

Карьерное консультирование как инструмент психологической и профессиональной поддержки при построении деловой карьеры

*Мельник В.А., магистр учебно-научного института психологии, к.э.н., доцент
ВНЗ «Университет экономики и права «КРОК», г.Киев, Украина
Сингаевская И.В., директор учебно-научного института психологии,
к.психол.н., доцент
ВНЗ «Университет экономики и права «КРОК», г.Киев, Украина*

Современное развитие человечества характеризуется глобальностью вызовов, с которыми оно ранее не сталкивалось. Вопросы качества медицинской помощи, обеспечения мирного существования, общечеловеческих и общегуманистических ценностей становятся все более важными и значимыми для каждого человека наряду с традиционными вопросами экономической стабильности и роста в отдельно взятой стране. Вопросы значимости человека как биологического вида, основного элемента и основного результата экономического и социального развития все больше волнуют исследователей. В наше время большое внимание также вызывают вопросы будущего существования человека как носителя рабочей силы.

Современное социально-экономическое развитие происходит под влиянием четвертой промышленной революции, что предполагает обширное высвобождение человека из процесса производства и замену его в ходе автоматизации рабочих процессов. Существует мнение, что к 2033 году исчезнут 47% существующих сейчас рабочих мест, человека заменят роботы. Работник освобождается от монотонных трудовых процессов и многие профессии, а возможно, и сферы деятельности исчезнут, что не может не отразиться на развитии и изменении структуры рынка труда. При этом требования к человеку как к рабочей силе продолжают расти. Новые условия функционирования предприятий требуют нового качества рабочей силы, новых профессий, предполагают новую роль человека как носителя рабочей силы и предпринимательских способностей. Подготовка человека к новым трудовым процессам и новой социальной реальности становится важной глобальной задачей, и те страны и экономики, которые решат этот вопрос, могут претендовать на быстрый экономический рост в будущем.

Изменения экономических процессов влекут за собой изменения психологического восприятия и психологического здоровья человека. Высвобождение человека, уменьшение количества рабочих мест и вакансий приведут к росту конкуренции между потенциальными претендентами на эти места. Это порождает как экономические, так и социально-психологические проблемы, связанные с новым алгоритмом поиска человеком своего профессионального места в мире, источника обеспечения его потребностей. Требования к человеку, как элементу производительных сил, будут увеличиваться и усложняться и решение вопроса поиска работы, адекватной потребностям каждого человека, становятся как экономическим, так и социально-психологическим вызовом будущего.

Одним из способов решения данной задачи является создание адекватной потребностям системы карьерного консультирования, которая должна включать не только оценивание и правильный подбор будущей специальности для молодых людей, но и способна помочь уже взрослым людям, которые в силу экономических трансформаций потеряли работу или сделали неправильный карьерный выбор в предыдущем жизненном периоде.

Карьерное консультирование – интенсивно развивающаяся технология, главная задача которой – определить последовательность действий и событий для понимания человеком своих возможностей и достижения им позитивных изменений в профессиональной деятельности. Старые методы трудоустройства и развития карьеры дают все меньшие результаты и психологически человек готов к профессиональной помощи и поддержке для решения этой задачи.

Карьерное консультирование позволяет решать многие запросы человека при построении им своей карьеры. Кроме традиционных, а именно помощь в поиске работы, подготовка резюме, карьерный рост в компании и профессии, куда пойти учиться, как найти первое место работы, – все чаще возникают более обширные вопросы, решение которых требует серьезной психологической подготовки специалистов-консультантов. Это вопросы профессионального выгорания, профессиональной ориентации как детей, так и взрослых, возможности и целесообразности перехода от работы в найме к созданию собственного бизнеса. Особое внимание в условиях демографических сдвигов требуют вопросы возрастной карьеры и возможности трудоустройства в зрелом возрасте.

Карьерное консультирование может широко использоваться внутри компании, при формировании команд, подборе нужных специалистов, разработке мотивационных программ повышения производительности [3].

Современный подход к построению карьеры основывается на том постулате, что главным в вопросах как трудоустройства, так и поиска нужных специалистов со стороны работодателей, является правильное определение карьерного потенциала человека. Такой потенциал, в первую очередь, определяется:

- психофизическими характеристиками человека, его склонностями и способностями (например, такими характеристиками как здоровье, работоспособность в момент решения задачи выбора места работы или построения карьеры);
- личностными характеристиками (потребностями, интересами, мотивами, личностными качествами). Низкая мотивация к труду конкретного человека не способна решить вопрос успешного построения его карьеры даже при наличии таких мотивирующих моментов как влияние семьи, возможность достижения определённого статуса;
- компетентностями, а именно уровнем квалификации, объемом и качеством имеющихся знаний, умений и навыков. Особенно хочется отметить, что в современных условиях, более важными становятся «мягкие» компетенции, уровень совершенствования которых фактически не имеет верхнего предела;
- жизненной ориентацией человека, уровнем его жизненных и профессиональных притязаний.

Вместе с тем важен выбор стратегии поиска работы или осуществления карьерного перехода, которую каждый человек формирует в зависимости от своих индивидуальных психоэмоциональных качеств и целей, собственных представлений о профессиональной успешности личности [4].

Современная теория карьерного консультирования опирается на две основные стратегии карьерных переходов, а именно: плавный и стремительный переход.

Разработка теории стремительного карьерного перехода принадлежит французской ученой Эрминии Ибарра [2]. В противовес мнению, что «сначала нужно понять, что хочешь, а потом уже действовать», Э. Ибарра утверждает, что «действия наоборот» также дают положительные результаты. При этом автор обращает особое внимание, что вход в новую компанию с любой позиции, а также стажировки, проектной работы, позволяет погрузиться в новую профессиональную деятельность и понять, насколько именно она подходит данному человеку, исходя из его потребностей и ценностей.

По мнению Нанси Шлосберг, вся жизнь – это череда карьерных переходов, они могут протекать плавно, а могут быть и стрессом. Для того, чтобы быть более подготовленным к следующему переходу, автор предлагает использовать «Модель 4 S», которая включает в себя четыре основных этапа: анализ ситуации в жизни и карьере; определение уровня необходимой поддержки для осуществления перехода; понимание собственного потенциала, необходимых ресурсов (как материальных, так и психологических); выбор модели перехода для данного конкретного человека [1].

Таким образом, карьерное консультирование является тем инструментом, который способен помочь человеку в процессе его адаптации к изменяющимся экономическим условиям жизнедеятельности и выборе/изменении его профессиональной деятельности. Каждый человек при этом требует особенного понимания и отношения к его ситуации. Разработка резюме – это финальный этап работы, которому предшествуют огромные усилия по определению истинных ценностей, потребностей, потенциала каждого человека в поиске работы. Карьерных событий не нужно ждать – их нужно продуцировать, налаживать реальное управление своей карьерой. Такой подход способен обеспечить долгосрочную профессиональную востребованность и конкурентность специалиста на рынке труда.

Литература

1. Боллс Р. Какого цвета ваш парашют? Практическое руководство для тех, кто ищет работу или хочет ее сменить. Пер. с англ. Лины Пильберт. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2010. 312 с.
2. Ибарра И. Обретая Я. Неординарные стратегии, изменяющие карьеру. М. : Манн, Иванов и Фербер, Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. 240 с.
3. Сингаевская И. В. Психологические особенности мотивации персонала к успешной деятельности. Предпринимательская деятельность в условиях

инновационной экономики: Сборник материалов XV Международной научно-практической конференции (Минск, 11 мая 2018). Под общей ред. В. Л. Цыбовского. Минск : Ковчег, 2018. С.73–75.

4. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності особистості. Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. За ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168–176.