЬЕРНОМ КОУЧИНГЕ И КОНСАЛТИНГЕ: МОДЕЛЬ 4D КАК ИНСТРУМЕНТ ПОНИМАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ РАБОТЫ И ЖИЗНИ

***Аннотация:** в статье анализируется применение модели «4D-существование человека» (новый уникальный авторский метод доктора психологических наук А.А. Плигина «Системное формирование жизненного пути личности») в карьерном консультировании и коучинге. Отмечается ограниченность традиционных диагностических подходов в карьере, учитывающих лишь отдельные аспекты профессионального запроса и игнорирующих влияние других жизненных контекстов. В исследовании использовался опросник по модели 4D, позволивший выявить связь карьерных трудностей с состоянием здоровья, семейными обстоятельствами и финансовыми факторами. Анализ 25 кейсов показал, что запросы к карьерному коучу и консультанту нередко формируются под воздействием событий вне рабочей сферы и могут сопровождаться признаками депрессии, выгорания и травматического опыта, что требует направления клиента к специалистам другого профиля. Результаты подтверждают эффективность модели 4D как инструмента, позволяющего консультанту различать границы между карьерным коучингом и психотерапией и формировать более комплексные стратегии сопровождения клиента.*

***Ключевые слова:** карьера, карьерное консультирование, карьерный коучинг, модель 4D, диагностика карьерного запроса, жизненные контексты.*

В деловой и образовательной среде наблюдается устойчивый рост интереса к карьерному консультированию как профессиональной практике, ориентированной на сопровождение человека в сложных карьерных ситуациях, выборе и

переосмыслении профессионального пути (The Business Research Company, 2024). Однако быстрый рост практики обострил методологическую проблему: большинство используемых инструментов остаются сфокусированными преимущественно на рабочем контексте. В результате карьерные запросы нередко рассматриваются вне связи с другими сферами жизни, что ограничивает глубину анализа и снижает результативность работы с клиентом.

Между тем, исследования подтверждают, что *профессиональные трудности часто обусловлены событиями и состояниями за пределами работы – физическим и психическим здоровьем, семейными и финансовыми обстоятельствами, качеством социального окружения* (Super, 1980; Greenhaus & Beutell, 1985; Savickas, 2013). Игнорирование этих факторов ведёт к ошибочной диагностике и выбору неадекватной стратегии сопровождения, что препятствует достижению устойчивых изменений.

Сегодня всё большее значение приобретают субъективные факторы: *удовлетворённость собой, баланс «работа-жизнь», устойчивость идентичности*. Массовыми явлениями стали депрессия и выгорание, возникающие при хроническом дисбалансе (Maslach & Leiter, 2016; WHO, 2020). После пандемии COVID-19 внимание к смыслам, психологическому благополучию и интеграции сфер усилилось: многие профессионалы переосмыслили карьерные приоритеты и поставили во главу угла не только формальные атрибуты карьерного успеха (такие как статус должности и уровень дохода), но и качество жизни человека в целом (Kniffin et al., 2021). В этих условиях *карьерное консультирование, игнорирующее субъективные факторы и все сферы жизни, рискует быть неполным и поверхностным*, а значит, требует системного подхода, включающего диагностику психологических состояний и их взаимосвязей с карьерными запросами.

В связи с этим *возникает потребность в системном диагностическом инструменте для карьерных консультантов (включая карьерных коучей)*, который:

- 1) учитывает ключевые жизненные контексты (работа, здоровье, финансы, окружение и др.).

- 2) соединяет объективную и субъективную картину карьерной ситуации.

3) позволяет выявлять глубокие личностные проблемы и жизненные задачи, которые существенно влияют на ментальное здоровье и ограничивают профессиональную реализацию.

В качестве основы для такого инструмента была выбрана *модель 4D метода «Системное формирование жизненного пути личности»* (автор – доктор психологических наук А.А. Плигин), опирающаяся на принципы научной психологии и разработанная как системная модель диагностики и трансформации жизненного пути личности. Модель охватывает четыре ключевых измерения жизни человека – подструктуры индивидуального опыта, жизненные события, социальное окружение и контексты жизнедеятельности – и предлагает как теоретические основания, так и практические инструменты диагностики и работы с запросом.

Целью данного исследования является апробация диагностического инструмента, основанного на модели 4D, в практике карьерного консультирования, а также анализ полученных данных с точки зрения их диагностической глубины и способности выявлять системные связи между карьерными трудностями и другими сферами жизни клиента.

Новизна исследования заключается:

- в практическом применении нового метода, основанного на научной базе и комплексном подходе к коучингу;
- в переносе модели 4D в практику карьерной диагностики;
- в разработке и тестировании структурированного опросника для первой карьерной сессии в целях выявления факторов, существенно влияющих на жизнь и профессиональную реализацию клиента;
- в содержательном анализе 25 клиентских кейсов, отражающих результаты применения инструмента.

1. Теоретические основания.

1.1. Эволюция взглядов на роль жизненных контекстов в развитии карьеры.

Исторически теории карьеры рассматривали человека исключительно через призму его профессиональной деятельности. Ранние подходы – Ф. Парсонс (Parsons, 1909), Э. Стронг (Strong, 1927) и Д. Гинзберг с коллегами (Ginzberg et

al., 1951) – акцентировали внимание на соответствии личных качеств профессии и стадийности выбора. Дж. Холланд (Holland, 1959; 1997) предложил типологию личности и профессиональной среды (RIASEC), но сохранял профессиональную направленность.

Качественный поворот сделал Д. Супер (1953, 1980), включив карьеру в контекст жизненных ролей и цикла развития личности. Его идеи развил Д. Савикас (1997, 2013).

Позднее акцент сместился на ролевые конфликты (Greenhaus & Beutell, 1985), где работа и семья конкурируют за ресурсы времени и энергии. Задача человека виделась в выборе приоритетов между ними, что отражало *подход, ориентированный на компромисс и управление ресурсами (временем, вниманием, энергией)*, чтобы снизить напряжение между ролями.

Современные концепции рассматривают более широкий круг контекстов (work-life conflict / work-nonwork conflict):

- здоровье (Frone, 2003; APA, 2020);
- финансы (Byron, 2005);
- социальные связи (Wayne et al., 2017);
- хобби и личностное развитие (Cho et al., 2020).

Эти сферы являются активными участниками карьерной динамики. Теория позитивной взаимозависимости (Marks, 1977; Greenhaus & Powell, 2006) показала, что вовлечённость в одну область может усиливать удовлетворённость в другой. Перед консультантами встаёт новая задача – помогать строить интегрированную систему жизни, где разные сферы поддерживают друг друга.

Фокус на благополучии как более широкой цели также подтверждён исследованиями well-being (Ryff, 1989; APA, 2020). Особое значение имеют депрессия и эмоциональное выгорание, которые стали массовыми явлениями (WHO, 2019; APA, 2020; Parker et al., 2020; Eurofound, 2021). Их уровень существенно вырос в 2020–2024 гг. после пандемии и появления новых форм занятости (Sonnetag & Fritz, 2022).

Параллельно развивается нарративный подход (Savickas, 2013), акцентирующий субъективное восприятие клиентом своей жизни: проблемы в карьере рассматриваются как разрывы в личной истории или утрата смысла.

Социально-когнитивная теория карьеры (Lent, Brown, Hackett, 1994) показывает, что даже при наличии ресурсов продвижение блокируется внутренними барьерами – низкой верой в себя, тревожностью, выгоранием или травматическим опытом.

Современные исследования подчёркивают и ограничения коучинга: при выраженных признаках дезадаптации требуются психотерапевтические методы. David & Clutterbuck (2022) указывают на «красные флаги» (суицидальные мысли, длительные нарушения сна, злоупотребление ПАВ), Maslach & Leiter (2017) фиксируют необходимость медицинской помощи при сочетании выгорания и депрессии, рекомендации ICF и APA (2020) предусматривают направление к специалисту при ПТСР и деструктивных паттернах, Harvey et al. (2021) – при отсутствии прогресса после нескольких сессий.

Таким образом, развитие теорий карьеры отражает путь от понимания её как профессионального выбора к целостному подходу, учитывающему жизненные контексты, субъективное восприятие и психологические уязвимости клиента.

1.2. Обзор существующих диагностических моделей, часто применяемых в карьерном консультировании.

Современная практика располагает множеством инструментов, каждый из которых охватывает отдельный аспект ситуации клиента: профессиональные интересы, ролевые конфликты, цели или кризисные состояния. Консультанты комбинируют их, чтобы собрать более полную картину, однако это требует времени и высокой квалификации. При этом именно совокупность требований к комплексной диагностике – учёт жизненных контекстов, соединение объективных и субъективных факторов, фиксация признаков личностных проблем – остаётся не реализованной в рамках одного метода.

Классические модели. RIASEC Дж. Холланда (Holland, 1997) и «якоря карьеры» Э. Шейна (Schein, 1990) помогают понять профессиональные склонности и

мотивацию, но ограничены в учёте внешних обстоятельств и динамики изменений.

Диагностика ролевых конфликтов. Теория «жизненного пространства – жизненного пути» Д. Супера (Super, 1980) и шкалы ролевых конфликтов (Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer et al., 1996) позволяют оценить баланс ролей, но не дают понимания субъективного восприятия кризисных событий.

Коучинговые модели. SCORE (Dilts, Epstein, 1995) и GROW (Whitmore, 1992) структурируют запрос и цели, «Колесо баланса» (Whitworth et al., 1998) визуализирует субъективную оценку сфер жизни. Эти инструменты удобны и наглядны, но диагностическая глубина у них ограничена.

Психодиагностические опросники. Beck Depression Inventory (Beck et al., 1996), PHQ-9 (Kroenke et al., 2001), GAD-7 (Spitzer et al., 2006), Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981), методика Бойко (1997), IES-R (Weiss & Marmar, 1997) позволяют выявлять депрессию, тревожность, выгорание и травматический опыт. Однако они узконаправлены и нецелесообразны для применения ко всем клиентам; чаще используются после выявления первичных маркеров.

Вывод. Каждый инструмент надёжно работает в своей области, но комплексный подход требует их комбинации. Это и задаёт актуальную исследовательскую задачу: разработку методики, которая объединяет ключевые требования – связь карьеры с жизненными контекстами, интеграцию объективного и субъективного и выявление личностных уязвимостей.

2. Модель «4D-существование человека» А.А. Плигина как основа для комплексной системы диагностики карьерных запросов.

Авторский метод «Системное формирование жизненного пути личности» является разработкой на основе научной психологии (анализ более 80 монографий, 28 школ психотерапии и консультирования), эмпирических исследований субъектности и измерений жизни человека, многолетних (лонгитюдных) исследований клиентов по различным измерениям жизни и пр.

К теоретическим основам метода относятся работы: Френсиса Гальтона, У. Джеймса, З. Фрейда, А. Адлера, К. Юнга, Э. Фромма, В. Вундта, Д. Дьюи,

К. Ясперса, Ш. Бюлер, А. Маслоу, К. Роджерса, Г. Олпорта, В. Франкла, Д. Келли, Э. Берна, Б. Скинера, К. Прибрама, А. Бандуры, К. Хорни, Э. Эриксона, Л.С. Выготского, Н.А.Рыбникова, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, Б.Г. Ананьева, П.Я. Гальперина, В.Н. Дружинина, И.И. Ильясова, К.А. Абульхановой-Славской, Н.А. Логиновой Е.И. Головахи, А.А. Кроника, К.В. Карпинского, А.А. Реана.

Метод представлен в научной литературе, на различных научно-практических конференциях, а также в Общероссийской Профессиональной Психотерапевтической Лиге (ОППЛ), где автор более трех лет ведет исследовательский проект «Трансмодальное исследование психотерапии», в которой объединено 25 профессионалов с опытом работы не менее 20 лет (многие из них возглавляют модальности).

В методе в качестве объекта рассмотрения выбрана *жизнь* и ее психологическое содержание для человека.

Системообразующей основой метода является *модель «4-D существование человека»*, которая охватывает основные измерения жизни человека:

- *области жизни (работа, семья, здоровье, финансы, друзья, хобби) – анализируется их взаимодействие, кризисы и поддерживающие связи;*
- *подструктуры индивидуального опыта (идентичность, роли, ценности, мотивы) – выявляются скрытые конфликты и искажения;*
- *жизненные события (кризисы, потери, переходы) – связываются внешние обстоятельства с внутренним смыслом;*
- *социальное окружение (поддержка, сравнение, препятствия) – оценивается влияние среды на карьерные установки и траектории.*

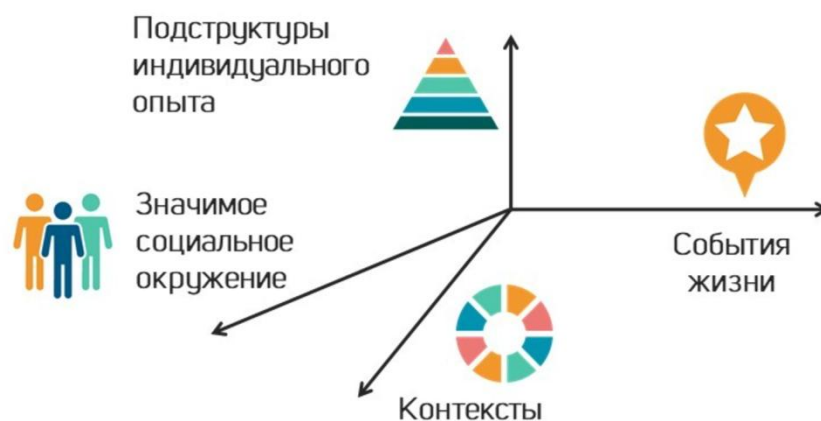


Рис. 1. Четыре измерения модели «4-D существование человека»

В отличие от «Колеса баланса», модель фиксирует не только субъективные оценки, но и взаимосвязи контекстов, что позволяет строить многомерную картину жизни клиента.

В ходе сбора информации консультант получает данные по четырём измерениям, а затем строит *матрицу взаимосвязей*, где видно:

- какой контекст является триггером карьерных трудностей;
- как трудности в карьере влияют на другие сферы жизни;
- как клиент сам интерпретирует свою ситуацию (какие события и психологические уязвимости клиент упоминает в связи с запросом);
- какие ресурсы доступны для преодоления ситуации.

Это помогает консультанту:

- сделать прогноз об успешности работы с клиентом в рамках карьерного консультирования и коучинга – осознанно согласиться на продолжение работы с клиентом, отказаться или предложить клиенту решать свой запрос другим образом (в том числе, с помощью специалистов других направлений);
- определить приоритеты в работе с клиентом, сформировать реалистичный план работы с клиентом, с учетом всех обнаруженных факторов, обстоятельств и взаимосвязей.

3. Методология исследования

Опросник по модели 4D для карьерных консультантов был адаптирован для проведения *первой карьерной консультации* в очном или онлайн-формате.

В исследовании участвовали 25 добровольцев (22–55 лет), обратившихся с карьерными запросами, предполагающими наличие психологических аспектов. Консультации проводили студенты Школы карьерного менеджмента с опытом работы от 6 месяцев, прошедшие обучение по методу 4D в объеме 2 часов и получившие письменные инструкции по применению опросника.

Особое внимание уделялось выявлению деформаций жизненного опыта (ущемления, подавления, искажения, отсутствие ресурсов), фиксации возможных признаков психотравмы, депрессии, выгорания.

После завершения консультации консультанты оформляли кейс по единому шаблону с краткими выводами и дальнейшим планом работы с клиентом.

Всего было описано 25 кейсов. Кейсы были структурированы в сводной таблице по следующим параметрам:

- исходный карьерный запрос;
- симптомы и жалобы клиента;
- события и триггеры (внешние и внутренние);
- личностные особенности и установки;
- окружение;
- задействованные жизненные контексты (сферы жизни);
- взаимосвязи между сферами (через триггеры и последствия);
- последствия проблем в других сферах;
- признаки психотравмы, депрессии, выгорания (диагностические флаги);
- необходимость рекомендации к психотерапевту.

Такое структурирование позволило выявить как содержательные аспекты карьерных трудностей, так и взаимосвязи между различными жизненными контекстами, а также зафиксировать границы, где консультирование требует дополнения или замены психотерапевтической поддержкой.

Консультанты *не ставили медицинских диагнозов*, их задачей было выявление первичных маркеров, указывающих на возможные психические риски и требующих направления к профильному специалисту.

Методы анализа. Данные обрабатывались с помощью *контент-анализа* (категории: здоровье физическое и ментальное, карьера, финансы, семья, друзья, хобби) и *количественного подсчёта* частоты упоминаний жизненных сфер и типов причин (событийных и психологических).

Такой подход позволил выявить типичные паттерны взаимодействия карьерных трудностей с другими сферами и обозначить границы компетенции карьерного консультанта, за которыми требуется привлечение специалистов в области психического здоровья.

4. Результаты исследования.

Анализ 25 кейсов, собранных карьерными консультантами с использованием опросника по методу 4D, подтвердил значимость учета жизненных контекстов при диагностике карьерного запроса и прогнозировании эффективности консультирования.

В 18 кейсах было зафиксировано наличие личностных уязвимостей, ограничивающих карьерный потенциал клиента или событий, которые ухудшили психологическое самочувствие или негативно повлияли на профессиональную траекторию клиента (флаг «психотравма»).

В 3 кейсах наблюдались признаки возможного депрессивного состояния (флаг «депрессия»), в 5 кейсах – симптомы возможного эмоционального выгорания (флаг «выгорание»).

В 7 кейсах было выявлено сочетание 2 и более флагов.

Во всех 25 кейсах были выявлены факторы личностных особенностей клиентов (психотравмы, личностные уязвимости, неэффективные стратегии поведения, недостаток компетенций в вопросах управления карьерой).

Особое внимание привлекли *сферы жизни, пострадавшие в результате карьерных трудностей:*

ментальное здоровье – 19 кейсов;

финансы – 15 кейсов;

семья – 6 кейсов;

отдых, хобби – 5 кейсов;

физическое здоровье – 4 кейса;

друзья – 2 кейса.

Контент-анализ 25 кейсов позволил выделить несколько закономерностей.

1. *Мультиконтекстность запросов.* В большинстве случаев карьерные трудности оказывались связаны с событиями и состояниями в других сферах жизни – семье, здоровье, финансах и пр.

2. *Ключевая роль субъективной интерпретации.* Одни и те же события (например, увольнение или развод) воспринимались клиентами либо как временные трудности, либо как кризис, ведущий к утрате профессиональной идентичности.

3. *Диагностические признаки, выходящие за рамки карьерного консультирования.* В ряде кейсов были зафиксированы возможные проявления депрессии, выгорания и психотравматического опыта, ограничивающие возможность применения коучингового подхода и требующие направления клиента к психотерапевту или врачу.

Для иллюстрации можно привести несколько характерных примеров.

Признаки глубокой личностной психотравмы и депрессии → направление к психотерапевту.

Клиентка обратилась с запросом на профориентацию (выбор нового направления работы). Длительное время финансово зависела от мужа. Вела самостоятельную профессиональную деятельность, связанную с преподаванием, но доходы получала небольшие. После недавнего развода с мужем вынуждена искать новый источник дохода. Сильный стресс привел к потере голоса. Продолжать профессиональную деятельность нет возможности. Клиентка отмечает потерю смыслов и ориентиров, потерю профессиональной идентичности.

Признаки личностной психотравмы и профессионального выгорания → направление к психотерапевту.

Клиентка обратилась с запросом помочь устроиться на новую работу. Увольняется с третьей работы из-за токсичных руководителей. Отмечает, что не может выстроить границы в отношениях с авторитетными фигурами, находится в

психологически подавленном состоянии. В детстве жила с отцом-алкоголиком, который вел себя агрессивно и держал в страхе всю семью. Основной жизненный фокус на работе и зарплате. Трудоголик, работает по 10–12 часов. Нет навыка заботы о себе и понимания своих потребностей.

«Карьерная психотравма».

В отличие от кейсов, описанных выше, ниже приведен кейс, который не содержит признаков возможной депрессии, выгорания или пересечения с психотравмами из других контекстов жизни, соответственно, находится в рамках компетенций специалиста в области развития карьеры. В данном кейсе в прошлом опыте клиента было выявлено негативное событие, которое привело к формированию ограничивающей установки и упущенным карьерным возможностям («карьерная психотравма»).

Клиент обратился за помощью в поиске новой работы. Долго не может найти работу, получает отказы. Последние 10 лет работал в небольших компаниях. В крупной компании был негативный опыт, с тех пор крупные компании избегал. Сейчас пришел к выводу, что опыт в небольших компаниях ограничил его карьерные возможности и ему не хватает компетенций, востребованных на рынке труда. Не понимает, как выстроить следующие карьерные шаги.

Таким образом, результаты исследования подтверждают, что модель 4D позволяет не только выявлять связи между различными жизненными контекстами и карьерным запросом, но и фиксировать признаки состояний, требующих привлечения специалистов смежных направлений. Это позволяет карьерному коучу и консультанту чётче определять границы своей профессиональной компетенции.

Выводы.

1. Карьерные запросы формируются на пересечении множества сфер, сочетая объективные обстоятельства и субъективные факторы.
2. Традиционные модели фиксируют отдельные аспекты, но не дают комплексной картины.
3. Модель 4D позволяет структурировать данные по всем сферам, выявлять связи и разграничивать карьерные и психологические проблемы.

4. В кейсах с признаками депрессии выявлены два паттерна: множественные проблемы в разных сферах или полное отсутствие наполнения жизни вне работы.

5. Практическая ценность модели 4D заключается в её универсальности: инструмент снижает риск упрощённой диагностики, помогает консультанту своевременно направлять клиента к психотерапевту, способствует выстраиванию более реалистичной и устойчивой траектории профессионального развития для клиента.

Таким образом, включение диагностики по модели 4D в карьерное консультирование усиливает его эффективность, делает процесс более этичным и профессиональным.

Список литературы

1. Плигин А.А. Коучинг жизненного пути / А.А. Плигин. – 351 с. – ISBN 978-5-386-13453-2.

2. Плигин А.А. Метод «Системное формирование жизненного пути личности» в консультативной психологии / А.А. Плигин // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2021. – №3–4 (63). – С. 7–15. – DOI 10.51944/2072-2516_2021_3-4_7. EDN RSOOBS

3. Плигин А.А. Теоретические основы метода «Системное формирование жизненного пути личности» / А.А. Плигин // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2022. – №1 (64). – С. 5–16. – DOI: 10.51944/20722516_2022_1_5. EDN RGJIYT

4. Плигин А.А. Коучинг как психологический вид консультирования / А.А. Плигин // Актуальные проблемы современной России: психология, педагогика, экономика, управление и право: сборник научных трудов II Ежегодной международной научно-практической конференции и Международных научно-практических конференций (Москва, 2024). – 2024. – С. 257–265.

5. Карьерное консультирование в современном мире: теории и практики в России и за рубежом / Е.В. Минина, Е.С. Павленко, М.А. Кирюшина,

А.А. Якубовская // Современная аналитика образования – 2021. – №2 (51). – ISSN 2500-0608.

6. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2007.

7. Lent R.W. (2013) Social cognitive career theory // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2nd ed. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. Pp. 115–146.

8. Schein E.H. Career anchors: Discovering your real values. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. 123 p.

9. Super D.E. A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior. 1980. Vol. 16. Pp. 282–298.

10. Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior. 1994. Vol. 45. No. 1. Pp. 79–122.

11. Savickas M.L. Career construction theory and practice. In: Brown S.D., Lent R.W. (eds.). Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken: John Wiley & Sons, 2005. Pp. 42–70.

12. Whitworth L., Kimsey-House H., Sandahl P. Co-Active Coaching: New skills for coaching people toward success in work and life. Palo Alto: Davies-Black Publishing, 1998. 230 p.

13. Greenhaus J.H., Beutell N.J. Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review. 1985. Vol. 10. No. 1. Pp. 76–88.

14. Netemeyer R.G., Boles J.S., McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. Journal of Applied Psychology. 1996. Vol. 81. No. 4. Pp. 400–410.

15. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. Career Development International. 2009. Vol. 14. No. 3. Pp. 204–220.

16. Beck A.T., Rush A.J., Shaw B.F., Emery G. Cognitive Therapy of Depression. New York: Guilford Press, 1979. 425 p.

17. American Psychological Association. Stress in America 2020: A National Mental Health Crisis. Washington, DC: APA, 2020.