

Шамардина М.В., Кожевникова А.А. Карьерное консультирование: метод гармонизации психологической культуры руководителей // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №3 (март). – АРТ 264-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 316.6

Шамардина Марина Валерьевна

кандидат психологических наук,
доцент кафедры социальной психологии,
факультета психологии и педагогики
Алтайский государственный университет,
Барнаул, Российская Федерация
e-mail: marav_sh@mail.ru

Кожевникова Анна Александровна,

магистрант факультета психологии и педагогики
Алтайский государственный университет,
Барнаул, Российская Федерация
e-mail: anya-sib@yandex.ru

**КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ:
МЕТОД ГАРМОНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Аннотация: Статья знакомит с методом карьерного консультирования и особенностях его применения в контексте гармонизации психологической культуры руководителей. Авторами показаны теоретические подходы к феномену психологической культуры, в том числе и с позиций психологии управления. Проведенное исследование психологической культуры

руководителей социальной сферы определило критерии развития и позволило выделить последовательность действий, шагов и организационных мероприятий, которые предпринимаются организационным психологом в рамках карьерного консультирования руководителей. Опираясь на существующие подходы к карьерному консультированию, авторами выбран подход Дж. Голланд, который подчеркивает уникальность человека и реализует принцип соответствия человека и работы. Авторами подобрана тематика индивидуальных занятий, диагностические срезы (проектные задания), составлены анкеты, что позволило показать эффективность проведенных мероприятий.

Ключевые слова: психологическая культура личности, управленческая деятельность, функции управления, карьерное консультирование, план индивидуального развития.

Shamardina Marina Valerievna

Candidate of Psychology,
Associate Professor of Social Psychology,
Faculty of Psychology and Pedagogy
Altai State University, Barnaul, Russia

Kozhevnikova Anna Alexandrovna,

Master student of the Faculty of Psychology and Pedagogy
Altai State University,
Barnaul, Russia

**CAREER COUNSELING:
METHOD OF HARMONIZATION OF PSYCHOLOGICAL CULTURE
OF MANAGERS**

Annotation: The article introduces the method of career counseling and the features of its use in the context of harmonizing the psychological culture of managers. The authors show theoretical approaches to the phenomenon of psychological culture, including from the standpoint of management psychology. A study of the psychological culture of social leaders determined the criteria for development and made it possible to identify a sequence of actions, steps and organizational measures taken by an organizational psychologist in the context of career counseling for managers. Based on existing approaches to career counseling, the authors have chosen the approach of J. Holland, which emphasizes the uniqueness of the person and implements the principle of the conformity of the person and work. The authors selected the subject of individual classes, diagnostic cuts (design tasks), the questionnaires were compiled, which allowed to show the effectiveness of the activities carried out.

Keywords: psychological culture of personality, management activities, control functions, career counseling individual development plan.

Конкурентноспособность организации на современном рынке включает межличностное и деловое/управленческое взаимодействие руководителя с сотрудниками, где основой личностного потенциала руководителя выступает психологическая культура.

Психологическая культура важная составляющая структуры личности руководителя, которая существенно предопределяет успех функционирования и выживания организации на современном рынке. Так

как, отсутствие у управленца развитых компонентов психологической культуры может выступать одной из главных причин конфликтов в социальном взаимодействии в системе «руководитель-подчиненный». Данная ситуация несомненно отражается на возникновении стрессов и кризисов в рамках основной профессиональной деятельности, как отдельных работников, так и всей организации в целом.

Поэтому оптимизация психологической культуры руководителя выступает необходимым условием для эффективности менеджмента современных организаций и как ключевой стратегический инструмент, способствующий повышению эффективности управленческой деятельности, поэтому необходимо осмысление особенностей психологической культуры руководителей.

Феномен психологической культуры был рассмотрен в научных трудах Р. Ассаджиоли, А. Бандуры, М. Бубера и др., где представлен как самостоятельное явление и системного новообразования личности, единство ценностей, деятельностных проявлений и сущностных сил, психологическая культура описана в работах Л.Д. Деминой, Л.С. Колмогоровой, Я.В. Коломинского, А.В. Корнеевой, О.И. Моткова, С.Н. Щербакова и др.

Психологическая культура с позиций психологии управления представлена в работах Э. Шейна, Б.Д. Парыгина, В.А. Спивак и др. Аспекты психологической культуры управленческого персонала показаны в исследованиях М.В. Капрановой, К. Романова, Н.Т. Селезневой и др.

В современных исследованиях Л.С. Колмогоровой, Н.Ю. Певзнера, В.В. Семикина психологическая культура рассмотрена самостоятельным психологическим феноменом, дающим возможность строить отношения человека с миром и с самим собой и другими.

По мнению О.И. Моткова, психологическая культура – «это комплекс развитых специальных потребностей, способностей и умений человека» [2, с.24]. Проявляется в самоорганизации и саморегуляции жизнедеятельности человека и различных видах его базовых стремлений и тенденций, отношений личности к себе и к окружающим людям.

В рамках нашего исследования предполагалось, что руководители с высоким уровнем психологической культуры могут характеризоваться более выраженными психологическими стремлениями к саморазвитию, самоанализу и саморегуляции, что несомненно проявится в рамках управленческой деятельности, а для гармонизации данных показателей руководителей будет эффективным проведение карьерного консультирования. Е.Н. Егорова показала, что для развития психологической культуры личности как специфической формы активности необходимо осознание трех компонентов: стремление к самосовершенствованию – формируется на основе необходимости управления и регулирования своим поведением через управление психическими процессами и состояниями; рефлексия, как способность к самонаблюдению и самоанализу – осознание характеристик своего поведения и саморегуляция [1, с. 50]. Критерием уровня развития психологической культуры личности, по мнению Е.Н. Егоровой, является глубина самоосознания и саморегуляции различных сторон психики и активности человека.

В исследовании сформированности компонентов психологической культуры приняли участие руководители высшего и среднего звена Краевого автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» (КАУ «МФЦ Алтайского края») г. Барнаула. Выборку составили 60 человек

– 39 женщин и 21 мужчина (средний возраст испытуемых составил 29,77). 79,3% испытуемых относятся к руководителям среднего звена, 0% – к руководителям высшего звена. Стаж работы на руководящей должности составил 4,24 лет [3].

Для исследования руководителей была выбрана методика «Психологическая культура личности» О.И. Моткова данные сравнивались между собой для выявления уровня гармоничности характеристик психологической культуры.

Анализ результатов проведенной диагностики свидетельствует о том, что большая часть испытуемых (40%) имеют высокий, 31,7% – средний, а 28,3% – низкий уровень гармоничности силы психологических стремлений. При этом большая часть испытуемых (38,3%) характеризуется высоким уровнем гармоничности осуществления психологических стремлений, 28,3% – средним, а 33,4% – низким (рис. 1):



Рисунок 1. Распределение испытуемых по уровням гармоничности характеристик психологической культуры (% по выборке)

В соответствии со шкалой определения уровня гармоничности психологической культуры (Гпк) или отдельных ее видов, предложенной О.И. Мотковым: 38,3% испытуемых были отнесены к группе испытуемых с высоким уровнем гармоничности психологической культуры, 31,7% – к группе испытуемых со средним уровнем и 30% – к группе испытуемых с

низким уровнем.

Соответственно у испытуемых с высоким уровнем гармоничности психологической культуры (38,3% выборки) были выявлены высокими значениями показателей психологического стремления, так и показателей степени их осуществления, а также глубокий самоанализ (4,66), конструктивное общение (4,60), психическая саморегуляция (4,48) и творчество (4,41).

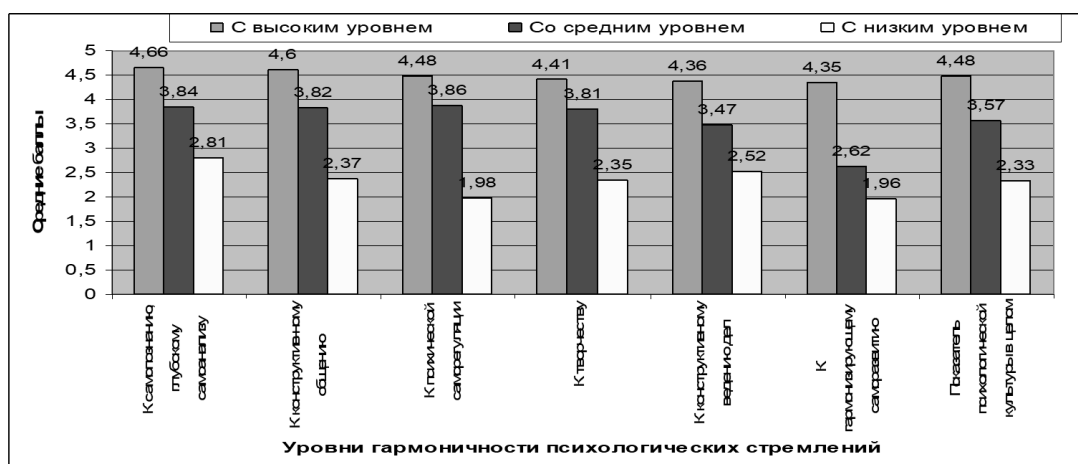


Рисунок 2. Различия в значениях уровней гармоничности

выраженности культурно-психологических стремлений у испытуемых

В группе испытуемых со средним уровнем гармоничности психологической культуры (31,7% выборки) наиболее выражены культурно-психологические стремления к психической саморегуляции (3,86), самопознанию, глубокому самоанализу (3,84) и конструктивному общению (3,82).

Испытуемые с низким уровнем гармоничности психологической культуры (30% выборки) в наибольшей степени характеризуются такими культурно-психологическими стремлениями, как: стремление к самопознанию, глубокому самоанализу (2,81), стремление к конструктивному ведению дел (2,52), конструктивному общению (2,37) и

творчеству (2,35).

Задача рассмотреть с помощью каких приемов карьерного консультирования произойдет гармонизация психологической культуры личности руководителей.

В целостной системе психологической культуры можно выделить две области, первая из которых содержит характеристики межличностного взаимодействия личности с другими людьми, их понимание, вторая – характеризуется аутопсихологической направленностью и подразумевает понимание человеком самого себя, способы саморегуляции, характер самооценки. Данные компоненты психологической культуры представляют взаимосвязанную систему, а недостаток развития одного из компонентов приводит к дисгармонии системы в целом.

Руководство – это вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации, назначением которой является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности подразделения по решению стоящих перед ним задач. Это ответственный процесс, эффективность которого зависит от умений и навыков руководителя, его личностно-профессионального потенциала, включающего в себя комплекс индивидуально-психологических качеств, способностей, характеристик и свойств, большинство из которых входит в структуру психологической культуры личности.

Карьерное консультирование является профессиональным консультированием по вопросам карьеры и профессиональному развитию в рамках консалтинговой деятельности. Мы понимаем карьерное консультирование как последовательность действий, шагов и организационных событий, которые предпринимаются организационным психологом в контексте профессионального становления личности

руководителя, данный вид работ психолога направлен на достижение позитивных изменений в профессиональной деятельности в конкретной организации.

Подходы к организации карьерного консультирования определяют его специфику. Подход Дж. Голланда основан на принципе соответствия человека и работы, которая подходит способностям этого человека, в данном подходе подчеркивается уникальность человека: чтобы осознанно принять решение по выбору карьеры, человек должен иметь адекватное представление о себе и о требованиях которые профессия предъявляет человеку.

Психодинамическое консультирование Анны Роу, который дополняется модификациями Марри Боуена, Мак-Голдрика и Герсона, подчеркивает значение бессознательной мотивации и удовлетворения эмоциональных потребностей. Выбор карьеры отражает желание удовлетворить потребности, которые не были удовлетворены родителями в детстве: уникальность человека связана с семьей, в которой он вырос – изучение профессиональных выборов всех членов семьи.

Теория развития карьеры Дональда Сьюпера и Эли Гинзберга: Сьюпер считает, что развитие карьеры – это процесс реализации «Я-концепции»; Д. Сьюпер предполагает, что профессиональное развитие разворачивается в течение пяти стадий, характеризующихся задачей развития, которая должна быть выполнена.

Индивидуальное карьерное консультирование в нашей работе имеет основной целью – личностный рост руководителей и работу над развитием психологической культуры в целом, с опорой на индивидуальные результаты исследования.

В рамках карьерного консультирования руководителей мы выбрали первый подход Дж. Голланд, наш выбор определен двумя составляющими, во-первых в подходе подчеркивается уникальность человека, во-вторых реализуется принцип соответствия человека и работы.

Карьерное консультирование было проведено по следующим этапам:

1. установление контакта, заключение консультационного контракта;
2. вхождение в ситуацию клиента, сбор информации, ее анализ, идентификация альтернатив;
3. планирование изменений, оценка выбранных альтернатив;
4. реализация предполагаемых изменений;
5. отчет консультанта о содержании, методах и результатах работы;
6. оценка эффективности консультации.

По результатам эмпирического исследования были определены 10 руководители которым было рекомендовано пройти карьерное консультирование, с которым было принято решение о индивидуальной работе. В начале работы были сформулированы правила и нормы взаимодействия в рамках карьерного консультирования, определена цель и задачи работы.

В процессе карьерного консультирования были также проанализированы: отношение к работе, имеющиеся профессиональные навыки, личностные характеристики и опыт руководящей работы в целом. Сопоставлены индивидуальные задачи для каждого руководителя, связанные с принятием управленческих решений в сфере профессиональных действий с подчиненными, определено сопоставление ожиданий клиента с его возможностями в части профессиональной подготовленности и опыте – суть проблематизация консультации. Были сформулированы цели и задачи – готовность к реальным изменениям.

По результатам карьерного консультирования руководителям были разработаны планы индивидуального развития на год.

На основании анкетирования руководителей и анализе их объективных изменений оценивалась адекватность применяемых техник и процедур, применяемых в консультировании и оценка эффективности рефлексивных процедур, посредством анализа объективных изменений, в том числе и профессиональной жизни руководителя, в рамках непосредственной работы в организации: сопоставление задач, заявленных в начале консультирования, и получаемых результатов в управленческой деятельности (достижения, межличностные взаимоотношения в системе «руководитель-подчиненный», организация управленческой деятельности в целом).

Развитие карьеры включено в процесс всей жизни, это динамически взаимодействует с другими сторонами жизни руководителя. Круг вопросов относящихся к карьере включает в себя снятие ситуаций неопределенности и нерешительности при принятии управленческих решений, рост эффективности в управленческой деятельности посредством личностного роста, управления эмоциями, социализация в организации в целом.

Работа в рамках карьерного консультирования выстраивалась в двух направлениях: диагностика личностных качеств и индивидуальная проработка кейсовых задач в соответствии с основными функциями управления (планирование, организация, тайм менеджмент, мотивация, делегирование, контроль). Знание собственной личности способствует развитию самомотивации руководителя как запускающего механизма становления управленца. Во время консультационной работы проблематизация усиливается, идет погружение во внутренний мир.

Результат индивидуального карьерного консультирования – это развитие личностных характеристик, по намеченным этапам в планах индивидуального развития руководителей, основа которых это гармонизация психологической культуры: повышение стремления к самопознанию, самомотивации, тайм менеджмент, как основа ведения конструктивного ведения дел, развитие коммуникативной компетенции (умение мотивировать, вести конструктивный диалог, конструктивно общаться и др.). Испытуемые с низким уровнем гармоничности психологической культуры по исходу 15 консультаций, проведенных с каждым руководителем индивидуально показали: стремление к самопознанию, глубокому самоанализу (3,51), стремление к конструктивному ведению дел (4,52), конструктивному общению (4,37). Таким образом, можно констатировать эффективность карьерного консультирования в контексте гармонизации психологической культуры личности руководителей.

Список использованной литературы:

1. Егорова Т. Е. Психологическая культура: теоретический анализ и практика становления: моногр. / Т. Е. Егорова; Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Волго-Вят. акад. гос. службы. Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 2006. 283с.
2. Мотков О. И. Психология самосознания личности. Практическое пособие / О. И. Мотков. М.: Треугольник, 1993. 324с.
3. Шамардина М. В., Занин А. В. Психологическая культура личности руководителя социальной сферы // Novainfo.Ru (Электронный журнал). 2017. №65. С. 415-424. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://novainfo.ru/article/12969>.

Дата поступления в редакцию: 25.03.2019 г.

Опубликовано: 26.03.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019

© Шамардина М.В., Кожевникова А.А., 2019