

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет начальных классов (ФНК)
Кафедра педагогики и психологии начального образования (ПиПНО)

Болсуновская Мария Алексеевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ТЕМА: Индивидуальное психологическое консультирование с применением техник коучинга как средство помощи женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации

Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы:

Магистерская программа: Мастерство психологического консультирования

ДОПУЩЕНА К ЗАЩИТЕ:

Заведующая кафедрой

к.п.н., доцент Мосина Н.А.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

28.11.25 Мосина

(дата, подпись)

Руководитель магистерской

программы:

к.п.н., доцент Сафонова М.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

28.11.25 Сафонова

(дата, подпись)

Научный руководитель:

к.п.н., доцент Сафонова М.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

29.11.25 Сафонова

(дата, подпись)

Обучающийся: Болсуновская М.А.

(фамилия, инициалы)

БМ 28.11.2025

Красноярск 2025

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет начальных классов (ФНК)
Кафедра педагогики и психологии начального образования (ПиПНО)

Болсуновская Мария Алексеевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ТЕМА: Индивидуальное психологическое консультирование с применением техник коучинга как средство помощи женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации

Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:
Магистерская программа: Мастерство психологического консультирования

ДОПУЩЕНА К ЗАЩИТЕ:
Заведующая кафедрой
к.пс.н., доцент Мосина Н.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)
Руководитель магистерской
программы:
к.пс.н., доцент Сафонова М.В.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)
Научный руководитель:
к.пс.н., доцент Сафонова М.В.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)
Обучающийся: Болсуновская М.А.
(фамилия, инициалы)

Красноярск 2025

Содержание

Реферат.....	3
Введение.....	9
Глава 1. Теоретические предпосылки изучения проблемы профессиональной реализации женщин среднего возраста.....	13
1.1. Понятие профессиональной реализации в психологической науке.....	13
1.2. Психологические особенности профессиональной реализации женщин среднего возраста.....	24
1.3. Личностно-деятельностный подход в консультировании женщин как средство помощи в профессиональной самореализации.....	31
Вывод по Главе 1.....	41
Глава 2. Экспериментальное исследование по повышению уровня удовлетворенности профессиональной самореализации женщин среднего возраста посредством индивидуального психологического консультирования с элементами коучинга.....	43
2.1. Методическая организация исследования и обсуждения результатов констатирующего эксперимента.....	43
2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента.....	66
2.3. Анализ результатов формирующего эксперимента.....	98
Выводы по Главе 2.....	113
Заключение.....	116
Список используемых источников.....	120
Приложения.....	133

РЕФЕРАТ

Диссертация на соискание степени магистра психолого-педагогического образования «Индивидуальное психологическое консультирование с применением техник коучинга как средство помощи женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации».

Объем – 173 страницы, включая 10 рисунков, 17 таблиц, 4 приложения. Количество использованных источников – 86.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально апробировать программу индивидуального консультирования с элементами коучинга как средство помощи женщинам среднего возраста в достижении профессиональной самореализации.

Объект исследования – процесс помощи женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации.

Предмет исследования – индивидуальное психологическое консультирование с применением техник коучинга как средство содействия профессиональной самореализации женщин среднего возраста.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что процесс помощи женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации будет результативным, если:

1) индивидуальное консультирование организовано с опорой на выявление противоречий между личными ценностями, установками и профессиональной деятельностью;

2) мишенями консультативной работы станут переосмысление мировоззрения, развитие внутренней мотивации и осознание профессиональных целей;

3) в консультативном процессе применяются техники коучинга, способствующие осознанию ресурсов, повышению самоэффективности и выстраиванию стратегии профессионального развития.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили:

- идеи гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс), личностно-деятельностный подход (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская);
- концепции профессионального самоопределения и самореализации (Е.А. Климов, А.А. Деркач, Л.И. Анцыферова);
- также современные исследования в области психологического консультирования и коучинга (Н.В. Антонова, М.М. Кашапов, Е.А. Мартынова).

В работе были применены следующие **методы исследования**:

1. Теоретические – анализ, синтез, обобщение научной литературы по вопросу феномена профессиональной самореализации.
2. Эмпирические – опрос, наблюдение, тестирование, эксперимент (индивидуальное консультирование).
3. Статистические – качественный и количественный анализ результатов исследования. Методы математической обработки данных.

Экспериментальная база исследования: сотрудницы компании ООО «Сибирский коуч-центр». В исследовании приняли участие 30 человек.

Апробация диссертации происходила в ходе организации и проведения индивидуальных психологических консультаций. Всего было проведено 153 консультации. По теме исследования опубликовано 2 статьи в научных изданиях.

В ходе проведенного исследования были достигнуты следующие **результаты**:

1. Систематизированы взгляды ученых на проблему профессиональной самореализации женщин, классифицированы основные подходы.
2. Подобран диагностический комплекс для изучения феномена профессиональной самореализации женщин среднего возраста. Выявлены и

описаны особенности самореализации в профессиональной сфере женщин среднего возраста.

3. Выявлены миши и определены основные принципы для разработки программы индивидуального консультирования.

4. Разработана программа индивидуального психологического консультирования, направленная на помошь женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации.

5. Программа апробирована на 30 участниках. Диагностированы изменения уровня удовлетворенности профессиональной самореализацией респондентов до и после проведения разработанной программы индивидуальных консультаций.

Таким образом, достигнута основная цель исследования, заключающаяся в теоретическом обосновании и экспериментальной апробации программы индивидуального консультирования с элементами коучинга как средство помоши женщинам среднего возраста в достижении профессиональной самореализации. Выявлены существенные изменения уровня удовлетворенности участников, что подтвердило эффективность программы.

Результаты исследования имеют **теоретическую значимость**, которая состоит в развитии теоретических и методических основ исследования феномена профессиональной самореализации и понимании значимости коучинговых техник в процессе психологического консультирования.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в возможности применения разработанной программы в психологических центрах с целью профилактики психологического климата в организациях, тренинговых компаниях, отделах корпоративной культуры и т.п.

Результатом нашего исследования является подтверждение сформулированной гипотезы: разработанная программа индивидуального психологического консультирования эффективна в целях помоши женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации.

ABSTRACT

Dissertation for the Master's degree in psychological and pedagogical education "Individual psychological counseling using coaching techniques as a means of helping middle-aged women in professional self-realization."

The volume is 170 pages, including 10 figures, 7 tables, and 4 appendices. The number of sources used is 86.

The purpose of the study is to theoretically substantiate and experimentally test an individual counseling program with coaching elements as a means of helping middle-aged women achieve professional self-realization.

The object of the study is the process of helping middle-aged women achieve professional self-realization.

The subject of the research is individual psychological counseling using coaching techniques as a means of promoting professional self-realization of middle-aged women.

The hypothesis of the study is that the process of helping middle-aged women achieve professional self-realization will be effective if:

1) individual counseling is organized based on the identification of contradictions between personal values, attitudes and professional activities;

2) the goals of the consulting work will be a rethinking of the worldview, the development of internal motivation and awareness of professional goals.;

3) coaching techniques are used in the consultative process to promote awareness of resources, increase self-effectiveness, and build a professional development strategy.

The theoretical and methodological basis of the study was:

- ideas of humanistic psychology (A. Maslow, K. Rogers), personality-activity approach (A.N. Leontiev, S.L. Rubinstein, K.A. Abulkhanova-Slavskaya);
- concepts of professional self-determination and self-realization (E.A. Klimov, A.A. Derkach, L.I. Antsyferova);
- also modern research in the field of psychological counseling and coaching

(N.V. Antonova, M.M. Kashapov, E.A. Martynova).

The following research methods were used in the work:

1. Theoretical – analysis, synthesis, generalization of scientific literature on the phenomenon of professional self-realization.

2. Empirical – survey, observation, testing, experiment (individual counseling).

3. Statistical – qualitative and quantitative analysis of research results.

Methods of mathematical data processing.

Experimental research base: employees of the Siberian Coaching Center LLC. 30 people participated in the study.

The approval of the dissertation took place during the organization and conduct of individual psychological consultations. A total of 153 consultations were held. 2 articles have been published in scientific publications on the research topic.

The following results were achieved in the course of the study:

1. The views of scientists on the problem of professional self-realization of women are systematized, the main approaches are classified.

2. A diagnostic complex has been selected to study the phenomenon of professional self-realization of middle-aged women. The features of self-realization in the professional sphere of middle-aged women are identified and described.

3. The targets have been identified and the basic principles for the development of an individual counseling program have been identified.

4. A program of individual psychological counseling has been developed aimed at helping middle-aged women achieve professional self-realization.

5. The program has been tested on 30 participants. The changes in the level of satisfaction with the respondents' professional self-realization were diagnosed before and after the developed program of individual consultations.

Thus, the main goal of the study has been achieved, which is to theoretically substantiate and experimentally test an individual counseling program with

coaching elements as a means of helping middle-aged women achieve professional self-realization. Significant changes in the satisfaction level of the participants were revealed, which confirmed the effectiveness of the program.

The results of the study have theoretical significance, which consists in the development of theoretical and methodological foundations for the study of the phenomenon of professional self-realization and understanding the importance of coaching techniques in the process of psychological counseling.

The practical significance of the conducted research lies in the possibility of applying the developed program in psychological centers in order to prevent the psychological climate in organizations, training companies, corporate culture departments, etc.

The result of our research is the confirmation of the formulated hypothesis: the developed program of individual psychological counseling is effective in helping middle-aged women in professional self-realization.

Введение

Современные социально-экономические и культурные изменения приводят к пересмотру традиционных представлений о профессиональной самореализации, особенно в отношении женщин среднего возраста. Этот жизненный этап характеризуется переоценкой ценностей, изменением социальных ролей и стремлением к поиску нового смысла деятельности. Для многих женщин профессиональная сфера становится не только источником дохода, но и пространством личностного роста, самовыражения и социальной значимости. Однако именно в этот период часто возникают трудности, связанные с кризисом идентичности, снижением самооценки, профессиональным выгоранием и неуверенностью в своих возможностях. Всё это актуализирует необходимость психологической поддержки, направленной на развитие самопонимания, осознание собственных ресурсов и восстановление внутренней мотивации.

В современной психологии особое внимание уделяется методам, способствующим осознанному профессиональному и личностному развитию. Среди таких методов значимое место занимает коучинг, который, в отличие от директивного консультирования, направлен на раскрытие потенциала личности, формирование ответственности за собственные решения и достижение целей. Применение техник коучинга в индивидуальном психологическом консультировании позволяет создать условия для рефлексии, осознания своих ценностей и выстраивания стратегии профессиональной самореализации.

Актуальность исследования определяется необходимостью изучения возможностей индивидуального психологического консультирования с применением техник коучинга как средства поддержки женщин среднего возраста в процессе их профессиональной самореализации. Несмотря на наличие исследований по проблемам кризиса середины жизни, профессиональной адаптации и мотивации труда, вопросы комплексного

психологического сопровождения женщин с учётом их возрастных, личностных и гендерных особенностей остаются недостаточно раскрытыми.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально апробировать программу индивидуального консультирования с элементами коучинга как средство помощи женщинам среднего возраста в достижении профессиональной самореализации.

Объект исследования – процесс помощи женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации.

Предмет исследования – индивидуальное психологическое консультирование с применением техник коучинга как средство содействия профессиональной самореализации женщин среднего возраста.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что процесс помощи женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации будет результативным, если:

1) индивидуальное консультирование организовано с опорой на выявление противоречий между личными ценностями, установками и профессиональной деятельностью;

2) мишенями консультативной работы станут переосмысление мировоззрения, развитие внутренней мотивации и осознание профессиональных целей;

3) в консультативном процессе применяются техники коучинга, способствующие осознанию ресурсов, повышению самоэффективности и выстраиванию стратегии профессионального развития.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психологическую литературу по проблеме профессиональной самореализации личности.

2. Определить содержание и структуру понятия «профессиональная самореализация женщин среднего возраста».

3. Изучить сущность индивидуального психологического консультирования и особенности его сочетания с коучинговыми техниками.

4. Подобрать диагностический комплекс для изучения особенностей профессиональной самореализации женщин среднего возраста.

5. Проанализировать полученные данные и описать особенности профессиональной самореализации женщин среднего возраста.

6. Разработать и апробировать программу индивидуального консультирования, направленную на содействие профессиональной самореализации женщин среднего возраста.

7. Проследить динамику изменений показателей профессиональной самореализации после проведения формирующего эксперимента.

8. Проверить эффективность программы с использованием методов математико-статистической обработки данных.

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ, систематизация и обобщение научной литературы по проблеме профессиональной самореализации и коучинговых подходов в консультировании.

2. Эмпирические: тестирование, анкетирование, индивидуальное консультирование и формирующий эксперимент.

3. Методы обработки данных: количественный и качественный анализ, корреляционный анализ, методы математической статистики.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- идеи гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс), личностно-деятельностный подход (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская);

- концепции профессионального самоопределения и самореализации (Е.А. Климов, А.А. Деркач, Л.И. Анцыферова);

- также современные исследования в области психологического консультирования и коучинга (Н.В. Антонова, М.М. Кашапов, Е.А. Мартынова).

Экспериментальная база исследования: сотрудницы компании ООО «Сибирский коуч-центр» в количестве 30 человек.

Апробация исследования происходила в ходе организации и проведения индивидуальных психологических консультаций. Всего было проведено 153 консультации. По теме исследования опубликованы 2 научные статьи.

Научная новизна исследования заключается в разработке и апробации модели индивидуального психологического консультирования с элементами коучинга, направленной на развитие профессиональной самореализации женщин среднего возраста.

Практическая значимость работы состоит в возможности применения предложенной программы консультирования в практике психологов, коучей и специалистов по работе с женщинами, переживающими кризис среднего возраста.

Структура работы обусловлена логикой раскрытия темы. Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

В первой главе рассматриваются теоретические основы понятия профессиональной самореализации, психологические особенности женщин среднего возраста, а также личностно-деятельностный подход и возможности коучинга в консультативной практике.

Во второй главе представлено эмпирическое исследование эффективности программы индивидуального консультирования с элементами коучинга, направленной на содействие профессиональной самореализации женщин среднего возраста.

Глава 1. Теоретические предпосылки изучения проблемы профессиональной реализации женщин среднего возраста

1.1. Понятие профессиональной реализации в психологической науке

Профессиональная реализация личности представляет собой сложный и многогранный процесс, в котором человек стремится гармонично соединить свои способности, ценности и жизненные цели с профессиональной деятельностью, достигая внутреннего равновесия и чувства полноты жизни [47].

В психологической науке это понятие выходит далеко за рамки достижения карьерных высот или материального успеха, подразумевая осмысленное участие личности в трудовой сфере, которое способствует ее развитию, самопознанию и самоактуализации [43].

Особенно значим этот процесс в среднем возрасте, когда переосмысление жизненных приоритетов и поиск нового смысла в профессии становятся центральными задачами [22].

Понятие профессиональной самореализации в психологической науке рассматривается как частный случай общей самореализации личности [50]. Оно отражает стремление человека максимально раскрыть свой потенциал в профессиональной деятельности, соединяя личностные смыслы, ценности и компетенции с задачами труда. Разные исследователи по-разному определяют сущность профессиональной самореализации.

В психологии профессиональная реализация начала формироваться как самостоятельное понятие в рамках гуманистической традиции, где акцент делался на раскрытие потенциала личности через осмысленную деятельность [43]. С.Л. Рубинштейн подчеркивал, что профессия — это не просто средство выживания, а способ самовыражения и способ внести вклад в общее дело, что делает ее неотъемлемой частью жизненного пути человека [57].

Экзистенциальный подход, связанный с В. Э. Франклом, акцентирует

поиск смысла через труд, особенно в периоды жизненных кризисов, когда профессия становится способом преодоления неопределённости [69].

В когнитивном подходе, который развивают современные исследователи, профессиональная самореализация рассматривается как процесс формирования позитивных установок и целей, связанных с карьерой [23]. Например, женщина, осознающая свои профессиональные амбиции, меняет установки, чтобы преодолеть страх неудачи и двигаться к руководящей роли.

В российской психологии Е.А. Климов подчёркивал, что профессиональная самореализация связана с профессиональным самоопределением, где человек выбирает профессию, соответствующую его склонностям и общественным потребностям [54].

Существенный вклад в развитие представлений о самореализации личности внес Абрахам Маслоу, создатель иерархической теории мотивации. Он рассматривал поведение человека как систему стремлений, упорядоченных от базовых физиологических до высших духовных потребностей. На вершине этой иерархии находится потребность в самоактуализации, то есть в реализации личностного потенциала, способностей и жизненного предназначения [43]. По А. Маслоу, самоактуализированный человек – это индивид, который находит смысл и удовлетворение в деятельности, соответствующей его внутренним ценностям и стремлениям [43].

Подход, представленный А. Маслоу, видит профреализацию как стремление к самоактуализации, когда человек выбирает работу, которая позволяет реализовать способности и жить в гармонии с ценностями [43]. Возьмем, женщину среднего возраста, переходящую от офисной работы к творческой деятельности. Она ищет профессию, которая приносит радость и чувство значимости.

В контексте профессиональной деятельности важна и самоактуализация, которая проявляется в выборе работы, позволяющей

человеку выражать себя, чувствовать значимость своей деятельности и ощущать гармонию между внутренними и внешними аспектами жизни [47]. Для женщин среднего возраста это особенно важно, поскольку в этот период профессиональная сфера часто становится одним из ключевых пространств для проявления личностной зрелости и раскрытия внутренних ресурсов [22].

Продолжая развитие идей Маслоу, К. Роджерс предложил собственное понимание процесса самореализации, которое стало центральным элементом его гуманистического подхода к личности и психотерапии. Роджерс рассматривал человека как изначально активное, стремящееся к росту существо, обладающее внутренней тенденцией к актуализации, природному стремлению к развитию, совершенствованию и конструктивному самоосуществлению [43]. Однако успешная реализация этого потенциала возможна лишь при наличии определённых психологических условий: безусловного принятия, эмпатии и подлинности в отношениях. Именно поэтому Роджерс считал, что роль консультанта или психолога заключается не в директивном наставлении, а в создании атмосферы доверия, где клиент может открыто исследовать собственный опыт и самостоятельно находить решения [43].

Применительно к профессиональной сфере идеи Роджерса раскрывают значение самопонимания, внутренней свободы и ответственности за свой путь [25]. Для женщин среднего возраста это означает возможность переосмыслить свой профессиональный опыт, принять собственные изменения и на основе личных ценностей выстроить новую стратегию развития. Подобный подход способствует формированию устойчивой самооценки и готовности к трансформациям, что делает теорию Роджерса особенно ценной в контексте психологического консультирования и коучинговой практики. В этом контексте профессиональная реализация приобретает экзистенциальный характер: она становится не просто проявлением трудовой активности, а способом подтвердить свою значимость, сохранить чувство целостности и внутреннего равновесия [14]. Именно поэтому обращение к психологическим

механизмам профессиональной самореализации женщин среднего возраста позволяет глубже понять, как личность справляется с изменениями жизненных обстоятельств и использует свой потенциал для достижения нового уровня профессионального и личностного развития [22].

Для женщин среднего возраста, сталкивающихся с уникальными социальными, психологическими и биологическими вызовами, профессиональная реализация нередко выступает способом преодоления кризисов и обретения новых перспектив [17]. В данном параграфе рассматриваются теоретические основы профессиональной реализации, ее историческое развитие, связь с ключевыми психологическими конструктами, такими как самореализация и идентичность, а также особенности ее проявления в контексте гендерных и возрастных факторов.

Чтобы глубже понять проблему исследования, уточним ключевые понятия. Индивидуальное психологическое консультирование — это процесс, в котором психолог помогает человеку разобраться в своих переживаниях, преодолеть внутренние барьеры и найти пути решения профессиональных или личных задач через диалог и рефлексию [45].

Коучинг же в психологическом консультировании — это метод, который помогает человеку ставить цели, осознавать свои сильные стороны и выстраивать шаги к их достижению, делая акцент на самостоятельность и мотивацию [4].

Для женщин среднего возраста эти подходы особенно важны: консультирование помогает разобраться в ценностях и установках, а коучинг воплотить их в конкретных профессиональных действиях.

Профессиональная реализация во многом зависит от мотивации. Внутренняя мотивация часто связана с желанием роста и самовыражения, в то время как внешняя с практическими нуждами, такими как финансовое благополучие или статус в обществе. Например, женщина среднего возраста может мотивироваться не только зарплатой, но и возможностью внести вклад в команду или развить свои навыки, что делает ее работу источником личного

удовлетворения [79].

Осознание своих компетенций и постановка целей требуют рефлексии, которая помогает личности понять, как ее профессиональная роль соотносится с ее идентичностью. Это особенно важно в периоды переходов, когда человек оценивает, насколько его текущая карьера отражает его истинные ценности. Эмоциональная составляющая связана с удовлетворенностью трудом и способностью справляться с профессиональными стрессами, что особенно важно в условиях карьерных изменений или кризисов [34].

Ильин Е.П. отмечает, что в среднем возрасте профессиональная реализация часто становится способом преодоления экзистенциальных вопросов, таких как «что я достиг?» и «каков мой вклад?». Для женщин среднего возраста (35–55 лет) эти вопросы осложняются необходимостью балансировать между профессиональной деятельностью, семейными обязанностями и личными стремлениями, что может приводить к внутренним конфликтам или, напротив, к поиску новых форм реализации.

Средний возраст – это время, когда профессиональная реализация приобретает особую актуальность из-за переоценки жизненных достижений и изменений в социальных ролях [47]. Э. Эриксон описывал этот период как стадию генеративности, когда человек стремится оставить след через свою деятельность, будь то воспитание следующего поколения или профессиональные достижения [78]. Для женщин этот этап часто совпадает с биологическими изменениями и социальными переходами, когда дети покидают дом. В этот момент многие женщины ощущают свободу для фокуса на себе, но также сталкиваются с сомнениями в своей профессиональной ценности [17].

Кулагина И. В. в своих исследованиях показала, что в среднем возрасте самореализация тесно связана со смысложизненными ориентациями: женщины начинают искать в профессии не только стабильность, но и возможность для творчества и личностного роста [37]. Например, женщина,

которая годы посвятила семье, может в 45 лет решить открыть небольшой бизнес или заняться консультированием, используя накопленный жизненный опыт. Это не просто смена работы, а глубокий процесс перестройки идентичности, где профессия становится зеркалом внутренних изменений.

Петраш М.Д. подчеркивает, что профессиональное развитие женщин в зрелости часто связано с интеграцией прошлого опыта и адаптацией к новым вызовам, что делает их карьеру более осмысленной и устойчивой к стрессам [49].

В зарубежной психологии профессиональная реализация изучается в контексте карьерного развития и переходов в середине жизни. Дж. Г. Маре в своем исследовании показывает, что для женщин среднего возраста осмысленное построение карьеры способствует психологическому благополучию и помогает справляться с кризисами, такими как потеря мотивации или выгорание [83].

Коучинг и психологическое консультирование становятся инструментами, которые поддерживают женщин в поиске новых профессиональных путей, помогая им адаптироваться к изменениям и находить баланс между работой и личной жизнью.

Исследования подтверждают, что такие вмешательства, как коучинг, способствуют повышению уверенности и мотивации, что особенно важно для женщин, сталкивающихся с гендерными стереотипами или социальными ожиданиями, например, когда общество ожидает от них приоритета семьи над карьерой [73].

Ключевой особенностью профессиональной реализации является ее динамичность. Это не статичное состояние, а процесс, который эволюционирует на протяжении жизни. В молодости акцент может быть на освоении профессии и накоплении навыков, в зрелом возрасте — на достижении мастерства или переосмыслении карьеры, а в поздней взрослости — на передаче опыта и менторстве.

Обухова Л.Ф. подчеркивает, что в среднем возрасте профессиональная

реализация связана с интеграцией жизненного опыта, что позволяет человеку адаптироваться к изменениям и находить новые пути развития, превращая накопленные знания в основу для инноваций или новых ролей [47]. Для женщин этот процесс часто осложняется необходимостью совмещать несколько ролей: профессионала, матери, партнера.

Исследования показывают, что женщины среднего возраста чаще мужчин ориентированы на профессии, которые позволяют реализовать творческий потенциал или внести вклад в общество, что связано с их стремлением к самоактуализации и поиску гармонии в жизни. Например, в практике психологического консультирования часто встречаются случаи, когда женщина 40-48 лет, уставшая от рутинной офисной работы, переходит в сферу образования или искусства, где ее опыт становится ценным ресурсом для других [84].

Эмпирическое изучение профессиональной реализации включает как качественные, так и количественные методы. Опросники самореализации, такие как Personal Orientation Inventory (POI) или шкалы смысложизненных ориентаций, адаптируются для оценки профессионального контекста, позволяя измерять уровень удовлетворенности, осмысленности труда и мотивации [8].

Кулагина И.В. использовала подобные методы в своих работах, чтобы показать, как смысложизненные ориентации влияют на профессиональную реализацию в среднем возрасте, выявив положительную корреляцию между наличием целей в работе и общим благополучием [37].

В иностранной практике коучинг часто применяется для эмпирической верификации: например, Дж. Г. Маре изучал, как карьерное консультирование помогает женщинам среднего возраста перестраивать свои профессиональные траектории, используя интервью и лонгитюдные наблюдения для отслеживания изменений в самооценке и карьерных достижениях [83]. Такие подходы подчеркивают практическую значимость понятия, особенно в контексте психологической поддержки, где данные помогают разрабатывать

индивидуальные программы для преодоления барьеров.

Профессиональная реализация тесно связана с другими психологическими конструктами, такими как идентичность и самореализация. Идентичность формируется через профессиональную деятельность, помогая человеку определить свое место в социуме и ответить на вопрос «кто я в этом мире?». В среднем возрасте, когда многие женщины переосмысливают свои роли, профессиональная идентичность становится особенно важной. Например, женщина, которая посвятила молодость воспитанию детей, может в зрелом возрасте открыть для себя новую профессию, связанную с творчеством или социальной деятельностью, что позволяет ей почувствовать себя полноценной и реализованной [84].

Этот процесс требует не только мотивации, но и способности к рефлексии, которая помогает осознать свои сильные стороны и выстроить новые цели [8]. Самореализация, в свою очередь, выступает более широким понятием, включающим профессиональную реализацию как одну из составляющих.

Профессиональная самореализация отличается от общей тем, что фокусируется на профессиональной идентичности и карьерных достижениях, но при этом остается частью целостного развития личности [44]. Гендерные особенности профессиональной реализации добавляют дополнительный слой сложности. Женщины среднего возраста часто сталкиваются с необходимостью балансировать между профессиональными амбициями и семейными обязанностями, что может создавать внутренние конфликты или ощущение «разделенной жизни». Например, женщина, работающая в корпоративной среде, может чувствовать давление со стороны общества, ожидающего от нее приоритета семейных ролей над карьерными. В то же время, как показывает И.В. Кулагина, женщины в этом возрасте все чаще выбирают профессии, которые позволяют им реализовать творческий потенциал или внести вклад в общество, что связано с их стремлением к самоактуализации и поиску баланса [37].

Это стремление может проявляться в переходе к новым видам деятельности, таким как преподавание, консультирование или предпринимательство, где они находят возможность выразить себя и почувствовать значимость своей работы.

Петраш М.Д. отмечает, что для женщин в зрелости профессиональное развитие часто включает интеграцию «женских» качеств, таких как эмпатия и интуиция, в карьерные стратегии, что делает их подход более гибким и адаптивным [49].

Кризисы среднего возраста играют важную роль в формировании профессиональной реализации. Малкина-Пых И.Г. подчеркивает, что кризисы этого периода, такие как переоценка достижений или утрата прежнего смысла в работе, могут стать катализатором для поиска новых профессиональных путей, превращая потенциальный тупик в возможность для трансформации [39].

Гипотетически, женщина 50 лет, переживающая кризис после развода или ухода детей, может осознать, что ее текущая профессия больше не приносит радости, и решиться на кардинальные изменения, такие как запуск собственного дела или обучение новой специальности [19]. Этот процесс требует психологической поддержки, так как он связан с преодолением страхов, неуверенности и социальных ожиданий.

Коучинг, как метод психологической помощи, помогает женщинам среднего возраста структурировать свои цели, повысить уверенность и выстроить план действий для достижения профессиональной реализации, фокусируясь на сильных сторонах и возможностях [4].

Эмпирические исследования подтверждают связь профессиональной реализации с психологическим благополучием. Например, Дж. Г. Маре в своем исследовании показал, что женщины, которые проходили карьерное консультирование, демонстрировали более высокие уровни удовлетворенности жизнью и уверенности в своих профессиональных ролях, с улучшениями в мотивации и адаптации. Аналогично, в отечественной

практике И.В. Кулагина обнаружила, что смысложизненные ориентации, такие как наличие цели и осмысленности в работе, положительно коррелируют с уровнем профессиональной реализации, особенно у женщин, переживающих переходы [37].

Практическая значимость профессиональной реализации заключается в ее способности служить инструментом личностного роста. Для женщин среднего возраста, которые часто переживают переходные этапы, такие как изменение семейных ролей или профессиональных приоритетов, профессия становится не только способом заработка, но и средством самопознания [47]. Женщина 40 лет, работавшая бухгалтером, в период кризиса может обнаружить интерес к медицине, пройти обучение и начать карьеру медсестры, используя свой опыт и желание для помощи другим.

Этот процесс требует не только внутренней мотивации, но и внешней поддержки, такой как коучинг или консультирование, которые помогают структурировать цели и преодолеть внутренние барьеры, такие как страх неудачи или сомнения в компетенциях.

В контексте кризиса среднего возраста профессиональная реализация может стать как источником стресса, так и возможностью для роста. Л. Ф. Обухова отмечает, что средний возраст — это время интеграции жизненного опыта, когда человек начинает видеть свою профессиональную деятельность как часть более широкой картины своей жизни, что позволяет перестраивать траектории в соответствии с новыми ценностями. Для женщин этот процесс часто связан с переосмыслением их роли в обществе: они могут задаваться вопросами о том, как их работа влияет на окружающих, и искать способы сделать свою деятельность более значимой. Например, женщина, работающая в социальной сфере, может начать развивать проекты, которые помогают другим женщинам преодолевать профессиональные трудности, тем самым находя новый смысл в своей карьере и усиливая чувство генеративности, как описывал Э. Эриксон [78].

В заключение, профессиональная реализация представляет собой

динамичный процесс, в котором личность стремится к гармонии между внутренними устремлениями и внешними возможностями. Для женщин среднего возраста этот процесс осложняется уникальными вызовами, такими как гендерные ожидания, биологические изменения и социальные переходы, но, в то же время, открывает возможности для личностного роста и самопознания [22].

Психологическое консультирование и коучинг становятся инструментами, которые помогают женщинам переосмыслить свою профессиональную роль и найти новые пути реализации [4]. В дальнейшем анализе будут рассмотрены психологические особенности женщин среднего возраста и роль консультирования с применением техник коучинга в поддержке их профессиональной реализации. Для нашего исследования мы выбираем личностно-деятельностный подход, опираясь на идеи А.Н. Леонтьева, который рассматривал деятельность как основу формирования личности, соединяющую внутренние мотивы с практическими действиями [38].

Этот подход наиболее полно соответствует задачам работы, так как связывает профессиональную самореализацию с удовлетворенностью работой, уверенностью в своих силах и признанием в профессиональной среде, то есть критериями, которые мы анализируем во второй главе [50].

Идеи Леонтьева о деятельности как осознанном процессе перекликаются с современными техниками коучинга, такими как постановка целей или планирование действий, что делает его подход особенно актуальным для нашей программы [4].

При этом мы используем идеи Маслоу и Роджерса для анализа эмоциональной стороны самореализации, а также концепции К.А. Абульхановой-Славской о субъектности, чтобы дополнить понимание осознанного выбора [2].

Личностно-деятельностный подход, представленный идеями А.Н. Леонтьева, позволяет понять профессиональную самореализацию как

процесс, где деятельность личности становится основой для достижения внутренней гармонии и внешнего признания [38]. Этот подход выбран для нашей работы по той причине, что он напрямую связан с критериями, которые будут анализироваться в эмпирическом исследовании: удовлетворенность профессиональной деятельностью, самоэффективность в профессиональной сфере и профессиональный статус [50].

Удовлетворенность возникает, когда деятельность соответствует личным мотивам, что позволяет женщинам среднего возраста чувствовать радость от работы.

Самоэффективность укрепляется через осознанные действия, помогая преодолевать сомнения и достигать целей [23]. Профессиональный статус проявляется как признание в среде, определяемое навыками и вкладом [54]. Эти критерии, вытекающие из личностно-деятельностного подхода, подготавливают почву для изучения, как коучинг и консультирование влияют на них, что будет проверено через опросники удовлетворенности, шкалы самоэффективности и методы анализа установок [4, 25].

1.2. Психологические особенности профессиональной реализации женщин среднего возраста

Средний возраст, охватывающий период примерно от 35 до 55 лет, для женщин становится временем глубоких изменений, которые затрагивают их личностную и профессиональную идентичность [47]. Это этап, когда переосмысление жизненных целей, ценностей и места в мире выходит на первый план, делая профессиональную самореализацию ключевым процессом. Она выходит за рамки карьерного успеха, становясь способом самовыражения, преодоления кризисов и восстановления внутренней гармонии [43]. Женщины среднего возраста сталкиваются с уникальным сочетанием вызовов: биологических, таких как менопауза, которая влияет на эмоциональное состояние и работоспособность; социальных, включая

изменение семейных ролей, таких как «пустое гнездо» или давление стереотипов; и психологических, таких как переоценка идентичности и сомнения в своих силах.

Эти факторы делают профессиональную самореализацию сложным, но значимым процессом, который требует осознанной внутренней работы и внешней поддержки через психологическое консультирование или коучинг [4]. Биологические изменения, перестройка гормонального статуса, играют важную роль в среднем возрасте. Они могут вызывать перепады настроения, снижение энергии или тревожность, что отражается на профессиональной уверенности. Женщина, примерно 47 лет, работающая в корпоративной среде, может чувствовать, что её энергия уже не позволяет конкурировать с молодыми коллегами, что порождает сомнения в своей компетентности [22]. Однако эти изменения также побуждают к рефлексии, помогая переосмыслить профессиональные приоритеты [8].

Исследования показывают, что женщины, которые находят способы справляться с биологическими вызовами, например, через консультации или изменение образа жизни, чаще достигают удовлетворенности работой [79]. Эта удовлетворенность становится основой для профессиональной самореализации, позволяя использовать жизненный опыт как ресурс для новых начинаний [47]. Социальные факторы добавляют ещё один слой сложности. Средний возраст часто совпадает с изменением семейных ролей: дети становятся самостоятельными, что освобождает время для профессионального роста, но вызывая чувство утраты. Одновременно женщины сталкиваются с общественными ожиданиями, которые диктуют приоритет семьи над карьерой. Женщина старше 45 лет, решившая открыть своё дело, может услышать от близких: «Зачем тебе это? Ты уже многое достигла». Такие стереотипы усиливают внутренние сомнения, снижая уверенность в своих силах. Но этот же период открывает возможности: женщины, освободившиеся от интенсивных семейных обязанностей, начинают искать работу, которая отражает их ценности [84]. Если женщина,

раньше работала администратором, то может заняться организацией образовательных программ, используя свои навыки планирования для создания значимого проекта [84]. Этот переход укрепляет её профессиональный статус и чувство собственного вклада [54].

Психологические особенности среднего возраста усиливают потребность в целостности личности. Женщины задаются вопросами: «Кто я в своей профессии? Какой след я оставлю?». Это время, когда накопленный жизненный опыт становится ценным ресурсом, позволяя переосмыслить карьеру. Например, женщина 50 лет, работавшая в продажах, может открыть консалтинговую практику, опираясь на свои навыки общения и анализа. Однако рутина или неудовлетворенность текущей работой могут вызывать чувство застоя. Исследования показывают, что рефлексия, поддерживаемая консультированием, помогает женщинам осознать свои сильные стороны и направить их на новые цели [25]. Женщина, пережившая развод, через рефлексивный диалог может понять, что её эмпатия и опыт преодоления трудностей ценные для ряда помогающих профессий, что повышает её самоэффективность.

Гуманистическая психология предлагает важный взгляд на профессиональную самореализацию в среднем возрасте. Она подчёркивает потребность в самоактуализации — желании реализовать свои способности и жить в соответствии с внутренними ценностями [43].

Женщины, достигшие базовой стабильности (финансовой, семейной), начинают искать работу, которая приносит не только доход, но и радость. Например, учительница начальных классов может начать проводить тренинги для взрослых, используя свой опыт общения, чтобы делиться знаниями на новом уровне. Этот переход отражает стремление к гармонии между внутренним «Я» и профессиональной ролью, что укрепляет удовлетворенность [79].

Гуманистические идеи также акцентируют важность принятия себя, что помогает женщинам преодолевать сомнения и строить карьеру,

соответствующую их истинным желаниям. Кризис среднего возраста, часто описываемый в психологии, становится катализатором профессиональных изменений. Он проявляется в ощущении утраты смысла, выгорании или разочаровании в текущей работе. Женщины начинают задаваться вопросами: «Достигла ли я того, чего хотела? Не поздно ли начинать заново?» [17]. Эти переживания могут стать толчком к переменам, если есть поддержка [4]. Например, женщина 48 лет, уставшая от офисной рутины, через коучинг может осознать, что её организаторские навыки идеальны для запуска стартапа [84].

Исследования показывают, что женщины, проходящие карьерное консультирование, демонстрируют рост удовлетворенности на 15-20% и уверенности на 25%. Эти данные подчёркивают, что кризис может трансформироваться в возможность, если женщина находит внутреннюю мотивацию и внешнюю поддержку, что ведёт к профессиональному признанию.

Эмоциональная динамика среднего возраста усиливает значимость профессиональной самореализации, делая её процессом, где чувства радости, тревоги или удовлетворения определяют выборы в работе [17]. Женщины начинают более остро ощущать, насколько их деятельность соответствует внутренним ценностям, что влияет на удовлетворенность профессиональной деятельностью, это один из ключевых критериев, который будет оцениваться в эмпирическом исследовании. Например, когда работа приносит ощущение полноты, это укрепляет мотивацию и помогает справляться с эмоциональными колебаниями. Самоэффективность, как чувство способности достигать целей, возрастает, когда женщины осознанно используют свои эмоции как ресурс для профессиональных изменений [23].

Профессиональный статус, определяемый навыками и признанием, становится достижимым, когда эмоциональная устойчивость позволяет женщинам проявлять себя в коллективе [54]. Эти психологические особенности, такие как повышенная рефлексия, подготавливают к методам

поддержки, которые будут применены в программе, включая шкалы самоэффективности и опросники удовлетворенности, чтобы измерить, как эмоциональные процессы влияют на профессиональный рост [4, 25].

Гендерные особенности усложняют профессиональную самореализацию. Женщины среднего возраста часто сталкиваются с невидимыми барьерами: стереотипами о «возрастных» сотрудниках, дискриминацией на рынке труда или ожиданиями, что они должны быть менее амбициозными. Например, женщина после 40, претендующая на руководящую должность, может услышать, что её место уже занято молодыми коллегами. Эти барьеры подрывают уверенность, особенно при смене профессии. Однако женщины обладают уникальными качествами: эмпатией, интуицией, гибкостью, которые делают их ценными профессионалами [49]. К примеру, женщина, работавшая в логистике, может использовать свою эмпатию для перехода в социальную работу, где её навыки общения приносят удовлетворение и признание [84].

Российские психологи, такие как Ксения Абульханова-Славская, подчёркивают, что субъектность, то есть способность осознанно управлять своим развитием, помогает женщинам преодолевать стереотипы [2]. Например, женщина 42 лет, открывающая своё дело, осознаёт, что её семейный опыт — это навык планирования, который ценен в бизнесе. Российская психологическая традиция предлагает глубокое понимание профессиональной самореализации.

Кулагина И.В. в своих исследованиях показывает, что смысложизненные ориентации в среднем возрасте становятся ключевыми: женщины ищут работу, которая приносит чувство значимости [37]. Например, женщина, работавшая в бухгалтерии, может переучиться на профессию в другом направлении, что укрепит её удовлетворенность.

Петраш М.Д. отмечает, что зрелый возраст позволяет интегрировать прошлый опыт, делая карьеру более осмысленной. Женщина, много лет управлявшая проектами, может стать ментором, передавая знания молодым

специалистам.

Обухова Л.Ф. подчёркивает, что средний возраст — время адаптации, когда женщины перестраивают карьеру, опираясь на накопленные знания. Эти идеи показывают, что профессиональная самореализация связана с осознанным выбором деятельности, которая отражает ценности и укрепляет профессиональный статус [54].

Коучинг и психологическое консультирование играют центральную роль в поддержке профессиональной самореализации [4]. Коучинг помогает структурировать цели, переводя желания в действия. Например, техника «Колесо баланса» позволяет женщине 43 лет, мечтающей о творческой профессии, понять, что её приоритет — самовыражение, и начать изучать графический дизайн [82].

Техника SMART-цели разбивает этот процесс на этапы: записаться на курс, создать портфолио, найти клиентов. Исследования С. Браун показывают, что коучинг повышает самоэффективность на 20-30%, особенно у женщин среднего возраста. Консультирование фокусируется на преодолении эмоциональных барьеров, таких как страх неудачи. Например, женщина 50 лет, переживающая выгорание, через рефлексивный диалог осознаёт, что её опыт руководства ценен в новой роли тренера. Техника «Таймлайн» помогает спланировать переход, например, к фрилансу, что приносит гибкость и удовлетворение [25]. Эти методы соответствуют личностно-деятельностному подходу, представленному в том числе идеями А.Н. Леонтьева, где активность личности ведёт к профессиональному успеху [38]. Эмпирические исследования подтверждают связь профессиональной самореализации с психологическим благополучием.

Опросники, по типу Personal Orientation Inventory (POI), измеряют уровень самоактуализации, включая удовлетворенность трудом [8]. Например, женщина, отвечавшая на POI, может обнаружить, что её работа не приносит радости, и решит сменить профессию на консультирование.

Лонгитюдные наблюдения, применяемые в зарубежных исследованиях,

показывают, как женщины перестраивают карьеру после коучинга, достигая профессионального статуса. Например, женщина, начавшая стартап после тренинга, через год получила признание коллег [84]. Российские исследования, такие как работы Ирины Кулагиной, подтверждают, что смысложизненные ориентации коррелируют с благополучием: женщины, нашедшие цель в работе, чувствуют себя более удовлетворёнными [37]. Эти данные подчёркивают важность поддержки, особенно для преодоления гендерных барьеров, таких как дискриминация по возрасту [73].

Баланс между ролями — это ещё одна особенность среднего возраста. Женщины совмещают карьеру, семью и личные интересы, что требует гибкости [22]. Женщина, работающая менеджером и воспитывающая подростков, может чувствовать, что её профессиональная роль ограничивает творческий потенциал [84]. Начав заниматься дизайном интерьеров в свободное время, она делает шаг к новой профессии, которая приносит радость [84]. Этот процесс требует осознанности, которую поддерживают коучинг и консультирование [4]. Например, при использовании техники «Таймлайн», можно спланировать переход к фрилансу, что повышает её удовлетворенность и гибкость [25]. Эмоциональная составляющая среднего возраста усиливает значимость профессиональной самореализации.

Женщины становятся более чувствительными к своим эмоциям, ценя работу, которая приносит ощущение полноты жизни. Например, женщина, работавшая в финансовой сфере, может переучиться на арт-терапевта, чтобы помогать людям через творчество, что укрепляет её уверенность [84].

Исследования показывают, что эмоциональная устойчивость, поддерживаемая консультированием, помогает женщинам справляться с профессиональными стрессами и достигать гармонии [34]. Эти процессы: удовлетворенность, самоэффективность и профессиональный статус, становятся основой для преодоления кризисов и достижения новых профессиональных высот [50]. Профессиональная самореализация в среднем возрасте не всегда связана с карьерным ростом. Для некоторых женщин она

заключается в поиске работы, которая приносит внутреннее удовлетворение, даже если она менее престижна. Например, женщина, работавшая в крупной компании, может уйти в волонтёрство, чтобы реализовать свои ценности. Этот выбор требует смелости и принятия себя, что подчёркивает роль психологической поддержки [43].

Коучинг помогает структурировать такие переходы, а консультирование — преодолеть страхи, связанные с общественными ожиданиями [4]. В заключение отметим, что средний возраст для женщин — это время переосмыслиния профессиональной роли, когда биологические, социальные и психологические вызовы создают уникальный контекст для самореализации.

Стремление к самоактуализации, преодоление кризисов и поиск баланса между ролями делают этот процесс сложным, но значимым [43]. Психологическое консультирование и коучинг, опирающиеся на личностно-деятельностный подход, помогают женщинам использовать свой опыт, преодолевать барьеры и достигать удовлетворенности, уверенности и профессионального признания [4, 38]. Эти процессы задают основу для эмпирического исследования, в котором будет проверена эффективность программы поддержки профессионального роста женщин среднего возраста.

1.3. Личностно-деятельностный подход в консультировании женщин как средство помощи в профессиональной самореализации

Средний возраст для женщин часто становится временем, когда они стремятся переосмыслить свою профессиональную роль, найти новый смысл в работе или раскрыть скрытые способности. Личностно-деятельностный подход в психологическом консультировании предлагает особый взгляд на эти процессы, рассматривая личность как активного участника своей жизни, который через деятельность, в том числе профессиональную, формирует себя и свои цели [38].

Этот подход помогает женщинам среднего возраста не только

справляться с вызовами, такими, как сомнения в своих силах или социальные ожидания, но и находить пути к профессиональной самореализации, опираясь на их внутренние ресурсы и осознанные действия [2]. В сочетании с техниками коучинга личностно-деятельностный подход становится мощным инструментом, позволяющим женщинам выстраивать стратегии профессионального роста, которые соответствуют их ценностям и жизненному опыту.

В российской психологической традиции личностно-деятельностный подход строится на понимании личности как активного субъекта, который формирует себя через осознанную деятельность. Одно из центральных понятий здесь: субъектность, то есть способность человека быть инициатором своих действий, выбирать цели и брать за них ответственность [2].

Учёные подчёркивают, что личность не просто реагирует на обстоятельства, а активно преобразует их, создавая свою жизненную и профессиональную траекторию. Например, женщина среднего возраста, которая чувствует, что её работа в офисе не приносит радости, может осознать свои интересы, скажем, в обучении других, и начать проводить мастер-классы, постепенно переходя к новой профессии [84].

Другое важное понятие подхода — деятельность, которая рассматривается как главный способ развития личности [38]. Через профессиональную деятельность женщина не только выполняет задачи, но и раскрывает свои способности, обретает смысл и укрепляет уверенность в себе [23]. Исследователи отмечают, что деятельность должна быть осмысленной, то есть связанной с внутренними ценностями [37]. Например, женщина, которая всю жизнь работала бухгалтером, но мечтала о творчестве, может через консультирование понять, что её ценности связаны с созданием красоты, и начать карьеру в дизайне [84].

Мотивация в этом подходе играет ключевую роль. Учёные выделяют внутреннюю мотивацию, связанную с желанием самореализации, и внешнюю, связанную с признанием или стабильностью. Для женщин среднего возраста

особенно важна внутренняя мотивация, так как они часто ищут работу, которая приносит не только доход, но и чувство удовлетворения [79]. Женщина среднего возраста, работающая в продажах, может осознать, что её вдохновляет помочь людям, и переключиться на волонтёрство или социальную работу.

Личностно-деятельностный подход основывается на идее, что личность развивается через активное взаимодействие с миром [38]. Профессиональная деятельность в этом контексте рассматривается как пространство, где можно реализовать свои способности, принять ответственность за свои решения и почувствовать себя значимой [54].

Для женщин среднего возраста, которые нередко сталкиваются с чувством застоя или неуверенностью, этот подход предлагает акцент на деятельности как способе преодоления внутренних барьеров [17]. Многолетний труд в одной должности может вызвать ощущение, что потенциал не раскрыт до конца. В такой ситуации через консультирование есть возможность осознать свои интересы и начать развивать новые навыки, такие как организация мероприятий или обучение других, или многие другие близкие для человека сферы.

Личностно-деятельностный подход, в отличие от гуманистического, который фокусируется на принятии себя и поиске смысла [43], делает акцент на активности личности и её ответственности за профессиональные решения. Идеи А.Н. Леонтьева о деятельности как процессе, соединяющем мотивы и действия, находят отражение в современном коучинге, который помогает клиентам переводить внутренние стремления в конкретные шаги [4]. Например, коучинговые техники позволяют женщине среднего возраста, желающей сменить профессию, структурировать свои действия, что соответствует принципу осознанной деятельности [38].

Если гуманистический подход помогает принять свои желания [43], а когнитивный - изменить установки [23], то личностно-деятельностный подход побуждает к действиям, ведущим к профессиональному успеху [38]. Мы

опираемся на Леонтьева, так как его теория связывает профессиональную самореализацию с удовлетворенностью, уверенностью и признанием, что соответствует критериям нашего исследования. При этом идеи гуманистической психологии используются для работы с эмоциями [43], а концепции осознанного выбора дополняют анализ субъектности [2].

Коучинг, как современный метод, усиливает этот подход, предлагая инструменты для достижения целей. Например, техника «Таймлайн» помогает женщине, мечтающей стать консультантом, визуализировать свой профессиональный путь, разбивая его на этапы, что повышает её уверенность и ведёт к профессиональному признанию [25].

Личностно-деятельностный подход отличается от других, он подчёркивает активность и ответственность за свои действия [38]. Например, женщина, которая хочет сменить профессию, в гуманистическом подходе будет работать над принятием своих желаний, а в личностно-деятельностном — над конкретными шагами, такими как обучение или запуск проекта. Другие подходы, например когнитивный, фокусируются на изменении установок, но могут упускать практическую сторону [23].

Для нашей работы мы выбираем личностно-деятельностный подход, так как он лучше всего соответствует задачам консультирования женщин среднего возраста [38]. Он позволяет связать их профессиональную активность с удовлетворенностью работой, уверенностью в своих силах и признанием в профессиональной среде — аспектами, которые мы исследуем в экспериментальной части [50].

Ключевым элементом личностно-деятельностного подхода является акцент на субъектности личности [2]. Это означает, что женщина рассматривается не как пассивный участник, подстраивающийся под обстоятельства, а как человек, способный сознательно выбирать свои цели и пути их достижения. В консультировании это проявляется в том, что психолог помогает клиентке увидеть себя как автора своей жизни [25].

Например, женщина, которая считает, что в 45 лет «поздно» менять

профессию, может через диалог понять, что её опыт — это ценный ресурс, который можно использовать в новой сфере [84]. Консультант задаёт вопросы, которые побуждают её задуматься: "Что вы любите делать? Какие навыки вы хотели бы развить?". Такой подход помогает женщине почувствовать контроль над своей профессиональной траекторией, что особенно важно в периоды неуверенности [2].

В консультировании, основанном на личностно-деятельностном подходе, используются техники, которые помогают женщине осознать свои возможности и начать действовать [38]. Одна из них — рефлексивный диалог, когда консультант задаёт вопросы, побуждающие клиентку задуматься о своих целях и ценностях. Например, женщина, которая хочет сменить профессию, но боится неудачи, может ответить на вопрос: «Что для Вас значит успех в работе?» [4]. Это помогает ей понять, что успех для неё — не высокая зарплата, а возможность помогать людям или заниматься творчеством, и выбрать соответствующую карьеру [84].

Ещё одна техника: анализ жизненного опыта. Консультант помогает женщине увидеть, как её прошлые достижения и навыки могут стать основой для новых профессиональных шагов [47]. Например, женщина, которая воспитывала детей и организовывала семейные дела, может осознать, что у неё есть навыки планирования и общения, которые пригодятся в управлении проектами [84]. Эта техника укрепляет уверенность, показывая, что её опыт — это не обуза, а ценный ресурс [23].

Коучинг добавляет к этим техникам практическую направленность. Одна из популярных коучинговых техник — постановка SMART-целей, когда цель формулируется как конкретная, измеримая, достижимая, релевантная и ограниченная во времени [82]. Например, женщина, мечтающая открыть свою кофейню, может поставить цель: "В течение шести месяцев пройти курс по управлению малым бизнесом и составить бизнес-план" [4]. Консультант помогает разбить эту цель на шаги: записаться на курс, изучить рынок, найти партнёров. Другая техника — визуализация успеха, когда женщина

представляет, как она достигает своей цели, например, проводит первое занятие как тренер [82]. Это усиливает мотивацию и помогает справляться с сомнениями [23].

Коучинг также использует технику обратной связи, когда консультант подчёркивает сильные стороны клиентки и помогает ей увидеть прогресс [4]. Например, женщина, которая начала заниматься чем-то новым, но сомневается в своих силах, может услышать от консультанта: "Вы уже сделали первый шаг, устроившись на новую работу и обойдя других соискателей, это говорит о Вашей компетенции и умении производить впечатление" [25]. Такая поддержка усиливает самоэффективность, помогая женщине чувствовать, что она способна достичь большего [23].

Коучинг, интегрированный в личностно-деятельностный подход, усиливает его эффективность [4]. В отличие от традиционного консультирования, которое часто фокусируется на разрешении внутренних конфликтов, коучинг ориентирован на будущее и конкретные действия [25]. Он помогает женщинам ставить достижимые цели, находить ресурсы и выстраивать шаги к их реализации [4].

Например, женщина, мечтающая открыть своё дело, может через коучинговые техники составить план: определить, какие навыки ей нужны, какие ресурсы доступны и как справляться с возможными трудностями [82]. Коучинг в этом смысле становится продолжением личностно-деятельностного подхода: он переводит осознание своих возможностей в практическую деятельность, делая процесс самореализации более структурированным и осознанным [38].

Важной особенностью личностно-деятельностного подхода является акцент на мотивации [12]. Женщины среднего возраста часто сталкиваются с утратой интереса к работе из-за рутины или ощущения, что их усилия не приносят желаемого результата [39]. В консультировании психолог помогает выявить, что мотивирует клиентку: возможность творить, помогать другим или достигать признания. Например, женщина, работающая в банковской

сфере, но чувствующая себя не на месте, может осознать, что её вдохновляет работа с людьми, и решит стать спортивным тренером, поскольку давно занимается спортом [84]. Консультант помогает ей не только понять свои желания, но и найти способы их реализации, например, пройти обучение или начать с ведения своей группы со спортивными советами [25].

Эмоциональная составляющая также играет важную роль в этом подходе. Средний возраст часто сопровождается повышенной рефлексией и чувствительностью к своим переживаниям [17]. Женщины могут испытывать сомнения в своей профессиональной ценности или страх перед изменениями. Личностно-деятельностный подход помогает превратить эти эмоции в ресурс [38]. Через беседу с консультантом женщина может осознать, что её тревога — это сигнал о необходимости перемен, а не признак слабости. Если наблюдается выгорание на административной должности, можно разобраться в себе и открыть для себя, что, допустим, страсть к творчеству можно реализовать в новой профессии, такой как дизайн или писательство [84]. Психолог или коуч поддерживает её, помогая увидеть, как эмоции связаны с её профессиональными целями [25].

Гендерные особенности также учитываются в этом подходе. Женщины среднего возраста часто сталкиваются с социальными ожиданиями, которые ограничивают их профессиональные амбиции [73]. Например, стереотипы могут внушать, что в этом возрасте карьерный рост менее важен, чем семейные обязанности. Личностно-деятельностный подход помогает женщинам преодолеть эти барьеры, осознавая свои сильные стороны, такие как умение выстраивать отношения или находить нестандартные решения [2]. Консультирование в этом ключе направлено на то, чтобы женщина почувствовала себя уверенной в своих силах и способной противостоять внешнему давлению [23]. Например, женщина, которая хочет занять руководящую должность, но боится осуждения, может через коучинг разработать план действий, чтобы постепенно укрепить свою позицию [4].

Практическая реализация личностно-деятельностного подхода в

консультировании включает несколько этапов. Сначала консультант помогает клиентке проанализировать её текущую профессиональную ситуацию: что её устраивает, а что вызывает неудовлетворение [45]. Затем через вопросы и упражнения выявляются её ценности, интересы и скрытые ресурсы. На следующем этапе ставятся конкретные цели, которые могут быть связаны с карьерным ростом, сменой профессии или развитием новых навыков [4]. Коучинговые техники, такие как составление плана действий или визуализация успеха, помогают перевести эти цели в реальность. Например, женщина, мечтающая стать преподавателем йоги, может начать с небольших шагов: пройти курсы, проводить занятия для друзей, а затем открыть свою студию [84]. Такой подход делает процесс самореализации управляемым и вдохновляющим [4].

Личностно-деятельностный подход особенно эффективен для женщин среднего возраста, потому что он учитывает их жизненный опыт и зрелость [47]. Женщины в этом возрасте часто обладают глубоким пониманием себя и своих возможностей, но нуждаются в поддержке, чтобы направить этот опыт в профессиональную сферу. Консультирование помогает им не только осознать свои желания, но и почувствовать, что они способны воплотить их в жизнь [25]. Это особенно важно в ситуациях, когда женщины сталкиваются с кризисом среднего возраста, который может проявляться в ощущении, что «всё уже позади». Через диалог и практические шаги они начинают видеть новые перспективы, будь то новая профессия, развитие в текущей работе или запуск собственного проекта.

В российской психологической традиции личностно-деятельностный подход особенно ценен тем, что он рассматривает профессиональную самореализацию как процесс, в котором женщина активно формирует своё будущее [38]. Учёные подчёркивают, что профессиональная деятельность должна приносить удовлетворение, укреплять уверенность в своих силах и давать чувство признания в обществе [50]. Для женщин среднего возраста это означает возможность найти работу, которая соответствует их внутренним

ценностям, будь то помочь людям, творчество или руководство [37]. Если женщина всю жизнь работала в школе и теперь чувствует, что её потенциал не раскрыт, она может с помощью специалиста осознать, что её организаторские способности подходят для управления образовательными проектами [84].

Коучинг в этом подходе помогает сделать процесс самореализации более структурированным. Он переводит внутренние желания в конкретные действия, позволяя женщине не только мечтать о новой профессии, но и двигаться к ней [25]. Важно, что консультирование и коучинг учитывают уникальный опыт женщин среднего возраста: их зрелость, умение справляться с трудностями и глубокое понимание своих желаний. Это делает личностно-деятельностный подход особенно эффективным для преодоления кризисов и достижения профессиональных целей [38].

Личностно-деятельностный подход в консультировании подготавливает основу для эмпирического исследования, где критерии профессиональной самореализации: удовлетворенность деятельностью, самоэффективность и профессиональный статус будут проверены через конкретные методики [50]. Удовлетворенность, возникающая из осмысленной деятельности, соответствует методам, таким как опросник JSS, который оценивает отношение к работе по различным аспектам. Самоэффективность, как способность к активным действиям, связана со шкалой GSE, которая измеряет ощущение личной эффективности [23]. Профессиональный статус, определяемый признанием, будет анализироваться через опросник ОПС, выявляющий компоненты самоотношения в профессии. Коучинг, как практический инструмент, усиливает этот подход, позволяя женщинам среднего возраста применять техники, такие как анализ установок или планирование, что напрямую связано с методом незаконченных предложений для выявления эмоциональных особенностей [25].

Можно сделать вывод, что личностно-деятельностный подход в консультировании женщин среднего возраста помогает им достичь профессиональной самореализации, опираясь на их активность, мотивацию и

внутренние ресурсы [38]. В сочетании с коучингом этот подход позволяет женщинам осознать свои ценности, преодолеть внутренние и внешние барьеры и выстроить конкретные шаги к профессиональным целям [4]. Такой процесс не только способствует развитию личности, но и помогает женщинам обрести уверенность и смысл в своей работе, что особенно важно в период жизненных изменений.

Выводы по Главе 1

Проведенный анализ научной литературы по проблеме исследования позволяет сделать следующие выводы:

1. Профессиональная самореализация представляет собой сложный процесс, в котором человек стремится соединить свои способности, ценности и жизненные цели с профессиональной деятельностью, достигая внутренней гармонии и признания в обществе. Теоретический анализ показал, что это понятие раскрывается через разные психологические подходы. Гуманистическая традиция рассматривает самореализацию как стремление к работе, которая приносит радость и отражает внутренние стремления личности. Экзистенциальный подход подчёркивает поиск смысла через труд, особенно в периоды жизненных кризисов, когда профессия помогает преодолеть неопределенность. Когнитивный подход акцентирует роль установок и целей, которые направляют человека к профессиональному успеху.

2. В российской психологии профессиональная самореализация связана с самоопределением, где выбор профессии соответствует склонностям личности и общественным ожиданиям. Личностно-деятельностный подход объединяет эти аспекты, фокусируясь на активной роли личности в создании своей профессиональной траектории через осмысленные действия. Для нашего исследования выбран личностно-деятельностный подход, представленный идеями А.Н. Леонтьева, так как он наиболее полно описывает процесс через удовлетворенность работой, уверенность в своих силах и признание в профессиональной среде. Эти аспекты соответствуют критериям, которые мы анализируем в эмпирической части, и поддерживают задачи программы консультирования.

3. Психологические особенности среднего возраста создают уникальные условия для профессиональной самореализации женщин. Переосмысление жизненных целей, кризис идентичности и стремление к

балансу между личными и профессиональными ролями делают этот период временем поиска нового смысла в работе. Женщины используют свой опыт и рефлексию, чтобы найти деятельность, которая приносит удовлетворение и укрепляет уверенность. Эти особенности подчёркивают важность психологической поддержки, которая помогает преодолевать барьеры и выстраивать новые профессиональные пути.

4. Коучинг играет центральную роль в содействии профессиональной самореализации, дополняя традиционное консультирование. Его техники, такие как постановка целей, анализ жизненного баланса или визуализация будущего, позволяют женщинам переводить внутренние желания в конкретные шаги. Это соответствует идеям личностно-деятельностного подхода, где активность личности ведёт к достижению профессиональных целей. Коучинг создаёт пространство для осознанного планирования, что особенно важно для женщин среднего возраста, стремящихся к гармонии и успеху.

5. Российская психологическая традиция, акцентирующая активность и осознанность личности, лежит в основе нашего подхода. Концепции самоопределения и субъектности, дополненные гуманистическими идеями о принятии себя и когнитивными техниками изменения установок, создают комплексную основу для изучения профессиональной самореализации. Идеи А. Маслоу о самоактуализации помогают понять эмоциональную сторону процесса, К. Роджерса – роль принятия себя, К.А. Абульхановой-Славской – значение осознанного выбора, а Е.А. Климова – связь профессии с общественными ожиданиями.

Эти концепции вместе формируют целостное понимание, которое задаёт основу для эмпирического исследования. Программа консультирования с элементами коучинга, опирающаяся на эти идеи, направлена на развитие удовлетворенности, уверенности и профессионального признания у женщин среднего возраста, что будет проверено в следующей главе.

Глава 2. Экспериментальное исследование по повышению уровня удовлетворенности профессиональной самореализации женщин среднего возраста посредством индивидуального психологического консультирования с элементами коучинга

2.1. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента

Исследование профессиональной самореализации женщин среднего возраста с помощью индивидуального психологического консультирования было проведено на базе ООО «Сибирский коуч-центр». В исследовании на этапе констатирующего эксперимента приняли участие сотрудники компании в количестве 30 человек.

Исследование проводилось в несколько этапов. Целью констатирующего этапа исследования являлось изучение уровня удовлетворенности профессиональной самореализацией через анализ следующих критериев: удовлетворенность профессиональной деятельностью, самоэффективность в профессиональной сфере, профессиональный статус. Стоит отметить, что профессиональный статус в нашем исследовании это положение человека в профессиональной среде, которое определяется его навыками, квалификацией и признанием в профессиональной среде. Это достигаемый статус, то есть определяющийся индивидуальными способностями, умениями, квалификацией и достоинствами. Профессиональный статус не определяется социальным положением (принадлежностью к определённому социальному классу или слою) и не является социальной ролью: он не проигрывается, а завоевывается.

На основе данных анализа литературных источников по структуре психологической устойчивости отечественных и зарубежных исследователей нами были выделены критерии и уровни удовлетворенности женщин профессиональной самореализацией, представленные в таблице 1.

Таблица 1. – Критерии и уровни удовлетворенности женщин профессиональной самореализацией

Критерий профессиональной самореализации	Низкий уровень удовлетворенности	Средний уровень удовлетворенности	Высокий уровень удовлетворенности	Методики диагностирования
Удовлетворенность профессиональной деятельностью. Включает в себя условия труда, вознаграждение, социальную значимость, перспективы и самовыражение.	Характеризуется конфликтами в коллективе, низким уровнем производительности, нарушенной коммуникацией в коллективе, напряженными отношениями с руководством	Баланс между производительностью и условиями труда соблюдается посредством интеллектуального реагирования, четкого осознания приоритетов, отсутствием страха потерять работу.	Высокая удовлетворённость возникает, когда ожидания, потребности и желания сотрудника хорошо согласуются с тем, что даёт работа.	Опросник удовлетворенности работой (Job Satisfaction Survey, JSS), Метод незаконченных предложений
Уровень самоэффективности в профессиональной сфере, отражает насколько женщина способнаправляться со сложными рабочими задачами	характеризуется недостаточной уверенностью в собственных компетенциях справиться с трудностью	свидетельствует о достаточной уверенности человека в собственной эффективности, а также способности применять свои знания и совершать действия, необходимые для контролирования ситуации.	опирается на восприятие возникающих трудных ситуаций не как что-то невозможное для решения, а, наоборот, как вызов, позволяющий проверить и подтвердить собственные силы	Шкала общей самоэффективности (General Self-Efficacy Scale, GSE);
Профессиональный статус. Характеризуется признанием в профессиональной среде, определяющийся индивидуальными способностями, умениями, квалификацией	Не видит ничего хорошего для себя в своей профессии, при возможности хочет её сменить, нет развития и повышения квалификации	В целом удовлетворена профессиональным статусом, но есть моменты, которые не удовлетворяют (негативное оценивание своих индивидуальных качеств в профессиональной деятельности)	Удовлетворена собственной профессиональной компетентностью, получает удовольствие от профессии, считает профессию делом своей жизни	Опросник профессионального самоотношения личности (ОПС)

Для анализа каждого из уровней были использованы психодиагностические методики и проведена их интерпретация. Целью формирующего этапа исследования была разработка и апробация программы индивидуального психологического консультирования с применением техник коучинга как средства помощи женщинам среднего возраста в профессиональной самореализации. Далее, на контрольном этапе исследования была проведена повторная психодиагностика уровня удовлетворенности профессиональной самореализацией, профессиональной значимостью женщин среднего возраста с целью выявления эффективности разработанной и проведенной программы психологического консультирования. Для проведения констатирующего этапа исследования нами была использована группа диагностических методик, которые были подобраны согласно, теоретически обоснованной и описанной в предыдущей главе.

Отбор диагностических методик осуществлялся нами исходя из необходимости измерения каждого из выявленных критериев удовлетворенности женщин профессиональной самореализацией (субъективные, объективные). В качестве основных методик нами были выбраны следующие:

1. **Удовлетворенность профессиональной деятельностью** изучался нами с помощью опросника удовлетворенности работой (Job Satisfaction Survey, JSS), который позволяет рассмотреть отношение сотрудника к своей работе по девяти параметрам (зарплата, поощрения, коллеги, рабочие условия и пр.) а также получить оценку общей удовлетворенности своим положением в организации.

2. Метод незаконченных предложений – направлен на выявление личных установок, эмоций, социальных отношений эмоциональных и поведенческих особенностей женщин в теме профессиональной самореализации. В ходе анализа ответов изучаются повторяющиеся темы, эмоциональная окраска высказываний, выводится характеристика,

определяющая данную систему отношений как положительную, отрицательную или безразличную

3. Уровень самоэффективности в профессиональной сфере диагностировался с применением шкалы общей самоэффективности (General Self-Efficacy Scale, GSE) пред назначенной для измерения субъективного ощущения личностной эффективности в рамках авторской концепции. Высокая самоэффективность имеет позитивные социальные последствия: она связана с лучшим здоровьем (психическим и соматическим), более высокими достижениями и лучшей социальной интеграцией.

4. Профессиональный статус диагностировался с помощью опросника профессионального самоотношения личности (ОПС) - стандартизованный тест, который диагностирует выраженность положительных (самоуважение и самоэффективность в профессии) и отрицательных (внутренняя конфликтность и самообвинение в профессии) компонентов самоотношения испытуемого как субъекта трудовой деятельности, делового общения, организационного поведения и профессиональной карьеры.

Рассмотрим результаты нашего констатирующего эксперимента. Удовлетворённость профессиональной деятельностью мы оценивали с помощью опросника удовлетворенности работой (Job Satisfaction Survey, JSS). Выделенные в нем специфические аспекты, такие как заработка плата, продвижение, руководство, льготы, выплаты, вознаграждения, условия выполнения работы, коллеги, характер работы и информированность оценивался 4 пунктами в шестибалльном формате. Общая удовлетворенность суммировалась по итогу опроса. Рассмотрим на графике, как выражены показатели этой методики в группе на этапе констатирующего эксперимента.

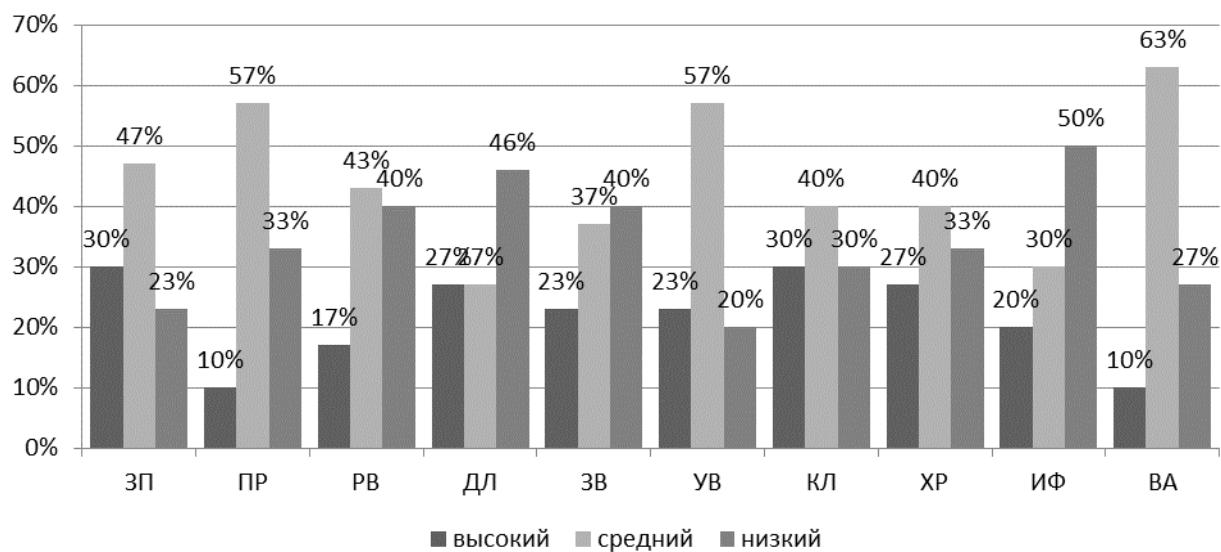


Рис. 1. – Уровни удовлетворенности работой в группе, распределение в %

Условные обозначения:

ЗП - заработка плата, ПР – продвижение, РВ – руководство, ДЛ – дополнительные льготы, ЗВ – зависимые вознаграждения, УВ – условия выполнения, КЛ – коллеги, ХР – характер работы, ИФ – информирование, ВА – все аспекты

Подшкала «заработка плата» (ЗП), в которую входит оплата и денежная компенсация, говорит о том, что 30% участниц группы удовлетворены ею, 47% имеют среднюю неудовлетворенность, считают, что начальство недооценивает их старания, и поощрение в виде денежной компенсации они заслужили, 23% не удовлетворены, что говорит о том, что человек чувствует себя недооцененным, нет мотивационного денежного стимула, но есть обида за недостаточную финансовую составляющую, что способствует снижению производительности.

Продвижением (ПР), удовлетворены на высоком уровне 10% участниц, что говорит о том, что они видят перспективы развития, и самореализации, на среднем уровне удовлетворенности 57% женщин, они еще верят, что при должном усилии их заметят и повысят, они повышают для этого компетенции, но не проявляют инициативы. Треть группы (33%) на низком уровне удовлетворенности продвижением, эти женщины чувствуют себя недооцененными, незамеченными, обиженными.

Удовлетворенность руководством (РВ) на высоком уровне у 17 % женщин, им удается находить с ним общий язык, они не боятся высказывать предложения, готовы к конструктивной критике. На среднем уровне удовлетворенности руководством 43% участниц, у них ситуативно возможны недопонимания, 40% участниц имеют низкую удовлетворенность руководством, что выражается в недоверии компетенциям руководителя, не согласием с его методами, чувством того, что человека не ценят и угнетают незаслуженно.

Дополнительные льготы (ДЛ) вызывают удовлетворенность на высоком уровне у 27% опрошенных женщин, что говорит о том, что денежные и не денежные выплаты сверх зарплаты их устраивают с точки зрения мотивационного инструмента, их достаточно для повышения производительности, 27% на среднем уровне удовлетворения дополнительными льготами, они их считают либо не достаточными, либо малосущественными, но готовы признать, что это лучше, чем ничего. 46% из группы (почти половина), не признают не денежную мотивацию существенной, считают ее недостаточной, сравнивают с другими компаниями не в свою пользу.

Зависимые вознаграждения (ЗВ), выражющиеся в благодарности, признании, премиальных выплатах на высоком уровне удовлетворяют 23% из группы, это способствует дополнительной мотивации, чувству удовлетворения от проделанной работы, чувству собственной значимости и компетенции у женщин. На среднем уровне удовлетворенности от зависимых вознаграждений 37% женщин из группы опрашиваемых, считая их частично недостаточными, малозначительными, не всегда полноценными. На низком уровне удовлетворенности 40% опрашиваемых женщин, считают такую форму поощрения малозначительной, не достойной того труда, который вложила женщина, выполненной на «отвяжись», т.e. чисто номинально.

Условия выполнения (УВ), включающие в себя правила, процедуры и бюрократические препятствия удовлетворяют 23% женщин из группы, они

не видят в них преград для профессиональной реализации, и готовы работать в таких условиях, 57% на среднем уровне удовлетворены условиями в рабочем процессе, что говорит о том, что часть взаимодействия они хотели бы изменить, но не готовы идти на риск из-за страха конфликта с руководством или отсутствия инициативы, частично они готовы мириться с неудобствами и подстраиваться, а часть препятствий просто не замечают как значимые. Не довольны условиями 20%, считают их препятствиями в своей эффективности, но при этом не готовы предлагать новую модель или механизм оптимизации.

Коллеги (КЛ) удовлетворяют 30% опрошенных, в этом случае нет межличностных препятствий для взаимодействия, 40% частично удовлетворены межличностным взаимодействием, что характеризуется наличием противоборствующих лагерей и чувством сопричастности к одной из группы. Вообще не удовлетворены взаимодействием с коллегами 30%, не задумываясь сменили бы коллектив, не настроены налаживать межличностное взаимодействие.

Показатель «характер работы» (ХР) отражает удовлетворенность решаемыми задачами на работе. И 27% женщин устраивает процесс этих решений, это приносит удовлетворение и ощущение собственной значимости. Частично удовлетворены поставленными задачами 40% женщин из группы, часто считая сроки выполнения или план завышенным. Остальная часть группы (33%) считают задачи, выставляемые руководством нереалистичными, сложно выполнимыми, намеренно завышенными.

Информирование (ИФ), отражающая процесс коммуникации внутри организации удовлетворяет 20% участниц группы, они не испытывают затруднений с передачей информации, отсутствием её. На среднем уровне удовлетворённости информированностью в организации — 30%. Это выражается в частичном недовольстве из-за потери части информации, несвоевременные получением сведений или не в полном объеме. Половина, 50% участниц опроса, полностью не удовлетворены коммуникацией внутри

процесса, считают себя обделенными информацией, не понимают суть процесса, испытывают трудности с постановкой задач.

Все аспекты (ВА) позволяют сделать общий вывод по методике, который отражается в том, что 10% участниц группы удовлетворены работой в целом, 63% на среднем уровне удовлетворенности, 27% на низком уровне удовлетворенности. Эти женщины не испытывают удовлетворение ни от заработной платы, ни от общения в коллективе, ни от значимости проделанной работы.

Метод незаконченных предложений позволяет определить количественные показатели удовлетворенности профессиональной деятельности, такие как: условия труда, взаимодействие с коллективом, перспектива карьерного роста, самооценка профессиональной состоятельности, мотивационный компонент. Кроме того, нами рассматривался качественный компонент, путем подсчета позитивно окрашенных ответов. Рассмотрим результаты на рисунке 2.

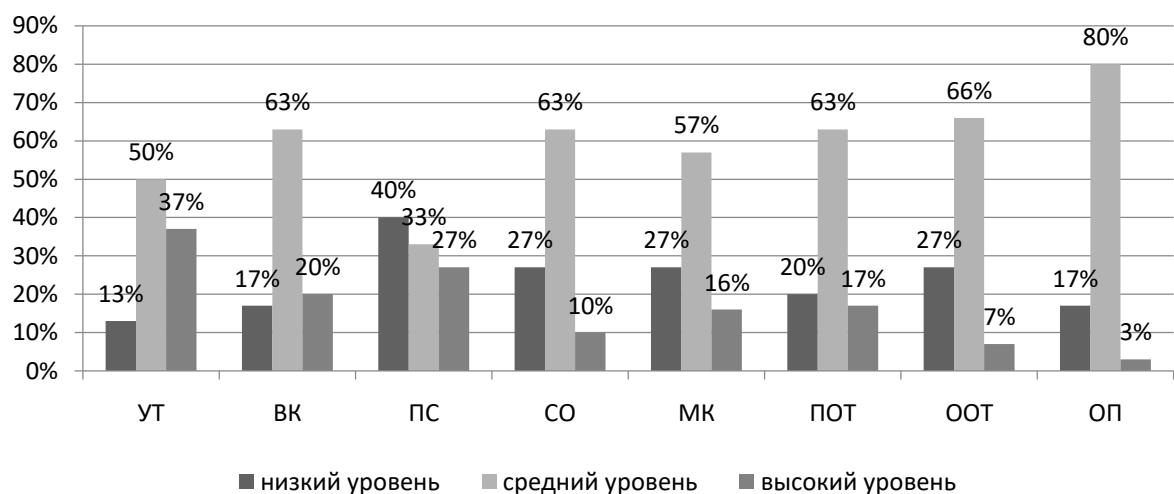


Рис. 2. – Компоненты удовлетворенности работой в группе по методу «незаконченных предложений», в %

Условные обозначения:

УТ – условия труда, ВК – взаимодействие с коллегами, ПС – перспектива карьерного роста, СО – самооценка профессиональной состоятельности, МК – мотивационный компонент, ПОТ – положительная окраска текста, ООТ – отрицательная окраска текста, ОП – общий показатель

Условия труда (УТ), по данным опроса в группе, у 13% участниц на низком уровне, они совсем не согласны с условиями, и готовы сменить место наиболее комфортное, 50% на среднем, готовы улучшать их, но есть и позитивные моменты, 37% опрошенных женщин считают условия труда достойными.

Взаимодействие с коллегами (ВК) 17% опрошенных считают негативными, находящимися на низком уровне, это характеризуется отсутствием должной коммуникации, наличием конфликтов, отсутствие сплоченности в коллективе. Возможно, этому сейчас способствует система межличностной коммуникации в коллективе, ушедшей в мессенджеры и удалённый формат работы, возможно ошибка руководства по сплочению коллектива. Взаимодействие с коллективом 63% женщин считают на среднем уровне. Это означает, что есть проблемы, связанные с потерей эффективной коммуникации, но, тем не менее, решаются производственные задачи. В коллективах есть сотрудники, с которыми налажены межличностные контакты, а есть и те, с кем нарушено взаимодействие, есть группы дружащих коллег. Считают взаимодействие с коллективом эффективным, и не видят проблем в этой области — 20% опрошенных.

Перспектива карьерного роста (ПС), как зона роста и развития в профессии 40% опрошенных видится на очень низком уровне. Женщины не видят ни направления развития и реализации своего потенциала, ни работы руководства над созданием возможностей для этого роста. Часто в ответах упоминается отсутствие желания этого в ответ на отношение руководства, отсутствие мотивационных составляющих, пугает лишь дополнительная нагрузка, не подкрепленная пропорциональной компенсацией. На среднем уровне перспективы развития в профессии 33% из группы. Они видят возможности для этого, но видят при этом и минусы. Не всегда хватает признания в коллективе, чтобы был стимул развития, нем нематериальной мотивационной составляющей. Амбициозных высказываний нет. Готовы саморазвиваться, достигать, строить карьеру 27%. Они видят для себя

перспективы, определили направления для развития, готовы вкладываться в это эмоционально, финансово и по времени.

Самооценка профессиональной состоятельности (СО) у 27% опрошенных в группе на низком уровне, нет подкрепления из вне их успехов, нет материального и нематериального поощрения, признания успеха у коллег. Возможно, именно это связано с наличием проблем взаимодействия с коллегами. Свою профессиональную состоятельность на среднем уровне считают 63% опрошенных женщин. Женщины объективно понимают, что у них есть успехи, они достаточно профессиональны, признать это публично мешают личностные особенности. Из группы 10% участниц опроса показывают высокий уровень самооценки профессиональной состоятельности, признают свои успехи независимо от оценки коллег и руководства, объективно оценивая уровень своей компетентности, готовы признать зоны несостоятельности, поставить их план развития.

Мотивационный компонент (МК) у 27% на низком уровне, нет желания совершенствования, нет осознания этого, не видят мотивационных стимулов извне. Такие люди не признают нематериальный стимул, не готовы сами давать поддержку коллегам, не принимают ее извне. У 57% мотивационный компонент на среднем уровне. Признание и оценка руководства и значимых коллег для них важна, однако они все же предпочитают материальное подкрепление своих достижений. Не готовы участвовать в соревнованиях и мастер классах, не очень охотно принимают дополнительное обучение и повышение квалификации, однако признают его необходимость и эффективность. Высоко замотивированы 16% из группы. Они понимают зачем они работают, как могут улучшить то, что уже имеют (статус, должность), осознают значимость обучения, перемен, риска. Ориентированы на внутренние системы оценивания своей эффективности.

Положительная окраска текста (ПОТ), позволяет выявить эмоциональную составляющую в группе. Сюда включены речевые обороты, подтверждающие позитивное мышление, отсутствие обвинительных

конструктов. На низком уровне 20%, встречающиеся речевые обороты лишены позитивных оценок, признания успехов других, положительных отзывов о себе и коллегах, руководстве. На среднем уровне 63%, чаще встречаются позитивно окрашенные оценки, негативные формируются корректно. На высоком уровне положительной окраски содержания текста – 17% Используются позитивные оценки себя и коллег, прописаны перспективы и планы, развернутые ответы с пояснениями.

Отрицательная окраска текста (ООТ) включает обвинительные речевые обороты, негативные оценки ситуаций и коллег, использование уничижительных оборотов.

Отрицательная окраска текста у 27% на низком уровне. Эти люди не склонны обвинять, они конструктивно излагают факты, критика сдержанна, отдельно оценивается ситуация, не переходя на личности. На среднем уровне негативной окраски текста 66% исследуемых результатов. Речевые обороты при оценки негативных проявлений сдержанны, но не лишены агрессии, самообвинение и самокритика присутствует. На высоком уровне негативный, отрицательно окрашенный текст у 7% опрошенных. Это выражается в обвинении других, критике начальства в негативном ключе, высказывания о коллегах нецензурно, о себе так же пишут в негативном ключе.

Общий показатель (ОП) удовлетворенности профессиональной деятельностью по методу незаконченных предложений у 17 % опрошенных в группе на низком уровне. Эти люди не видят перспективы развития, не выстаивают отношения с коллективом, готовы сменить работу из-за условий труда. 80% на среднем уровне. Им есть, что менять, но в целом их устраивает их деятельность. И только 3% из группы полностью удовлетворены профессиональной деятельностью, чувствуют свою реализованность, профессиональную значимость, могут смело сказать, что они профессионалы, на своем месте и их труд значим.

Уровень самоэффективности в профессиональной сфере мы измеряли с применением шкалы общей самоэффективности (General Self-Efficacy Scale,

GSE, русская версия). Результаты отражены в рисунке 3.

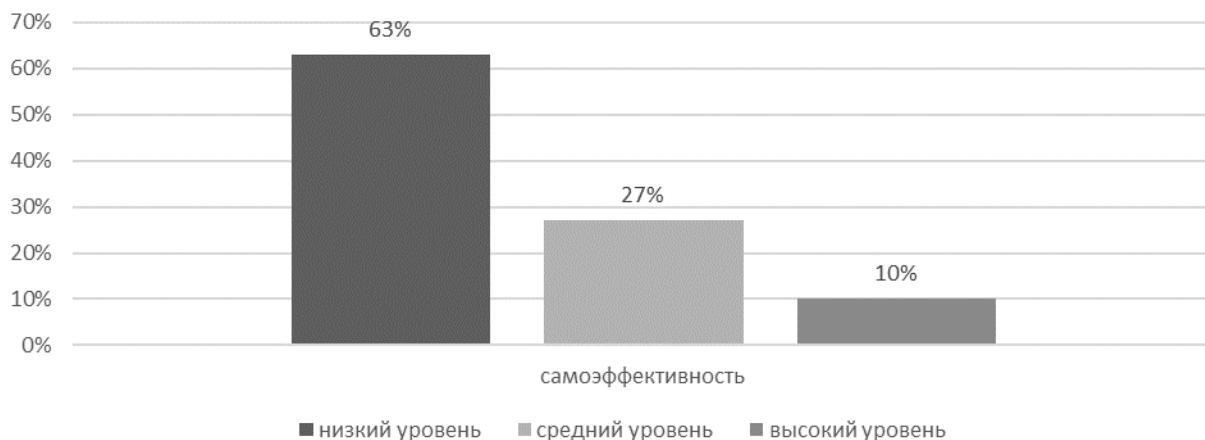


Рис. 3. – Уровень самоэффективности в группе, в %

Большая часть группы, а именно 63% опрошенных, показали низкую самоэффективность. Это свидетельствует о том, что люди не осознают свои сильные стороны в работе, не обладают самостоятельностью в принятии решения касаемо эффективного выполнения задач, склонны принимать внешнее руководство и перекладывать всю ответственность на руководство. Работая с ними в индивидуальном консультировании и коучинге важно показывать доброжелательность, подчеркивать сильные стороны, анализировать перспективу расширения сфер компетентности, укреплять уверенность в себе.

Средний уровень самоэффективности показали 27% опрошенных женщин. Эти женщины осознают лишь часть своих достижений как результат собственных усилий. Частично зависят от внешнего руководства. Тут стоит отметить, что речь не о соблюдении регламента трудовых отношений, а о проявлении инициативы в построении приоритета решаемых задач, выбора эффективного алгоритма действия и т.п. Консультанту в этом случае следует обратить внимание на причины отказа за ответственность, усиления чувства компетентности, уверенности в себе, работать с когнитивной составляющей в построении перспективы развития.

На высоком уровне самоэффективности находятся 10% опрошенных в группе. Они полностью самостоятельны в решении поставленной задачи, построении алгоритма ее выполнения, распределения усилий. Кроме того, они оценивают результаты своего труда как удовлетворительные и получают от этого моральное удовлетворение в дополнение к материальному вознаграждению в виде заработной платы.

Профессиональный статус диагностировался с помощью опросника профессионального самоотношения личности (ОПС), который позволяет рассмотреть самоотношение личности как субъекта в профессии. Он распределяет показатель самоотношения на шкалы и субшкалы, которые отражают позитивное и негативное самоотношение в профессии. Так шкала «самоуважение в профессии» включает в себя две субшкалы «самоуверенность» и «самопривязанность в профессии» рассматривают позитивные признаки в профессии, как и «самоэффективность», включающая в себя «саморуководство» и «самооценку личностного роста». А шкалы «внутренняя конфликтность профессионального самоотношения» и «самообвинение в профессии» диагностируют феноменологию негативного профессионального самоотношения. Шкала «общий показатель позитивности профессионального самоотношения» отражает сумму всех показателей шкал и субшкал, определяя общий уровень глобального, внутренне недифференцированного чувства личности «за» или «против» себя как субъекта профессиональной деятельности. Рассмотрим распределение показателей на рисунке.

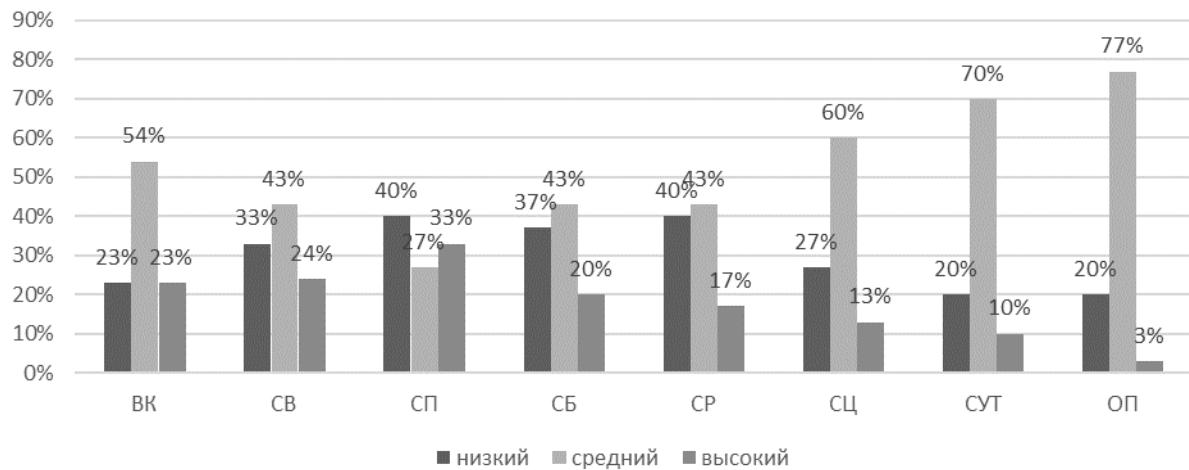


Рис. 4. – Профессиональное самоотношение личности, в %

Условные обозначения:

ВК – внутренняя конфликтность, СВ – самоуверенность в профессии, СП – самопривязанность в профессии, СБ – самообвинение в профессии, СР – саморуководство в профессии, СЦ – самооценка личностного роста в профессии, СУТ – самоуничтожение в профессии, ОП – общий показатель

Низкий уровень внутренней конфликтности (ВК) имеют 23% опрошенных из группы, что говорит о том, что эти люди не испытывают противоречий между личностными и профессиональными требованиями, имеют внутреннюю согласованность между профессиональной и непрофессиональной подсистемой самосознания. Средний уровень внутренней конфликтности демонстрируют 54%, что свидетельствует о том, что конфликтность профессионального самоотношения обнаруживается через субъективное отчуждение части собственных качеств. Высокую степень внутренней конфликтности показывают 23%, что говорит о рассогласование профессиональных требований и личностью, выражается в чувстве ненужности, бесполезности, вины за свои действия.

Самоуверенность в профессии (СВ) у 33% на низком уровне, что свидетельствует об отсутствии уверенности в профессиональной компетентности и профессиональной беспомощности. Средний уровень демонстрируют 43% из группы, что говорит о том, что женщины склонны переоценивать уровень собственного профессионализма, преуменьшать

собственный вклад. Высокий уровень демонстрируют 24%, что говорит о профессиональном чувстве превосходства, и достоинства, осознание себя специалистом.

Самопривязанность в профессии (СП) отражает степень устойчивости «Я-концепции» в профессии. Низкий уровень у 40% из группы, что объясняется начальным уровнем профессионально важных знаний и отсутствием должной мотивации к саморазвитию. Поэтому оценка себя в профессии поверхностная, в трудных ситуация полагается на коллег, а не себя. На среднем уровне 27%, эти женщины демонстрируют тенденцию к излишнему самодовольству, самолюбованию, некритичному восприятию себя как специалиста. На высоком уровне 33%, что характеризует их как готовых на риск, излишне самоуверенных специалистов, что может помешать в реализации общего дела. Однако готовых нести ответственность за принятые решения.

Самообвинение в профессии (СБ) отражает видение субъекта себя преградой в профессионально деятельности. Видят себя на низком уровне самообвинения 37% в группе опрошенных, что означает, что эти женщины не склонны корить себя за допущенные ошибки в работе. На среднем уровне 43% из группы. Этот уровень характеризуется синзетивностью к критике и замечаниям, застраванию в долгих переживаниях, связанных с работой. На высоком уровне самообвинения в профессии 20% женщин из группы. Они испытывают вину и гнев, разочарование и досаду при малейшей неудаче в работе, склонны к самобичеванию и самоедству.

Саморуководство в профессии (СР) отражает отношение к себе сотрудника как к ответственному субъекту. На низком уровне — 40%, что означает, что женщины сомневаются в способности владеть собой в контексте профессиональной деятельности. Им кажется, что индивидуальные особенности плохо «стыкуются» с требованиями и условиями профессии. На среднем уровне саморуководства в профессии 43% женщин, эти женщины в целом характеризуются положительной эмоциональной окраской,

оптимистично взирают на перспективу развития себя в профессии. На высоком уровне саморуководства 17% из группы. Считают, что профессиональные достоинства превышают недостатки, считает себя ответственными за развитие в профессии, успешно прогнозируют деятельности и свое поведение в процессе труда.

Самооценка личностного роста в профессии (СЛ) у 27% женщин на низком уровне. Это означает, что профессия не является ведущим видом деятельности для женщин. На среднем уровне 60%, трудовые и карьерные достижения для этих женщин являются важной подпиткой чувства собственного достоинства. На высоком уровне самооценки личностного роста 13% исследуемых женщин, что говорит об их отношении к профессии как инструменту самореализации и средству самосовершенствования.

Самоуничтожение в профессии (СУТ) понимается как фиксированная установка субъекта на негативное оценивание себя в контексте трудовой деятельности. Складывается из показателей внутренней конфликтности и самообвинения в профессии. На низком уровне самоуничтожения 20% в группе, эти люди склонны оптимистично смотреть на свои перспективы развития в профессии, не склонны обесценивать свои достижения, успехи и личностные качества, не боятся трудностей, объективны к критике. На среднем уровне 70%. Эти люди склонны зацикливаться на неудачах с долгим проживанием негативного чувства, избегать риска и ответственности, принижать вклад в общее дело. На высоком уровне самоуничтожения в профессии 10% из группы. Не принимают в себе положительные стороны, важные для профессии, не видят своих успехов, изначально настроены на негативный исход. Данная работа для них обременительна.

Общий показатель позитивности профессионального самоотношения (ОП) суммируется из показателей всех шкал и субшкал. На низком уровне позитивного профессионального самоотношения 20% женщин в группе. Не видят для себя перспективы развития и роста, не настроены на изменение ситуации, склонны к самообвинению и самобичеванию. На среднем уровне

позитивного профессионального самоотношения 77%, они склонны видеть отдельные недостатки, но же верят в перспективу собственного роста, самовыражение в профессии, получают частичное удовлетворение от реализации в профессии. Позитивно настроены на высоком уровне 3% опрошенных. Они считают себя состоявшимися профессионалами на своем месте, видят и знают, куда и как развиваться в этой сфере, полностью ответственны за саморазвитие и самореализацию.

Резюмирует показатели по всем четырем методикам в общий рисунок для наглядности.

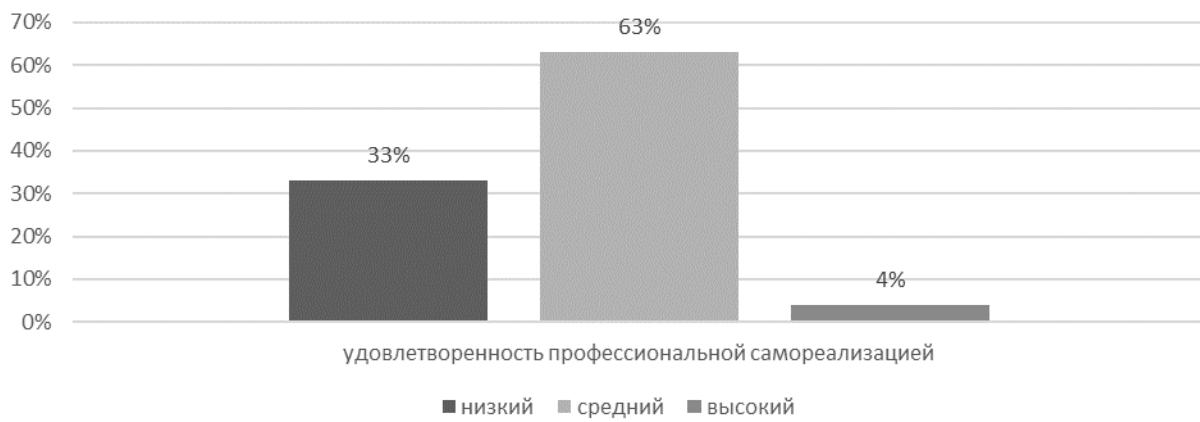


Рис. 5. – Уровни удовлетворенности профессиональной самореализацией, распределение в %

Низкую удовлетворенность профессиональной самореализацией показали 33% опрошенных нами женщин. Отсутствие понимания перспективы роста, непринятие своих сильных сторон личности характерных для специалиста в своей области, страх ответственности, социальные и личностные барьеры к проявлению самореализации. Это может выражаться в том, что человек испытывает тревожность, неуверенность, беспокойство и не владеет приёмы и способами самовыражения из-за тревожности, стеснительности и других факторов. Таким образом формируется задача в консультировании, направленная на решение проблем с негативными

представлениями о себе и неэффективными тактиками поведения. Пассивность и заниженная самооценка мешают успешной профессиональной реализации. Помощь в преодолении профессиональных кризисов.

Средний уровень удовлетворенности самореализацией в профессии показали 63% женщин. Работая с ними психологу необходимо определить причины удовлетворённости и неудовлетворённости профессией. Учитываются профессиональные интересы, склонности, личностные характеристики и степень профессиональной пригодности разработать рекомендации по созданию условий, которые повышают удовлетворённость от профессиональной самореализации, или, наоборот, выявить факторы, негативно влияющие на удовлетворённость. Кроме того, важна работа с самооценкой, межличностным взаимодействием, когнитивными установками.

Удовлетворенность в профессиональной самореализации показали 4% опрошенных. Таким женщинам важно выразить поддержку в их успехах, поддержать в перспективе личностного развития в профессии, оказать помощь в составлении индивидуального профессионального плана и планировании карьеры.

Результаты корреляционного анализа

Для более четкого понимания механизмов профессиональной самореализации в группе мы провели корреляционный анализ всех показателей с помощью коэффициента корреляции Спирмена.

По итогам корреляции видно, что заработка плата имеет прямую корреляционную зависимость с продвижением ($r=0,361^{**}$), информированием ($r=0,376^{**}$), и всеми аспектами удовлетворенности работой ($r=0,570^{**}$) с достоверностью 99%. Со взаимоотношениями с коллегами ($r=0,294^{*}$), характером работы ($r=0,321^{*}$) и общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,267^{*}$) с

достоверностью 95%.

Продвижение коррелирует напрямую с руководством ($r=0,543^{**}$) дополнительными льготами ($r=0,372^{**}$), взаимоотношениями с коллегами ($r=0,464^{**}$), характером работы ($r=0,607^{**}$), информированием ($r=0,474^{**}$), всеми аспектами удовлетворенности работой ($r=0,722^{**}$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,335^{**}$) с достоверностью 99%. Обратная зависимость с самооценкой ($r=-0,263^{*}$) и внутренней конфликтностью профессионального самоотношения ($r=-0,294^{*}$) с достоверность 95%.

Руководство показывает прямую корреляционную зависимость с дополнительными льготами ($r=0,463^{**}$), коллегами ($r=0,447^{**}$), всеми аспектами удовлетворенности работой ($r=0,608^{**}$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,496^{**}$) с достоверностью 99%, условиями выполнения ($r=0,257^{*}$), характером работы ($r=0,264^{*}$), информированием ($r=0,276^{*}$), условиями труда ($r=0,325^{*}$) с достоверностью 95%. Обратная корреляционная зависимость с взаимодействием с коллегами ($r=-0,313^{*}$), мотивационным компонентом ($r=-0,276^{*}$) с достоверностью 95%.

Дополнительные льготы показывают прямую зависимость с коллегами ($r=0,382^{**}$), суммарным показателем всех аспектов удовлетворенности работой ($r=0,505^{**}$) с достоверностью 99%, с информированием ($r=0,317^{*}$), с достоверностью 95%, обратную зависимость с самооценкой ($r=-0,263^{*}$), общим показателем ($r=-0,291^{*}$) с достоверностью 95%.

Зависимые вознаграждения напрямую коррелируют с условиями выполнения ($r=0,351^{**}$), коллегами ($r=0,417^{**}$), характером работы ($r=0,394^{**}$), всеми аспектами удовлетворенности работой ($r=0,585^{**}$), положительной окраской текста ($r=0,349^{**}$), с достоверностью 99%, внутренней конфликтностью профессионального самоотношения ($r=0,266^{*}$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,293^{*}$) с достоверностью 95%. Обратная зависимость с отрицательной

окраской текста $r=(-0,349^{**})$ с достоверностью 99%.

Условия выполнения имеют прямую корреляционную зависимость с характером работы ($r=0,276^{*}$), информированием ($r=0,292^{*}$), всеми аспектами удовлетворенности работой ($r=0,311^{*}$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,280^{*}$) с достоверностью 95%. Обратную зависимость с перспективой ($r=-0,344^{**}$) с достоверностью 99%, взаимодействием с коллегами ($-,312^{*}$) с достоверностью 95%.

Отношения с коллегами напрямую коррелируют с характером работы ($r=0,653^{**}$), информированием ($r=0,403^{**}$), суммой всех аспектов удовлетворенности работой ($r=0,723^{**}$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,506^{**}$) с достоверностью 99%, условиями труда ($r=0,258^{*}$), положительной окраской текста ($r=0,292^{*}$), самоуверенностью в профессии ($r=0,317^{*}$) с достоверностью 95%. Обратная зависимость с самооценкой ($r=-0,354^{**}$) – 99%, отрицательной окраской текста ($r=-0,292^{*}$) с достоверностью 95%.

Характер работы показывает прямую корреляционную зависимость с информированием ($r=0,364^{**}$), всеми аспектами удовлетворенности работой ($r=0,665^{**}$), положительной окраской текста ($r=0,437^{**}$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,481^{**}$) с достоверностью 99%. Условиями труда ($r=0,262^{*}$) – 95%. Обратная зависимость с самооценкой ($r=-0,342^{**}$), отрицательной окраской текста ($r=-0,434^{**}$) с достоверностью 99%.

Информирование коррелирует прямой зависимостью со всеми аспектами удовлетворенности работой ($r=0,635^{**}$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,415^{**}$) с достоверностью 99%. С мотивационным компонентом ($r=0,289^{*}$) с достоверностью 95%. Обратная зависимость с самообвинением в профессии ($r=-0,364^{**}$) с достоверностью 99%.

Все аспекты удовлетворенности работой коррелируют с

положительной окраской текста ($r=0,434^{**}$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,544^*$) прямой связью с достоверностью 99%. Обратная зависимость с отрицательной окраской текста ($r=-0,434^{**}$) – 99%.

Условия труда напрямую зависят от положительной окраски текста ($r=0,339^{**}$) с достоверностью 99%, и самоуверенностью в профессии ($r=0,262^*$) с достоверностью 95%. Обратная зависимость от отрицательной окраски текста ($r=-0,339^{**}$)

Взаимодействие с коллегами имеет прямую зависимость с перспективой ($r=0,347^{**}$), мотивационным компонентом ($r=0,591^{**}$), общим показателем ($r=0,612^{**}$) с достоверностью 99%.

Перспектива напрямую коррелирует с общим показателем содержания текста ($r=0,742^{**}$), самообвинением в профессии ($r=0,458^{**}$), самооценкой личностного роста в профессии ($r=0,353^{**}$) с достоверностью 99%. С мотивационным компонентом ($r=0,280^*$) с достоверностью 95%.

Самооценка показывает прямую корреляционную зависимость с общим показателем содержания текста ($r=0,355^{**}$), самоэффективностью в профессии ($r=0,337^{**}$), саморуководством в профессии ($r=0,339^{**}$) с достоверностью 99%.

Мотивационный компонент напрямую коррелирует с общим показателем содержания текста ($r=0,583^{**}$), самопривязанностью в профессии ($r=0,389^{**}$) с достоверностью 99%.

Положительная окраска текста коррелирует прямой зависимостью с общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,267^*$) с достоверностью 95%. Обратная зависимость с отрицательной окраской текста ($r=-1^{**}$), с достоверностью 99% самоуважением в профессии ($r=-0,258^*$) с достоверностью 95%.

Отрицательная окраска текста имеет прямую зависимость с ($r=0,258^*$) с достоверностью 95%, обратная зависимость с общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=-0,267^*$) с

достоверностью 95%.

Общий показатель содержания текста имеет прямую зависимость с самопривязанностью в профессии ($r=0,330^*$) и самоуничтожения в профессии ($r=0,315^*$) с достоверностью 95%.

Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения имеет прямую зависимость с самоэффективностью в профессии ($r=0,305^*$) и саморуководством в профессии ($r=0,329^*$) с достоверностью 95%.

Самоуважение в профессии имеет прямую зависимость с ($r=0,883^{**}$) с достоверностью 99%.

Самоуверенность в профессии имеет прямую зависимость с самопривязанностью в профессии ($r=0,357^{**}$), самоуничтожению в профессии ($r=0,433^{**}$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,463^{**}$) с достоверностью 99%.

Самопривязанность в профессии имеет прямую зависимость с самоуничтожением в профессии ($r=0,467^{**}$) с достоверностью 99%.

Самообвинение в профессии имеет прямую зависимость с самооценкой личностного роста в профессии ($r=0,442^{**}$), и самоуничтожении в профессии ($r=0,349^{**}$) с достоверностью 99%.

Самоэффективность в профессии коррелирует напрямую с самоуничтожением в профессии ($r=0,393^{**}$) с достоверностью 99%.

Самооценка личностного роста в профессии напрямую коррелирует с самоуничтожением в профессии ($r=0,663^{**}$) с достоверностью в 99%. Самоуничтожение в профессии имеет прямую зависимость с общим показателем позитивности профессионального самоотношения ($r=0,486^{**}$)

Таким образом, наиболее ярко выраженные зависимости, показатель которых близок в единице это все аспекты удовлетворенности труда с продвижением ($r=0,722^{**}$), руководством ($r=0,608^{**}$) взаимоотношениями с коллегами ($r=0,723^{**}$) характером работы ($r=0,665^{**}$).

Характер работы с взаимоотношениями с коллегами ($r=0,653^{**}$).

Общий показатель содержания текста и перспективой ($r=0,742^{**}$).

Самооценка личностного роста самоуважением в профессии ($r=0,883^{**}$) и самоуничтожение в профессии с самооценкой личностного роста в профессии ($r=0,663^{**}$).

Поскольку характер работы и взаимоотношения с коллегами демонстрируют самые мощные прямые связи с удовлетворённостью, целесообразно анализировать соответствие должностных обязанностей личностным особенностям сотрудника; внедрять практики регулярной обратной связи между коллегами и руководством. Высокая корреляция продвижения с удовлетворённостью указывает на необходимость регулярных обсуждений профессионального роста. Управление самоотношением и внутренней конфликтностью через обратные связи самооценки с рядом показателей говорят о важности работы с профессиональной идентичностью, снижения внутреннего конфликта через согласование ожиданий и реальности; развития навыков самоподдержки и рефлексии. Обратные зависимости отрицательной окраски текста от позитивных показателей указывают на ценность практик осознанности и эмоционального регулирования.

В связи с этим в индивидуальном консультировании необходимо работать с профессиональной идентичностью и самоотношением; навыками саморегуляции и стрессоустойчивости; целеполаганием и карьерным планированием. Выявленные нами корреляционные связи позволяют выстроить системный подход к повышению удовлетворённости и эффективности, фокусируясь на ключевых драйверах (характер работы, коллеги, продвижение) и снижая влияние деструктивных факторов (внутренний конфликт, негативная окраска восприятия).

2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента

Результаты констатирующего этапа исследования показали, что полностью удовлетворены самореализацией в профессии лишь 4% женщин из группы. Треть опрошенных женщин находятся на низком уровне удовлетворённости самореализацией в профессии, что делает актуальной и практически значимой формирующую работу в данном направлении. В связи с этим нами разработана программа индивидуального консультирования женщин среднего возраста с элементами коучинга. Программа основывается на элементах когнитивно-поведенческой терапии. Поскольку в коучинге используются различные техники, такие как «Колесо баланса», «Шкала состояния», «SWOT-анализ», которые помогают клиенту осознать свои цели, проанализировать текущую ситуацию и найти внутренние ресурсы для решения проблем в сочетании с активным слушанием, визуализацией и ведением дневника, данное сочетание видится нам оптимальным. Психолог-коуч индивидуально подбирает наиболее подходящие методы для каждой ситуации.

Цель и задачи программы формулировались исходя из результатов диагностического исследования:

Цель: повысить уровень удовлетворённости женщин профессиональной самореализации.

Задачи программы:

1. Помощь в определении, в какой сфере женщина хочет преуспеть. Работа по выявлению и осознанию сильных сторон личности осознанию точки роста и программа повышения знаний и навыков.
2. Обучение навыку формирования и постановки целей. Выстраивание пошагового плана ее достижения.
3. Уменьшение ролевого напряжения женщин. Работа с изменением внутренних установок женщины, её ценностных ориентаций, самовосприятия.

4. Помощь в поиске баланса между семьёй и профессиональной деятельностью. Психолог помогает женщине перестать бояться карьерных изменений и переходов, изменить неэффективные паттерны поведения при продвижении на работе или поиске новой.

Формат работы подразумевает две фазы ведения консультаций: индивидуальное консультирование в кабинете психолога и наблюдательная работа за процессом реализации профессиональной деятельности (личное присутствие, либо наблюдение онлайн посредством видеонаблюдения). Кроме того, клиент ведет дневник наблюдений, который анализируется совместно.

Программа рассчитана на 4-10 встреч, с возможной пролонгацией в зависимости от сложности проблемы и желания клиента. Каждая встреча длиться 40 минут. Оптимальная частота встреч 2 раза в неделю. Между встречами не должно быть больших перерывов, чтобы не нарушалась единая логика консультирования и не снижалась продуктивность. Индивидуальная встреча состоит из трех частей: вводная, основная, заключительная. Основные задачи, решаемые в вводной части встречи, связаны с введением в работу, ознакомлением с целями актуальной встречи, созданием доброжелательной атмосферы. В основной части используются методы психологической беседы, психологических упражнений, разнообразные задания, помогающие понять и усвоить главную тему. Заключительная часть направлена на рефлексию, подведение итогов встречи, оценку собственной деятельности.

Таблица 2. – Содержание программы консультирования

<p style="text-align: center;"><i>Первая фаза консультирования по проблеме профессиональной самореализации</i></p>		
основана на индивидуальном консультировании в кабинете психолога, подразумевает приемы когнитивно-поведенческой терапии, включает в себя от 3 до 6 консультативных встреч.		
Проблема	Суть	Методы
Психологические установки.	твёрдо верит, что «работа — это тяжёлый долг», страх упустить возможности найти более вдохновляющее занятие	<p>изменение негативных убеждений, которые ограничивают личностный рост, снижают самооценку и мешают достигать целей. Замена негативных установок на позитивные. составить список негативных установок и напротив каждой записать альтернативную, позитивную формулировку. Затем ежедневно перечитывать новые установки, проговаривать их вслух и отмечать возникающие эмоции.</p> <p>Упражнение «Доказательства обратного». записать ограничивающее убеждение и найти реальные факты и примеры из жизни, которые его опровергают. Затем проанализировать исключения: когда установка не срабатывала. На основе анализа сформулировать новую, более объективную установку.</p> <p>Ведение дневника мыслей. Нужно записывать возникающие негативные мысли и связанные с ними ситуации. Затем следует определить, какие установки стоят за этими мыслями, оценить их реалистичность и заменить на более конструктивные утверждения</p>
Ценностный диссонанс.	Возникает, когда личные ценности противоречат корпоративной культуре или отрасли в целом	<p>Осознание и признание диссонанса, внутреннего конфликта, определение его источника.</p> <p>Изменение поведения так, чтобы оно соответствовало убеждениям и ценностям. Изменение убеждений — если изменение поведения невозможно или нежелательно, убеждения пересматриваются, чтобы они соответствовали поведению.</p> <p>Снижение важности конфликта — противоречия переоцениваются, как сильно они влияют на жизнь.</p> <p>Ведение дневника противоречий — записываются ситуации, когда чувствуется внутренний конфликт.</p> <p>Техника «За и против» — составляется список аргументов для каждой из противоположных позиций.</p>

Продолжение таблицы 2

<p>Профессионально е выгорание.</p>	<p>Состояние истощения, возникающее после длительного стресса.</p> <p>Причины:</p> <p>Стресс из-за перегрузок, монотонной работы, расплывчатых обязанностей, сжатых сроков.</p> <p>Недостаток признания, усилия и результаты работы не замечают, пропадает чувство значимости и ценности.</p> <p>Конфликты с коллегами и клиентами. Нездоровая атмосфера и мешает работе.</p> <p>Низкая зарплата. При нехватке денег на базовые нужды, человек испытывает тревогу и раздражение, вынужден искать подработку.</p> <p>Перфекционизм рождает тревогу, что работал недостаточно хорошо. Это ведет к перегрузке и отсутствию отдыха.</p>	<p>Разделение работы и личной жизни — установление чётких границ, не приносить рабочие проблемы домой.</p> <p>Развитие навыков управления стрессом — например, медитация и осознанность, физическая активность, релаксационные техники.</p> <p>Улучшение условий работы — организация рабочего пространства, улучшение отношений с коллегами, чёткое распределение обязанностей</p>
-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Продолжение таблицы 2

Отсутствие профессионального роста.	Человек не видит перспектив, не осваивает новые навыки и ощущает застой.	<p>Работа по построению перспективы карьерного роста.</p> <p>План развития:</p> <p>Определение приоритетных компетенций — выделить 3–5 ключевых навыков для развития, ранжировать их по важности для достижения цели, определить способы их развития.</p> <p>Планирование обучения — курсы повышения квалификации, профессиональные сертификации, участие в конференциях и семинарах.</p> <p>Практическое применение — поиск проектов для отработки новых навыков, волонтёрская деятельность в профессиональной сфере, создание собственных проектов.</p> <p>Создание временных рамок и контрольных точек — разбить долгосрочные цели на краткосрочные задачи.</p>
Несоответствие навыков и требований.	Работа может быть слишком сложной или, наоборот, слишком простой.	<p>Психологическое интервью. Сбор информации путём собеседования, наблюдения и анализа ответов собеседника.</p> <p>Ролевая игра. Комплексная методика определения поведенческих навыков.</p> <p>Метод критических инцидентов. Оценка поведения сотрудника в критических моментах (принятие ответственного решения, преодоление кризисной ситуации и другие случаи).</p>
Токсичная атмосфера.	Деструктивные отношения с коллегами или руководством	<p>Оценить ситуацию и определить, является ли общение действительно токсичным или это временные конфликты и неурядицы.</p> <p>Установить личные границы и не позволять другим людям нарушать их.</p> <p>Обратиться за поддержкой к руководству.</p> <p>Развивать навыки эмоционального интеллекта, чтобы эффективно управлять эмоциями и конфликтами.</p>

Продолжение таблицы 2

Свойства личности: излишняя ответственность, зависимость от чужого мнения, заниженная самооценка, ощущение себя ненужным, обезличенным		<p>Фиксировать причины собственных действий. Задавать вопрос, почему делается то или иное действие и какого результата ожидается.</p> <p>Определить людей, мнение которых играет особую роль, и ответить на вопрос, что случится, если не оправдать их ожиданий. Поставить под сомнение незыблемые истины, переданные родителями.</p> <p>Работа с самооценкой</p>
<p><i>Вторая фаза консультирования по проблеме профессиональной самореализации</i></p> <p>основана на коучинговом сопровождении, подразумевает работу как в кабинете, так и взаимодействие на рабочем месте клиента, онлайн-консультирования.</p>		
Проблема	Суть	Методы
Постановка и освоение цели	Оценка текущего состояние жизни, расстановка приоритетов, определение краткосрочных целей	<p>«Колесо баланса» позволяет визуализировать жизненный баланс и выявить приоритеты, сформулировать общую цель и краткосрочные перспективы.</p> <p>Шаг 1. Определение текущего состояния Саморефлексия:</p> <p>Какие проекты Вас вдохновляют?</p> <p>Каковы ваши сильные стороны и зоны развития?</p> <p>Что вызывает наибольшее удовлетворение на работе?</p> <p>Есть ли дискомфорт или неудовлетворенность какой-либо частью Вашей профессии?</p>

Окончание таблицы 2

Анализ текущей ситуации	<p>Оценить текущее состояние: прогресс, уверенность, мотивацию, результативность и т. д.</p> <p>Заметить даже маленькие изменения, чтобы снять давление «достичь всего и сразу», заменяя его плавным движением.</p> <p>Прояснить цели и критерии успеха.</p> <p>Активизировать движение вперёд.</p>	<p>Методика «Шкала состояний» Она основана на рефлексивных оценках самочувствия (сильный, слабый, истощённый, вялый и пр.) и эмоционально окрашенных переживаний текущего настроения (весёлый, радостный, взволнованный, скучный и т. п.)</p> <p>Шкалы состояний измеряют внутренние состояния, такие как мотивация, ясность, уверенность, спокойствие. Движение по ним осуществляется снизу-вверх: от текущего уровня к желаемому</p> <p>Шаг 2. Постановка целей</p>
Поиск внутреннего ресурса	<p>оценка сильных и слабых стороны, возможностей и угроз личного развития, структурирование данных и анализ взаимосвязи между факторами.</p>	<p>SWOT-анализ на основе которого разрабатывается стратегия и план действий.</p> <p>Шаг 3. Разработка плана действий для определения конкретных шагов для достижения поставленных целей:</p> <p>Регулярное обучение новым технологиям.</p> <p>Участие в конференциях и вебинарах.</p>
Работа с препятствиями	<p>Выявите возможные трудности и способы их преодоления:</p>	<p>Шаг 4. Профилактика страха неудачи через позитивное мышление и самоконтроль.</p> <p>Регулярная оценка прогресса и коррекция необходимых изменений в плане.</p> <p>Шаг 5. Поддержка изменений</p> <p>Для закрепления новых привычек:</p> <p>Запись успехов и прогресса.</p> <p>Разработка карьерного пути таким образом, чтобы эффективно реализовать себя профессионально и достичь высоких результатов в своей сфере деятельности.</p>

Рассмотрим наиболее показательные случаи применения консультирования в нашем исследовании.

Случай №1.

Женщина, 42 года.

Запрос: У меня работа, которая мне нравится, но за нее очень мало платят, и теперь я ищу себе более оплачиваемую. Предлагают стать продавцом. Но я понимаю, что не хочу заниматься тем, что мне не интересно и то, что я не люблю.

План работы:

Работа будет строиться на двух уровнях: внешнем, физическом, где больше применимы техники коучинга, и внутреннем, где оптимальны психологические техники коррекции состояния.

На внутреннем уровне проводится проработка ограничивающих установок и чувств, переоценка стереотипа поведения, снижение страха, паники, негативных внутренних состояний. Для этого использован глубинный подход, который помогает трансформировать проблему так, чтобы клиент сам увидел истинную причину происходящего и нашёл выход из зацикленного сценария.

На внешнем уровне помочь в осознании клиентом что делать, чтобы получать больше денег. Для этого: структурировать в сознании клиента правила и законы корпоративного мира, проработка навыка ведения переговоров с руководителем (осознание сильных сторон, конкурентного преимущества, использовать методики выявления сильных сторон, карьерных и личностных ценностей), четкая структуризация аргументов, составление плана беседы; освоение основ самопрезентации (внешний вид, скорость и громкость речи, движения); анализ совместно с клиентом рынка труда (какие профессии на пике востребованности, уровень зарплат, условия работы и пр.); анализ мировых экономических трендов (для того, чтобы разработать, при необходимости, перспективный план развития в профессии).

Консультант: Добрый день. Расскажите, что Вас привело, что беспокоит.

Клиент: Ну, понимаете, я больше не могу так. Я вынуждена искать новую работу, мне на этом месте нравится все, кроме зарплаты. Кредиты, цены, сами понимаете. Денег не хватает от слова «совсем». Предлагают идти в продавцы. Заработка плата вдвое больше, чем я имею сейчас в месяц. Но как только я представляю, что мне надо стоять, и как пустая «говорилка» произносить одну и ту же фразу, будучи продавцом, выслушивать всякое обучение по шаблону вместо того, чтобы идти покупателю на встречу – приставать к нему и навязывать услуги. – мне плохо становится. Ну, это даже не унизительно, это откровенно глупо. Я взрослый человек, могу понять, когда человек расположен к поиску товара, а когда ему просто хочется время убить. И эти фразы: «чем вам помочь?». Это шаблоны, которые уже не работают. Да и вообще, факт, что ты делаешь одно и то же, угнетает. Я люблю, когда я сразу вижу результат своей работы, когда умею красиво сочетать цвета, делать красоту своими руками. Я — визуал.

Консультант: Судя по Вашей анкете, вы графический дизайнер, верно?

Клиент: Да, а ещё ретушер, оформитель, и художник.

Консультант: И Вы не можете уговорить себя пойти на более оплачиваемую работу, потому что любите то, что делаете.

Клиент: Да, но денег это не приносит.

Консультант: Расскажите, когда вы просили повышения зарплаты и как?

Клиент: Ну, понимаете, в нашей сфере сейчас немного кризис. Цены на услуги упали, потому что многие дилетанты решили, что много работы можно доверить профессиональному интеллекту. То, что раньше делала наша контора в плане оформления карточек для маркетплейсов и афиш, для блогеров, теперь можно делать с помощью программ в интернете. Сейчас не стоит обсуждать, что делает он откровенно странно и не качественно, но заказов стало значительно меньше. Я работаю в агентстве, где принимают

заказы на оформление. Теперь у нас стало меньше заказов, цена на них тоже не поднимается, а то и эти клиенты уйдут. И когда мы стали на работе говорить, что так дело не пойдет, или сажайте нас на фиксированную заработную плату, или поднимайте цену за заказ - нам просто тихо сказали, что в таком случае проведут оптимизацию, и уволят несогласных, тогда заказов на душу станет больше. Цены поднимать не собираются, и сажать нас на зарплату вместо сдельщины никто не хочет.

Консультант: Чем Вы аргументировали свое преимущество перед искусственным интеллектом?

Клиент: Да ничем, просто поставить рядом картинки и все понятно.

Консультант: Рассматривали ли Вы альтернативный источник заказов, самостоятельную работу в этой отрасли?

Клиент: Ну, как бы понимаете, я не из тех, кто может бегать и навязываться. Даже в интернете сидеть в чатах и вырывать заказ зубами я не могу. У меня есть портфолио в социальной сети, там, если кому надо – напишут. Но тут как бы еще проблема, мне не всегда удобно брать дикие деньги за то, что элементарно. Я не могу, как другие, брать суперцену за откровенно некачественную ерунду.

Консультант: Иными словами, Вам сложно назначить цену, которую вы хотели бы получить?

Клиент: Ну, как бы средняя цена есть, я понимаю, что она низковатая, но наглеть тоже не могу.

Консультант: Подскажите, сколько труда Вы вложили в себя и свое образование, чтобы стать действительно достойным профессионалом?

Клиент: Ой, много. Сначала учеба в «художке», институт на дизайнерском факультете, параллельно работа в театре, обучение на курсах по графическому дизайну. Это вообще, знаете бесконечный процесс, каждый год новые программы, тренды. Один только компьютер с «железом» чтобы тянул все это стоит бешеных денег. А сами эти курсы, никто же не оплачивает на работе, сижу вечерами, повышаю квалификацию.

Консультант: Да, действительно, заявить о новой стоимости своих услуг или попросить повышения заработной платы для многих людей является непосильной задачей. Мысли о том, что такое заявление будет воспринято другими людьми или руководством негативно, вызывает много негативных чувств, переживать которые становится невыносимо. Я понимаю Вас. Заявлять о своих притязаниях – сложная тема, как с психологической стороны, так и с культурной, мы воспитывались так, что не можем якать, открыто себя презентовать, заявлять смело о том, что мы достойны большего и лучшего. Это вызывает чувство стыда или вины. И Вы проговорили сейчас это, я слышу это в Вашем рассказе. Я не ошибаюсь?

Клиент: Ну да, Вы просто так обобщили. Стыдно просить больше, хотя я понимаю, что я достойна, и могу позиционировать себя как специалист.

Консультант: Давайте обозначим сейчас примерный план нашей работы. Для начала нам следует проработать тот страх, который мешает миру узнать о Вас, и понять, что Вы специалист, действительно достойный тех денег, которые стесняетесь и боитесь просить. Страх, как правило, ведет к выгоранию, Вы после работы чувствуете себя разбитой, истощенной, и радости, я полагаю, это не добавляет.

Клиент: Точно! Вот прямо в точку говорите.

Консультант: Страх возникает, как правило, потому что существуют мысли и установки, которые в нашей голове командуют нашим поведением. Ну, например, если много просить, то это говорит о корысти и алчности, это неприлично. Или если повышать стоимость работы, то могут подумать, что мои основания не веские, и обнулят мое желание. Мне кажется, именно это я услышала в рассказе о том, как Вы попросили повышения, нет?

Клиент: В принципе да, очень похоже на меня.

Консультант: Есть еще страх о том, что если просить повышения зарплаты, то отношение начальника будет негативным, так как бюджет один на всех и он что-то сам не дополучит, тоже актуальная тема по запросам.

Страх бывает еще и потому, что есть мысль о том, что высокая цена –

это высокая ответственность, а вдруг строго спросят, и я потеряюсь, не выполню, не смогу аргументировать правоту свою, как специалиста, лучше голову в песок, есть начальник – пусть разгребает, мое дело маленькое, я сделала хорошо, деньги получила, и спокойна. И нет позора на весь коллектив и всю семью.

Клиент: Ну, возможно. Тоже возможно моя тема...

Консультант: Страх повышать стоимость своей работы часто еще маскируется в человечность. Вы решаете чужие проблемы за счет своей робости. Игнорировать трудности людей, которые не смогут за это заплатить я не смогу, я такая добрая, что сделаю скидку, и вернусь к минимальной оплате.

Клиент: Тут подумать надо...

Консультант: Да, действительно, тут есть, о чем подумать, и это лишь первый этап нашей работы. Кроме страха, нам мешает неумение презентовать наши успехи и себя. Вы как специалист в визуальном продвижении понимаете, что качественная картинка повышает успех продажи и продвижения, ценности товара. Так?

Клиент: Верно.

Консультант: В продвижении себя, как специалиста, так же важна картинка. Образ. Образ успешного, уверенного в себе специалиста, способного раскрыть ценность своей работы.

Клиент: Пожалуй, соглашусь.

Консультант: В этой сфере нам предстоит работа над самооценкой, повышением адаптационного потенциала, проработки стрессоустойчивости.

Клиент: Глубоко пошли. Так, а дальше?

Консультант: Дальше нам предстоит немного меньше психологии, но больше профессионализма. Вы озвучили проблему, что искусственным интеллектом. Вас вытесняют из экономической ниши. Вам предстоит переориентация на целевую аудиторию, где ИИ (искусственный интеллект) не сможет заменить человека, и вы сможете совершенствовать свои навыки.

Как думаете, сейчас есть такие ниши?

Клиент: Да, есть. Кто за машину будет в театре делать декорации с учетом сценических особенностей? Это тонкая работа с особенностями, инженеры не заменят художника в душе, или детский товар, где важны натуральные эмоции и футуристичное оформление не годится. Ну, подумать, еще можно чего найти. Даже с фото, все наигрались с искусственным улучшением уже, теперь это выглядит пошлым.

Консультант: Великолепно, после детальной проработки нужно определить клиентов, для которых новые расценки будут приемлемы. Возможно, это будет другая возрастная категория, корпоративные клиенты или клиенты с конкретными запросами. Дальше можно подумать над разработкой новых форматов работы и услуг, возможно даже с применением и адаптацией новых программ в Вашей работе, если вы до сих пор еще этого не применяете.

Клиент: Применяю!

Консультант: Ну вот, возвращаемся к самопрезентации! Вы это применяете УЖЕ, а про это не знает ЕЩЁ никто. Можно предложить премиальные пакеты, индивидуальные, пробные и разовые, чтобы понять ваш уровень работы. Проработать обоснование повышения цены. Нужно объяснить руководителю и клиентам, что новая цена включает в себя профессиональный рост, повышенные стандарты качества, дополнительные инвестиции в обучение и улучшение предоставляемых услуг.

Клиент: Плотненький график.

Консультант: Я думаю, этот план работы позволит поэтапно прийти к желаемому результату.

Клиент: Да, так все по полочкам разложили. Теперь, надеюсь, так же понятно расскажете, как сделать.

Консультант: Обязательно. Это и есть цель нашей работы. И сегодня, кроме того, что мы рассмотрели и разложили проблему на составляющие, Вам предстоит немного поработать дома. Для начала Вам надо подумать

дома, в спокойной обстановке, какой именно страх мешает Вам. Их может быть несколько. Мы говорили сегодня о них по касательной, Вам предстоит их осмыслить дома, выписать, честно, не стесняясь. На следующей нашей встрече мы рассмотрим каждый из них, поработаем над установками, мешающими нам реализоваться.

Клиент: Хорошо. Я поняла.

Консультант: Прекрасно. Тогда до следующей встречи!

Клиент: До свидания.

Случай №2

Женщина, 37 лет.

Запрос: Не могу нормально работать в коллективе. Все время конфликты, эмоциональное напряжение. Чувство усталости, разбитости. Все время негативное напряжение, такое, что работа не в радость. Желание сменить работу, но внутреннее противоречие останавливает, почему я должна увольняться, а не они.

Работает маркетологом в рекламном агентстве.

План работы:

Работа строилась на внутреннем уровне с углубленной проработкой психоэмоционального состояния, и внешнем, физическом, где больше применимы техники коучинга.

На внутреннем уровне совместно с клиентом было запланировано разобраться в причинах проблемы и найти путь к реализации желаемого. Показать клиенту проблему с другой стороны, проработать уверенность в себе. Найти истинные внутренние проблемы и выстроить новые отношения с внешним миром, помочь понять свои чувства, осознать подавленные. Работа строится на проработке мыслей, убеждений, которые мешают продуктивному взаимодействию в коллективе, и, как следствие, мешает самореализовываться. Задача поменять негативные мысли и установки на более продуктивные и позитивные. Изменить отношения с миром и самим

собой.

На внешнем уровне помочь возможна только участнику консультирования, а не всему коллективу, поэтому, будет проведена работа с осознанием, ради чего люди с разногласиями оказались вместе: общие цели, задачи, проекты. Возможно проигрывание конфликтных ситуаций с консультантом, чтобы показать ситуацию извне.

Помочь в сохранении нейтралитета, вывод участника за пределы конфликта: не принимать одну из сторон участников спора, обращать внимание на аргументы всех, кто участвует в конфликте.

Консультант: Добрый день. Как Ваше настроение, готовы к работе?

Клиент: Да, спасибо, вроде нормально.

Консультант: Что поменялось с прошлой нашей встречи?

Клиент: Ну, не много, на самом деле, просто я пока меньше стараюсь вовлекаться в конфликты эмоционально. Пока, что называется, забилась в угол и стараюсь ни на что не реагировать. Пока это очень тяжело.

Консультант: Нахождение на рабочем месте для Вас, по-прежнему, стресс, верно?

Клиент: Да.

Консультант: Давайте вспомним, о чем мы говорили на прошлой встрече.

Клиент: Мы пытались понять, какой вид конфликта происходит в нашем коллективе.

Консультант: Верно, а какие они бывают?

Клиент: Ну, по причине разных взглядов на мир – это первое.

Консультант: Верно, что можно делать в таком случае?

Клиент: Можно разрешить им быть такими. Знаете, я конкретно смеялась как не очень нормальная, на работе после того, как Г... вышла из моего кабинета, а я такая ей в след: ты мне ну очень не нравишься, и ты меня бешишь, но я тебе разрешаю быть такой! Сижу такая, королева, и разрешаю!!!

Самой смешно стало.

Консультант: После того, как Вы рассмеялись, что Вы почувствовали?

Клиент: Что она мне не испортила, а наоборот подняла настроение.

Консультант: Иными словами, вам удалось, хоть и не на долго, снять напряжение?

Клиент: Да, но это после её ухода, а когда она заходит, у меня все портится, я как будто внутри сжимаюсь вся, я жду, что она мне очередную ерунду принесет, которая, ну совсем, не совпадает с адекватной реальностью. Я хочу, чтоб и до ее появления я не напрягалась.

Консультант: Поверьте, мы к этому приближаемся. Продолжим вспоминать, что еще может быть причиной конфликтов?

Клиент: Несправедливая оплата и нагрузка на работе.

Консультант: Верно, как с этим можно бороться?

Клиент: Надо обозначить четко свои границы, не бояться осуждения, и не брать лишней работы, если сказал нет. Четко - что сказал, то и делать. Ну тут, как бы, я всегда так, что входит в договор, то и делаю, остальное ответственность руководства, я не понимаю этого, если кто-то курит целый день, а кто-то работает, то потом план делить на всех поровну.

Консультант: Что еще может стать причиной конфликта?

Клиент: Конкуренция. Когда все претендуют на повышение, а выбрать должны одного. Это не про нас. Нарушенная схема общения. Когда говоришь, а тебя не понимают, не слышат.

Консультант: Немного не верно. Когда говоришь, а тебя не понимают – это про то, что разные смысловые и ценностные системы. Человек не может понять, почему Вам важно работать в тишине, если у него нет в системе ценностей уважение личных границ и ценность личности и ее желания, он привык жить общей коммуной, где все общее, можно в любой момент подойти, взять что хочешь, делать, что хочешь, и плевать на то, что у тебя может что-то болеть или тебе плохо. А нарушение коммуникации в коллективе это про то, что она может приходить с опозданием (вовремя не

передали сроки выполнения, или забыли предать новые правила, а за это штраф), можетискажаться информация: слова руководства дополняют своими смыслами, и уже искаженную информацию предают. Преувеличивают её, например, строго сказанное замечание предают Вам так: «начальник так кричал, особенно про тебя, и был очень недоволен, он явно против тебя».

Клиент: Ну да, я чуть-чуть недопоняла. Потом, тяжелые условия труда. Сроки короткие и нереальные, или план слишком большой. Или общая обстановка напряженная, как у нас сейчас. Малейшая искра – все!

Консультант: Очень хорошо, мне очень нравится, как много Вы запомнили без подсказки, Вы молодец. Ваше домашнее задание заключалось в том, чтобы обдумать и записать все возможные причины конфликтов на работе. Частично Вы их уже озвучили. Сейчас мы погорим о способах их решения и попытаемся к каждой выделенной причине найти способ решения, который Вы попробуете применить, как в случае с тем, что Вы разрешили коллеге быть такой, такой она есть, хорошо?

Клиент: Конечно, я прямо жду. Мне даже нравится мысль, что я, как тайный профессор, приду завтра на работу и буду ставить эксперимент, что же в каком случае у меня сработает, что быстрее, и что эффективней.

Консультант: Прекрасно, мне нравится Ваш продуктивный настрой. Заметили, как быстро из роли жертвы (помогите, у меня конфликты) Вы перешли в роль активного решающего индивида (есть проблема – сейчас решу, попробуем-ка этот метод, теперь этот). Очень важно сохранить ваш активный настрой, чтоб решить вашу проблему.

Клиент: Я готова.

Консультант: И так, анализ ситуации и выявление корня проблемы. Прежде чем предпринимать действия, важно понять истинную причину конфликта. То, что Вы делали дома, и мы сегодня продолжим. Это может потребовать объективного анализа событий и изучения всех сторон вопроса.

Следующий способ снижения конфликтного напряжения – умение

слушать. Слушание — ключ к взаимопониманию. Демонстрация симпатии, понимания, даже кивок головы, когда Вы заняты, и слушаете человека — дает ему знаки о том, что Вы его слышите, значит он значим, его заметили. Это помогает снять напряжение и создает основу для конструктивного диалога.

Следующий пункт — это контроль эмоций. Важно научиться контролировать свои эмоции. Техники саморегуляции, такие как глубокое дыхание или короткие паузы, помогают снизить эмоциональное напряжение и принимать более взвешенные решения. Мы частично сегодня попробуем с Вами эту технику.

Конструктивный диалог. При обсуждении проблем стоит избегать обвинений и сосредотачиваться на поиске решений. Говоря про Г..., Вы говорили много негативных эпитетов. Это оценочная информация, через негативные оценки, понимаете? Так вот, при обсуждении проблем важно избегать оскорблений, личных оценок, унизительных определений. Полезно использовать «я-высказывания» («Я чувствую сейчас нарастающее раздражение, потому что то, что ты говоришь противоречит вчерашнему совещанию, на котором решили...»), которые помогают выразить свои чувства, не вызывая агрессии у собеседника.

Я предлагаю сейчас записать Вам эти пункты, и немного поиграть. Мы разыграем с Вами самую часто повторяющуюся ситуацию у Вас на работе, в результате которой возникает конфликт. Я буду в роли обидчика. Вы остаетесь собой. Ваша задача использовать «я-высказывания», безоценочную констатацию ситуации, отражение эмоций и активное слушание оппонента. По результату мы разберем пошагово каждый пункт, и Вам на примере будет легче понять, что работает и в какой ситуации.

В процессе игры протокол не велся.

Консультант: Что для Вас было самым сложным?

Клиент: Если не считать, что я не могу свою эмоцию отключить, что мне неприятен этот человек, меня раздражает то, что мне было тяжело

говорить «я-высказывания». Я понимаю, что не могу полностью отключить оценочность. Думаю, что прям нейтралитет мне очень тяжело будет даваться. Перефразирование высказываний было сложным, но знаете, интересно получается, мне понравилось. Еще тяжело было расслабиться, что ли... Надо идти на йогу.

Консультант: Все верно. Здесь нам поможет применение техники саморегуляции.

Во время техники протокол не велся.

Консультант: Что Вы чувствуете, что происходит?

Клиент: Я чувствую, что успокоилась, техника дыхания рабочая, но привыкнуть дышать квадратами — это для меня долгая работа.

Консультант: Правильно, все есть работа. Думаю, Вам эта техника сначала поможет снять напряжение после контакта с оппонентом и, если Вы чувствуете, что напряжение растёт. В процессе самого взаимодействия ее применять сможете только тогда, когда придет некий автоматизм. Сейчас, для Вас, это просто профилактика, чтобы не накручивать себя. Как самочувствие сейчас?

Клиент: Расслабленное, спокойное.

Консультант: Прекрасно. Давайте тогда подвем итог сегодняшней встречи. Что для Вас было полезно?

Клиент: Когда мы прям в конфликте делали стоп-паузу и разбирали каждый момент. Я понимаю, что мою работу не приведешь сюда, чтобы они тоже поняли, но для себя я понимаю теперь, где я сама перегибаю, что сама пока не могу безоценочно. Для меня, однозначно, выявление своих недостатков — это работа над собой, это достижение.

Консультант: На сегодня Ваше домашнее задание будет- к выписанным Вами причинам конфликта дома отобрать возможные способы его снижения. Можете пригласить членов семьи, чтобы помогли, можете сами подумать. Следующую встречу мы полностью посвятим практике, отработаем с Вами еще раз конфликтные ситуации, я подготовлю Вам те конфликты, которых у

ещё не было. Поговорим немного про эмпатию. И её тоже отработаем на практике.

Клиент: О, спасибо. Мне очень нравится, что на практике. Супер! Так доходит быстрее, на примере, сразу попробовать можно. Я хотела сама просить, чтобы побольше, как сегодня, бы игр, а Вы тут сами предлагаете, я прям буду готовиться.

Консультант: Подумайте, пожалуйста, и о том, за что тех людей, с которыми Вы в конфликте, можно пожалеть. Например, у нее муж пьет, нервы ей мотает, ее за это жалко, у этой муж ушел, двое детей подростков, ей тяжело их содержать, у этой родители тяжело болеют, или еще что про кого. У каждого есть за что его пожалеть. Подумайте, что есть у них. Ну а на сегодня – до свидания, до скорой встречи.

Клиент: До свидания, спасибо!

Случай №3

Женщина, 35 лет.

Запрос: Не могу реализоваться в профессии, потому, что не люблю ее, как полюбить. Выбрала не сама, родители настояли.

План работы:

Работа будет сосредоточена на глубинных аспектах личности: проработке родительских установок, укреплении самооценки, преодолении страха отвержения, поиске собственного пути и праве на свободное самовыражение. Ключевая идея — помочь клиенту осознать ценность собственных интересов: каждый человек имеет право заниматься тем, что ему по-настоящему близко, делать это качественно и испытывать от процесса искреннюю радость. Внешне фокус — на поиске профессии: через познание себя, изучение рынка труда, оценку шансов на трудоустройство и смежных специальностей. Также помогаем подобрать место для повышения квалификации.

Клиент: Так получилось, что мне не нравится моя профессия. Я долго

училась, мучилась, вложила много сил и родительских денег, и теперь просто понимаю, что это не мое. О чем очень жалею. Пытаюсь работать по специальности, мне это тяжело. Я бухгалтер-экономист. Да, довольно нормальная профессия, но меня она так утомляет, что я измотана, у меня апатия. И дело не в том, что я ленивая, а в том, что еще и родители давят, что я занимаюсь ерундой, когда у меня в руках такая профессия, которая так тяжело давалась и теперь вместо радости, я, неблагодарная, испытываю разочарование.

Меня больше всегда тянуло в украшения, в красоту. Мечтаю может даже стать ювелиром. Я сейчас в качестве хобби делаю акриловые украшения с сухоцветами, или насекомыми. Для меня сидеть и ковыряться с ними не рутинा, а сводить баланс – рутинна, хотя, казалось бы, сейчас все почти считает машина. Это раньше счёты, калькуляторы, все вручную. Помню мама, как квартальный отчет, по ночам дома сидела и сводила все отчеты. Моя отдушина – мастерить украшения, скульптурные украшения из смолы, меня тянет в мир этот. Я всем подругам делаю украшения ручной работы.

Консультант: Наша задача на сегодня снять чувство вины перед родителями, верно?

Клиент: Я думаю да. Для меня проблема сказать об этом родителям. Я заранее знаю, что мама очень расстроиться.

Консультант: А почему Вы заранее знаете, уже делали попытки?

Клиент: Да нет, даже и пробовать боюсь.

Консультант: А что произойдет, вот чего именно Вы боитесь? Потолок рухнет? Вас из завещания вычеркнут? Из королевской семьи выгонят, как принца Гарри?

Клиент: Да нет завещания. Боюсь их расстроить, они же видят меня успешным бухгалтером, с будущей пенсиею, чтоб все правильно и спокойно.

Консультант: Вы боитесь разочаровать родителей и потерять их любовь к себе. Поэтому, стремитесь всеми способами завоевать родительское

уважение и любовь. Но ведь родительская любовь безусловна, не так ли?

Клиент: Ну да, но вдруг им станет плохо, они начнут переживать, накручивать себе давление.

Консультант: Вам сейчас важно понять одну истину: у Вас просто не могут всегда быть отношения с родителями такими, чтобы не приносили им волнения и расстройство. Они всегда родители, и всегда переживают за Вас. Они одинаково сложно перенесут тот факт, что Вы смените профессию и тот факт, что Вы глубоко несчастны. Так что тут только вопрос того, насколько Вы глубоко несчастны, реализуя не свою жизнь. И потом, да, тот факт, что Вы не оправдываете их ожидания – может их расстроить, гипотетически, потому что Вы не знаете этого наверняка, но! Тот факт, что Вы пришли к ним с проблемой, смогли с ними честно и тепло обсудить свои внутренние переживания, раскрыться им и спросить совета разве их не порадует?

Клиент: Ну, если им сначала рассказать, что это их порадует, то может быть и да...

Консультант: Остановитесь! Вы сейчас делаете то, что и ваши родители. Вы заранее за них решаете, что им будет хорошо, а что плохо, разве нет? Вы сидите и, не спрашивая их, за них решаете - им лучше знать это, и не знать это. И они так же делали по отношению к Вам: Вам лучше делать по жизни это, а не это.

Клиент: (молчание)... Да.

Консультант: Вы повторяете по отношению к ним ту же ошибку. И теперь задумайтесь, а где в этой череде решения Вы?

Клиент: Потерялась...

Консультант: Чтобы найти себя, нужно найти себя, а не придумывать отношение родителей к этому. Да, возможно, их это расстроит, хотя думать, что в 35 лет человек не в состоянии оценить свои ресурсы и понять, что для него по-настоящему важно – это нежелание принимать Вас взрослой. Ваш же инфантилизм проявляется в том, что Вы боитесь взять ответственность за свою жизнь в свои руки. Прячетесь за тем, что могут сказать родители, что

им станет плохо. В таком случае вообще не выходите из дома. Может упасть кирпич, и родителям станет плохо. Я утирую, конечно, но суть такова, что нас всю жизнь могут подстерегать расстройства, на каждом шагу, но некоторые мы игнорируем, а за некоторыми прячемся. Не желая самостоятельно принимать решения, прячась за возможную оценку родителей. Что мешает Вам набраться смелости?

Клиент: Может то, что кроме того, что меня не поймут родители, меня не поймут и все остальные? Скажут, что я умом двинулась?

Консультант: Вы боитесь быть отверженной? Родителями, обществом, друзьями?

Клиент: Боюсь, а вдруг не получится, и тогда вместо того, чтобы быть успешной в профессии я буду неопределенной, мечущейся между профессиями дамочкой с «ветром в голове».

Консультант: Для кого Вам важно быть дамой без «ветра в голове»?

Клиент: Для всех, кто вокруг...

Консультант: А для Вас самой?

Клиент: Для меня самой тоже?

Консультант: Сейчас Вы для тех, кто вокруг «без ветра». Счастливы?

Клиент: Нет.

Консультант: Кто из окружающих пришел к Вам и сказал – так важно для меня, что ты такая серьезная, с профессией, я прям жизнь твою в пример возьму?

Клиент: (смеётся) Никто.

Консультант: Столько стараний, и никто не оценил, ну надо же?! Куда и для кого Вы потратили столько сил, что загнали себя в депрессию?

Клиент: Вот именно...

Консультант: Возвращаемся к тому, что ответственность за свое состояние здесь и сейчас несете только Вы. Вы боитесь сказать родителям, что несчастны в бухгалтерии, Вы ждете от окружающих одобрения за то, что Вы себя загнали в профессии, Вы боитесь признаться себе в том, что пора это

менять. Верно?

Клиент: (пауза) Верно.

Консультант: Важнейшим шагом к достижению счастья и гармонии является принятие себя, осознание своих положительных и отрицательных качеств. У Вас есть положительные качества, есть отрицательные. Вы никогда не будете идеальны для всех, и для себя. Но есть шанс стать счастливой. Решиться на это можете только Вы сами.

Клиент: Да, но мне надо время.

Консультант: Очень здорово, что Вы определились с тем, что вам действительно нравится. Прекрасно, что Вы осознаете тот факт, что работа, не приносящая удовольствия, выматывает, не смотря на деньги. Сейчас вам важно осознать еще один факт – что Вы и только Вы несете ответственность за свою жизнь. Ровно до тех пор, пока Вы не осознаете это, ощущение апатии Вас не покинет. Выбранная профессия по настоящему родителей это не ваш ответственный выбор. Это их желание, навязанное вам. Живя чужую жизнь, реализуя чужие амбиции, счастливым не станешь. Чувство вины за потраченные деньги и время, навязанное Вам чувство родителями. Да, деньги потратили, да годы обучения потеряли. Не потеряли, кстати, а взяли себе в ресурс. Это цена ошибки, которую Вы совершили, пойдя на поводу чужого мнения. Продлевать свои мучения от работы в дискомфортном месте – это увеличивать цену этой ошибки безрадостными годами существования. Страх обидеть родителей понятен. Нам с детства внушали, что хороший ребенок – это тот, кто слушается родителей. И теперь комплекс отличницы мешает Вам полюбить себя и жить своей жизнью. Я искренне уверена, что в душе родители вместе с благополучием, получаемым Вами от денег, желают Вам и счастья, которое Вы теряете, занимаясь нелюбимым делом. Объяснить им это не сложно. Сложно решиться на это, и на то, чтобы честно признаться себе в том, что Вы вправе делать то, что приносит Вам радость. Делайте это постепенно, оставив себе небольшой люфт в прошлое. Возможность, в случае чего сделать шаг назад и вернуться в прошлую профессию. А пока

параллельно реализуйтесь в плане украшений. Как только это выйдет на уровень дохода равный тому, что сейчас, и приумножитесь чувством счастья, закройте себе возможность уйти обратно и развивайтесь в украшениях. Реализовываться Вы можете на электронных площадках, через розничную сеть магазинов ручной работы, грамотная реклама позволит сделать большой охват, уникальность и индивидуальность предложения выделит Вас из массы конкурентов. Составьте план и действуйте.

А на сегодня мы с Вами пока закончим, Вам на дом будет задание: на листочке Вы должны написать список, под названием «я могу позволить себе совершать ошибки, потому что...» и дальше Вы выписываете пункты, почему вам можно ошибаться, максимально много пунктов.

Клиент: Хорошо, я постараюсь.

Консультант: До встречи, в среду жду Вас без опоздания.

Клиент: Хорошо, спасибо, до свидания.

В этой ситуации, когда человек, получив диплом по специальности, четко осознает, что выбрал не ту сферу и не может работать в этом направлении, искать варианты полюбить профессию нет смысла. Поэтому эта часть предполагаемой работы была сразу отклонена. Были проведены консультации, включающая следующие этапы: анализ причин ошибочного выбора профессии (родители настояли); работа с родительскими установками; проработка страха отверженности; поднятие самооценки; мотивов изменения профессиональных предпочтений (внутренняя удовлетворенность от альтернативной деятельности, чувство гордости за нее, чувство собственного превосходства в этой сфере). Подбор профессиональной деятельности через самопознание был проведен самим клиентом, все, что требовалось человеку – это подтверждение правильности ее выбора извне. Собственно, за этим она и пришла к психологу. И его же и получила. Необходимость соотнесения особенности характера, интеллектуальных способностей и интересов с требованиями профессиональной деятельности не потребовалось. В общей сложности с

клиенткой было проведено 6 консультативных встреч.

Случай №4

Женщина, 36 лет.

Запрос: я не вижу перспективы развития в своей должности. Я администратор, хороший администратор. И вот что я, до 50 лет просижу в администраторах. Мне хочется большего, а куда и как? Потолок достигнут. Беспокоит отсутствие вдохновения и целей, из-за чего она ощущает апатию.

План работы:

Работа будет строиться на внутреннем уровне с осознанием, что именно приносило смысл в работу в прошлом, ориентация на будущее (что может быть важным в будущем),

На внешнем — важно разложить действия на шаги, и предложить первый шаг, дальнейшее построение перспективы и способов реализации потенциала: помочь в написании курса, помочь с реализацией продвижения курса, разработки направления движения в сторону образовательных профессий, смежных с тем, что есть сейчас, возможная переориентация на смежную профессию (коуч, бизнес-тренер).

Консультант: Давайте начнём с прояснения вопроса: что для Вас лично значит перспектива развития?

Клиент: Наверное, это когда я понимаю, что мне еще тут и тут не хватает навыка, вот тут и тут я хочу еще подучиться, и что я уже готова, всему что знаю — научить других.

Консультант: Понимаю. То есть раньше Вы находили смысл в том, чтобы развиваться и самосовершенствоваться. А как Вы думаете, что тогда наполняло вашу жизнь вдохновением?

Клиент: Думаю, это была мысль, что я становлюсь лучше, профессиональней. Это делало мой день осмысленным.

Консультант: Это звучит так, будто для Вас важно быть каждый день лучшей версией себя, и видеть результат своей работы. Верно?

Клиент: Да, наверное, так

Консультант: Представьте, что Вы пишите себе письмо в будущее, связанное с выбором профессии. Что бы Вы написали?

Клиент: Я бы написала, чтобы она (то есть я) подумала заняться чем-то связанным с обучением. Что придет момент, когда захочется делиться опытом, и обучать других, рано или поздно она придет к этому.

Консультант: Давайте попробуем посмотреть на ваш сегодняшний запрос через эту призму. Какой небольшой шаг можно сделать, чтобы приблизиться к обучению других?

Клиент: Ну, наверное, могу попробовать написать небольшой курс, введение в профессию администратор, какие подводные камни на первом этапе вхождения в профессию есть, какие самые частые ошибки есть у администраторов-новичков.

Консультант: И кому пригодится этот курс?

Клиент: Тем, кто пришел на собеседование или проходит испытательный срок. А кому и как я предложу это, просто писать в стол?

Консультант: Смысл написания этого курса в том, чтобы его куда-то сразу пристроить, а в том, чтобы в процессе его написания Вы почувствуете, насколько этот курс полезен, готовы ли Вы системно передавать знания, насколько Вы специалист.

Клиент: Думаю, это может дать мне надежду, но что, если этот курс не реализуется?

Консультант: Сегодня мы с Вами определили, что для Вас важно развиваться самой, помогать другим и передать свой опыт. Видеть результат своей работы. Вы готовы попробовать сделать первый шаг в этом направлении — заняться программой обучения новичков. Хотя бы в небольшом формате. Это движение может дать Вам чувство смысла, а оттуда мы будем двигаться дальше.

Клиент: Да, я готова попробовать. Спасибо, Вы помогли мне увидеть, куда двигаться.

Случай №5.

Женщина 42 года.

Запрос: менеджер по работе с клиентами. Предлагают повышение на руководителя отделом персонала. Боится ответственности, не может решиться.

План работы:

Работа будет строиться на внутреннем уровне со страхом нового (проработка катастрофического сценария), работа с сопротивлением через программу адаптации и временной перспективы, работа с личностными установками (разрешать себе нечто новое).

На внешнем уровне работа с должностными инструкциями и соотнесения знаний и требований, анализ взаимоотношений с руководством, с целью профилактики возможных конфликтов.

Консультант: Добрый день. Расскажите, пожалуйста, что Вас беспокоит, с чем Вы пришли?

Клиент: Мне предлагают должность выше, чем моя в той же компании, где я и сейчас работаю. Собственно, это должность моего руководителя. Я работаю в отделе по работе с клиентами, менеджером. Предлагают быть руководителем отдела. Должность ответственная. Буду взаимодействовать с большим количеством людей, учить и объяснять рабочие моменты, составлять отчет по работе всего отдела, ставить планы подчиненным. Ну и много других задач. На данный момент мой опыт в данной организации 1,5 года. Считаю, что это очень мало и я боюсь не справиться со своими обязанностями, и меня уволят за несоответствие должности, руководитель у нас будет человек с амбициями. Но в тоже время, хочется пойти, один раз откажешься – больше не предложат. Очень боюсь не справиться. С новым начальником боюсь не войти в контакт. Не могу выбрать верный вариант, не верю в свои силы, предшественница моя 8 лет проработала там, и вдруг ставят меня, считай без опыта.

Консультант: Будет ли у Вас время на адаптацию, на принятие-

передачу дел, или сразу, что называется «в карьер»?

Клиент: Та женщина, что уходит, еще неделю на отработке будет, за эту неделю она передаст дела.

Консультант: За эту неделю Вы поймете основные моменты, попробуете взаимодействие с новым руководителем, Вас проинструктируют, и опыт работы на похожей должности у Вас есть, верно? Руководство Вам доверяет. Если сейчас Вы откажетесь, то подведёте своих руководителей, ведь им нужно будет срочно «закрывать» эту вакансию, и уже не лучшим специалистом, которого выбрали, а просто тем, кто более смелый и готов согласиться. Согласны?

Клиент: Согласна.

Консультант: Предлагаю Ваш страх переформулировать так: «я попробую». По своему опыту знаю, что первое время Вам будет нелегко, я тоже переживала, когда мне предложили повышение. Но давайте смотреть объективно. Вы работаете 1,5 года, достаточно для того, чтобы проявить себя, познать все нюансы, и не разочаровать руководство. Заслужить репутацию – это сложно, Вам же, всего за 1,5 года, это удалось. Значит – Вы работаете не просто хорошо. Очень хорошо. Вам просто нужно время чтобы освоить новое дело, чтобы понять – яправляюсь и чувствую себя уверенно. Так?

Клиент: Так!

Консультант: Скорее всего, Вы тревожный человек. Любое новое дело, и тем более, ответственная работа, будет вызывать у Вас повышение тревоги. Это нормально. И в работе это тоже будет проявляться, как в жизни. Наверняка у Вас есть еще какие-то проявления тревожности в обычной жизни - страхи, тревожные негативные мысли о будущем, страх совершить ошибку, страх как оценят другие люди?

Клиент: Вот это точно про меня, Вы правы. Я человек-тревожность. Постоянно проверяю дверь, краны, форточки и электроприборы прежде, чем уйти, порой возвращаюсь, заведомо зная, что все закрыто и выключено. На

работе я боюсь, что новый начальник будет кричать, или будет недоволен, что я не справляюсь, или уволят за несоответствие должности. Я человек очень эмоциональный, близко принимаю все к сердцу, очень долго это дома переживаю.

Консультант: А такое было уже, чтобы руководство на работе проявляло некорректность, кричали, оскорбляли или это только страх? Придумывание того, чего еще не было?

Клиент: Ну, может и было, но очень редко, пару раз, и то, крик был на совещании, там сидели только директора направлений и филиалов, так чтоб на подчиненных – не припомню. Но может я просто не обращала внимание.

Консультант: Иными словами, еще не случилась катастрофа, но я ее уже придумала, и испугалась. Ясно. Это и есть повышенная тревожность. Причины её могут быть разные, наша задача понять их именно в вашем случае: гормональные сбои (проблемы с щитовидной железой, болезни головного мозга, репродуктивная система, беременность, например, или климакс), низкая стрессоустойчивость, особенности воспитания (тревожные родители мучали гиперконтролем или наоборот дали ответственное поручение, когда ребёнок еще не был готов), высокий уровень стресса, внутренний конфликт, ситуация которая долго не решается, и Вы переживаете об этом.

Проанализируем эти факторы, что может провоцировать это состояние. Как Вас воспитывали родители и как относились друг к другу? Вы всегда были эмоциональной и много обо всем переживали? Что происходило - быть может психологические травмы, события, которые повлекли серьезные перемены в жизни?

Клиент: Новый руководитель очень жесткий человек, грубо ставит задачи, скуч на добрые слова, похвалу, очень немногословен, поэтому очень переживаю, что вовремя не распознаю его недовольство, не успею скорректировать ошибку. Про семью и стресс: я уже сама от себя устала, я понимаю, что все взрослые люди и не стоит переживать по пустякам, но,

когда из родных кто-то не отвечает долго на телефон, начинают вырисовываться всякие картинки. Вот и с новой должностью, боюсь, что не справлюсь, будут жаловаться и новый начальник уволит. На сегодняшней должности у меня все спокойно, никто не кричит, руководство очень корректное.

Консультант: С тревожностью нужно работать. Мы научимся с Вами снижать стресс, выделять тревожные автоматические мысли, перестраивать негативные прогнозы в планирование. Таким образом, научимся думать иначе и о себе, и о мире, и о других людях, меняя свое поведение на рациональное, более адекватное реальности. Повышенная тревожность снижает качество жизни, не позволяет получить удовольствие, ведь тревожный человек находится в постоянном напряжении и ожидании негативных событий.

Клиент: Я понимаю, согласна меняться.

Консультант: Прекрасно, на сегодня Вам задание: продумайте весь катастрофический сценарий до конца - вот я не справилась, меня уволили, что я буду делать, как сложится дальше моя жизнь? Наш мозг так устроен, что когда он продумывает гипотетический крах всего, то, параллельно продумывает и альтернативные сценарии, чтобы самому себе компенсировать негатив. Задача только в том, чтобы заставить его думать и дальше, не просто «все рухнуло, и жизнь кончилась», а продолжаем: как теперь выглядит мой дом, что теперь после краха я делаю, как я начинаю свой день и так далее...

Когда мы все продумываем до конца - неизвестность исчезает и страх проходит, ведь мозг дает сигнал тревоги от недостатка информации. Когда мы наполняем его ответами на бытовые аспекты и детали происходящего он страх переделывает в план действия.

Подумайте, если Ваш предшественник отработал столько лет, то не все так страшно в руководители, и Вы справитесь. Первое время, обычно около 2х месяцев, на любой новой должности руководство даёт время на

адаптацию, чтобы войти в курс дела и освоить новое направление работы. У Вас есть преимущество, Вы в курсе дела, в принципе, вам остались лишь нюансы. Руководство в Вас заинтересовано, раз выбор пал на вас, а не коллег или специалиста со стороны. Значит, помогать, направлять, подсказывать – в интересах руководителя, ему важно, чтобы сотрудник справился и успешно выполнял свои функции. Поэтому воспринимаем руководство не как врага, а как наставника, учителя и стараемся выстроить такие отношения, чтобы мы могли обратиться с вопросами, если они возникнут и получить помощь. И чем менее Вы тревожны, тем быстрее приспособитесь к новым условиям, ведь страх мешает воспринимать информацию, снижает концентрацию внимания. Постарайтесь за эту неделю под запись получить как можно больше информации от того, кто передаёт Вам дела. А в остальном постепенно привыкнете и все освоите, когда получите опыт работы. Главное – это сделать шаг вперёд и преодолеть сопротивление, согласиться на повышение и сказать – я смогу, я справлюсь, но мне нужно время. И дать себе 2 месяца на адаптацию.

Клиент: Спасибо большое. Мне теперь немного легче. Действительно, раз меня выбрали, значит не так уж я плоха. Осталось только решиться.

Консультант: Я думаю Вам стоит еще раз все взвесить. Сегодня, придя домой, выпишите на листок все свои профессиональные успехи и навыки. Почему и за что Вас ценит руководство, что помогло вам показать себя лучше коллег, в чем Вы действительно хороши. Это поможет вам утвердиться в том, что Вы хороший специалист, и Вы достойны. Это придаст уверенности в себе. Только после этого принимайте решение. Не спешите, обдумайте все тщательно.

Клиент: Хорошо, спасибо.

Таким образом, в каждом из примеров приведены частично, наглядные способы применения коучингового сопровождения и психологического консультирования, направленного на решение внутренних проблем клиента в рамках профессиональной самореализации. Проработка психологических

аспектов на внутреннем плане позволяет человеку, обратившемуся с проблемой проработать психологические аспекты проблемы, внутренние установки, ценностные ориентации. Внешняя проработка проблемы позволяет быстрее решить проблему, в русле которой прорабатываются психологические аспекты. Тем самым, наглядно и сразу, реализовывать новые навыки в жизни, получая обратную связь и опыт проживания проблемы не просто эффективно, но еще и продуктивно.

2.3. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение

Для получения объективной картины эффективности программы консультирования по вопросам профессиональной самореализации женщинами, нами было проведено повторное тестирование.

Удовлетворённость профессиональной деятельностью мы оценивали с помощью опросника удовлетворенности работой (Job Satisfaction Survey, JSS).

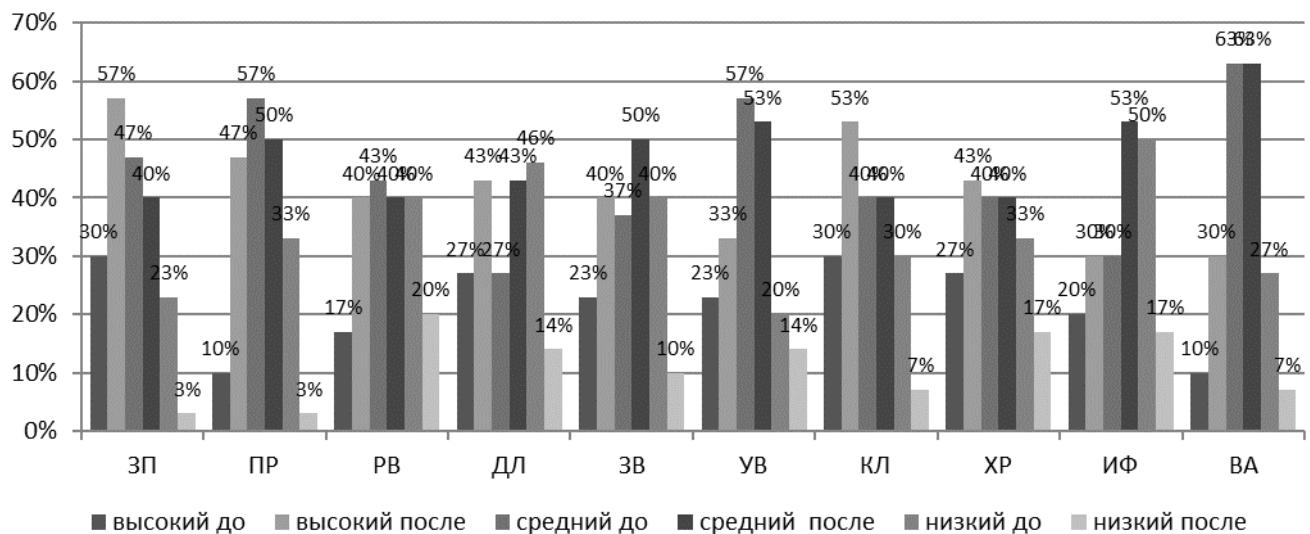


Рис. 6. – Показатели удовлетворенности работой в группе после консультаций, в %

Условные обозначения: ЗП - заработка плата, ПР – продвижение, РВ – руководство, ДЛ – дополнительные льготы, ЗВ – зависимые вознаграждения, УВ –

условия выполнения, КЛ – коллеги, ХР – характер работы, ИФ – информирование, ВА – все аспекты.

Удовлетворенность заработной платой (ЗП) с 30% увеличилась до 57% на высоком уровне, с 47% снизилась до 40% на среднем, с 23% снизилась до 3% на низком. Это свидетельствует о результативности работы с женщинами в области удовлетворения профессиональной деятельностью, куда входит и удовлетворенность вознаграждением. Наличие в программе работы с ценностными ориентациями также способствует улучшению результатов по данному показателю.

Продвижением (ПР), удовлетворены на высоком уровне 47% участниц, до консультирования этот показатель был равен 10%, на среднем уровне удовлетворенности показатели изменились с 57% до 50%, на низком уровне с 33% до 3% удовлетворенности. Это свидетельствует об изменении в таких критериях, как оценка уровня самоэффективности и профессионального статуса. Такие мишени программы консультирования, как отсутствие психологического роста, профессиональное выгорание, свойства личности позволили достичь изменения в этом показателе.

Удовлетворенность руководством (РВ) на высоком уровне показатели с 17% увеличились до 40%, с 43% до 40% изменился показатель на среднем уровне удовлетворенности руководством, с 40% до 20% изменился показатель низкой удовлетворенности руководством. Это говорит об эффективной работе над коммуникативными навыками общения, структурированности мышления и проработки уровня самоэффективности. Когда ответственность за выполнение обязанностей и оптимизацию процесса себе во благо не перекладывают на руководство, а решают своими силами. Этому способствовала работа над свойствами личности, токсичными отношениями в коллективе, уверенности в себе, проработке психологических установок.

Дополнительные льготы (ДЛ) вызывают удовлетворенность на высоком уровне у 43% опрошенных женщин, до консультирования этот показатель был 27%, на среднем уровне удовлетворения дополнительными льготами показатель не изменился, 43 %, с 46% до 14% изменился низкий показатель. Это означает, что в группе по-прежнему не признают неденежную мотивацию существенной, считают ее недостаточной, сравнивают с другими компаниями не в свою пользу. Повышение положительного процента по этому показателю осуществляется за счет работы в области удовлетворенности профессиональной деятельностью, через реализацию пункта программы консультирования по работе с ценностным диссонансом, проработки мотивационной составляющей, повышением социальной ценности своей профессии, работы над самооценкой и саморазвитием.

Зависимые вознаграждения (ЗВ), выражющиеся в благодарности, признании, премиальных выплатах на высоком уровне показатель изменился с 23% до 40%, 50% женщин из группы опрашиваемых на среднем уровне удовлетворенности от зависимых вознаграждений (раньше этот показатель был 37%), считая их частично недостаточными, малозначительными, не всегда полноценными. С 40% до 10% снизился процент опрашиваемых женщин из группы на низком уровне удовлетворенности. Они считают такую форму поощрения малозначительной, не достойной того труда, который вложила женщина, выполненной на «отвяжись», т.е. чисто номинально. Изменение этого показателя происходило за счёт работы в сфере удовлетворения профессиональной деятельностью, через проработку психологических установок, повышения мотивационного уровня, роста ценности профессионального самосознания. Так же прорабатывался уровень самоэффективности через стимуляцию получения дополнительных знаний, повышения квалификации, саморазвития, инициативности.

Условия выполнения (УВ), включающие в себя правила, процедуры и бюрократические препятствия удовлетворяют 33% женщин из группы

(раньше показатель равнялся 23%), они не видят в них преград для профессиональной реализации, и готовы работать в таких условиях, с 57% до 53% снизился показатель на среднем уровне, с 20% до 14% снизился низкий показатель. Эти женщины не довольны условиями, считают их препятствиями в своей эффективности, но при этом не готовы предлагать новую модель или механизм оптимизации. Изменений этих показателей за счет работы в сфере удовлетворенность профессиональной деятельностью. Прорабатывалась эффективная коммуникация, токсичная атмосфера, личностные особенности.

Коллеги (КЛ) удовлетворяют 53% опрошенных, в этом случае нет межличностных препятствий для взаимодействия, а до консультирования этот показатель был 30%. По-прежнему 40% частично удовлетворены межличностным взаимодействием, с 30% до 7% снизился процент вообще не удовлетворённых взаимодействием с коллегами. Данный показатель менялся за счет работы в сфере профессионального статуса, самоэффективности. В программу консультирования включалась работа с коммуникативными барьерами, проработка личностных особенностей, принятие других, самооценка и независимость от мнения окружающих, соблюдение нейтралитета, эмоциональная саморегуляция, критическое мышление, рефлексия.

Показатель «характер работы» (ХР) отражает удовлетворенность решаемыми задачами на работе. С 27% до 43% увеличился процент высокого показателя. Их устраивает процесс решений, это приносит удовлетворение и ощущение собственной значимости. Средний показатель не изменился, 40% женщин из группы частично удовлетворены поставленными задачами, часто считая сроки выполнения или план завышенным. Остальная часть группы (17%) считают задачи, выставляемые руководством нереалистичными, сложно выполнимыми, намеренно завышенными. До консультирования этот процент равнялся 33%. Для изменения этого показателя велась работа в сфере самоэффективности. Прорабатывались личностные качества,

расхождение несоответствия навыков и требований, психологические установки.

Информирование (ИФ), отражающее процесс коммуникации внутри организации, удовлетворяет 30% участниц группы, до консультирования этот показатель был 20%. Эти женщины не испытывают затруднений с передачей информации и её отсутствием. С 30% до 53% изменился показатель на среднем уровне удовлетворённости информированностью в организации. Это выражается в частичном недовольстве из-за потери части информации, несвоевременные получением сведений или не в полном объеме. С 50% до 17% снизился процент участниц опроса по низкому показателю. Эти женщины полностью не удовлетворены коммуникацией внутри процесса. Столь невысокий процент изменений объясним тем, что корректировались лишь со стороны одного участника процесса передачи информации, а не сего коллектива в целом. Тем не менее, работа велась в сфере самоэффективности, через реализацию в программе консультирования пункта эффективной коммуникации, обозначения личностных границ, снижения токсичности атмосферы.

Все аспекты (ВА) позволяют сделать общий вывод. Согласно ему 30% участниц группы удовлетворены работой полностью, что на 20% больше чем до консультирования. Средний уровень удовлетворенности (63%) остался неизменным. С 27% до 7% снизился показатель на низком уровне удовлетворенности. Таким образом, можно говорить о том, что есть динамика в группе по изменению уровня самореализации женщин через изменение удовлетворенности работой. Данные по достоверности изменений представлены в таблице 2 приложения В, и соответствуют 99% достоверности, подтвержденными расчетом Т-критерия Вилкоксона, непараметрического статистического показателя изменения, используемого для проверки различий между двумя выборками парных измерений по уровню какого-либо количественного признака, измеренного в порядковой шкале.

Методом незаконченных предложений мы определяли количественные показатели удовлетворенности профессиональной деятельности, в которые входили понятия: условия труда, взаимодействие с коллективом, перспектива карьерного роста, самооценка профессиональной состоятельности, мотивационный компонент. Кроме того, нами рассматривался качественный компонент, путем подсчета позитивно окрашенных ответов. Рассмотрим результаты на рисунке 7.

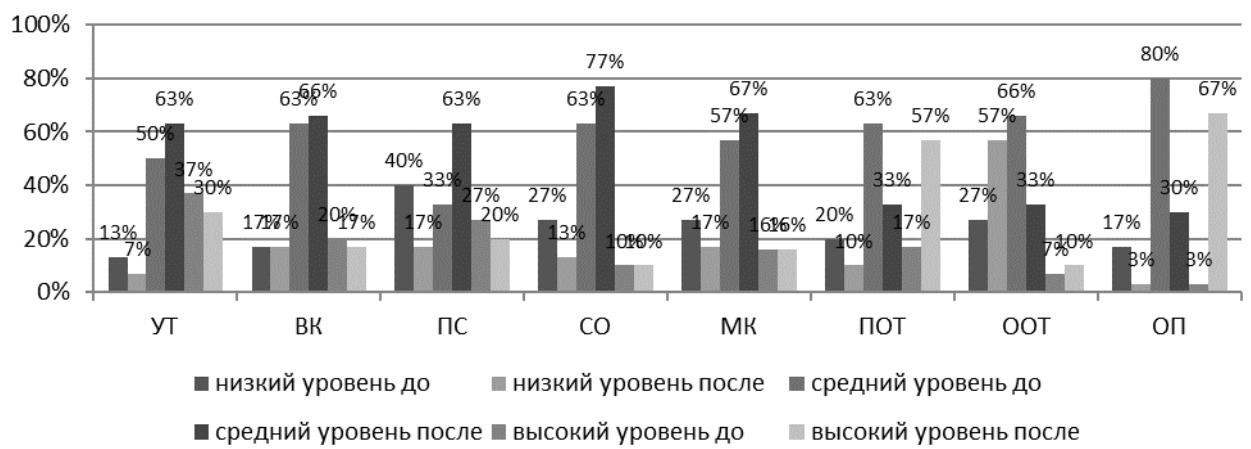


Рис. 7. – Компоненты удовлетворенности работой в группе по методу «незаконченных предложений», в %

Условные обозначения:

УТ – условия труда, ВК – взаимодействие с коллегами, ПС – перспектива карьерного роста, СО – самооценка профессиональной состоятельности, МК – мотивационный компонент, ПОТ – положительная окраска текста, ООТ – отрицательная окраска текста, ОП – общий показатель

Условия труда (УТ), по данным ответов, в группе, с 13% до 7% снизился показатель низкого уровня, с 50% до 63% увеличился показатель на среднем уровне. Эти женщины готовы улучшать условия труда. С 37% до 30% снизился процент опрошенных женщин, которые считают условия труда достойными. Изменение этих показателей стало возможным за счет проработки удовлетворенности профессиональной деятельностью, через снятия напряжения, профессионального выгорания, психологических

установок.

Взаимодействие с коллегами (ВК). Низкий показатель не изменился, 17% опрошенных считают негативными взаимодействия с коллегами, с 63% до 66% вырос процент тех, кто считают взаимодействие с коллективом эффективным, и не видят проблем в этой области. С 20% до 17% снизился процент тех, кто полностью довольны. Работа по этим показателям велась в области эффективной коммуникации, психологических установок, снятия конфликтности в коллективе. Отметим, что поскольку работа по взаимодействию с коллективом велась в одностороннем порядке, то и достичь статистически значимых изменений по этому показателю не удалось.

Перспектива карьерного роста (ПС), как зона роста и развития в профессии изменила с 40% до 17% процент опрошенных, которые не видят её, или видят на очень низком уровне. С 33% до 63% изменился процент на среднем уровне перспективы развития в профессии. Они видят возможности для этого, но видят при этом и минусы. С 27% до 20% снизился процент готовых саморазвиваться, достигать, строить карьеру. Это факт снижения объясним тем, что часть женщин осознала свою профессиональную состоятельность и уровень компетенции, и пока решили остановиться в саморазвитии, а часть, проанализировав свои желания, цели и перспективы решили сменить область развития и профессию, и именно поэтому в этой области не готовы саморазвиваться, а перенаправляют ресурс в другую область. Они видят для себя перспективы, определили направления для развития, готовы вкладываться в это эмоционально, финансово и по времени. Изменениям показателей по этому фактору способствует проработка самоэффективности, и профессионального статуса за счет поднятия мотивации к саморазвитию, повышению квалификации.

Самооценка профессиональной состоятельности (СО) с 27% снизилась до 13% на низком уровне у опрошенных в группе, с 63% увеличился до 77% процент опрошенных женщин, считающих свою профессиональную состоятельность на среднем уровне. Женщины объективно понимают, что у

них есть успехи, они достаточно профессиональны, признать это публично мешают личностные особенности. Небольшое количество участниц (10%) опроса по-прежнему показывают высокий уровень самооценки профессиональной состоятельности, признают свои успехи независимо от оценки коллег и руководства, объективно оценивая уровень своей компетентности, готовы признать зоны несостоятельности, поставить их план развития. Данные по высокому уровню не изменились, и это объяснимо работой над рациональным мышлением, саморефлексии, истинности целей.

Мотивационный компонент (МК) с 27% снизился до 17% на низком уровне, у этих женщин нет желания совершенствования, с 57% до 67% изменился процент тех, кто на среднем. Как и прежде, 16% из группы высоко замотивированы. Они понимают, зачем они работают, как могут улучшить то, что уже имеют (статус, должность), осознают значимость обучения, перемен, риска. Ориентированы на внутренние системы оценивания своей эффективности.

Положительная окраска текста (ПОТ), позволяет выявить эмоциональную составляющую в группе. Сюда включены речевые обороты, подтверждающие позитивное мышление, отсутствие обвинительных конструктов. С 20% до 10% изменился показатель на низком уровне, уже реже встречающиеся речевые обороты, лишенные позитивных оценок, признания успехов других, положительных отзывов о себе и коллегах, руководстве. С 63% до 33% снизился процент среднего уровня, с 7% до 57% вырос показатель на высоком уровне, характеризуемый положительной окраски содержания текста. Используются позитивные оценки себя и коллег, прописаны перспективы и планы, развернутые ответы с пояснениями. Отрицательная окраска текста (OOT) показала изменение показателей с 27% до 57% на низком уровне, с 66% до 33% на среднем, с 7% до 10% на высоком.

Общий показатель (ОП) удовлетворенности профессиональной деятельностью по методу незаконченных предложений 17% до 3 % изменился на низком уровне. С 80% до 30% снизился на среднем уровне

удовлетворенности, с 3% до 67% изменился процент полностью удовлетворённых профессиональной деятельностью, чувствующих свою реализованность, профессиональную значимость, могущих смело сказать, что они профессионалы, на своем месте и их труд значим. Изменения этого показателя произошло не только за счет проработки факторов самореализации, выделенных нами в таблице, и скорректированных программой консультирования, но и за счет того, что чисто по-человечески, было оказано внимание каждой из женщин, проходившей консультирования. Давая обратную связь, они отмечали, что сам факт того, что ими и их проблемами заинтересовались, их заметили, уже улучшил их эмоциональный фон и удовлетворенность своей работой. При этом, они объективно понимали, что консультант не решит все проблемы, у них существующие.

Уровень самоэффективности был выделен нами в отдельный критерий самореализации, и продиагностирован с применением шкалы общей самоэффективности (General Self-Efficacy Scale, GSE, русская версия). Результаты отражены в рисунке 8.

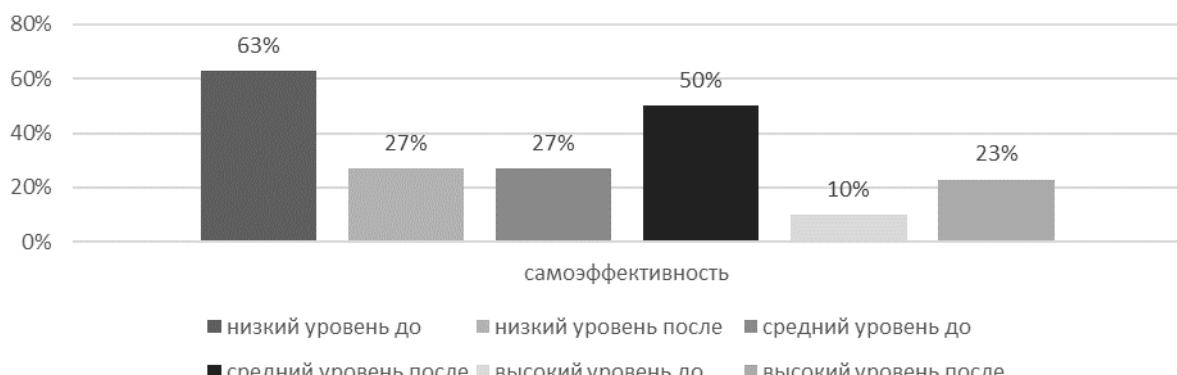


Рис. 8. – Уровень самоэффективности в группе после применения программы консультирования, в %

Низкий уровень самоэффективности уменьшился более чем вдвое с 63% до 27%, с 27% до 50% изменился средний показатель, с 10% до 23% вырос показатель высокой самоэффективности. Это свидетельствует о том, что работа в программе консультирования, направленная на осознание своих

сильных и слабых сторон как личности и как специалиста, повышения уровня ответственности за свои поступки и жизнь, уверенности в себе показала свою эффективность. Кроме того, работа в области рефлексии и рационализации мышления, навыки самопрезентации и аргументированного диалога дали свое положительное влияние.

Опросника профессионального самоотношения личности (ОПС) был выбран нами для диагностики критерия профессиональный статус, который характеризуется признанием в профессиональной среде, индивидуальными способностями, квалификацией. Рассмотрим распределение показателей после консультирования на рисунке 9.

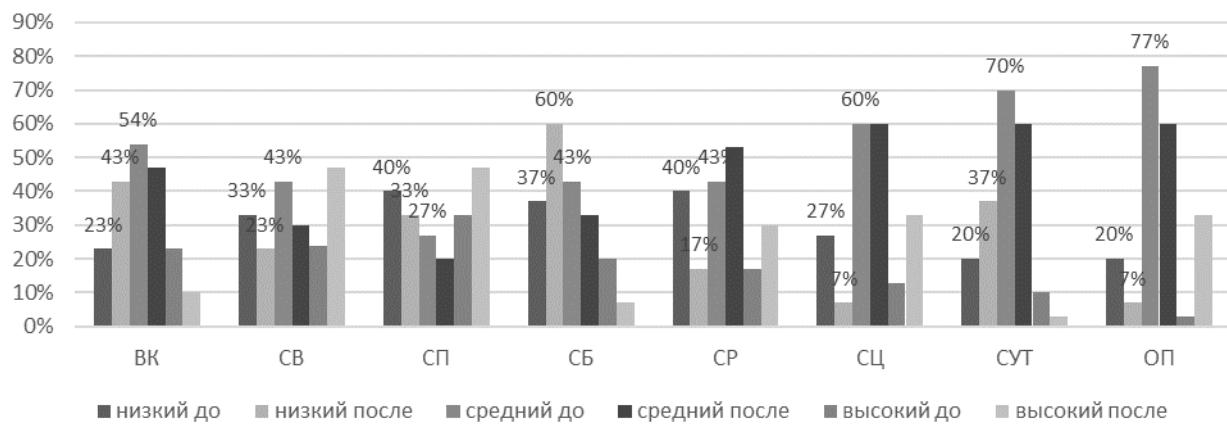


Рис. 9. – Профессиональное самоотношение личности после программы консультирования, в %

Условные обозначения:

ВК – внутренняя конфликтность, СВ – самоуверенность в профессии, СП – самопривязанность в профессии, СБ – самообвинение в профессии, СР – саморуководство в профессии, СЦ – самооценка личностного роста в профессии, СУТ – самоуничтожение в профессии, ОП – общий показатель

ВК – внутренняя конфликтность профессионального самоотношения (ВК). С 23% до 43% изменился низкий уровень внутренней конфликтности, связанной с профессиональной самореализацией. Большее число людей гармонично распределили внутренние, семейные и профессиональные ценности, хорошо проработали самооценку, способны к рефлексии и

самоанализу. С 54% до 47% изменился показатель на среднем уровне, это женщины, которые частично поработали собственные личностные качества и психологические установки в разрезе критерия профессионального статуса. С 23% до 10% снизился показатель высокой степени внутренней конфликтности, что на 13% меньше, чем до консультирования, и это свидетельствует об эффективности программы консультирования, и подтверждено расчетом – критерия Вилкоксона с достоверностью 99%.

Самоуверенность в профессии (СВ) с 33% до 23% снизилась на низком уровне, с 43% до 30% снизился процент тех, кто демонстрируют средний уровень, с 24% до 47% увеличился процент тех, кто демонстрируют высокий уровень, что говорит о профессиональном чувстве превосходства, и достоинства, осознание себя специалистом. Работа над самооценкой, уверенности в себе, навыков ведения конструктивных переговоров и самопрезентации способствовала повышению данного процента.

Самопривязанность в профессии (СП) отражает степень устойчивости «Я-концепции» в профессии. С 40% снизился показатель низкого уровня до 33%, с 27 до 20% среднего, с 24% до 47% увеличился высокий уровень. Этому способствовала профилактика профессионального выгорания, работа над повышением социальной значимости профессии.

Самообвинение в профессии (СБ), отражает видение субъекта себя преградой в профессионально деятельности. С 37% до 60% в группе снизился процент опрошенных, которые видят себя на низком уровне самообвинения, что означает наличие у них конструктивного и рефлексивного мышления, адекватной самооценки. С 43% до 33% изменился показатель на среднем. Этим женщинам стоит проложить работу над чувствительностью к критике, самооценкой, уверенностью в себе и своем профессионализме. С 20% до 7% снизился высокий уровень самообвинения в профессии.

Саморуководство в профессии (СР) отражает отношение к себе сотрудника как к ответственному субъекту. С 40% до 17% упал показатель на низком уровне, что означает, что женщины сомневаются в способности

владеть собой в контексте профессиональной деятельности. С 43% до 53% женщин изменили показатель на среднем уровне саморуководства в профессии, с 13% до 30% на высоком уровне. Работа над критериями самоэффективности и профессионального статуса осуществлялась в рамках программы консультирования, направленного на постановку и ранжирование целей, оптимизацию и рационализацию мышления, профилактику профессионального выгорания, психогигиену.

Самооценка личностного роста в профессии (СЦ) – с 27% до 7% изменился показатель на низком уровне. Это означает, что профессия не является ведущим видом деятельности для женщин. Данный процент снизился на 20 пунктов после консультирования. На среднем уровне показатель не изменился, 60%, трудовые и карьерные достижения для этих женщин являются важной подпиткой чувства собственного достоинства. С 10% до 33% поменялся процент исследуемых женщин на высоком уровне самооценки личностного роста, что говорит об их отношении к профессии как инструменту самореализации и средству самосовершенствования.

Самоуничтожение в профессии (СУТ) понимается как фиксированная установка субъекта на негативное оценивание себя в контексте трудовой деятельности. Складывается из показателей внутренней конфликтности и самообвинения в профессии. С 20% до 37% изменился показатель в группе на низком уровне самоуничтожения, эти люди склонны оптимистично смотреть на свои перспективы развития в профессии, не склонны обесценивать свои достижения, успехи и личностные качества, не боятся трудностей, объективны к критике. С 70% до 60% на среднем уровне. С 10% до 3% изменился показатель на высоком уровне. Работа над самоэффективностью, поднятием социальной значимости профессии в глазах женщин, признанием окружающими заслуг позволило снизить процент самоуничтожения в профессии.

Общий показатель позитивности профессионального самоотношения (ОП). Суммируется из показателей всех шкал и субшкал. С 20% до 7%

изменился процент женщин в группе на низком уровне позитивности. Это связано с личностными особенностями женщин, основанных на внутреннем сопротивлении, нежеланием менять внутреннюю позицию, недоверием к миру, негативным опытом. С 77% до 60% изменился процент на среднем уровне позитивного профессионального самоотношения. Эти женщины склонны видеть отдельные недостатки, но верят в перспективу собственного роста, самовыражение в профессии, получают частичное удовлетворение от реализации в профессии. Процент этого показателя изменился за счет увеличения показателя высокого уровня (с 3% до 33%) сразу на 30 пунктов. Эти женщины считают себя состоявшимися профессионалами на своем месте, видят и знают, куда и как развиваться в этой сфере, полностью ответственны за саморазвитие и самореализацию. Достичь этого понимания мы смогли благодаря применению программы консультирования с элементами коучинга, направленных не только на психологическую работу с женщиной и оптимизацию рабочих процессов и помощи в практическом внедрении полученных навыков. Достоверность изменения показателей на уровне 99% подтвердили с помощью расчета Т-критерия Вилкоксона, направленного на установление направленности и выраженности изменений при сопоставлении показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Теперь обобщим данные, полученные по всем методикам, и для удобства, рассмотрим их на рисунке 10.

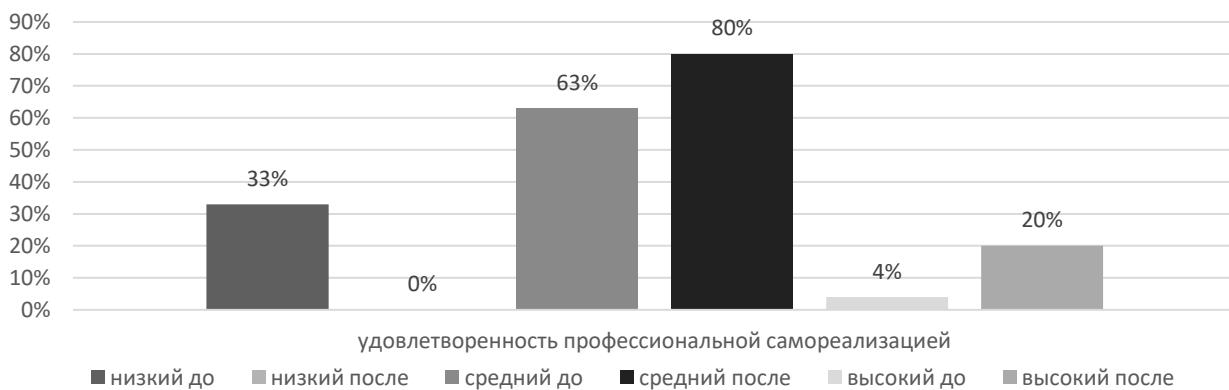


Рис. 10. – Обобщенный результат первичной диагностики удовлетворенности профессиональной самореализацией, в %

Низкая удовлетворенность профессиональной самореализацией в группе изменилась с 33% до 0%. На среднем уровне удовлетворенности профессиональной самореализацией 80% опрошенных, что меньше на 17% чем до консультирования, на высоком уровне показатели изменились с 4% до 20%. Данное распределение показателей стало возможным за счет реализации программы консультирования, основанной на результатах первичной диагностики, корреляционного анализа данных и правильно подобранных комбинированных методов консультирования, основанных на проработке таких пунктов, как установки, ценности, выгорание, негативное мышление и неверие в карьерный рост, несоответствие навыков, профилактика токсичных отношений, личностных особенностей. Положительный эффект усилился за счет элементов сопровождения с применением коучинговых методик, когда психолог не просто проработал психологические аспекты удовлетворенности профессиональной самореализацией, но и поэтапно помог их реализовать конкретному человеку в конкретном случае, обеспечив профессиональное сопровождение, консультацию по карьерному развитию, оптимизацию рабочих процессов.

Таким образом, задачи, поставленные в программе консультирования, такие, как помочь в определении, в какой сфере женщина хочет преуспеть, обучение навыку формирования и постановки целей, уменьшение ролевого

напряжения женщин, помочь в поиске баланса между семьёй и профессиональной деятельностью были решены. Это подтверждается изменением показателей диагностических методик по каждому из критериев удовлетворенности самореализацией (удовлетворенность профессиональной деятельностью, самоэффективностью, профессиональным статусом) в положительную сторону с достоверностью 99%. Таким образом, мы подтвердили выдвинутую гипотезу.

Следовательно, разработанная нами программа индивидуального консультирования женщин по вопросам самореализации с элементами коучинга эффективна, и может быть использована практическими психологами-консультантами.

Выводы по Главе 2

Анализ проведенной опытно-экспериментальной работы позволяет сделать следующие выводы:

1. В соответствии с выделенными компонентами удовлетворенности профессиональной самореализацией (удовлетворенность профессиональной деятельностью, уровень самоэффективности в профессиональной сфере, профессиональный статус) подобран и применен диагностический комплекс, позволяющий определить уровни развития каждого компонента.

2. На основе результатов проведенной диагностики были констатированы уровни удовлетворенности по каждому из компонентов: удовлетворены профессиональной деятельностью 10% – на высоком уровне, 63% – на среднем, 27% – на низком; уровень самоэффективности низкий у 17%, средний у 80%, высокий у 3%; удовлетворенность профессиональным статусом на низком уровне у 20%, на среднем – у 77%, на высоком – у 3%.

3. На основе результатов проведенной диагностики с применением корреляционного анализа получены следующие данные: высокая корреляция продвижения с удовлетворённостью указывает на необходимость регулярных обсуждений профессионального роста. Управление самоотношением и внутренней конфликтностью через обратные связи самооценки с рядом показателей говорят о важности работы с профессиональной идентичностью, снижения внутреннего конфликта через согласование ожиданий и реальности; необходимо развитие навыков самоподдержки и рефлексии. Обратные зависимости отрицательной окраски текста от позитивных показателей указывают на ценность практик осознанности и эмоционального регулирования.

4. На основе данных диагностики с применением корреляционного анализа, была разработана и апробирована программа консультирования женщин по вопросам самореализации в профессиональной деятельности с

элементами коучинга.

- Цель программы повысить уровень удовлетворенности профессиональной самореализацией.
- Мишенями психологического консультирования стали психологические установки, ценностные ориентации, профилактика профессионального выгорания, мотивация карьерного роста, оптимизация навыков специалиста и требований руководства, профилактика конфликтного поведения в коллективе, работа с личностными особенностями. В программе указаны проблемы, суть и методы возможного решения.

5. На основании повторного диагностического среза, проведенного после реализации программы консультирования, экспериментально доказана эффективность данной программы на основании применения непараметрического критерия Вилкоксона с достоверностью 99%. Результаты эмпирического исследования степени удовлетворенности профессиональной самореализацией показали увеличение роста удовлетворенностью профессиональной деятельностью на высоком уровне с 10% до 30%, на низком – снижение с 27% до 7% за счет проработки психологических установок и ценностных составляющих; увеличение удовлетворенности самоэффективности на высоком уровне с 3% до 67%, на среднем – снижение с 80% до 30%, на низком – снижение с 17% до 3% за счет проработки уверенности в себе, личностных качеств, снятия конфликтного поведения, рационализации мышления, навыков планирования, работой в мотивационной сфере; удовлетворенность профессиональным статусом увеличилась на высоком уровне с 3% до 33%, на среднем снизилась с 77% до 60%, на низком – снизилась с 20% до 7% за счет работы над самооценкой, уверенностью в себе, навыков самопрезентации, построения карьерной перспективы.

6. Ключевые инструменты, с помощью которых мы достигали поставленных целей и задач включают в себя:

- Формат работы, который подразумевает две фазы ведения консультаций: индивидуальное консультирование в кабинете психолога и наблюдательная работа за процессом реализации профессиональной деятельности);
- проработка проблемы на внутреннем (личностные проблемы консультируемого, прорабатываемые в индивидуальном консультировании) и внешнем (рационализация деятельности через коучинговые методики) уровне;
- использование методов психологической беседы, психологических упражнений, задания, помогающие понять и усвоить главную тему, рефлексия, подведение итогов встречи, оценка собственной деятельности.

Таким образом, мы можем констатировать, что процесс профессиональной самореализации возможно корректировать с применением не только психологических практик, а также, комбинируя их с практической составляющей, такой, как коучинговое сопровождение в процессе консультирования, с целью оптимизации рабочего процесса и внедрения эффективных психологических методов в режиме здесь и сейчас. На повышение удовлетворенностью профессиональной самореализации влияет много факторов, в том числе и психологические, социальные, внешние. Комплексный подход к анализу данных с погружением в процесс является эффективным и быстрым. Разработанная программа возможна к применению в психологических центрах с целью профилактики психологического климата в организациях, тренинговых компаниях, отделах корпоративной культуры и т.п.

Заключение

Современные социально-экономические и культурные трансформации диктуют необходимость нового взгляда на профессиональное становление, особенно это касается женщин среднего возраста. Данный период жизни отмечен переосмыслением жизненных приоритетов, трансформацией социальных функций и жаждой обретения нового смысла в профессиональной деятельности. Для многих представительниц женского пола карьера выходит за рамки простого источника заработка, превращаясь в поле для личностного развития, самовыражения и ощущения собственной социальной важности. Тем не менее, именно в эту фазу нередко проявляются серьёзные вызовы: кризис самоидентификации, падение самооценки, синдром профессионального выгорания и сомнения в собственных силах. Все эти аспекты остро ставят вопрос о необходимости психологического сопровождения, цель которого – углубление самопознания, выявление внутренних резервов и возрождение личной мотивации.

В рамках проведенного теоретического исследования было рассмотрены подходы к понятию профессиональной самореализации, его структуре, были изучена специфика профессиональной самореализации женщин среднего возраста и рассмотрены возможности психологического консультирования сотрудников в сфере профессиональной самореализации. Проведенный теоретический анализ позволяет сделать следующие выводы.

- В литературе выделяется ряд методологических подходов к проблеме профессиональной самореализации, основанных на исследованиях отечественных и зарубежных психологов: личностно-деятельностный подход (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская), идеи гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс), концепции профессионального самоопределения и самореализации (Е.А. Климов, А.А. Деркач, Л.И. Анцыферова), современные исследования в области психологического консультирования и коучинга (Н.В. Антонова, М.М.

Кашапов, Е.А. Мартынова).

- Понятие профессиональной самореализации в психологической науке рассматривается как частный случай общей самореализации личности. Оно отражает стремление человека максимально раскрыть свой потенциал в профессиональной деятельности, соединяя личностные смыслы, ценности и компетенции с задачами труда. Профессиональная реализация представляет собой динамичный процесс, в котором личность стремится к гармонии между внутренними устремлениями и внешними возможностями. Для женщин среднего возраста этот процесс осложняется уникальными вызовами, такими как гендерные ожидания, биологические изменения и социальные переходы, но, в то же время, открывает возможности для личностного роста и самопознания.

- Индивидуальное психологическое консультирование — это процесс, в котором психолог помогает человеку разобраться в своих переживаниях, преодолеть внутренние барьеры и найти пути решения профессиональных или личных задач через диалог и рефлексию. Коучинг в психологическом консультировании — это метод, который помогает человеку ставить цели, осознавать свои сильные стороны и выстраивать шаги к их достижению, делая акцент на самостоятельность и мотивацию. Психологическое консультирование и коучинг становятся инструментами, которые помогают женщинам переосмыслить свою профессиональную роль и найти новые пути реализации.

Программа консультирования с элементами коучинга, направлена на развитие удовлетворенности, уверенности и профессионального признания у женщин среднего возраста.

Задачи программы:

1. Помощь в определении, в какой сфере женщина хочет преуспеть. Работа по выявлению и осознанию сильных сторон личности осознанию точки роста и программа повышения знаний и навыков.
2. Обучение навыку формирования и постановки целей. Выстраивание

пошагового плана ее достижения.

3. Уменьшение ролевого напряжения женщин. Работа с изменением внутренних установок женщины, её ценностных ориентаций, самовосприятия.

4. Помощь в поиске баланса между семьёй и профессиональной деятельностью. Психолог помогает женщине перестать бояться карьерных изменений и переходов, изменить неэффективные паттерны поведения при продвижении на работе или поиске новой.

Формирующий эксперимент включал в себя реализацию программы индивидуального консультирования, состоящей из трех частей: вводной, основной, заключительной. Основные задачи, решаемые в вводной части встречи, связаны с введением в работу, ознакомлением с целями актуальной встречи, созданием доброжелательной атмосферы. В основной части используются методы психологической беседы, психологических упражнений, разнообразные задания, помогающие понять и усвоить главную тему. Заключительная часть направлена на рефлексию, подведение итогов встречи, оценку собственной деятельности. Формат работы подразумевает две фазы ведения консультаций: индивидуальное консультирование в кабинете психолога и наблюдательная работа за процессом реализации профессиональной деятельности.

Достижение удовлетворенностью профессиональной самореализацией женщин осуществлялось с помощью методик, базирующихся на положениях когнитивно-поведенческой терапии А. Бека, А. Эллиса. Кроме того, использовались коучинговые техники, такие как «Колесо баланса», «Шкала состояния», «SWOT-анализ».

После того, как на предыдущих этапах сформировано представление о профессиональной самореализации, отработаны навыки формирования и постановки целей, выстраивания пошагового плана ее достижения, умения уменьшать ролевое напряжение, показана значимость поиска баланса между семьёй и профессиональной деятельностью. Далее были реализованы

индивидуальные консультации (от 4 до 10 встреч), направленные на замену негативных психологических убеждений на позитивные, снижение противоречий, изменение поведения, развитие навыков управления стрессом.

Использование статистического критерия Т-критерия Вилкоксона после реализации программы психологического консультирования по проблеме профессиональной самореализации женщин, позволило получить статистически значимые различия по всем структурным компонентам профессиональной самореализации женщин среднего возраста по показателям: удовлетворенность профессиональной самореализацией, уровень профессионального самоотношения личности, удовлетворенность самоэффективностью, удовлетворенность профессиональным статусом.

Анализ работы позволяет определить её теоретическую и практическую значимость:

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии теоретических и методических основ исследования феномена профессиональной самореализации и понимании значимости коучинговых техник в процессе психологического консультирования.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в возможности применения разработанной программы в психологических центрах с целью профилактики психологического климата в организациях, тренинговых компаниях, отделах корпоративной культуры.

Список используемых источников

1. Абрамова, Г.С. Возрастная психология / Г.С. Абрамова. — Москва: Академический Проект, 2021. — 702 с.
2. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни [Электронный ресурс] / К.А. Абульханова-Славская. — Москва: Мысль, 1991. — URL: <https://www.livelib.ru/author/433418/top-kseniya-abulhanovaslavskaya> (дата обращения: 05.10.2024). — Текст: электронный.
3. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2024. — 360 с.
4. Антонова, Н.В. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н.В. Антонова, Н.Л. Иванова; под ред. Н.В. Антоновой. — Москва: Юрайт, 2024. — 280 с.
5. Антонова, Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов / Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. — Москва: Юрайт, 2023. — 195 с.
6. Антонова, Н.В. Проблема эффективности коучинга: исследования в рамках психологии коучинга (coaching psychology) / Н. В. Антонова, Е. А. Наумцева // Современная зарубежная психология. — 2022. — Т. 11, № 1. — С. 94-103. — DOI: 10.17759/jmfp.2022110109.
7. Ахмедова, С.А. Отличия и преимущества коучинговых образовательных технологий от других образовательных технологий [Электронный ресурс] / С.А. Ахмедова // Inter education & global study. — 2025. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kouching-talim-tehnologiyalarining-boshqa-talim-tehnologiyalaridan-farqli-va-ustun-jihatlari> (дата обращения: 16.10.2025).
8. Басюк, В.С. Методы исследования самосознания в психологии личности и возрастной психологии [Электронный ресурс] / В.С. Басюк // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. — 2012. — № 5. —

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-issledovaniya-samosoznaniya-v-psihologii-lichnosti-i-vozrastnoy-psihologii> (дата обращения: 16.10.2025).

9. Бехтер, А.А. О некоторых динамических аспектах проактивного совладающего поведения личности / А.А. Бехтер // Психология личности: методология, теория, практика: сборник статей. — Москва: Институт психологии РАН, 2024. — С. 1194.

10. Бехтер, А.А. Проактивное совладающее поведение человека на разных возрастных этапах [Электронный ресурс] / А.А. Бехтер // Тихоокеанский вестник психологии. — 2025. — № 2 (2). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proaktivnoe-sovladayuschee-povedenie-cheloveka-na-raznyh-vozrastnyh-etapah> (дата обращения: 16.10.2025).

11. Болотова, А.К. Прикладная психология. Основы консультативной психологии: учебник и практикум для вузов / А.К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 341 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17903-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560042> (дата обращения: 25.10.2025).

12. Букина, Ю.В. Подходы к пониманию мотивационного дискурса в современной гуманитарной парадигме / Ю.В. Букина // Международный журнал экономики и образования. — 2022. — № 1. — С. 42-58.

13. Виноградов, А.Э. Анализ социологических концепций института наставничества / А.Э. Виноградов // Управленческое консультирование. — 2024. — № 3. — С. 197—208.

14. Витко, Ю.С. Духовный смысл: возможности понятия и перспективы использования в психологии / Ю.С. Витко, А. А. Лебедева // Мир психологии. — 2024. — № 1 (116). — С. 5-21. — DOI: 10.51944/20738528_2024_1_5.

15. Выготский, Л.С. Психология развития. Избранные работы / Л.С. Выготский. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 281 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-07290-7. — Текст: электронный // Образовательная

платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562567> (дата обращения: 25.10.2025).

16. Гаевская, М.А. Аксиологическая прагматика мотивационного дискурса на материале речей американских коучей / М.А. Гаевская, Е.В. Мошняга, Д.В. Чихачева // Вестник Челябинского государственного университета. — 2024. — № 1 (483). — С. 81-91. — DOI: 10.47475/1994-2796-2024-483-1-81-91.

17. Горбатова, Е.А. Психологическое сопровождение клиентов, переживающих кризис среднего возраста / Е.А. Горбатова // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. — 2020. — Т. 33, № 1. — С. 70–77. — ISSN 1993-8101.

18. Гроф, С. Духовный кризис: когда преобразование личности становится кризисом / С. Гроф, К. Гроф. — М.: ГАНГА, 2019. — 468 с.

19. Гут, Ю.Н. Трансформация идентичности взрослых в период кризиса среднего возраста [Электронный ресурс] / Ю.Н. Гут, Е.П. Кошелева // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. — 2021. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-identichnosti-vzroslyh-v-period-krizisa-srednego-vozrasta> (дата обращения: 5.12.23).

20. Гуторов, Ю.А. Кризис среднего возраста: христианское осмысление / Ю. А. Гуторов, А. А. Пешков // Труды Нижегородской духовной семинарии. — 2020. — № 18. — С. 219-242.

21. Деева, А.А. Психологические особенности построения профессиональных перспектив при проживании экзистенциального кризиса середины жизни [Электронный ресурс] / А. А. Деева // Символ науки. — 2025. — № 2-1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-postroeniya-professionalnyh-perspektiv-pri-prozhivaniu-ekzistentsialnogo-krizisa-serediny-zhizni> (дата обращения: 16.10.2025).

22. Елецкая, Т.В. Психологические особенности мужчин и женщин среднего возраста (35–60 лет): кризисы, линии развития – личностные и

профессиональные [Электронный ресурс] / Т.В. Елецкая, Е. А. Денисова // Педагогический форум. — 2025. — № 15. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-muzhchin-i-zhenschin-srednego-vozrasta-35-60-let-krizisy-linii-razvitiya-lichnostnye-i-professionalnye> (дата обращения: 16.10.2025).

23. Ерзин, А.И. Перспективы исследования проактивности в клинической психологии и психологии здоровья [Электронный ресурс] / А.И. Ерзин // Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика: электрон. науч. журн. — 2014. — № 4 (6). — URL: <http://medpsy.ru/climp> (дата обращения: 12.03.2025).

24. Ершова, И.В. Институт наставничества в системе координат нормативного регулирования и правоприменения [Электронный ресурс] / И.В. Ершова, Е.Е. Енькова // Актуальные проблемы российского права. — 2025. — № 4 (173). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/institut-nastavnichestva-v-sisteme-koordinat-normativnogo-regulirovaniya-i-pravoprimeneniya> (дата обращения: 16.10.2025).

25. Зубова, Ю.К. Психологическое консультирование и коучинг как виды социально-психологической помощи [Электронный ресурс] / Ю.К. Зубова, М. А. Иванов // Национальный психологический журнал. — 2024. — № 3 (19). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-konsultirovaniye-i-kouching-kak-vidy-sotsialno-psihologicheskoy-pomoschi> (дата обращения: 16.10.2025).

26. Ильин, Е.П. Психология взрослости / Е.П. Ильин. — Санкт-Петербург: Питер, 2021. — 544 с.

27. Кадыр, Б.Ш. Интегративные инновации в теннисном коучинге: эмоциональный интеллект, скейлинговый инвентарь и инклюзивная практика [Электронный ресурс] / Б. Ш. Кадыр // Вестник науки. — 2025. — № 5 (86). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/integrativnye-innovatsii-v-tennisnom-kouchinge-emotsionalnyy-intellekt-skeylingovyy-inventar-i-inklyuzivnaya-praktika> (дата обращения: 16.10.2025).

28. Кашапов, М.М. Психологическое консультирование: учебник и практикум для вузов / М.М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2024. — 132 с. — ISBN 978-5-534-16463-3. — URL: <https://urait.ru/bcode/562062> (дата обращения: 16.10.2025).

29. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебник для вузов / М.В. Кларин. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562199> (дата обращения: 25.10.2025).

30. Колесникова, К.Г. Наставничество: особая деятельностная практика в системе высшей школы [Электронный ресурс] / К.Г. Колесникова // Мониторинг правоприменения. — 2025. — № 1 (54). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-osobaya-deyatelnostnaya-praktika-v-sisteme-vysshey-shkoly> (дата обращения: 16.10.2025).

31. Коржова, Е.Ю. Психология личности. Учебное пособие. Стандарт третьего поколения / Е.Ю. Коржова. — Санкт-Петербург: Питер, 2020. — 544 с.

32. Костюк, И.В. Коучинг как метод недирективного управления в государственных органах власти и органах местного самоуправления / И.В. Костюк // Социально-гуманитарные технологии. — 2023. — № 1 (25). — С. 52—58.

33. Краев, М.Ю. Коучинг в России: практика применения, проблемы внедрения, оценка эффективности / М.Ю. Краев // Социально-трудовые исследования. — 2025. — Т. 60, № 3. — С. 193-205. — DOI: 10.34022/2658-3712-2025-60-3-193-205.

34. Кроль, Л. Жизнь без выгорания. Как сохранить эмоциональную устойчивость и позаботиться о себе / Л. Кроль. — Москва: Альпина Паблишер, 2023. — 224 с.

35. Кузнецова, Е.Д. Современные дискурсивные практики популярной психологии как источник социолингвистических новаций [Электронный

ресурс] / Е.Д. Кузнецова // Человек: Образ и сущность. Гуманитарные аспекты. — 2025. — № 1 (61). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoye-diskursivnye-praktiki-populyarnoy-psihologii-kak-istochnik-sotsiolingvisticheskikh-novatsiy> (дата обращения: 16.10.2025).

36. Кулагина, И.В. Исследование особенностей самореализации личности в среднем возрасте / И. В. Кулагина // Концепт. — 2020. — № 3. — С. 101-107.

37. Кулагина, И.В. Особенности смысложизненных ориентаций личности в среднем возрасте [Электронный ресурс] / И. В. Кулагина // Концепт. — 2022. — № 6. — URL: <http://e-koncept.ru/2022/222006.htm> (дата обращения: 16.10.2025).

38. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. — Москва: Политиздат, 1975. — 304 с. — URL: https://safronovaolesya.usite.pro/biblioteka/leontev_dejatelnost_soznanie_lichnost.pdf (дата обращения: 05.10.2024). — Текст: электронный.

39. Малкина-Пых, И.Г. Возрастные кризисы среднего и пожилого возраста / И. Г. Малкина-Пых. — Москва: КНОРУС, 2023. — 308 с.

40. Малкина-Пых, И.Г. Возрастные кризисы. Практикум: учебное пособие / И. Г. Малкина-Пых. — Москва: КНОРУС, 2024. — 350 с.

41. Манукян, В.Р. К вопросу о кризисе середины жизни [Электронный ресурс] / В.Р. Манукян // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. — 2008. — № 4. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-krizise-serediny-zhizni> (дата обращения: 01.02.2024).

42. Мартынова, Е.В. Индивидуальное психологическое консультирование. Теория, практика, обучение / Е.В. Мартынова. — Москва: Генезис, 2016. — 368 с.

43. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность. — 3-е изд. — Санкт-Петербург: Питер, 2025. — 400 с. — (Мастера психологии). — ISBN 978-5-4461-1309-5.

44. Морозова, Е.А. Особенности смысложизненных и ценностных ориентаций у людей с субъективным переживанием кризиса среднего возраста [Электронный ресурс] / Е.А. Морозова // Смыслообразование и его контексты: жизнь, структура, культура, опыт. — 2022. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-smyslozhiznennyyh-i-tsennostnyh-orientatsiy-u-lyudey-s-subektivnym-perezhivaniem-krizisa-srednego-vozrasta> (дата обращения: 16.10.2025).

45. Немов, Р.С. Психологическое консультирование / Р.С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2023. — 440 с.

46. Никитина, Е.А. Факторы психологического благополучия женщин разного возраста / Е.А. Никитина // Онто- и субъектогенез психического развития человека. — Москва: Институт психологии РАН, 2022. — С. 209-219.

47. Обухова, Л.Ф. Возрастная психология / Л.Ф. Обухова. — Москва: Юрайт, 2023. — 460 с.

48. Панченко, Н.Н. Мотивационный дискурс: проблемы и перспективы исследования / Н.Н. Панченко // Известия Волгоградского государственного социально-педагогического университета. Филологические науки. — 2023. — № 2 (2). — С. 4-8.

49. Петраш, М.Д. Специфика профессионального развития женщин в периоды поздней взрослости и старения [Электронный ресурс] / М.Д. Петраш // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. — 2014. — № 2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-professionalnogo-razvitiya-zhenschin-v-periody-pozdney-vzroslosti-i-stareniya> (дата обращения: 16.10.2025).

50. Печеркина, А.А. Личностно-профессиональная самореализация: анализ исследований отечественных и зарубежных авторов / А.А. Печеркина, К. Д. Катькало // Педагогическое образование в России. — 2021. — № 1. — С. 88-95. — DOI: 10.12345/2079-8717_2021_01_11.

51. Пичугин, В.Г. Психология влияния в управлении персоналом. Учебное пособие / В.Г. Пичугин. — Москва: Прометей, 2020. — 144 с.

52. Плеханова, Н.П. Профессиональное самоопределение взрослых в

ситуации смены профессиональной деятельности / Н.П. Плеханова, К.Т. Подымахина // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. — 2020. — Т. 9, № 2А. — С. 254-266. — DOI: 10.34670/AR.2020.87.44.029.

53. Плотникова, Е.С. Гендерные различия самореализации и самоактуализации / Е.С. Плотникова, В.В. Гордеева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. — 2020. — Т. 9, № 2 (31). — С. 358-362.

54. Поваренков, Ю.П. Психология профессионального становления и реализации личности как отрасль психологической науки [Электронный ресурс] / Ю.П. Поваренков // Вестник ПГГПУ. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. — 2014. — №1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psiologiya-professionalnogo-stanovleniya-i-realizatsii-lichnosti-kak-otrasl-psihologicheskoy-nauki> (дата обращения: 25.10.2025).

55. Психология коучинга: методология, теория, практика: материалы I Всерос. науч.-практич. конф. с междунар. участ. (Москва, 11 апр. 2025 г.) / науч. ред. Н.В. Антонова. — Чебоксары: Среда, 2025. — 367 с.

56. Рощупкина, О.А. Взаимосвязь характеристик экзистенциальной исполненности смысла жизни с профилем самоактуализации и личностной идентичностью [Электронный ресурс] / О.А. Рощупкина, И. В. Михайлова // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. — 2025. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-harakteristik-ekzistentsialnoy-ispolnennosti-smysla-zhizni-s-profilem-samoaktualizatsii-i-lichnostnoy-identichnostyu> (дата обращения: 16.10.2025).

57. Рубинштейн, С.Л. Жизненный путь личности [Электронный ресурс] / С.Л. Рубинштейн. — URL: <https://bookap.info/clasik/rubinshteyn/gl151.shtm> (дата обращения: 28.09.2024).

58. Сизоненко, Р.В. Наставничество на производстве: поиск оптимальной модели / Р.В. Сизоненко // Вестник ПНИПУ Социально-экономические науки. — 2022. — № 1. — С. 96—107.

59. Слабинский, В.Ю. Проактивная психотерапия: стратегии и направления работы / В.Ю. Слабинский // Тихоокеанский вестник психологии. — 2025. — № 2 (2). — С. 16-21. — DOI: 10.38161/3034-6568-2025-2-16-21.

60. Смолова, Л.В. Психологическое консультирование: учебник для вузов / Л.В. Смолова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 356 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12382-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562541> (дата обращения: 25.10.2025).

61. Смысл жизни как психологический феномен: теоретико-эмпирическое исследование / В.Э. Чудновский, Г.А. Вайзер, Н. Карпова, Н.В. Кисельникова // Психология смысла жизни: школа В.Э. Чудновского. — Москва: Смысл, 2021. — С. 117-137.

62. Сорокоумова, Е.А. Возрастная психология / Е.А. Сорокоумова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2023. — 227 с.

63. Сосновский, Б.А. Психология в 2 ч. Часть 2. Возрастная и педагогическая психология / Б. А. Сосновский [и др.]; под редакцией Б.А. Сосновского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2023. — 350 с.

64. Соина, В.М. Наставничество как предмет научной рефлексии / В.М. Соина // Мир науки, культуры, образования. — 2020. — № 5 (84). — С. 232—234.

65. Страшко, П.В. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами. Голографический коучинг / П.В. Страшко // Студент: наука, профессия, жизнь: материалы IX всероссийской студенческой научной конференции с международным участием. В 4-х ч. — Омск, 2022. — С. 153-159.

66. Сунцова, Я.С. Особенности переживания кризиса среднего возраста женщинами и мужчинами / Я.С. Сунцова // Евразийское Научное Объединение. — 2020. — № 12-7 (70). — С. 484-486.

67. Токарская, Л.В. Исследование профессионального выгорания и жизнестойкости женщин-педагогов [Электронный ресурс] / Л.В. Токарская, А.В. Мальцев, Н.К. Голикова // Педагогическое образование в России. — 2025. — №2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-professionalnogo-vygoraniya-i-zhiznestoykosti-zhenschin-pedagogov> (дата обращения: 16.10.2025).

68. Федотова, Д.С. Психологические особенности переживания личностью кризиса среднего возраста / Д.С. Федотова, Л.Н. Уварова // Вопросы педагогики. — 2023. — № 5-2. — С. 142-145.

69. Франкл, В. Воля к смыслу: пер. с англ. / В. Франкл. — М.: Альпина нон-фикшн, 2020. — 228 с.

70. Хилько, М.Е. Возрастная психология / М.Е. Хилько, М.С. Ткачева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2023. — 201 с.

71. Холмогорова, А.Б. Исследования эффективности психотерапии психических расстройств: история и современное состояние проблемы / А.Б. Холмогорова, Н.Г. Гаранян, О.Д. Пуговкина. — Москва: Неолит, 2022. — 240 с. — ISBN 978-5-6046371-2-8.

72. Хухлаева, О.В. Групповое психологическое консультирование / О.В. Хухлаева, О.Е. Хухлаев. — Москва: Юрайт, 2023. — 195 с.

73. Цветкова, Н.А. Личностные особенности одиноких женщин, обращающихся за психологической помощью [Электронный ресурс] / Н.А. Цветкова // Женщина в российском обществе. — 2014. — № 3 (72). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-osobennosti-odinokih-zhenschin-obraschayuschihsya-za-psihologicheskoy-pomoschyu> (дата обращения: 16.10.2025).

74. Шаповалов, В.И. Субъективная картина жизненного пути и удовлетворенность жизнью женщин преклонного возраста [Электронный ресурс] / В.И. Шаповалов, И.Б. Шуванов, В.П. Шуванова // Гуманизация образования. — 2025. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/subektivnaya-kartina-zhiznennogo-puti-i-udovletvorenost-zhiznyu-zhenschin-preklopnogo-vozrasta> (дата обращения: 16.10.2025).

16.10.2025).

75. Шапошникова, Т.Е. Возрастная и педагогическая психология / Т.Е. Шапошникова, В.А. Шапошников, В.А. Корчуганов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2023. — 218 с.

76. Шнейдер, Л.Б. Психология идентичности / Л.Б. Шнейдер. — Москва: Юрайт, 2024. — 328 с.

77. Шнякина, Н.Ю. Метафорическая модель «Личностное развитие — путь» в практике немецкоязычного коучинга [Электронный ресурс] / Н.Ю. Шнякина // Филология и человек. — 2025. — № 2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metaforicheskaya-model-lichnostnoe-razvitiye-put-v-praktike-nemetskoyazychnogo-kouchinga> (дата обращения: 16.10.2025).

78. Эриксон, Э. Полный цикл жизни / Э. Эриксон. — Санкт-Петербург: Питер, 2023. — 160 с.

78. Brown, C. Understanding the experience of midlife women taking part in a work-life balance career coaching programme: An interpretative phenomenological analysis [Electronic resource] / C. Brown, J. Yates. — 2018. — DOI: 10.24384/000472. —

URL: https://www.researchgate.net/publication/323478236_Understanding_the_experience_of_midlife_women_taking_part_in_a_work-life_balance_career_coaching_programme_An_interpretative_phenomenological_analysis (date of access: 05.10.2024).

79. Degges-White, S. Transitions, Wellness, and Life Satisfaction: Implications for Counseling Midlife Women [Electronic resource] / S. Degges-White, J.E. Myers // Journal of Mental Health Counseling. — 2006. — Vol. 28, No. 2. — P. 133-150. — DOI: 10.17744/mehc.28.2.eaumlpbm0rxdrldk. — URL: <https://doi.org/10.17744/mehc.28.2.eaumlpbm0rxdrldk> (date of access: 05.10.2024).

80. Deshmukh, A. Career Transitions in Midlife: Exploring Meaning-Making and Role Adjustment [Electronic resource] / A. Deshmukh, N. Sharma //

KMAN Counseling & Psychology Nexus. — 2025. — Vol. 3. — P. 1-9. — DOI: 10.61838/kman.ooc.psynexus.3.6.

81. Dunn, S. The experience of workplace coaching for menopausal women: A descriptive phenomenological study [Electronic resource] / S. Dunn // International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. — 2022. — Vol. 2022, No. S16. — P. 97-108. — DOI: 10.24384/5jaz-sf55. — URL: <https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/5jaz-sf55> (date of access: 05.10.2024).

82. Grant, A.M. An Integrated Model of Goal-Focused Coaching: An Evidence-Based Framework for Teaching and Practice [Electronic resource] / A.M. Grant // Coaching Researched / eds. J. Passmore, D. Tee. — Hoboken: John Wiley & Sons, Ltd, 2020. — P. 115-139. — DOI: 10.1002/9781119656913.ch7. — URL: https://www.researchgate.net/publication/346429739_An_Integrated_Model_of_Goal-Focused_Coaching_An_Evidence-Based_Framework_for_Teaching_and_Practice (date of access: 05.10.2024).

83. Maree, J.G. Enhancing the sense of self of a mid-career woman through career construction counselling [Electronic resource] / J.G. Maree, M. Nortjé // International Journal for Educational and Vocational Guidance. — 2023. — Vol. 23, No. 2. — P. 499-525. — DOI: 10.1007/s10775-021-09520-0. — URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-021-09520-0> (date of access: 05.10.2024).

84. Patterson, N. Senior Female Leadership: An Exploration of Midlife Experiences and the Relevance of Developmental Coaching [Electronic resource] / N. Patterson, S. Rose // Philosophy of Coaching: An International Journal. — 2023. — Vol. 8, No. 2. — P. 17-30. — DOI: 10.22316/poc/08.2.03. — URL: <https://philosophyofcoaching.org> (date of access: 05.10.2024).

85. Theeboom, T. Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context [Electronic resource] / T. Theeboom, B. Beersma, A.E.M. van Vianen // The Journal of Positive Psychology. — 2014. — Vol. 9, No. 1. — P. 1-18. — DOI: 10.1080/17439760.2013.837499. —

URL: https://www.researchgate.net/publication/261990782_Does_coaching_work_A_meta-analysis_on_the_effects_of_coaching_on_individual_level_outcomes_in_an_organizational_context (date of access: 05.10.2024).

86. Walker, L. How possible is fulfilling work for mid-life women: A narrative review of the empirical psychology literature [Electronic resource] / L. Walker // Journal of the National Institute for Career Education and Counselling. — 2024. — Vol. 53, No. 1. — P. 51-67. — DOI: 10.20856/jniecec.5306. — URL: https://www.researchgate.net/publication/385888234_How_possible_is_fulfilling_work_for_mid-life_women_A_narrative_review_of_the_empirical_psychology_literature (date of access: 05.10.2024). — License: CC BY-NC-ND 4.0

Приложение А

АНКЕТА

Заполнение данной анкеты позволит максимально учесть Ваши пожелания при работе с психологом. Пожалуйста, ответьте на предлагаемые ниже вопросы

Представьтесь, пожалуйста, назовите Вашу должность

Укажите, пожалуйста, Ваш опыт работы в этой должности

Опишите, пожалуйста, по каким причинам Вы приняли участие в предстоящем исследовании

От чего, на Ваш взгляд, зависит эффективность Вашей профессиональной деятельности?

Что, на Ваш взгляд, мешает Вам достижению Ваших целей в деятельности

Что, на Ваш взгляд, помогает Вам достигать результатов в Вашей профессии

Назовите 3 своих сильных и 3 слабых стороны как специалиста

Что хотели бы узнать и чему научиться на предстоящих курсах (семинаре, тренинге)?

Благодарим за сотрудничество!

Приложение А

Метод незаконченных предложений

Направлен на выявление личных установок, эмоций, социальных отношений эмоциональных и поведенческих особенностей женщин в теме профессиональной самореализации:

Пожалуйста, завершите высказывание.

- Моя профессия для меня...

- Я чувствую себя реализованной на работе, когда...

- Наиболее важная вещь в моей работе — это...

- В работе я испытываю наибольшее удовлетворение от...

- Мои главные профессиональные достижения — это...

- Я горжусь тем, что...

- Моя самая большая профессиональная неудача...

- Если бы я могла изменить в моей работе что-то одно, это было бы...

- Мои профессиональные цели на ближайшие 5 лет...

- Моя мечта в профессиональной сфере — это...

- Я бы хотела улучшить свои профессиональные навыки в...

- Чтобы стать более успешной профессионалом, мне нужно...

- Мне мешает в профессиональной деятельности...

- Я чувствую себя неуверенно, когда...

- Меня мотивирует...

• Моя команда...

• Мое руководство...

• Мои рабочие задачи...

• Мои отношения с коллегами...

• Рабочая атмосфера...

• Мой вклад в компанию...

• Мои перспективы роста...

• Мой уровень ответственности...

• Мой баланс между работой и личной жизнью...

• Мои ценности, связанные с работой...

• Мои сильные стороны, помогающие мне в работе...

• Мои слабые стороны, которые мешают мне в работе...

Приложение А

Таблица 1. Удовлетворённость работой в группе до консультирования

№	ЗП	ПР.	РВ	ДЛ	ЗВ	УВ	КЛ	ХР	ИФ	ВА
1	12 ср	14 ср	21выс	16 ср	5 низ	19 выс	4 низ	12 ср	7низ	110 ср
2	18в	14 ср	8 низ	20 выс	19 выс	16 ср	14 ср	12 ср	8низ	129 ср
3	6 низ	9 низ	4 низ	12 ср	11 ср	18 выс	4 низ	12 ср	14ср	90 низ
4	4 низ	8 низ	12 ср	21 выс	14 ср	17 ср	20выс	9 низ	12ср	117 ср
5	11 ср	14 ср	12 ср	18 выс	21 выс	14 ср	18выс	20 выс	8низ	136 ср
6	17 ср	24выс	16 ср	14 ср	11 ср	9 низ	18выс	21 выс	17ср	147 ср
7	8 низ	16 ср	14 ср	11 ср	9 низ	12 ср	18выс	20 выс	8низ	116 ср
8	11 ср	21выс	18выс	23 выс	14 ср	19 выс	22выс	24 выс	19в	171выс
9	18вы	14 ср	12 ср	5 низ	19 низ	21 выс	14 ср	17 ср	19в	139 ср
10	12 ср	17 ср	13 ср	бниз	14 ср	15 ср	11 ср	17 ср	15ср	120 ср
11	4 низ	7 низ	12 ср	4 низ	19 выс	23 выс	11 ср	9 низ	5низ	94 низ
12	21вы	12 ср	19выс	24 выс	18 выс	11 ср	14 ср	8 низ	11ср	138 ср
13	14 ср	12 ср	9 низ	4 низ	18 выс	21 выс	11 ср	15 ср	17ср	121 ср
14	15 ср	12 ср	8 низ	6 низ	12 ср	14 ср	17 ср	21 выс	8низ	113 ср
15	19вы	12 ср	8 низ	11 ср	19 выс	4 низ	16выс	21 выс	8низ	118 ср
16	21вы	14 ср	19выс	17 ср	9 низ	12 ср	18выс	11 ср	13ср	134 ср
17	14 ср	8 низ	11 ср	16 ср	14 ср	12 ср	7 низ	6 низ	11ср	99 ср
18	12 ср	8 низ	6 низ	4 низ	5 низ	9 низ	7 низ	4 низ	11ср	66 низ
19	12 ср	9 низ	14 ср	7 низ	16 ср	21 выс	19выс	13 ср	8низ	119 ср
20	5 низ	9 низ	4 низ	8 низ	9 низ	11 ср	7 низ	6 низ	6низ	65 низ
21	24вы	12 ср	8 низ	6 низ	12 ср	14 ср	17 ср	21 выс	8низ	122 ср
22	16 ср	7 низ	6 низ	6 низ	11 ср	9 низ	9 низ	8 низ	4низ	76 низ
23	8 низ	4 низ	12 ср	9 низ	6 низ	7 низ	8 низ	6 низ	8низ	68 низ
24	12 ср	14 ср	9 низ	6 низ	8 низ	11 ср	9 низ	7 низ	4низ	80 низ
25	15 ср	14 ср	21выс	18 выс	9 низ	16 ср	11ср	12 ср	9низ	125 ср
26	19вы	21выс	14 ср	19 выс	24 выс	15 ср	17 ср	12 ср	24в	165выс
27	18вы	12 ср	11 ср	9 низ	7 низ	12 ср	17 ср	14 ср	18в	118 ср
28	8 низ	6 низ	4 низ	9 низ	7 низ	4 низ	4 низ	7 низ	7низ	56 низ
29	19вы	14 ср	12 ср	18 выс	16 ср	16 ср	19выс	21 выс	22в	157выс
30	17 ср	14 ср	8 низ	12 ср	4 низ	17 ср	12 ср	11 ср	20в	115 ср

Условные обозначения: ЗП - заработная плата, ПР – продвижение, РВ – руководство, ДЛ – дополнительные льготы, ЗВ – зависимые вознаграждения, УВ – условия выполнения, КЛ – коллеги, ХР – характер работы, ИФ – информирование, ВА – все аспекты.

Для ВА градация значений (36-96) – низкий уровень, (97 – 156) – средний уровень, (157 – 216) – высокий уровень. Для остальных подшкал (4 – 9) – низкий, (10 – 17) – средний, (18 – 24) – высокий.

Приложение А

Таблица 2. Незаконченные предложения

№	УТ	ВК		ПС	СО	МК	ПОТ	ООТ	ОП
1	4	2		2	3	2	12	13	13 сред
2	3	3		2	2	2	19	6	12 сред
3	2	3		1	2	4	14	11	12 сред
4	2	3		1	2	2	16	9	10 сред
5	3	1		1	2	1	18	7	8 низ
6	5	4		3	1	3	22	3	16 сред
7	4	2		4	2	2	13	12	14 сред
8	4	2		1	2	2	20	5	11 сред
9	4	2		1	3	3	24	1	13 сред
10	1	4		2	2	4	8	17	13 сред
11	2	1		1	3	1	7	18	8 низ
12	3	3		1	3	1	14	11	11 сред
13	2	3		4	4	4	18	7	17 сред
14	4	2		3	2	3	20	5	14 сред
15	2	4		5	1	3	14	11	15 сред
16	4	1		1	2	1	16	9	9 сред
17	3	2		1	1	3	16	9	10 сред
18	2	2		4	3	2	9	16	14 сред
19	4	3		3	1	4	4	21	15 сред
20	1	4		2	1	2	12	13	10 сред
21	3	3		2	1	3	18	7	12 сред
22	4	3		4	4	1	12	13	16 сред
23	3	2		3	3	1	11	14	13 сред
24	1	2		1	2	1	8	17	7 низ
25	3	1		4	1	1	12	13	10 сред
26	3	4		4	3	3	9	16	17 сред
27	4	3		1	3	2	8	17	13 сред
28	5	4		4	4	5	9	16	22 выс
29	2	1		2	1	2	11	14	8 низ
30	1	2		1	2	2	6	19	8 низ

Условные обозначения: УТ – условия труда, ВК – взаимодействие с коллегами, ПС – перспектива, СО – самооценка, МК – мотивационный компонент, ПОТ – положительная окраска текста, ООТ – отрицательная окраска текста, ОП – общий показатель.

$$ОП = УТ + ВК + ПС + СО + МК$$

ОП 0-8 – низкий уровень

9-18 средний уровень

19-25 – высокий уровень

Приложение А

Таблица 3. Шкала самоэффективности (русская версия)

номер	Балл/уровень
1	16 низкий
2	21 низкий
3	14 низкий
4	32 средний
5	19 низкий
6	12 низкий
7	23 низкий
8	28 средний
9	40 высокий
10	21 низкий
11	34 средний
12	38 высокий
13	18 низкий
14	11 низкий
15	25 низкий
16	27 средний
17	27 средний
18	14 низкий
19	19 низкий
20	34 средний
21	29 средний
22	36 высокий
23	18 низкий
24	17 низкий
25	21 низкий
26	10 низкий
27	18 низкий
28	31 средний
29	24 низкий
30	17 низкий

Показатели до 27 баллов – низкая самоэффективность

27 – 35 баллов – средний уровень самоэффективности

Более 35 баллов – высокий уровень самоэффективности

Приложение А

Таблица 4. Профессиональное самоотношение личности

№	ВК	СУ		СБ	СЭ		СУТ	ОП
		СВ	СП		СР	СЦ		
1	30ср	12ср	13ср	17ср	17ср	8ср	47ср	102 выс
2	26 низ	8 низ	16 выс	13ср	12 низ	7ср	39ср	77 низ
3	19 низ	14ср	8 низ	8 низ	9 низ	4 низ	27 низ	66 низ
4	32ср	20 выс	18 выс	14ср	19ср	9ср	46ср	108ср
5	35ср	12ср	6 низ	11 низ	21ср	7ср	46ср	97ср
6	14 низ	9 низ	12ср	9 низ	14ср	3 низ	23 низ	66 низ
7	40 выс	11ср	15ср	24 выс	12 низ	12 выс	64 выс	109ср
8	24 низ	18 выс	13ср	19 выс	23 выс	6ср	43ср	107ср
9	45 выс	14ср	20 выс	8 низ	27 выс	4 низ	53ср	114ср
10	32ср	12ср	16 выс	6 низ	14ср	11 выс	38ср	96ср
11	35ср	8 низ	8 низ	11 низ	19ср	9ср	46ср	95ср
12	27ср	5 низ	5 низ	14ср	27 выс	7ср	41ср	89ср
13	19ср	9 низ	9 низ	19 выс	16ср	8ср	38ср	76 низ
14	42 выс	14ср	12ср	18ср	11 низ	4 низ	60 выс	106ср
15	52 выс	16 выс	16 выс	21 выс	11 низ	4 низ	73 выс	115ср
16	24 низ	20 выс	8 низ	13ср	9 низ	8ср	37 низ	86ср
17	35ср	12ср	17 выс	7 низ	8 низ	6ср	42ср	81ср
18	38ср	14ср	20 выс	16ср	14ср	7ср	54ср	113ср
19	42 выс	14ср	12ср	13ср	16ср	5 низ	55ср	106ср
20	19 низ	6 низ	8 низ	17ср	16ср	9ср	36 низ	79ср
21	28ср	14ср	6 низ	21 выс	24 выс	10 выс	49ср	108ср
22	32ср	18 выс	5 низ	15ср	11 низ	8ср	47ср	84ср
23	35ср	7 низ	8 низ	19 выс	16ср	6ср	54ср	95ср
24	18 низ	12ср	15ср	12ср	23 выс	3 низ	30 низ	79ср
25	29ср	13ср	11ср	8 низ	8 низ	3 низ	37 низ	77 низ
26	36ср	19 выс	19 выс	11 низ	16ср	7ср	47ср	112ср
27	30ср	17 выс	20 выс	9 низ	13 низ	11 выс	39ср	96ср
28	33ср	7 низ	16 выс	16ср	21ср	9ср	49ср	107ср
29	42 выс	5 низ	6 низ	14ср	9 низ	6ср	56ср	77 низ
30	48 выс	5 низ	8 низ	8 низ	8 низ	7ср	56ср	88ср

Условные обозначения: ВК - внутренняя конфликтность профессионального самоотношения, СУ - самоуважение в профессии, СВ – самоуверенность в профессии, СП - самопривязанность в профессии, СБ - самообвинение в профессии, СЭ - самоэффективность в профессии, СР - саморуководство в профессии, СЦ - самооценка личностного роста в профессии, СУТ - самоуничтожение в профессии, ОП - общий показатель позитивности профессионального самоотношения.

ВК -13-26 низкий уровень, 27-39 средний уровень, 40-52 высокий уровень,
СУ – 10-20 низкий уровень, 21-30 средний уровень, 31-40 высокий уровень,
СВ -5-9 низкий уровень, 10-15 средний уровень, 16-20 высокий уровень,
СП - 5-9 низкий уровень, 10-15 средний уровень, 16-20 высокий уровень,
СБ – 6-11 низкий уровень, 12-18 средний уровень, 19-24 высокий уровень,
СЭ -10-20 низкий уровень, 21-30 средний уровень, 31-40 высокий уровень,
СР - 7-13 низкий уровень, 14-21 средний уровень, 22-28 высокий уровень,
СЦ – 3-5 низкий уровень, 6-9 средний уровень, 10-12 высокий уровень,
СУТ – 19-37 низкий уровень, 38-57 средний уровень, 58-76 высокий уровень,
ОП – 39-77 низкий уровень 78-117 средний уровень, 118-156 высокий уровень.

Приложение А

Таблица 5. Сводная таблица данных

№	ЗП	ПР	РВ	ДЛ	ЗВ	УВ	КЛ	ХР	ИФ	ВА	УТ	ВК	ПС	СО	МК	ПОТ	ООТ	ОП	Балл/уро-вень	ВК	СВ	СП	СБ	СР	СЦ	СУ	ОП	
1	12 ср	14 ср	21 выс	16 ср	5 низ	19 выс	4 низ	12 ср	7 низ	110 ср	4	2	2	3	2	12	13	13 ср	16 низ	30 ср	12 ср	13 ср	17 ср	17 ср	8 ср	47 выс	102 ср	ср
2	18 выс	14 ср	8 низ	20 выс	19 выс	16 ср	14 ср	12 ср	8 низ	129 ср	3	3	2	2	2	19	6	12 ср	21 низ	26 низ	8 низ	16 выс	13 ср	12 низ	7 ср	39 низ	77 низ	низ
3	6 низ	9 низ	4 низ	12 ср	11 ср	18 выс	4 низ	12 ср	14 ср	90 низ	2	3	1	2	4	14	11	12 ср	14 низ	19 низ	14 ср	8 низ	8 низ	9 низ	4 низ	27 низ	66 низ	низ
4	4 низ	8 низ	12 ср	21 выс	14 ср	17 выс	20 низ	9 ср	12 ср	117 ср	2	3	1	2	2	16	9	10 ср	32 ср	32 ср	20 выс	18 выс	14 ср	19 ср	9 ср	46 ср	108 ср	ср
5	11 ср	14 ср	12 ср	18 выс	21 выс	14 ср	18 выс	20 низ	8 ср	136 ср	3	1	1	2	1	18	7	8 низ	19 низ	35 ср	12 ср	6 низ	11 низ	21 ср	7 ср	46 ср	97 ср	ср
6	17 ср	24 выс	16 ср	14 ср	11 низ	9 выс	18 выс	21 ср	17 ср	147 ср	5	4	3	1	3	22	3	16 ср	12 низ	14 низ	9 низ	12 ср	9 низ	14 ср	3 низ	23 низ	66 низ	низ
7	8 низ	16 ср	14 ср	11 ср	9 низ	12 ср	18 выс	20 низ	8 ср	116 ср	4	2	4	2	2	13	12	14 ср	23 низ	40 выс	11 ср	15 выс	24 низ	12 выс	64 выс	109 ср	ср	
8	11 ср	21 выс	18 выс	23 выс	14 ср	19 выс	22 выс	24 выс	19 выс	171 выс	4	2	1	2	2	20	5	11 ср	28 ср	24 низ	18 выс	13 ср	19 выс	23 выс	6 ср	43 ср	107 выс	выс
9	18 выс	14 ср	12 ср	5 низ	19 низ	21 выс	14 ср	17 ср	19 выс	139 ср	4	2	1	3	3	24	1	13 ср	40 выс	45 выс	14 ср	20 низ	8 выс	27 низ	4 низ	53 ср	114 ср	ср
10	12 ср	17 ср	13 ср	6 низ	14 ср	15 ср	11 ср	17 ср	15 ср	120 ср	1	4	2	2	4	8	17	13 ср	21 низ	32 ср	12 ср	16 выс	6 низ	14 ср	11 выс	38 ср	96 ср	ср
11	4 низ	7 низ	12 ср	4 низ	19 выс	23 выс	11 ср	9 низ	5 низ	94 ср	2	1	1	3	1	7	18	8 низ	34 ср	35 ср	8 низ	8 низ	11 низ	19 ср	9 ср	46 ср	95 ср	низ
12	21 выс	12 ср	19 выс	24 выс	18 выс	11 ср	14 ср	8 низ	11 ср	138 ср	3	3	1	3	1	14	11	11 ср	38 выс	27 ср	5 низ	5 низ	14 ср	27 выс	7 ср	41 ср	89 ср	ср

Приложение А
Продолжение таблицы 5

1 3	14 ср	12 ср	9 низ	4 низ	18 выс	21 выс	11 ср	15 ср	17 ср	121 ср	2	3	4	4	4	18	7	17 ср	18 низ	19 ср	9 низ	9 низ	19 выс	16 ср	8 ср	38 ср	76 низ	ср	
1 4	15 ср	12 ср	8 низ	6 низ	12 ср	14 ср	17 ср	21 выс	8 низ	113 ср	4	2	3	2	3	20	5	14 ср	11 низ	42 выс	14 ср	12 ср	18 ср	11 низ	4 низ	60 выс	106 ср	ср	
1 5	19 выс	12 ср	8 низ	11 ср	19 выс	4 низ	16 выс	21 выс	8 низ	118 ср	2	4	5	1	3	14	11	15 ср	25 низ	52 выс	16 выс	16 выс	21 выс	11 низ	4 низ	73 выс	115 ср	ср	
1 6	21 выс	14 ср	19 выс	17 ср	9 низ	12 ср	18 выс	11 ср	13 ср	134 ср	4	1	1	2	1	16	9	9 ср	27 ср	24 низ	20 выс	8 низ	13 ср	9 низ	8 низ	37 ср	86 ср	ср	
1 7	14 ср	8 низ	11 ср	16 ср	14 ср	12 ср	7 низ	6 низ	11 ср	99 ср	3	2	1	1	3	16	9	10 ср	27 ср	35 ср	12 ср	17 выс	7 низ	8 низ	6 низ	42 ср	81 ср	ср	
1 8	12 ср	8 низ	6 низ	4 низ	5 низ	9 низ	7 низ	4 низ	11 ср	66 ср	2	2	4	3	2	9	16	14 ср	14 низ	38 ср	14 ср	20 выс	16 ср	14 ср	7 ср	54 ср	113 ср	ср	
1 9	12 ср	9 низ	14 ср	7 низ	16 ср	21 выс	19 выс	13 ср	8 низ	119 ср	4	3	3	1	4	4	21	15 ср	19 низ	42 выс	14 ср	12 ср	13 ср	16 низ	5 низ	55 ср	106 ср	ср	
2 0	5 низ	9 низ	4 низ	8 низ	9 низ	11 ср	7 низ	6 низ	65 низ	1	4	2	1	2	12	13	10 ср	34 ср	19 низ	6 низ	8 низ	17 ср	16 ср	9 низ	36 ср	79 низ	ср		
2 1	24 выс	12 ср	8 низ	6 низ	12 ср	14 ср	17 ср	21 выс	8 низ	122 ср	3	3	2	1	3	18	7	12 ср	29 ср	28 ср	14 низ	6 выс	21 выс	24 выс	10 выс	49 ср	108 ср	ср	
2 2	16 ср	7 низ	6 низ	6 низ	11 ср	9 низ	9 низ	8 низ	4 низ	76 низ	4	3	4	4	1	12	13	16 ср	36 выс	32 ср	18 низ	5 низ	15 ср	11 низ	8 ср	47 ср	84 низ	ср	
2 3	8 низ	4 низ	12 ср	9 низ	6 низ	7 низ	8 низ	6 низ	8 низ	68 низ	3	2	3	3	1	11	14	13 ср	18 низ	35 ср	7 низ	8 низ	19 выс	16 ср	6 ср	54 ср	95 низ	ср	
2 4	12 ср	14 ср	9 низ	6 низ	8 низ	11 ср	9 низ	7 низ	4 низ	80 низ	1	2	1	2	1	8	17	7 низ	17 низ	18 ср	12 ср	15 ср	12 выс	23 низ	3 низ	30 низ	79 низ	ср	
2 5	15 ср	14 ср	21 выс	18 выс	9 низ	16 ср	11 ср	12 ср	9 низ	125 ср	3	1	4	1	1	12	13	10 ср	21 низ	29 ср	13 ср	11 низ	8 низ	3 низ	37 низ	77 низ	ср		
2 6	19 выс	21 выс	14 ср	19 выс	24 выс	15 ср	17 ср	12 ср	24 выс	165 выс	3	4	4	3	3	9	16	17 ср	10 низ	36 ср	19 выс	19 выс	11 низ	16 ср	7 ср	47 ср	112 ср	ср	

Приложение А
Окончание таблицы 5

2 7	18 выс	12 ср	11 ср	9 низ	7 низ	12 ср	17 ср	14 ср	18 выс	118 ср	4	3	1	3	2	8	17	13 ср	18 низ	30 ср	17 выс	20 выс	9 низ	13 низ	11 выс	39 ср	96 ср	ср
2 8	8 низ	6 низ	4 низ	9 низ	7 низ	4 низ	4 низ	7 низ	7 низ	56 низ	5	4	4	4	5	9	16	22 выс	31 ср	33 ср	7 низ	16 выс	16 ср	21 ср	9 ср	49 ср	107 низ	
2 9	19 выс	14 ср	12 ср	18 выс	16 ср	16 ср	19 выс	21 выс	22 выс	157 выс	2	1	2	1	2	11	14	8 низ	24 низ	42 выс	5 низ	6 низ	14 ср	9 низ	6 ср	56 ср	77 низ	ср
3 0	17 ср	14 ср	8 низ	12 ср	4 низ	17 ср	12 ср	11 ср	20 выс	115 ср	1	2	1	2	2	6	19	8 низ	17 низ	48 выс	5 низ	8 низ	8 низ	8 низ	7 ср	56 ср	88 ср	низ

Приложение Б

Таблица 1. Данные корреляционного анализа

Приложение Б

Окончание таблицы 1

Приложение Б

1. ЗП - заработка плата
2. ПР – продвижение
3. РВ – руководство
4. ДЛ – дополнительные льготы
5. ЗВ – зависимые вознаграждения
6. УВ – условия выполнения
7. КЛ – коллеги
8. ХР – характер работы
9. ИФ – информирование
10. ВА – все аспекты удовлетворенности работой
11. УТ – условия труда
12. ВК – взаимодействие с коллегами
13. ПС – перспектива
14. СО – самооценка
15. МК – мотивационный компонент
16. ПОТ – положительная окраска текста
17. ООТ – отрицательная окраска текста
18. ОП – общий показатель
19. ВК – внутренняя конфликтность профессионального самоотношения
20. СУ – самоуважение в профессии
21. СВ – самоуверенность в профессии
22. СП – самопривязанность в профессии
23. СБ – самообвинение в профессии
24. СЭ – самоэффективность в профессии
25. СР – саморуководство в профессии
26. СЦ – самооценка личностного роста в профессии
27. СУТ – самоуничтожение в профессии
28. ОП – общий показатель позитивности профессионального самоотношения.

По итогам корреляции видно, что заработка плата (1) имеет прямую корреляционную зависимость с продвижением (2) (.361**), информированием (9) (.376**), и всеми аспектами (10) (.570**) с достоверностью 99%. С коллегами (7) (.294*), характера работы (8) (.321*) и общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28)

Приложение Б

(,267*) с достоверностью 95%.

Продвижение (2) коррелирует напрямую с руководством (3) (,543**) дополнительными льготами (4) (,372**), коллегами (7) ,(464**), характером работы (8) (607**), информированием (9) (,474**), всеми аспектами (10) (,722**), общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (,335**) с достоверностью 99%. Обратная зависимость с самооценкой (14) (-,263*) и внутренней конфликтностью профессионального самоотношения, (19) (-,294*) с достоверность 95%.

Руководство (3) показывает прямую корреляционную зависимость с дополнительными льготами (4) (,463**), коллегами (7) (,447**), всеми аспектами (10) (,608**), общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (,496**) с достоверностью 99%, условиями выполнения (6) (,257*), характером работы (8) (,264*), информированием (9) (,276*), условиями труда (11) (,325*) с достоверностью 95%. Обратная корреляционная зависимость с взаимодействием с коллегами (12) (-,313*), мотивационным компонентом (15) (-276*) с достоверностью 95%.

Дополнительные льготы (4) показывают прямую зависимость с коллегами (7) (,382**), суммарным показателем всех аспектов (10) (,505**) с достоверностью 99%, с информированием (9) (,317*), с достоверностью 95%, обратную зависимость с самооценкой (14) (-,263*), общим показателем (18) (-,291*) с достоверностью 95%.

Зависимые вознаграждения (5) напрямую коррелируют с условиями выполнения (6) (,351**), коллегами (7) (,417**), характером работы (8) (,394**), всеми аспектами (10) (,585**), положительной окраской текста (16) (,349**), с достоверностью 99%, внутренней конфликтностью профессионального самоотношения (19) (,266*), общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (,293*) с достоверностью 95%. Обратная зависимость с отрицательной окраской

текста (17) (-,349**) с достоверностью 99%.

Условия выполнения (6) имеют прямую корреляционную зависимость с характером работы (8) (276*), информированием (9) (.292*), всеми аспектами (10) (.311*), общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (.280*) с достоверностью 95%. Обратную зависимость с перспективой (13) (-,344**) с достоверностью 99%, взаимодействием с коллегами (12) (-,312*) с достоверностью 95%.

Отношения с коллегами (7) напрямую коррелируют с характером работы (8) (.653**), информированием (9) (.403**), суммой всех аспектов (10) (.723**), общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (.506**) с достоверностью 99%, условиями труда (11) (.258*), положительной окраской текста (16) (.292*), самоуверенностью в профессии (21) (.317*) с достоверностью 95%. Обратная зависимость с самооценкой (14) (-,354**) – 99%, отрицательной окраской текста (17) (-,292*) с достоверностью 95%.

Характер работы (8) показывает прямую корреляционную зависимость с информированием (9) (.364**), всеми аспектами (10) (.665**), положительной окраской текста (16) (.437**), общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (.481**) с достоверностью 99%. Условиями труда (11) (.262*) – 95%. Обратная зависимость с самооценкой (14) (-,342**), отрицательной окраской текста (17) (-,434**) с достоверностью 99%.

Информирование (9) коррелирует прямой зависимостью со всеми аспектами (10) (.635**), общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (.415**) с достоверностью 99%. С мотивационным компонентом (15) (.289*) с достоверностью 95%. Обратная зависимость с самообвинением в профессии (23) (-,364**) с достоверностью 99%.

Все аспекты удовлетворенности (10) коррелируют с положительной окраской текста (16) (.434**), общим показателем позитивности

профессионального самоотношения (28) (.544*) прямой связью с достоверностью 99%. Обратная зависимость с отрицательной окраской текста (17) (-,434**) – 99%.

Условия труда (11) напрямую зависят от положительной окраски текста (16) (.339**) с достоверностью 99%, и самоуверенностью в профессии (21) (.262*) с достоверностью 95%. Обратная зависимость от отрицательной окраски текста (17) (-,339**) – 99%.

Взаимодействие с коллегами (12) имеет прямую зависимость с перспективой (13) (.347**), мотивационным компонентом (15) (.591**), общим показателем (18) (.612**) с достоверностью 99%.

Перспектива (13) напрямую коррелирует с общим показателем содержания текста (18) (.742**), самообвинением в профессии (23) (.458**), самооценкой личностного роста в профессии (26) (.353**) с достоверностью 99%. С мотивационным компонентом (15) (.280*) с достоверностью 95%.

Самооценка (14) показывает прямую корреляционную зависимость с общим показателем содержания текста (18) (.355**), самоэффективностью в профессии (24) (.337**), саморуководством в профессии (25) (.339**) с достоверностью 99%.

Мотивационный компонент (15) напрямую коррелирует с общим показателем содержания текста (18) (.583**), самопривязанностью в профессии (22) (.389**) с достоверностью 99%.

Положительная окраска текста коррелирует прямой зависимостью с общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (.267*) с достоверностью 95%. Обратная зависимость с отрицательной окраской текста (17) (-1**), с достоверностью 99% самоуважением в профессии (20) (-,258*) с достоверностью 95%.

Отрицательная окраска текста (17) имеет прямую зависимость с (20) (.258*) с достоверностью 95%, обратная зависимость с общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (-,267*) с достоверностью 95%.

Общий показатель содержания текста (18) имеет прямую зависимость с самопривязанностью в профессии (22) (.330*) и самоуничтожения в профессии (27) (.315*) с достоверностью 95%.

Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения (19) имеет прямую зависимость с самоэффективностью в профессии (24) (.305*) и саморуководством в профессии (25) (.329*) с достоверностью 95%.

Самоуважение в профессии (20) имеет прямую зависимость с (26) (.883**) с достоверностью 99%.

Самоуверенность в профессии (21) имеет прямую зависимость с самопривязанностью в профессии (22) (.357**), самоуничтожению в профессии (27) (.433**), общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (.463**) с достоверностью 99%.

Самопривязанность в профессии (22) имеет прямую зависимость с самоуничтожением в профессии (27) (.467**) с достоверностью 99%.

Самообвинение в профессии (23) имеет прямую зависимость с самооценкой личностного роста в профессии (26) (.442**), и самоуничтожении в профессии (27) (.349**) с достоверностью 99%.

Самоэффективность в профессии (24) коррелирует напрямую с самоуничтожением в профессии (.393**) с достоверностью 99%.

Самооценка личностного роста в профессии напрямую коррелирует с (26) самоуничтожением в профессии (27) (.663**) с достоверностью в 99%. Самоуничтожение в профессии (27) имеет прямую зависимость с общим показателем позитивности профессионального самоотношения (28) (.486**)

Таким образом, наиболее ярко выраженные зависимости, показатель которых близок в единице это все аспекты удовлетворенности труда (10) с продвижением (2) (.722**), руководством (3) (.608**) коллегами (7) (.723**) характером работы (8) (.665**).

Характер работы с (8) коллегами (7) (.653**).

Общий показатель содержания текста и (18) перспективой (13) (.742**).

Самооценка личностного роста (26) самоуважением в профессии (20)

(,883**) и самоуничтожение в профессии (27) с самооценкой личностного роста в профессии (26) (,663**). Именно эти взаимосвязи лягут в основу консультирования и построения коучинговой программы взаимодействия.

.

Протокол консультирования №1

Дата консультации: 30.08.2025

Клиент: С. Елена Константиновна

Возраст: 32

Род занятий: ИТ специалист

Контактная информация:

Цель консультации:

Помощь клиенту в осознании путей самореализации в профессиональной сфере и преодоление возможных барьеров на пути к профессиональному росту.

Этап 1. Сбор анамнеза и диагностика проблемы

Цель: Выявление особенностей профессионального опыта клиента, текущего уровня удовлетворенности работой, мотивацию и цели дальнейшего развития. Определение сильных сторон и слабых мест.

Методы диагностики: Беседа, тестирование профессиональных предпочтений и самооценки компетенций, наблюдение.

Консультант: Добрый день, Елена. Расскажите, с чем Вы пришли.

Клиент: Добрый, Мария. Знаете, у меня в последнее время проблемы, связанные с целью в жизни, что ли. Это связано с работой. Мне кажется, что у меня выгорание. Я настолько пусто себя ощущаю на работе, что мне сложно себя заставить туда идти. Я вообще не вижу для себя не то, что перспектив, а даже нормальной возможности для общения с коллегами, я не могу себя заставить отвечать им без раздражения, их присутствие меня раздражает.

Консультант: Как давно занимаетесь деятельностью в области ИТ?

Клиент: Скажем так, лет с 15 я вплотную увлеклась этой сферой. До этого

просто интересовалась компьютерами, а писать программы, обучаться в этом направлении начала вплотную с 15.

Консультант: Получается, вы 17 лет уже в этой отросли?

Клиент: Да, так получается.

Консультант: Скажите, Елена, какое самое большое достижение, самое значимое за это время Вы можете отметить у себя?

Клиент: Ммм... Разработка программы, участие в написании промта программы товарооборота для компании «Рич-Тойз», они в свое время были очень крупными у нас, совместно с коллегами из Москва мы писали программу для виртуальной игры, ну и так, по мелочи, заказы для крупных и громких компаний.

Консультант: Это очень круто. Что Вы испытываете, вспоминая эти достижения?

Клиент: Ну, гордость, важность. В резюме это отличная запись.

Консультант: А что вызывает наибольшую неудовлетворенность Вашей нынешней деятельностью?

Клиент: Не знаю, может то, что не знаю, чего хочу. Мне кажется, что все проекты сейчас не интересны.

Консультант: Вам некуда развиваться и обучаться?

Клиент: Нет, Вы знаете, в нашей сфере всегда есть чему обучаться и развиваться, нельзя все знать, и есть целые сообщества, которые помогают друг-другу, кооперируются по интересам, в разных областях. Нет, я говорю о том, что мне просто все в этой области перестало быть интересным, нет стимула ввязываться в проект, нет азарта, что ли.

Консультант: Ну что, это вполне понятно. Скажите, Елена, а если сейчас откинуть ваше состояние и трудности, представить, что все уже решилось, как Вы видите себя и свою жизнь через 5-10 лет?

Клиент: Не знаю. Наверное, я такой свободный высококлассный специалист на фрилансе, который сам себе выстраивает график и работает только тогда, когда ему удобно.

Консультант: У Вас своя фирма, Вы начальник в ней?

Клиент: Нет, я не хочу всей этой сути, фирмы, кого-то пинать, чтоб работали.

Консультант: Как Вы видите свою роль в профессии? Вы уже сказали, что не хотите быть руководителем, а кто Вы?

Клиент: Я тихий гений. Шучу. Ну я объективно специалист, хороший, но не учитель, не начальник, сам себе исполнитель.

Консультант: Значит Вы удовлетворены своим профессиональным ростом?

Клиент: На сегодняшний момент да.

Понимание внутренних препятствий, затрудняющих профессиональное развитие, выявление факторов мотивации и самоопределения.

Основные выводы: профессиональное выгорание, связанное с отсутствием видения и понимания внутренних перспектив роста и эмоциональное истощение.

Недостаточная ясность карьерных целей и направлений развития.

Сложности в определении ключевых приоритетов своей профессиональной активности.

Формулирование рекомендаций и стратегии дальнейших действий.

Цель: Разработка индивидуальной программы поддержки самореализации и личностного роста.

Консультант: Елена, из того, что я сейчас услышала, могу сделать вывод, что у Вас наблюдается синдром профессионального выгорания, связанного с отсутствием внутренних перспектив, и эмоциональное истощение. Этот вывод я сделала на основе нашей беседы. Чтобы подтвердить его или опровергнуть и составить индивидуальную, качественную программу помощи я предлагаю пройти вам специальное тестирование, опираясь на которое мы сможем быстро и качественно исправить ваше состояние. Тест не очень сложный, называется «Колесо баланса». Его цель – определить далее

точно ваше состояние сейчас, и составить карту движения. Попробуем?

Этап 2.

Клиент: Да, давайте.

Консультант: Вот Вам бланк, внимательно прочитайте инструкцию

Клиент: Вот, все.

Консультант: Спасибо большое. Сильно сложно было вам для выполнения?

Какие трудности у Вас возникли?

Клиент: Да не особо. Нормально, просто не обычно, думала, будет анкета, или что-то такое.

Консультант: Замечательно. На нашей следующей встрече мы рассмотрим результат вместе с вами подробно. А на сегодня мне хотелось бы дать Вам задание, выполнить которое Вы должны к нашей следующей встрече: на отдельном листе бумаге начертить два столбца, в одном написать, что мне нравится в моей профессии, во втором – что мне не нравится в моей профессии. Делайте обстоятельно, и вписываете все, что придет на ум, не надо анализировать и думать, что что-то может быть глупым или смешным, вот все что в голову пришло, то и пишем. Хорошо?

Клиент: Да, хорошо.

Консультант: На сегодня мы завершаем нашу встречу, встретимся в следующую среду, в 17:00.

Клиент: Хорошо.

Консультант: До свидания.

Клиент: До свидания.

Приложение В

Протокол психологического консультирования №2

Дата консультации: 17.08.2025

Клиент: А. Анастасия Валерьевна.

Возраст: 35 лет

Род занятий: Бухгалтер

Контактная информация:

Цель консультации:

Оказание помощи клиенту в понимании путей самореализации в профессиональной сфере и устранении существующих трудностей на пути профессионального роста.

Этап 1. Сбор анамнеза и диагностика проблемы

Цель: Оценка профессионального опыта клиента, степени удовлетворённости текущей профессией, определение уровней мотивации и желания развиваться дальше. Диагностика чувств внутренней тревоги, недовольства или непонимания собственного направления движения.

Методы диагностики: Интервьюирование, тесты на оценку карьеры и профессионально-психологических качеств, анкетирование, наблюдения.

Консультант: Добрый день, Анастасия. Слушаю Вас, с чем пришли?

Клиент: Ну, в принципе, меня все устраивает, кроме одного момента. Я хочу развиваться, а в моей профессии — это просто некуда. Понимаете, выходят поправки в налоговых кодексах, в расчетах НДС или заработной плате и больничных, но это внутри плоскости. Нет как бы нового, нюансы есть, принципиально нового нет. И это однообразие оно приедается.

Консультант: Сколько времени вы работаете бухгалтером?

Клиент: 10 лет

Консультант: Сразу после института? Это ваше профильное образование?

Клиент: Да, я учились на экономическом.

Консультант: Чем Вас привлекла эта профессия, почему ее выбрали, пошли ей учиться на серьезном уровне?

Клиент: Ну, я не вижу в этом сложности. Мне она легко давалась, и математика, как таковая, и усидчивость есть, и я сразу видела прикладное назначение ее. Вот, например, юристом – где потом устроиться без балата, как разбираться с тонкостями закона, или психолог, уж простите, как понять, что человек там скрывает, где его подсознание, а где сознание. Для меня это все расплывчато, а тут конкретика: есть формула, есть закон, есть автоматизированные программы, если знаешь, что ты делаешь и как, то с помощью компьютера все довольно просто.

Консультант: То есть, Вы больше математик и прагматик, чем лирик или гуманистарий?

Клиент: Да, это точно.

Консультант: На сегодня какие плюсы вы видите в своей профессии? Минусы уже озвучили, а плюсы?

Клиент: Стабильность, всегда знаешь, сколько у тебя заработка плата, социальный пакет, пенсионные отчисления. Да, я как бабка, но мне кажется это тоже важно. Потом коллектив, а если надоел – можно работать дистанционно. Есть возможность брать подработку. Нет привязки к конкретному работодателю, бухгалтера везде нужны, хотя бы для того, чтобы перепроверить машину и найти в ней ошибку.

Консультант: Что конкретно приносит чувство удовлетворения от выполняемой вами работы?

Клиент: Когда все сходится, и сходится быстро

Консультант: То есть, когда Вы видите готовы результат, верно?

Клиент: Да.

Консультант: А как часто бывают моменты усталости или отсутствия интереса к выполнению рабочих обязанностей?

Клиент: Ну, под настроение. Бывает, что не хочется, но так, чтоб с кислой миной смотреть в монитор – нет, я нормально к этому отношусь. Два раза в

неделю сходить в спортзал на фитнес, и нет скуки перед монитором, переключаюсь я быстро.

Консультант: Вы обозначили, что не видите перспективы развития в профессии, овладения новыми навыками, а есть ли перспективы для вашего профессионального, карьерного роста?

Клиент: В смысле стать главбухом? Есть, конечно, но тут опять, после главбуха перспектива только в смене компаний одной престижной, на другую. Например, Норникель на Роскосмос.

Консультант: Очень хорошие перспективы. А Вы видите себя в этих компаниях, вам чисто теоретически там комфортно?

Клиент: О да, там объемы больше, ответственность, но и азарта тоже больше.

Консультант: То есть, сложности Вас не пугают, Вас пугают рамки ограниченности профессии в рамках формул и механизмов? Верно?

Клиент: Да, наверное.

Основные выводы: У клиента выражены симптомы профессиональной стагнации и нехватки стимулов для развития.

Консультант: Анастасия, чтобы помочь Вам с Вашей проблемой нам предстоит поработать с Вашей самодиагностикой и осознанностью целей, чётко обозначив ближайшие и долгосрочные цели. Чтобы все же нащупать пути развития в Вашей профессии. Я не обещаю новых законов в ведении бухгалтерии и формирования баланса, но нам предстоит поработать над расширением Вашей компетенции, повышения квалификации путём посещения специализированных тренингов, курсов, чтения специализированной литературы. Будем готовиться в Роскосмос.

Клиент: Ну почему нет? Я согласна. Только я ж говорю, нет там перспектив роста.

Консультант: Ну смотрите, из бухгалтера можно стать экономистом, Вы знаете это и без меня, можно вырасти в финансового аналитика, или преподавателя предмета бухгалтерский чет или финанситетника

администрации края или всей страны. Поверьте, цифры и законы математики там все те же, но масштабы и вызовы уже совершенно другие, а база для всего — это бухгалтерия.

Клиент: Ну, так-то да, и Вы думаете это возможно?

Консультант: Я думаю, что пока Вы не попробуете- Вы не узнаете, а если ничего не делать, то так и останетесь с тем чувством, с которым пришли. Не так много, но и не мало.

Клиент: Так-то да.

Этап 2

Цель: Создание индивидуального плана действий, направленного на устранение барьеров, препятствующих развитию профессионализма и реализации потенциала.

Консультант: Сейчас мы проработаем с вами с помощью методики swot-анализа проанализировать ваши внутренние ресурсы для этого. Методика проста (работа с методикой).

Очень хорошо. Сложно было для Вас анализировать матрицу?

Клиент: Ну, были моменты да.

Консультант: В чем именно трудности?

Клиент: Ну, я пока не могу конкретно сказать, если честно, я уже как чумная.

Консультант: Хорошо. На сегодня тогда закончим нашу встречу. Продолжим во вторник, в 14:00. А сейчас вам небольшое задание: расписать на листке четкий план кем я вижу себя через год и через 5 лет. Напротив, этих утверждений расписать путь, благодаря чему я это добьюсь. И на следующей встрече мы с вами обсудим их и по результатам методики составим план развития.

Клиент: Хорошо, спасибо. До свидания

Консультант: До свидания.

Приложение Г

Таблица 1. Удовлетворённость работой в группе после консультирования

№	ЗП	ПР.	РВ	ДЛ	ЗВ	УВ	КЛ	ХР	ИФ	ВА
1	14 ср	17 ср	24выс	18 выс	9 низ	19 выс	6 низ	14 ср	9низ	130 ср
2	20в	18выс	12 ср	22 выс	19 выс	18 выс	17 ср	12 ср	12ср	150 ср
3	11 ср	12 ср	6 низ	17 ср	17 ср	20 выс	14 ср	18 выс	16ср	131срз
4	7 низ	12 ср	15 ср	21 выс	20 выс	18 выс	21выс	10 ср	18в	142 ср
5	17 ср	18выс	18выс	19 выс	24 выс	16 ср	22выс	24выс	17ср	175выс
6	21в	24выс	20выс	14 ср	19 выс	10 ср	20выс	21 выс	18в	167выс
7	10 ср	18выс	14 ср	17 ср	10 ср	14 ср	18выс	22 выс	10ср	133 ср
8	11 ср	22выс	19выс	23 выс	17 ср	21 выс	24выс	24 выс	21в	182выс
9	21в	20выс	23выс	15 ср	23 выс	23 выс	18выс	21 выс	20в	184выс
10	17 ср	18выс	17 ср	8 низ	19 выс	17 ср	17 ср	20 выс	17ср	150 ср
11	12 ср	10ср	12 ср	10 ср	19 выс	23 выс	14 ср	11 срз	15ср	126срз
12	23в	14 ср	19 выс	24 выс	20 выс	11 ср	16 ср	9 низ	14 р	150 ср
13	18 выс	18выс	12 ср	8 низ	21 выс	24 выс	19 выс	16 ср	21в	157выс
14	18в	21выс	9 низ	10 ср	17 ср	17 ср	18выс	24 выс	12ср	146 ср
15	20вс	20выс	8 низ	14 ср	19 выс	18 выс	18выс	21 выс	9низ	147 ср
16	24вы	19выс	20выс	20 выс	10 ср	14 ср	20выс	17 ср	17ср	161выс
17	19вы	16 ср	18выс	18 выс	18 выс	12 ср	17 ср	9 низ	12ср	139 ср
18	17 ср	10 ср	9 низ	10 ср	9 низ	9 низ	14 ср	10 ср	14ср	102низ
19	18вы	12 ср	18выс	9 низ	17 ср	21 выс	19выс	14 ср	14ср	142 ср
20	10 ср	16 ср	12 ср	14 ср	13 ср	11 ср	12 ср	8 низ	12ср	108срз
21	24вы	14 ср	9 низ	11 ср	17 ср	14 ср	18выс	22 выс	10ср	139 ср
22	18вы	12 ср	10 ср	11 ср	16 ср	9 низ	10 ср	8 низ	6низ	100срз
23	10 ср	17 ср	15 ср	19 выс	14 ср	7 низ	12 ср	9 низ	9низ	112 ср
24	17 ср	20выс	10 ср	10 ср	10 ср	11 ср	13 ср	12 ср	12ср	115срз
25	19вы	23 ср	23выс	19 выс	13 ср	16 ср	18выс	17 сср	13ср	161выс
26	21вы	24выс	18выс	23 выс	24 выс	15 ср	19выс	19 выс	24в	187выс
27	20вы	15 ср	14 ср	10ср	17 ср	12 ср	21выс	18 выс	20в	147 ср
28	12 ср	9 низ	8 низ	9 низ	12ср	4 низ	8 низ	14 ср	9низ	85 низ
29	21вы	16 ср	16 ср	18 выс	17 ср	16 ср	20выс	21 выс	22в	167выс
30	20вы	22выс	18выс	18 выс	6 низ	17 ср	17 ср	11 ср	20в	149 ср

Условные обозначения: ЗП - заработная плата, ПР – продвижение, РВ – руководство, ДЛ – дополнительные льготы, ЗВ – зависимые вознаграждения, УВ – условия выполнения, КЛ – коллеги, ХР – характер работы, ИФ – информирование, ВА – все аспекты.

Для ВА градация значений (36-96) – низкий уровень, (97 – 156) – средний уровень, (157 – 216) – высокий уровень. Для остальных подшкал (4 – 9) – низкий, (10 – 17) – средний, (18 – 24) – высокий.

Таблица 2. Т-критерия Вилкоксона по удовлетворенности работы

№	ЗП	ПР	РВ	ДЛ	ЗВ	УВ	КЛ	ХР	ИФ	ВА
P=0.01	91	109	75	61	75	9	91	54	83	109
P=	116	137	98	81	98	17	116	73	107	137
Тэмп	406	435	351	300	351	91	406	276	378	465

Таким образом, можно констатировать, что изменения по всем шкалам соответствуют достоверности 99%.

Приложение Г

Таблица 3. Методика «Незаконченные предложения» после консультирования

№	УТ	ВК		ПС	СО	МК	ПОТ	ООТ	ОП
1	6	4		4	3	3	14	11	20 выс
2	4	4		4	3	3	21	4	18 сред
3	3	3		3	4	4	20	5	17 сред
4	7	4		5	4	4	22	3	24 выс
5	5	4		2	4	5	18	7	20 выс
6	6	6		4	5	3	22	3	24 выс
7	4	5		6	3	3	18	7	21 выс
8	5	3		2	4	2	20	5	16 сред
9	4	3		2	6	3	24	1	11 сред
10	1	5		4	4	4	10	15	18 сред
11	4	4		4	7	1	10	15	20 выс
12	5	4		6	4	4	14	11	23 выс
13	4	4		5	4	4	18	7	21 выс
14	7	3		6	4	4	21	4	24 выс
15	6	6		5	1	4	17	8	22 выс
16	4	1		4	4	4	15	10	17 сред
17	5	5		3	2	3	17	8	18 сред
18	6	2		6	4	6	25	0	24 выс
19	7	3		5	3	5	15	10	23 выс
20	4	7		5	4	4	12	13	24 выс
21	4	7		4	4	6	18	7	25 выс
22	4	5		5	7	1	17	8	22 выс
23	3	7		5	3	1	8	17	19 выс
24	1	2		2	2	1	8	17	8 низ
25	6	4		7	3	3	17	8	23 выс
26	4	4		7	3	4	20	5	22 выс
27	5	4		3	4	4	14	11	20 выс
28	6	4		4	5	5	14	11	24 выс
29	4	1		3	4	4	16	9	16 сред
30	4	2		2	2	2	7	18	12 сред

Условные обозначения: УТ – условия труда, ВК – взаимодействие с коллегами, ПС – перспектива, СО – самооценка, МК – мотивационный компонент, ПОТ – положительная окраска текста, ООТ – отрицательная окраска текста, ОП – общий показатель.

$$ОП = УТ + ВК + ПС + СО + МК$$

ОП 0-8 – низкий уровень

9-18 средний уровень

19-25 – высокий уровень

Приложение Г

Таблица 4. Т-критерия Вилкоксона по незаконченным приложениям

№	УТ	ВК	ПС	СО	МК	ПОТ	ООТ	ОП
P=0,01	54	48	91	54	23	42	42	109
P=0,05	73	65	116	73	34	58	5	137
ТЭМП	276	253	406	276	153	231	231	465

Таким образом можно констатировать, что изменения по всем шкалам соответствуют достоверности 99%.

Приложение Г

Таблица 5. Шкала самоэффективности (русская версия)

номер	Балл/уровень
1	19 низкий
2	28 средний
3	26 средний
4	36 высокий
5	29 средний
6	31 средний
7	26 низкий
8	33 средний
9	40 высокий
10	38 высокий
11	36 средний
12	39 высокий
13	28 средний
14	19 низкий
15	31 средний
16	34 высокий
17	29 средний
18	24 низкий
19	31 средний
20	34 средний
21	29 средний
22	38 высокий
23	28 средний
24	19 низкий
25	26 низкий
26	24 низкий
27	28 средний
28	31 средний
29	26 низкий
30	34 высокий

Показатели до 27 баллов – низкая самоэффективность

27 – 35 баллов – средний уровень самоэффективности

Более 35 баллов – высокий уровень самоэффективности

Приложение Г

Таблица 6. Т-критерия Вилкоксона по самоэффективности

№	СЭ
P=0,01	75
P=0,05	98
Тэмп	351

Таким образом, можно констатировать, что изменения по всем шкалам соответствуют достоверности 99%.

Приложение Г
личности после
консультирования

Таблица 7. Профессиональное самоотношение

№	ВК	СУ		СБ	СЭ		СУТ	ОП
		СВ	СП		СР	СЦ		
1	36 ср	15 ср	17 выс	11 низ	18 ср	9 ср	37 низ	118 выс
2	16 низ	8 низ	17 выс	12 ср	14 ср	10 выс	38 ср	84 ср
3	17 низ	16 выс	15 ср	6 низ	16 ср	7 ср	19 низ	78 ср
4	27 ср	20 выс	18 выс	12 ср	22 выс	10 выс	42 ср	112 ср
5	19 низ	16 выс	9 низ	9 низ	27 выс	9 ср	40 ср	99 ср
6	21 низ	9 низ	14 ср	10 низ	21 ср	9 ср	20 низ	70 низ
7	28 ср	14 ср	15 ср	14 ср	15 ср	12 выс	58 выс	131 выс
8	15ср	20 выс	14 ср	18 ср	26 выс	8 ср	43 ср	127 выс
9	24 низ	15 ср	20 выс	7 низ	27 выс	6 ср	44 ср	121 выс
10	16 низ	16 выс	16 выс	6 низ	17 ср	11 выс	24 низ	106 ср
11	27 выс	9 низ	9 низ	9 низ	22 выс	10 выс	42 ср	121 выс
12	24 ср	8 низ	6 низ	12 ср	28 выс	9 ср	38 ср	98 ср
13	17 ср	13 ср	14 ср	17 ср	19 ср	8 ср	36 низ	86 ср
14	40 выс	17 выс	17 выс	16 ср	15 ср	5 низ	42 ср	116 ср
15	32 ср	16 выс	16 выс	21 выс	14 ср	8 ср	51ср	142 выс
16	24 низ	20 выс	9 низ	11 низ	13 низ	9 ср	27 низ	98 ср
17	14 ср	17 выс	19 выс	7 низ	9 низ	11 выс	39 ср	104 ср
18	25 низ	16 выс	20 выс	16 ср	14 ср	10 выс	50 ср	139 выс
19	24 ср	15 ср	17 выс	11 низ	20 ср	7 ср	48 ср	128 выс
20	15 низ	8 низ	8 низ	10 низ	16 ср	9 ср	32 низ	87 ср
21	18 низ	15 ср	8 низ	19 выс	24 выс	11 выс	45 ср	127 выс
22	18 низ	19 выс	8 низ	8 низ	14 ср	8 ср	47 ср	104 ср
23	14 ср	9 низ	9 низ	16 ср	20 ср	7 ср	51 ср	101 ср
24	18 низ	13 ср	16 выс	7 низ	23 выс	5 низ	20 низ	87 ср
25	19 низ	17 выс	14 ср	8 низ	10 низ	8 ср	27 низ	82 ср
26	28 ср	19 выс	19 выс	11 низ	21 ср	7 ср	38 ср	147 выс
27	31 ср	19 выс	20 выс	6 низ	13 низ	12 выс	39 ср	102 ср
28	29 ср	11 ср	17 выс	14 ср	22 выс	10 выс	45 ср	117 ср
29	40 выс	9 низ	8 низ	11низ	14 ср	6 ср	37 низ	77 низ
30	29 ср	13 ср	8 низ	8 низ	10 низ	9 ср	34 низ	114 ср

Условные обозначения: ВК - внутренняя конфликтность профессионального самоотношения, СУ - самоуважение в профессии, СВ – самоуверенность в профессии, СП - самопривязанность в профессии, СБ - самообвинение в профессии, СЭ - самоэффективность в профессии, СР - саморуководство в профессии, СЦ - самооценка личностного роста в профессии, СУТ - самоуничтожение в профессии, ОП - общий показатель позитивности профессионального самоотношения.

ВК -13-26 низкий уровень, 27-39 средний уровень, 40-52 высокий уровень,
 СУ – 10-20 низкий уровень, 21-30 средний уровень, 31-40 высокий уровень,
 СВ -5-9 низкий уровень, 10-15 средний уровень, 16-20 высокий уровень,
 СП - 5-9 низкий уровень, 10-15 средний уровень, 16-20 высокий уровень,
 СБ – 6-11 низкий уровень, 12-18 средний уровень, 19-24 высокий уровень,
 СЭ -10-20 низкий уровень, 21-30 средний уровень, 31-40 высокий уровень,
 СР - 7-13 низкий уровень, 14-21 средний уровень, 22-28 высокий уровень,
 СЦ – 3-5 низкий уровень, 6-9 средний уровень, 10-12 высокий уровень,
 СУТ – 19-37 низкий уровень, 38-57 средний уровень, 58-76 высокий уровень,
 ОП – 39-77 низкий уровень 78-117 средний уровень, 118-156 высокий уровень.

Таблица 8. Т-критерия Вилкоксона по самоотношению

№	ВК	СВ	СП	СБ	СР	СЦ	СУТ	ОП
P=0,01	91	61	37	54	68	54	83	100
P=0,05	116	81	52	73	89	73	107	126
Тэмп	406	300	210	276	325	276	378	435

Таким образом, можно констатировать, что изменения по всем шкалам соответствуют достоверности 99%.

Приложение Г

Таблица 9. Сводная таблица данных после консультирования

N	ЗП	ПР	РВ	ДЛ	ЗВ	УВ	КЛ	ХР	ИФ	ВА	УТ	ВК		ПС	СО	МК	ПОТ	ООТ	Балл/уро вень	ВК	СВ	СП	СБ	СР	СЦ	СУ	ОП	
1	14 ср	17 ср	24 выс	18 выс	9 низ	19 выс	6 низ	14 ср	9н из	13 0 ср	6	4		4	3	3	14	11	19 низк ий	36 ср	15 ср	17	11 выс	18 ср	9 ср	37 низ	11 выс	Ср
2	20 в	18 выс	12 ср	22 выс	19 выс	18 выс	17 ср	12с р	12с р	15 0 ср	4	4		4	3	3	21	4	28 сред ний	16 низ	8 низ	17	12 выс	14 ср	10 выс	38 ср	84 ср	Ср
3	11 ср	12 ср	6 низ	17 ср	17 ср	20 выс	14 ср	18 выс	16с р	13 1ср	3	3		3	4	4	20	5	26 сред ний	17 низ	16 выс	15	6 низ	16 ср	7 ср	19 низ	78 ср	Ср
4	7 низ	12 ср	15 ср	21 выс	20 выс	18 выс	21 выс	10 ср	18 в	14 2 ср	7	4		5	4	4	22	3	36 выс окий	27 ср	20 выс	18	12 выс	22 выс	10 ср	42 2 ср	11 выс	
5	17 ср	18 выс	18 выс	19 выс	24 выс	16 ср	22 выс	24 выс	17с р	17 5в ыс	5	4		2	4	5	18	7	29 сред ний	19 низ	16 выс	9	9 низ	27 выс	9 ср	40 ср	99 выс	
6	21 в	24 выс	20 выс	14 ср	19 выс	10 ср	20 выс	21 выс	18 в	16 7в ыс	6	6		4	5	3	22	3	31 сред ний	21 низ	9 низ	14	10 низ	21 ср	9 ср	20 низ	70 низ	Ср
7	10 ср	18 выс	14 ср	17 ср	10 ср	14 ср	18 выс	22 выс	10с р	13 3 ср	4	5		6	3	3	18	7	26 низк ий	28 ср	14 ср	15	14 ср	15 ср	12 выс	58 1 выс	13 выс	Ср

Приложение Г
Продолжение таблицы 9

8	11 ср	22 вы с	19 вы с	23 вы с	17 ср	21 вы с	24 вы с	24 вы с	21 в	18 2в ыс	5	3		2	4	2	20	5	33 сред ний	15 ср	20 вы с	14 ср	18 ср	26 вы с	8 ср	43 ср	12 7 вы с	вы с
9	21 в	20 вы с	23 вы с	15 ср	23 вы с	23 вы с	18 вы с	21 вы с	20 в	18 4в ыс	4	3		2	6	3	24	1	40 высо кий	24 ни з	15 ср	20 вы с	7 ни з	27 вы с	6 ср	44 ср	12 1 вы с	вы с
10	17 ср	18 вы с	17 ср	8 ни з	19 вы с	17 ср	17 ср	20 вы с	17 ср	15 0 ср	1	5		4	4	4	10	15	38 высо кий	16 ни з	16 вы с	16 вы с	6 ни з	17 ср	11 вы с	24 ни з	10 ср	ср
11	12 ср	10 ср	12 ср	10 ср	19 вы с	23 вы с	14 ср	11 ср	15 ср	12 6с рз	4	4		4	7	1	10	15	36 сред ний	27 вы с	9 ни з	9 ни з	9 ни з	22 вы с	10 ср	42 ср	12 1 вы с	ср
12	23 в	14 ср	19 вы с	24 вы с	20 вы с	11 ср	16 ср	9 ни з	14 р	15 0 ср	5	4		6	4	4	14	11	39 высо кий	24 ср	8 ни з	6 ни з	12 ср	28 вы с	9 ср	38 ср	98 ср	ср
13	18 вы с	18 вы с	12 ср	8 ни з	21 вы с	24 вы с	19 вы с	16 ср	21 в	15 7в ыс	4	4		5	4	4	18	7	28 сред ний	17 ср	13 ср	14 ср	17 ср	19 ср	8 ни з	36 ср	86 ср	ср
14	18 в	21 вы с	9 ни з	10 ср	17 ср	17 ср	18 вы с	24 вы с	12 ср	14 6 ср	7	3		6	4	4	21	4	19 ниzk ий	40 вы с	17 вы с	17 вы с	16 ср	15 ни з	5 ни з	42 ср	11 6 ср	ср

Приложение Г
Продолжение таблицы 9

1 5	20 вс	20 вы с	8 ни з	14 ср	19 вы с	18 вы с	18 вы с	21 вы с	9н из	14 7 ср	6	6		5	1	4	17	8	31 сред ний	32 ср	16 вы с	16 вы с	21 вы с	14 ср	8 ср	51 ср	14 2 вы с	вы с
1 6	24 вы	19 вы с	20 вы с	20 вы с	10 ср	14 ср	20 вы с	17 ср	17 ср	16 1в ыс	4	1		4	4	4	15	10	34 выс окий	24 ни з	20 вы с	9 ни з	11 ни з	13 ни з	9 ср	27 ни з	98 ср	ср
1 7	19 вы	16 ср	18 вы с	18 вы с	18 вы с	12 ср	17 ср	9 ни з	12 ср	13 9 ср	5	5		3	2	3	17	8	29 сред ний	14 ср	17 вы с	19 вы с	7 ни з	9 ни з	11 ни з	39 ср	10 4 ср	ср
1 8	17 ср	10 ср	9 ни з	10 ср	9 ни з	9 ни з	14 ср	10 ср	14 ср	10 2н из	6	2		6	4	6	25	0	24 низк ий	25 ни з	16 вы с	20 вы с	16 ср	14 ср	10 вы с	50 ср	13 9 вы с	ср
1 9	18 вы	12 ср	18 вы с	9 ни з	17 ср	21 вы с	19 вы с	14 ср	14 ср	14 2 ср	7	3		5	3	5	15	10	31 сред ний	24 ср	15 ср	17 вы с	11 ни з	20 ср	7 ср	48 ср	12 8 вы с	ср
2 0	10 ср	16 ср	12 ср	14 ср	13 ср	11 ср	12 ср	8 ни з	12 ср	10 8с рз	4	7		5	4	4	12	13	34 сред ний	15 ни з	8 ни з	8 ни з	10 ни з	16 ср	9 ср	32 ни з	87 ср	ср
2 1	24 вы	14 ср	9 ни з	11 ср	17 ср	14 ср	18 вы с	22 вы с	10 ср	13 9 ср	4	7		4	4	6	18	7	29 сред ний	18 ни з	15 ср	8 ни з	19 вы с	24 вы с	11 вы с	45 ср	12 7 вы с	ср
2 2	18 вы	12 ср	10 ср	11 ср	16 ср	9 ни з	10 ср	8 ни з	6н из	10 0с рз	4	5		5	7	1	17	8	38 выс окий	18 ни з	19 вы с	8 ни з	8 ни з	14 ср	8 ср	47 ср	10 4 ср	ср

Приложение Г
Окончание таблицы 9

2	10	17	15	19	14	7	12	9	9н	11	3	7		5	3	1	8	17	28		14	9	9	16	20	7	51	10	ср	
3	ср	ср	ср	выс	ср	ни3	ср	ни3	из	2									средний		ср	ни3	ни3	ср	ср	ср	ср	1	ср	
2	17	20	10	10	11	13	12	12	ср	11	1	2		2	2	1	8	17	19		18	13	16	7	23	5	20	87	ср	
4	ср	выс	ср	ср	ср	ср	ср	ср	рз	5с									низкий		ср	ни3	выс	ни3	выс	ни3	ни3	ни3	ср	
2	19	23	23	19	13	16	18	17	сср	13	16	6	4		7	3	3	17	8	26		19	17	14	8	10	8	27	82	ср
5	вы	ср	вы	ср	ср	ср	выс	ср	ср	1в									низкий		ср	ни3	выс	ни3	ни3	ср	ни3	ни3	ср	
2	21	24	18	23	24	15	19	19	ср	24	18	4	4		7	3	4	20	5	24		28	19	19	11	21	7	38	14	выс
6	вы	вы	вы	вы	вы	ср	вы	вы	ср	в	7в								низкий		ср	выс	ни3	ни3	ср	ср	7	ср	7	вы
2	20	15	14	10	17	12	21	18	20	в	14	5	4		3	4	4	14	11	28		31	19	20	6	13	12	39	10	ср
7	вы	ср	ср	ср	ср	ср	вы	вы	ср	в	7								средний		ср	выс	ни3	ни3	ни3	ср	2	ср	2	ср
2	12	9	8	9	12	4	8	14	9н	85	6	4		4	5	5	14	11	31		29	11	17	14	22	10	45	11	ср	
8	ср	ни3	ни3	ни3	ср	ни3	ни3	ср	из	ни3									средний		ср	выс	ср	выс	ср	ср	7	ср	7	ср
2	21	16	16	18	17	16	20	21	ср	22	16	4	1		3	4	4	16	9	26		40	9	8	11	14	6	37	77	ср
9	вы	ср	ср	вы	ср	ср	вы	вы	ср	в	7в								низкий		ср	ни3	ни3	ни3	ни3	ср	ни3	ни3	ни3	ср
3	20	22	18	18	6	17	17	11	20	в	14	4	2		2	2	2	7	18	34		29	13	8	8	10	9	34	11	ср
0	вы	вы	вы	вы	с	ни3	ср	ср	ср	ср	9								высокий		ср	ни3	ни3	ни3	ни3	ср	ни3	ни3	ни3	ср



СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

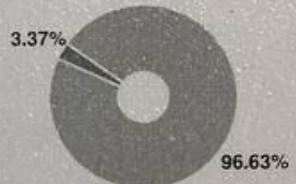
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. В.П.
АСТАФЬЕВА"

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Болсуновская Мария Алексеевна
Самоцитирование
рассчитано для: Болсуновская Мария Алексеевна
Название работы: Диссертация ПОЛНОСТЬЮ Болсуновская
Тип работы: Не указано
Подразделение:

РЕЗУЛЬТАТЫ

СОВПАДЕНИЯ	3.37%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	96.63%
ЦИТИРОВАНИЯ	0%
САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%
ИИ-КОНТЕНТ	0%



ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 10.11.2025

Структура документа: Проверенные разделы: основная часть с.7-34, 37-105, титульный лист с.1, приложение с.121-160, введение с.2-6, выводы с.34-36, 105-106
Модули поиска: Профессиональная лексика; СМИ России и СНГ; Диссертации НББ; Переводные заимствования; СПС ГАРАНТ; аналитика; Цитирование; Патенты СССР, РФ, СНГ; Медицина; ИПС Адилет; IEEE; Коллекция НБУ; СПС ГАРАНТ; нормативно-правовая документация; Публикации eLIBRARY; Публикации РГБ; Сводная коллекция ЭБС; Перефразирования по коллекции IEEE; Переводные заимствования по коллекции Гарант; аналитика; Переводные заимствования по коллекции Интернет в русском сегменте; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; Переводные заимствования IEEE; Публикации РГБ (переводы и перефразирования); Переводные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; Публикации eLIBRARY (переводы и перефразирования); Перефразирования по СПС ГАРАНТ; ана...

Работу проверил: Сафонова Марина Вадимовна

ФИО проверяющего

Дата подписи:

10.11.2025

Подпись проверяющего



Чтобы убедиться
в подлинности справки, используйте QR-код,
который содержит ссылку на отчет.

Ответ на вопрос, является ли обнаруженное заимствование
корректным, система оставляет на усмотрение проверяющего.
Представленная информация не подлежит использованию
в коммерческих целях.