

СНЕГОВА ЕКАТЕРИНА ВЛАДИМИРОВНА

кандидат психологических наук, доцент кафедры консультативной психологии и психологии здоровья Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы, *snegova_e.v.psy@mail.ru*

YEKATERINA V. SNEGOVA

Cand.Sc. (Psychology), Associate Professor at the Department of Counseling and Health Psychology of St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work

УДК 159.9

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В КОНТЕКСТЕ ПРАКТИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

THE PROBLEM OF PROFESSIONAL CAREER IN THE PRACTICE OF PSYCHOLOGICAL COUNSELING

АННОТАЦИЯ. В статье делается попытка систематизации научных изысканий и практических разработок в сфере психологического консультирования по вопросам профессиональной карьеры. Описаны этапы развития этой области психологии. Представлены результаты теоретического анализа подходов к содержательным характеристикам процесса карьерного консультирования. Перечислены его принципы и задачи. Рассмотрены основные проблемы и виды психологического консультирования по аспектам профессиональной карьеры.

ABSTRACT. The article is a theoretical analysis and an attempt to systematize the main scientific research and practical developments in the field of psychological counseling on a professional career. The main historical stages of career counseling development are described. The results of the theoretical analysis of approaches to the content characteristics of the process of psychological counseling on professional career are presented. Principles and objectives of career counseling, main problems of psychological counseling on professional career, and types of career counseling are described.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: психологическое консультирование по вопросам профессиональной карьеры, профессиональное консультирование, карьерное консультирование, профессиональная карьера, профессиональное самоопределение, профессиональная адаптация, планирование профессиональной карьеры, кризисы профессиональной карьеры.

KEYWORDS: psychological counseling on professional career, professional counseling, career counseling, psychological counseling on career, professional career, professional self-determination, professional adaptation, planning of professional career, crises of professional career.

Современная рыночная экономика, с одной стороны, определяет расширение пространства и многогранность свободного профессионального выбора, а с другой стороны, обуславливает негарантированный характер занятости, наличие динамичности и неопределенности структурной занятости, существование социального неравенства в обществе, ограничивающего возможности и перспективы профессиональной карьеры, образования, работы. Все это усложняет процесс самореализации в сфере профессионально-трудовой деятельности, что, в свою очередь, формирует необходимость всестороннего изучения теоретических исследований и практики в области оказания психологической помощи по вопросам профессиональной карьеры.

В связи с этим целью нашей статьи являются теоретический анализ и систематизация основных научных изысканий и практических разработок в сфере психологического консультирования по вопросам

профессиональной карьеры (карьерного консультирования, профессионального консультирования).

При этом под профессиональной карьерой мы понимаем «жизненный путь личности как субъекта труда, связанный с профессиональным выбором, обучением, развитием, достижениями в профессиональной деятельности и обстоятельствами жизни» [13, с. 39].

За рубежом и в нашей стране к современным консультационным услугам по вопросам профессиональной карьеры принято относить: профессионально-карьерную психодиагностику, персональное и групповое карьерное консультирование (разработка индивидуальных планов карьеры, помощь клиентам в совмещении профессиональных и личностных социальных ролей, обучение умению принимать решения, связанные с развитием карьеры), а также психологическую поддержку клиентов, переживающих карьерный кризис или испытывающих

профессиональный стресс, стресс из-за потери работы, ее смены, и т. д.

Многообразие направлений карьерного консультирования обуславливает и большое количество различных подходов к представлению о содержательных характеристиках процесса психологического консультирования по вопросам профессиональной карьеры.

Так, Национальная ассоциация развития карьеры США определяет карьерное консультирование как «отношения клиента и консультанта “один-на-один” или в составе группы, имеющие целью помочь клиенту (клиентам) интегрировать и применить понимание своих возможностей и объективных обстоятельств для принятия наиболее подходящего решения при выборе карьеры и при продвижении по службе» [3, с. 436].

Более емкое определение предлагают американские специалисты Д. Браун и Л. Брукс, считающие, что «карьерное консультирование — это межличностный процесс, имеющий целью помочь индивидам в решении проблем развития карьеры» [3, с. 436].

В отечественной научной литературе до сих пор нет единого мнения относительно названия обсуждаемого вида психологического консультирования. Чаще всего в научных источниках используются термины: профессиональное консультирование, карьерное консультирование, психологическое консультирование по вопросам профессиональной карьеры и психологическое консультирование по карьере.

Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко, выражая свою точку зрения, говорят о том, профессиональная консультация направлена «на развитие активной позиции самоопределения подопечных, формирование полноценной ориентировки в ценностно-смысловой, операциональной и других сторонах профессиональной деятельности, построение профессиональной и жизненной перспективы» [1, с. 510].

Э.Ф. Зеер под профессиональной консультацией понимает «метод психологической помощи людям в профессиональном самоопределении, планировании карьеры, а также преодоления трудностей профессиональной жизни» [4, с. 285].

В.К. Шаповалов и О.В. Минкина, используя термин «консультирование по карьере», определяют этот процесс как «деятельность, направленную на оказание непосредственной социальной и психологической помощи людям в связи с выбором, планированием и реализацией карьеры, осуществляемую посредством советов и рекомендаций» [16, с. 258].

В нашей работе, с учетом вышеизложенного, под психологическим консультированием по вопросам профессиональной карьеры (карьерным консультированием) мы будем понимать процесс оказания психологической помощи людям, имеющим проблемы в сферах профессионального самоопределения, планирования и развития карьеры.

Как и все виды психологического консультирования, карьерное консультирование базируется на принципах, определяющих практическую деятельность специалистов в этой области. К принципам психологического консультирования по вопросам профессиональной карьеры относятся:

1. Принцип добровольности участия в карьерном консультировании. Консультируемый должен самостоятельно инициировать участие в процессе психологического консультирования.

2. Принцип активности клиента карьерного консультирования. Данный принцип реализуется при выполнении двух основных требований: во-первых, консультируемый должен иметь потребность в получении помощи от психолога-консультанта; во-вторых, консультируемый должен активно, самостоятельно принимать решения по конструктивному преодолению трудностей, при этом консультант помогает ему осознать свои проблемы и выработать сценарий дальнейшего карьерного развития.

3. Принцип совместной деятельности клиента и консультанта по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса карьерного консультирования.

4. Принцип опоры на жизненный, в том числе социальный и профессиональный, опыт клиента, используемый в качестве одного из основных источников карьерного консультирования.

5. Принцип индивидуального подхода. Психолог-консультант должен всегда исходить из интересов клиента, не навязывая ему своих суждений и оценок, а содействуя осознанию им собственных склонностей, направленности, способностей, своих личностных возможностей [4; 16].

В процессе реализации карьерного консультирования решаются следующие основные задачи данного вида психологической помощи:

- осознание сути и причин проблемы, связанной с развитием карьеры;
- анализ личностного профессионально-карьерного потенциала;
- анализ внешних и внутренних факторов, обуславливающих поиск решения проблемы, связанной с развитием карьеры;
- принятие решения относительно конструктивного для клиента выхода из проблемной ситуации;
- определение способов реализации принятого клиентом решения;
- формирование и укрепление у клиента осознанной положительной профессиональной Я-концепции, а также уверенности по преодолению трудностей, связанных с развитием карьеры.

В свою очередь, реализация психологической помощи в карьерном консультировании осуществляется с использованием двух основных способов психологического консультирования: индивидуального консультирования и группового консультирования.

Процесс индивидуального консультирования по вопросам карьеры реализуется с учетом следующих этапов психологической консультации:

1. Этап знакомства, целью которого является собственно знакомство и заключение контракта.

2. Этап установления раппорта — формирования конструктивных отношений между консультантом и клиентом.

3. Этап исповеди клиента, т. е. изложение клиентом проблемы или проблемной ситуации, связанной с развитием карьеры.

4. Этап установления истинной проблемы карьерного развития.

5. Этап принятия совместного решения. Данный этап включает в себя: выявление неэффективных способов решения возникшей проблемы, используемых клиентом, а также генерацию, отбор возможных вариантов решения и обсуждение путей реализации выбранного варианта.

6. Этап мотивирования клиента. Консультант должен поднять самооценку клиента, убедить в необходимости действовать, определить план этих действий.

7. Этап завершения, целью которого является прощание психолога-консультанта с клиентом.

При необходимости процесс индивидуального консультирования по вопросам карьеры может включать, в зависимости от специфики решаемых задач, этапы психодиагностики, информирования, а также обучения каким-либо навыкам, позволяющим клиенту в дальнейшем самостоятельно преодолевать проблемы, связанные с развитием карьеры.

Процесс группового консультирования по карьере обычно представляет собой тренинг, направленный на решение какой-либо проблемы карьерного развития. При этом тренинг как вид и метод группового психологического консультирования используется в целях обучения и развития.

В сфере группового карьерного консультирования наиболее популярными являются следующие тренинговые программы: тренинг профессионального самоопределения; тренинг построения карьеры, тренинг развития карьеры или тренинг карьерного роста.

Кроме того, программы современных тренингов в групповом карьерном консультировании должны учитывать личностные особенности клиентов и быть направлены в первую очередь на регуляцию их активности, повышение уровня их адаптивности, формирование позитивного самоотношения, уверенности в себе. Также в рамках этих тренингов необходимо осуществлять обучение навыкам конкурентоспособного поведения, формирование готовности к изменениям, развитие умений принимать решения и нести ответственность за свой выбор, формирование способности видеть альтернативы собственного профессионально-карьерного роста.

К психологу-консультанту, специализирующемуся в области карьерного консультирования, обращаются клиенты с разнообразными проблемами, определяемыми прежде всего трудностями профессионально-карьерного развития. Подробно обсудим основные из них.

1. Проблемы, связанные с профессиональным самоопределением, выбором карьеры.

Достаточно часто встречающийся тип вопросов, которые решаются в рамках карьерного консультирования. Связано это прежде всего с тем, что процесс профессионального самоопределения является одним из самых значимых и в то же время сложных в жизни любого человека.

Профессиональное самоопределение представляет собой «сложный динамический поэтапный процесс осуществления выбора профессионального пути, поиска смысла, в предполагаемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности, а также увязывание личностью в единое целое

индивидуального стиля жизни и профессиональной карьеры» [12, с. 41].

В рамках современного подхода к профессиональному самоопределению как к динамическому процессу, занимающему весь период трудовой деятельности, можно выделить три крупных этапа, включающих в себя две или более стадий, объединенных общей первостепенной задачей [12].

Так, для первого, или начального, этапа профессионального самоопределения основной задачей является выбор профессии. Он включает в себя три стадии: 1) стадию предварительных намерений выбора профессии, от 12 (15) до 17 лет; 2) стадию первичной коррекции профессиональных ожиданий, в соответствии с полученными в ходе обучения реальными представлениями о будущей профессии, с возможным повторным выбором профессии и переориентировкой на другую профессиональную сферу деятельности, от 18 лет до 23 (25) лет; 3) стадию вторичной коррекции представлений о желаемой и подходящей сфере деятельности, в соответствии с реальным профессиональным опытом, с возможным выбором новой профессии, от 24 лет до 30 лет.

Основной задачей второго, или основного, этапа профессионального самоопределения является самореализация в профессиональной деятельности. На втором этапе выделяют три стадии: 1) стадию формирования стремлений по обеспечению в найденном профессиональном поле устойчивой личностной позиции и уточнение критериев оценки себя как профессионала, 31–40 лет; 2) стадию мастерства, изменения профессионального мировоззрения, 41–50 лет; 3) стадию творчества и передачи опыта, коррекции уровня профессиональных притязаний 51–55 лет.

Для третьего, завершающего, этапа профессионального самоопределения главными задачами являются подготовка и уход на пенсию, реализуемые на двух стадиях: 1) стадии приготовления к уходу на пенсию (обдумывание перспектив возможного прекращения профессиональных занятий), от 56 до 60 лет; 2) стадии ухода из профессиональной деятельности (анализ профессионального опыта и осуществление выбора вида внепрофессиональной деятельности), от 61 до 75 лет [12, с. 42].

Следует отметить, что границы этапов и стадий можно обозначить только приблизительно. Они зависят от особенностей реализации жизненного пути человека, и иногда возможны даже повторения циклов осуществления профессионального самоопределения.

В связи с этим основной задачей психологической помощи в сфере проблем, связанных с профессиональным самоопределением, является в первую очередь конструктивное преодоление неуверенности и психической напряженности клиента, а также рациональное и осознанное осуществление им профессионально-карьерного выбора.

Кроме того, важно также подчеркнуть, что психологическое консультирование по проблемам профессионального самоопределения или профориентация (возможно, и переориентации) обязательно включает в себя психодиагностический этап. Комплекс диагностических методов, подбираемый специалистом-психологом, определяется

особенностями стадии развития карьеры, на которой находится клиент, и спецификой его проблем в сфере профессионального самоопределения.

2. Проблемы, связанные с планированием карьеры.

Своеобразие развития карьеры в первую очередь определяется умением субъекта планировать свой жизненный путь, связанный с профессионально-трудовой деятельностью. Причем процесс планирования карьеры состоит в определении целей развития субъекта деятельности и путей, ведущих к их достижению [11].

При этом цели карьеры — это устремления личности в карьерном развитии [7].

Одной из задач психолога-консультанта, решающего проблемы, связанные с планированием карьеры, является помощь в постановке целей. Как полагают А. К. Клюев, Е. А. Князев, М. Семенихина, при формировании целей карьеры необходимо учесть следующие требования:

- Конкретность или ясность цели. Она должна быть осознаваема и четко сформулирована.
- Измеримость цели. Должна быть определена мера карьерного успеха при достижении конкретной цели.
- Достижимость цели. Необходимо сформировать осознанные представления о желаемом результате в случае достижения определенной цели.
- Реалистичность цели. Цель карьеры должна отражать реальные возможности личности, а также специфику рынка труда в конкретный момент времени.
- Заданность во времени. Цель карьеры не может быть бессрочной, она должна иметь четко обозначенный временной промежуток ее достижения.
- Мотивированность. Цель должна быть привлекательной, т.е. обладать позитивным смыслом для личности, ее формирующей.
- Наличие здоровой амбициозности. Цель карьеры должна соответствовать адекватно высокому уровню притязаний личности, устанавливающей ее.
- Ответственность. За достижение цели ответственность несет сам человек, ее определивший.
- «Экологичность» цели карьеры. При формировании цели необходимо учесть все последствия, которые она может принести самой личности, а также ее социальному окружению [7].

Наряду с оказанием помощи клиенту в постановке целей карьеры, психолог-консультант помогает определиться с этапами планирования карьеры. Как правило, выделяется три основных этапа:

1. Этап сбора и систематизации информации:

- личного характера, о себе (возможности, потребности, ценности, образ жизни, индивидуальный стиль деятельности и т.д.);
- о профессии и карьере (особенности профессии, возможные статус, доход и т.д.);
- о рынке труда и образовательных услуг (при необходимости).

2. Этап построения плана карьеры на основе собранной информации:

- определение приоритетных карьерных целей;
- выработка технологии достижения целей (средства, препятствия, контроль и т.д.);

- анализ плана карьеры с учетом его реалистичности, непротиворечивости, рациональности, привлекательности.

3. Этап реализации плана карьеры на практике:

- разработка непосредственных поочередных действий;
- при необходимости дополнительная коррекция плана в соответствии с реальным опытом его реализации [16].

3. Проблема профессиональной адаптации.

В процессе освоения новой профессиональной роли и новой системы профессиональных отношений у субъекта деятельности могут возникнуть трудности с профессиональной адаптацией, т.е. с приспособляемостью к определенным условиям профессиональной среды. При этом человек может испытывать эмоциональный дискомфорт и психическую напряженность, чувствовать неуверенность в себе.

Основные задачи психолога-консультанта в данном случае: выявление причин такого состояния, снятие у клиента симптомов эмоционального дискомфорта, инициируемых профессиональной дезадаптацией, повышение уровня адаптивности и стрессоустойчивости, содействие в актуализации личностного потенциала.

4. Проблема потери работы.

В современных условиях рыночной экономики достаточно актуальной и чрезвычайно болезненной для любого человека является проблема потери работы. Причин множество, к основным можно отнести следующие: закрытие предприятия, сокращение, конфликт и т.д.

Необходимо отметить, что ситуация потери работы относится к основным стрессогенным событиям в жизни человека. Поэтому одна из главных задач консультирования по данной проблеме — конструктивное преодоление стресса, инициируемого потерей работы, с целью формирования спокойного, уверенного, позитивного отношения к своему профессиональному будущему для нахождения адекватного выхода из создавшегося положения.

В зависимости от специфики частной ситуации клиента определяются мероприятия по ее преодолению.

Так, в случае поиска работы по той же профессии производится согласование уровней карьерных притязаний консультируемого с возможностями и требованиями рынка труда, а затем с помощью консультанта формируется новый план карьеры.

При необходимости смены специальности психолог использует основные методы профориентации (переориентации) для осуществления профессионального самоопределения и выбора курсов переподготовки. По окончании учебного периода психологом-консультантом оказывается также помощь в составлении нового плана карьерного развития.

5. Проблемы, обусловленные кризисами профессиональной карьеры.

Кризисы профессиональной карьеры — одни из самых сложных вопросов, решаемых в рамках карьерного консультирования. Поэтому рассмотрим эту проблему наиболее подробно.

Развитие профессиональной карьеры практически всегда сопровождается разнообразными

трудностями, связанными с теми или иными противоречиями внутренней и социальной жизни человека, которые в определенных условиях приводят к возникновению кризисов.

Так, кризисы профессиональной карьеры могут возникать, по мнению А.К. Марковой, при переходе на новую должность, внутри профессии, при необходимости переквалифицироваться. Они возникают, когда старое в профессиональном труде уже не удовлетворяет, а новое еще не найдено [6].

На неравномерность профессионального развития также обращает внимание Н.С. Пряжников, отмечая при этом, что одним из основных признаков такого положения дел являются кризисы. Рассматривая кризисы с позиций профессионального становления, авторы утверждают, что это особая группа психологических кризисов, которые возникают на различных этапах профессионального пути личности, отражают его специфические закономерности и не сводятся только к закономерностям жизненного пути [10].

Схожим образом анализируют данную проблему Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. Базируясь на теории развития и концепции профессионального становления, они предполагают, что переход от одной стадии к другой в процессе профессионального становления сопровождается кризисами, представляющими собой непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки личности, изменения вектора ее профессионального развития [5].

На взаимосвязь основных кризисов профессиональной жизни с кризисными периодами возрастного развития указывает Г.С. Никифоров, утверждая, что нормативные кризисы взрослой жизни неразрывно связаны с профессиональным развитием [8].

Зарубежные исследователи, как правило, считают эмоциональные специфические переживания, связанные с трудностями самореализации в сфере профессиональной деятельности и противоречиями в «Я-концепции», стержневыми в понимании кризиса карьеры.

М. Хатри определяет кризис профессиональной карьеры как процесс острого, чрезвычайного эмоционального переживания, обусловленного беспокойством, связанным с работой и чувством карьерного тупика [3].

Мы под кризисом карьеры понимаем «пространственно-временную, когнитивную, эмоциональную и конативную, внутренне или внешне обусловленную дезинтеграцию личности, вызванную противоречиями в ситуации ее профессионального самоопределения и развития» [13, с. 40].

Для феноменологического содержания кризиса карьеры характерны как общие с другими психологическими кризисами черты, так и специфические.

К общим свойствам в первую очередь относятся такие типичные признаки кризиса, как временная дезорганизация личности, функционально ослабленное эмоциональное состояние, формирующее чувство беспомощности, тревоги и неспособности эффективно справиться с проблемами обычными методами [2].

Что касается специфичных проявлений кризисного состояния, связанных с проблемами карьеры,

то единого мнения относительно их психологического содержания нет.

М. Хатри и М. Линдеман, размышляя о своеобразии проявлений данного состояния, отмечают, что кризис карьеры нельзя ни в коем случае путать с неудовлетворенностью работой, затрагивающей только определенные стороны жизни личности, в отличие от кризиса, который овладевает всем человеком. Кроме того, эти исследователи полагают, что нельзя отождествлять карьерный кризис с эмоциональным истощением или выгоранием, связанными с профессиональной деятельностью. Они могут быть лишь одними из составляющих элементов кризиса профессиональной карьеры [3].

Д. Холл, анализируя проблематику кризисных этапов развития карьеры, выделил следующие содержательные характеристики кризиса карьеры: наличие неопределенности и неоднозначности представлений по поводу своей будущей карьерной роли; осознание затруднений в дальнейшем карьерном развитии; ощущение отсутствия каких-либо перемен; нарушение психологического цикла успеха; потребность нарушить устоявшийся уклад жизни и обратиться к поискам чего-то нового; смещение баланса ролей — от профессиональных к личностным; возрастающая взаимосвязь переходных карьерных процессов, событий, перемен в жизни [3].

Э.Ф. Зеер выделяет три уровня психологических особенностей кризиса профессионального развития. К ним относятся: мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального роста, дезинтеграцией профессиональных ориентаций, установок, позиций; когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной или профессиональной деятельности; поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты [4].

Итак, кризис профессиональной карьеры имеет общие содержательные характеристики с любыми другими психологическими кризисами. И включает в себя такие показатели, как переживания острого эмоционального дискомфорта, связанного в первую очередь с трудностями в выборе жизненного пути, экзистенциальными переживаниями (раздумья о смысле жизни, раскаяния по поводу прошлых решений), острым чувством одиночества. Данный кризис также сопровождается переживаниями страха, отчаяния, безнадежности, тревоги, неопределенности относительно своего профессионального будущего, дезинтеграцией профессиональных ориентаций, установок, позиций.

Многие отечественные специалисты по данному вопросу (Э.Ф. Зеер, 2003; Э.Э. Сыманюк, 2004; О.Н. Дунаев, Ф.С. Исмаилова, 2001), базируясь на концепции Л.С. Выготского, выделяют три фазы развития кризиса, связанного с профессиональной карьерой:

- предкритическую фазу, обнаруживающуюся в неудовлетворенности существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности,

способами ее реализации, межличностными отношениями. Эта неудовлетворенность не всегда отчетливо осознается, но проявляется в эмоциональном дискомфорте;

- критическую фазу, отличающуюся осознанной неудовлетворенностью реальной профессиональной ситуацией;

- посткритическую фазу, обуславливающую конструктивный или деструктивный выход из кризиса. Способы его преодоления, обеспечивающие конструктивный выход, следующие: повышение профессиональной квалификации, поиск новых форм деятельности, изменение профессионального статуса, смена места работы, переквалификация и т.д. Нейтральное отношение к кризисам приводит к профессиональной стагнации, равнодушию и пассивности. Личность старается себя реализовать вне профессии. Деструктивные последствия кризисов выражаются в нравственном разложении, профессиональной апатии, пьянстве, иждивенчестве, безделье [4].

Учитывая сложность, многоплановость и многовариативность развития профессиональной карьеры, специалистами изучаются различные типы кризисов данной сферы.

Так, Э.Э. Сыманюк выделяет два вида кризисов, связанных с профессиональной деятельностью: нормативные, инициируемые трудностями становления личности в профессиональной сфере, и ненормативные, вызванные случайными событиями в профессиональной или в других сферах жизни, влияющих на профессиональную деятельность [15].

В.А. Лабунская делит кризисы профессиональной карьеры на пять основных видов: возрастные кризисы, переживаемые в карьере; нормативные кризисы профессионального становления; биографические карьерные кризисы; ненормативные кризисы в профессиональной сфере, связанные с не контролируемыми личностью жизненными событиями; ненормативные кризисы в профессиональной сфере как следствие особой активности личности (кризис дискредитации всей системы ценностей в связи с индивидуально-личностной формой становления) [14].

Ю.П. Поваренков полагает, что кризисы профессиональной сферы напрямую не связаны с хронологическим возрастом человека, а определяются периодом профессионального развития, временным показателем, с которым соотносится кризис. В связи с этим автор, в зависимости от этапов профессионального развития, выделяет кризисы поиска и выбора профессии, кризисы профессионального обучения, кризисы самостоятельной профессиональной деятельности [9].

Аналогичным образом проводят разделение кризисов, устанавливая их типы в соответствии с задачами профессионального самоопределения,

Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, выделяя семь нормативных кризисов, возникающих при переходе от одной стадии профессионального становления к другой: кризис учебно-профессиональной ориентации (старшие классы школы); кризис ревизии и коррекции профессионального выбора (стадия профессионального образования); кризис профессиональной экспектации (стадия первичной профессиональной адаптации); кризис профессионального роста (завершение стадии первичной профессиональной адаптации); кризис профессиональной карьеры (стадия вторичной адаптации); кризис социально-профессиональной самоактуализации; кризис утраты профессии [5].

Д.Б. Волосевич на основе анализа различных подходов к природе, этапам и особенностям аспектов развития определил критические этапы профессиональной карьеры, которые характеризуются возможностью возникновения карьерного кризиса: этап профессионального выбора (14–25 лет), этап реального начала профессиональной карьеры (25–30 лет), переходный этап середины жизни (35–50 лет) [2].

Специфика кризисов профессиональной карьеры обуславливает необходимость использования на начальном этапе консультирования мероприятий, позволяющих определять основные причины и степень интенсивности переживаний, инициируемых проблемами в сфере профессионально-трудовой деятельности, с последующим выбором стратегии и технологий оказания психологической помощи по преодолению кризисного состояния в конкретной ситуации.

Также для выявления карьерного кризиса используются комплексы разнообразных психологических методов, позволяющих диагностировать как осознаваемую, так и неосознаваемую фазы развития данного состояния. Это необходимо для организации адекватной фазе развития кризисного состояния адресной психологической помощи по конструктивному преодолению тех или иных кризисов профессиональной карьеры.

Подведем итог. Очевидно, что одной из важнейших задач в рамках развития психологического консультирования является разработка новых программ, способствующих формированию комплексного и системного психологического консультирования по вопросам профессиональной карьеры. В эти программы должны быть включены новейшие развивающие психотехнологии, отвечающие требованиям современных социально-экономических и культурно-исторических условий, создающие благоприятные возможности для реализации задач, связанных с ведущей сферой самореализации человека, его свободного профессионального самоопределения, карьерного развития и успешной адаптации к постоянно меняющейся ситуации рыночной экономики.

1. Большой психологический словарь. 4-е изд. / под ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. М.: АСТ МОСКВА; СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. 811 с.
2. Волосевич Д.Б. Кризисные явления на разных этапах карьеры государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Российская академия государственной службы при Президенте РФ. М., 2001. 21 с.
3. Глэддинг С. Психологическое консультирование. СПб.: Питер, 2002. 736 с.

4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
5. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 1997. №6. С. 35–44.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.
7. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
8. Никифоров Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. 152 с.
9. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002. 159 с.
10. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда. М.: Академия, 2001. 480 с.
11. Психология менеджмента / под ред. проф. Г.С. Никифорова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. 572 с.
12. Снегова Е.В. Особенности профессионального самоопределения молодежи // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2007. Вып. 2, т. 8. С. 41–44.
13. Снегова Е.В. Психологическое исследование особенностей и факторов возникновения стартового кризиса профессиональной карьеры // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2015. Вып. 2, т. 24. С. 39–44.
14. Социальная психология личности в вопросах и ответах / под ред. В.А. Лабунской. М.: Гардарики, 1999. 397 с.
15. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2004. 320 с.
16. Шаповалов В.К., Минкина О.В. Консультирование по карьере: учеб. пособие. М.: Академический проект, 2008. 282 с.

References

1. Meshcheryakov B.G., Zinchenko V.P. (eds.). *Bolshoy psikhologicheskij slovar* [Large psychological dictionary]. St. Petersburg: Praym-Evroznak Publ., 2009. 811 p. (In Russian).
2. Volosevich D.B. *Krizisnyye yavleniya na raznykh etapakh karyery gosudarstvennykh sluzhashchikh: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Crisis phenomena at different stages in the career of civil servants: Cand.Sc. (Psychology) dissertation abstract]. Moscow, 2001. 21 p. (In Russian).
3. Gladding S.T. *Counseling: A comprehensive profession*. 3rd Ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1996. 643 p. (Rus. ed.: Gladding S. *Psikhologicheskoye konsultirovaniye*. St. Petersburg: Piter Publ., 2002. 736 p.).
4. Zeyer E.F. *Psikhologiya professiy: uchebnoye posobiye* [Psychology of professions: Study guide]. Moscow: Akademicheskij proyekt Publ., 2003. 336 p. (In Russian).
5. Zeyer E.F., Symanyuk E.E. *Krizisy professionalnogo stanovleniya lichnosti* [Crises of professional personality formation]. *Psikhologicheskij zhurnal — Psychological Journal*, 1997, (6), pp. 35–44 (in Russian).
6. Markova A.K. *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Moscow: Znaniye Publ., 1996. 308 p. (In Russian).
7. Mogilevkin Ye.A. *Karyernyy rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career growth: Diagnostics, technologies, trainings]. St. Petersburg: Rech Publ., 2007. 336 p. (In Russian).
8. Nikiforov G.S. *Psikhologicheskoye obespecheniye* [Psychological support]. St. Petersburg: St. Petersburg State University Publ., 1991. 152 p. (In Russian).
9. Povarenkov Yu.P. *Psikhologicheskoye sodержaniye professionalnogo stanovleniya cheloveka* [Psychological content of human professional development]. Moscow: URAO Publ., 2002. 159 p. (In Russian).
10. Pryazhnikov N.S., Pryazhnikova Ye.Yu. *Psikhologiya truda* [Psychology of labor]. Moscow: Akademiya Publ., 2001. 480 p. (In Russian).
11. Nikiforova G.S. (ed). *Psikhologiya menedzhmenta* [Psychology of management]. St. Petersburg: St. Petersburg State University Publ., 2000. 572 p. (In Russian).
12. Snegova Ye.V. *Osobennosti professionalnogo samoopredeleniya molodezhi* [Features of professional self-determination of youth]. *Uchenyye zapiski Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo instituta psikhologii i sotsialnoy raboty — Scientific Notes Journal of St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work*, 2007, 8 (2), pp. 41–44 (in Russian).
13. Snegova Ye.V. *Psikhologicheskoye issledovaniye osobennostey i faktorov vozniknoveniya startovogo krizisa professionalnoy karyery* [Psychological research of features and factors of emergence of starting crisis of professional career]. *Uchenyye zapiski Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo instituta psikhologii i sotsialnoy raboty — Scientific Notes Journal of St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work*, 2015, 24 (2), pp. 39–44 (in Russian).
14. Labunskiy V.A. (ed.). *Sotsialnaya psikhologiya lichnosti v voprosakh i otvetakh* [Social psychology of personality in questions and answers]. Moscow: Gardariki Publ., 1999. 397 p. (In Russian).
15. Symanyuk E.E. *Psikhologiya professionalno obuslovlennykh krizisov* [Psychology of professionally defined crises]. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute Publ., 2004. 320 p. (In Russian).
16. Shapovalov V.K., Minkina O.V. *Konsultirovaniye po kareyere* [Career counseling]. Moscow: Akademicheskij proyekt Publ., 2008. 282 p. (In Russian).