

1. Janoff-Bulman R The impact of trauma on meaning: from meaningless world to meaningful life. The transformation of meaning in psychological therapies: Integrating theory and practice. NY: John Wiley and Sons Ltd, 1997.

2. Моросанова В.И. Диагностика саморегуляции человека. М.: Когито-Центр, 2015. 304 с.

3. Арендачук И.В. Регуляция и саморегуляция психических состояний в экстремальных условиях. Саратов, 2013. 57 с.

4. Падун М.А. Психологическая травма и картина мира: Теория, эмпирия, практика. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. 206 с.

ТЕХНОЛОГИЯ КАРЬЕРНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ С СИНДРОМОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

А.П. Немкович, Е.В. Самаль

*Филиал Российского государственного социального университета в г. Минске Республики Беларусь, кафедра психологии и конфликтологии
alex@ares.by, elena_samal@mail.ru*

Аннотация. В данной статье рассматривается роль и место карьерного консультирования в коррекции и профилактике руководителей коммерческих организаций с синдромом профессионального выгорания. Показано, что полученные на основе проведенного исследования данные свидетельствуют о незначительном влиянии технологии карьерного консультирования на коррекцию профессионального выгорания руководителей коммерческих организаций, однако данная технология является весьма эффективной для руководителей, которые не находятся в состоянии профессионального выгорания, а лишь испытывают некоторые профессиональные (карьерные) трудности. Использование коучинговых технологий в карьерном консультировании значительно способствует снижению интегрального уровня сформированности профессионального выгорания и всех его симптомокомплексов.

Ключевые слова: карьерное консультирование; коучинг; коучинговые технологии; профессиональное выгорание; руководители; коммерческие организации.

В результате теоретического изучения литературных данных нами было выявлено, что количество теоретических и эмпирических исследований синдрома профессионального выгорания в последнее время увеличивается, что свидетельствует о существенном научном интересе и постоянной актуальности данной проблемы. Синдром выгорания относится к числу феноменов личностной деформации, развиваясь, как правило, в первую очередь, у тех, кто по роду своей деятельности много общается с людьми, а также вследствие неуправляемого стресса. Выгорание представляет собой процесс, который развивается во времени, начинаясь с сильного и длительного стресса на работе и в том случае, если требования к человеку превышают имеющиеся у него ресурсы, заканчиваясь нарушением состояния психофизиологического равновесия.

В современном понимании карьера – это не просто род занятий или деятельности, продвижение по службе или профессиональный успех, но и баланс процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения

в освоении социального пространства. А карьерное консультирование представляет собой профессиональное консультирование по вопросам карьеры и профессионального развития, развитие карьеры в свою очередь включает в себя такие процессы как выбор, освоение, адаптация и продвижение в профессии.

На данный момент развития карьерное консультирование выступает быстро развивающимся направлением персонального консалтинга и эффективным инструментом для нахождения способов максимальной профессиональной самореализации. Поэтому работа карьерного консультанта представляет собой организованную последовательность действий, шагов и событий, которые предпринимаются консультантом в карьерном становлении клиента для достижения им позитивных изменений в профессиональной деятельности. В отличие от профориентационного консультирования и консультирования по вопросам трудоустройства карьерное консультирование включает в себя не только процесс определения профессиональной цели и разработку сценария реализации карьерных планов, но и развитие навыков самоуправления карьерой.

Сейчас наиболее востребованными являются услуги консультантов, которые могут предоставить комплексный подход к решению профессиональных проблем, учитывая сложность карьеры как явления, процесса и результата деятельности. В связи с этим набирает популярность такой вид консультирования как карьерный коучинг, представляющий собой работу с помощью беседы и поведения по созданию срезы, которая облегчает движение человека к желаемым профессиональным целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение. На данном этапе среди проведённых исследований в постсоветском пространстве не найдено практических исследований, относящихся к проверке эффективности карьерного консультирования в работе с профессиональным выгоранием, поэтому данная тема приобретает еще большую значимость и актуальность.

Карьерное консультирование – это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его профессиональных целей за минимальное время и с минимальными усилиями [1]. При этом консультант является экспертом в области построения карьеры и трудоустройства, он обладает знаниями рынка труда по большей части профессий и должностей и хорошо ориентируется в отраслях бизнеса и производства. От опыта и знаний карьерного консультанта зависит результат работы его с клиентом.

Также карьерный консультант должен разбираться в технологии рекрутинга, принципах и правил подбора персонала, реализуемых компаниями и кадровыми агентствами, знать технологии продвижения информации о кандидате на рынке, обладать навыками оценки личностного профиля специалиста и профессиональных компетенций, уметь проводить специальные виды интервью, например,

профориентационное или интервью по компетенциям, а также уметь работать с клиентами, которые находятся в проблемной ситуации профессионального или личностного характера. Он может давать конкретные советы и рекомендации, предлагать различные варианты готовых решений, например, составить грамотное «продающее» резюме, оценить уровень компетенций, или оценить стоимость руководителя на рынке труда [1].

Проведенное нами исследование с руководителями коммерческих организаций (48 человек, 28 мужчин и 20 женщин) показало, что карьерное консультирование, которое основано на экспертной позиции консультанта и направлено на достижение конкретной осознанной карьерной цели является эффективным в случае отсутствия выраженности синдрома профессионального выгорания у руководителей. В таком случае консультант по карьере может помочь клиенту превратить его способности в реальные возможности, раскрывая имеющийся потенциал и ресурсы, способствует наиболее оптимальному выбору направления карьерного развития, снижая риск возможных ошибок, повышая производительность и удовлетворенность труда.

В результате такой работы у клиентов повышается мотивация на успех и ответственность за свои действия, и их последствия, повышается стремление к самостоятельному разрешению и проявлению активности в преодолении возникающих затруднения, рассчитывая на собственные ресурсы.

Карьерное консультирование способствует повышению индекса ресурсности, адаптационного потенциала и стрессоустойчивости. Также выявлено, что в результате работы консультанта повышается стремление руководителей больше задумываться над желаемым результатом, а при принятии какого-либо решения учитывать то, как последствия принятого решения отразятся на нем лично и на результате дела, при этом стремление к увеличению только своего благосостояния снижается, также, как и снижается ориентация на власть и контроль.

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о незначительном влиянии технологии карьерного консультирования на коррекцию профессионального выгорания руководителей коммерческих организаций, однако она является весьма эффективной для руководителей, которые не находятся в состоянии профессионального выгорания.

После проведения формирующего эксперимента, в котором приняло участие 28 руководителей с высоким и средним уровнем сформированности профессионального выгорания, мы доказали эффективность карьерного консультирования, которая состоит из синтеза техник карьерного коучинга и карьерного консультирования с руководителями, находящимися в состоянии профессионального выгорания.

Карьерный коучинг – это работа (с помощью беседы и поведения) по созданию срезы, которая облегчает движение человека к желаемым профессиональным целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение. Карьерный коуч, при этом, не является экспертом и не дает советов и рекомендаций, суть его работы заключается в раскрытии потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности [2].

Программа работы с руководителями была разбита на 2 блока, каждый из которых включал в себя свои техники и этапы. Блок карьерного консультирования рассчитан на 2–5 встреч (около 10 часов). Во время этих встреч клиент формулирует точную профессиональную цель, получает консультацию и помощь от карьерного консультанта, составляет и прорабатывает четкий план действий.

Блок карьерного коучинга рассчитан на цикл 8–10 встреч (около 30 часов), на которых руководитель прорабатывает страхи и ограничивающие убеждения, влияющие на развитие профессионального выгорания, оценивает ресурсы, анализирует имеющиеся умения и навыки, намечает зоны роста, определяет цели и выбирает направление профессионального роста.

Работа с руководителями **также включала блок самостоятельных заданий клиента между встречами**. С некоторыми руководителями и после завершения сессии продолжались поддерживающие встречи для корректировки действий и контроля результата.

Нами было установлено, что использование коучинговых технологий в карьерном консультировании значительно способствует снижению интегрального уровня сформированности профессионального выгорания и всех его симптомокомплексов. Т.е. в результате проведенного формирующего эксперимента руководители экспериментальной группы стали меньше испытывать эмоциональное истощение, напряженность и усталость, напротив, наблюдается проявление большей удовлетворенности собой и своей работой, за счет чего повысилась самооценка и общее состояние здоровья.

Руководили же контрольной группы, показали повышение уровня эмоционального истощения, напряженности, неудовлетворенности собой и работой, снижение уровня самооценки и состояния здоровья. Также было выявлено положительное влияние карьерного консультирования с использованием коучинговых технологий на повышение стрессоустойчивости и адаптационного потенциала руководителей, стремления не избегать проблемы, а решать их самостоятельно, ориентируясь на результат и успех.

Исходя из этого, можно говорить, что в группе руководителей, с которыми осуществлялась карьерное консультирование с применением коучинговых технологий, значительно снизилось ощущение усталости и безысходности, напряженности в работе, которое приводило к

эмоциональным срывам, повысились показатели ощущения собственной значимости и ответственности за результат своих действий без сравнения себя с окружающими и предъявлений к себе и к другим сверхвысоких требований. В поведении такие руководители стали менее импульсивными и нетерпеливыми, у большей части выявлено проявление достаточной энергичности в стремлении к своей цели без агрессивности, но с повышенной деловой активностью и мотивацией на успех.

В группе руководителей, с которыми не осуществилась подобного рода работа, значительно снизились показатели удовлетворенности собой и своей работой, повысился уровень раздражительности, разочарования и апатии, ощущения подавленности и беспомощности, а имеющаяся напряженность все чаще приводила как к пассивным защитным реакциям, так и к агрессивному поведению и эмоциональным срывам. В поведенческой активности замечено повышение с одной стороны импульсивности и несдержанности, а с другой осторожности и нерешительности, а мотивационный профиль стал смещать на избегание неудач.

Также следует отметить, что в результате работы с применением коучинговых технологий в карьерном консультировании, все руководители экспериментальной группы, добились желаемых карьерных целей в отличие от участников контрольной группы, что подтверждает несомненное положительное влияние на развитие карьеры использование коучинговых технологий при карьерном консультировании.

Говоря об организации карьерного консультирования руководителей, стоит отметить, что эффективность работы во многом зависит от организации и реализации первого этапа, а именно установление контакта. Так как именно на первом этапе, при условии установления позитивных, партнерских и даже дружеских отношений с клиентом, возможно определить наличие или отсутствие профессионального выгорания клиента и выстроить эффективную дальнейшую работу. Также во время первых встреч формируются благоприятные условия для плодотворного общения, во время которого клиент проявляет готовность говорить и думать о своей жизни, раскрыть всю истинную ситуацию, формируется готовность к самостоятельным действиям, и взятии ответственности за эти действия.

Библиографические ссылки

1. Дубиненкова Е. Н. Карьерное консультирование: метод. указания. Ярославль: ЯрГУ, 2010.
2. Перцев А.В., Карнаух И.И. Коучинг: успех после успеха. Екатеринбург, 2011.