

## ПСИХОЛОГИЯ — ПРАКТИКЕ

Научная статья  
<https://doi.org/10.11621/LPJ-23-44>

УДК 059.9.072, 37.04

### **Актуальные проблемы деятельности профконсультантов в современных условиях рынка труда**

**Е.А. Александрова**

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва,  
Российская Федерация

#### **Резюме**

**Актуальность.** Современный рынок труда характеризуется постоянными, далеко не всегда предсказуемыми изменениями, что напрямую отражается на трудовых ресурсах. В связи с этим одной из приоритетных задач профконсультантов является постоянное отслеживание данных тенденций для своевременной корректировки своей работы.

**Цель.** Анализ задач и трудностей, с которыми сталкиваются профконсультанты в своей работе в динамично меняющихся условиях рынка труда.

**Методы.** В работе дан анализ литературы, дополненный качественными данными ответов респондентов, которым предлагалось в свободной форме выразить свое мнение о запросах, задачах и сложностях в своей работе в 2022 году.

**Выборка.** Данные получены в ходе интернет-анкетирования профконсультантов (24 человека).

**Результаты.** Рассмотрены основные характеристики модели BANI-мира (от англ. “brittle” — хрупкий, “anxious” — тревожный, “nonlinear” — нелинейный, “incomprehensible” — непостижимый) и их отражение на современном локальном рынке труда. Выявлены основные запросы и задачи, которые решают профконсультанты в текущих условиях. Сформулированы актуальные трудности в работе профконсультантов, ограничения и возможные пути их преодоления.

**Выводы.** Материалы исследования указывают на высокие требования к готовности профконсультантов работать с широким кругом вопросов профорientации, оказывать глубокую и продолжительную психологическую поддержку клиентам в текущих социально-экономических условиях. Полученные результаты могут быть использованы как основа для дальнейшего уточнения локальных тенденций в изучении особенностей деятельности современных профконсультантов, трудностей в их работе, а также мер воздействия по их разрешению.

**Ключевые слова:** карьерное консультирование, профконсультирование, рынок труда, BANI-мир, профессиональный менталитет, наставничество.

Для цитирования: Александрова Е.А. Актуальные проблемы деятельности профконсультантов в современных условиях рынка труда // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2023. Т. 46, № 4. С. 186–202. <https://doi.org/10.11621/LPJ-23-44>

## PSYCHOLOGY TO PRACTICE

Research Article

<https://doi.org/10.11621/LPJ-23-44>

### Current Challenges in the Work of Career Consultants in Modern Labor Market

Ekaterina A. Aleksandrova

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

#### Abstract

**Background.** The modern labor market is characterized by constant, not always predictable changes, which directly affect labor resources. In this regard, one of the priority tasks of career consultants is to constantly monitor these trends in order to timely adjust their work to them.

**Objective.** The article aims to analyse the tasks and challenges that career consultants face in their work in the conditions of dynamically changing labor market.

**Methods.** The research used the analysis of literature supplemented by the respondents' qualitative answers. They were asked to express the opinion about requests, tasks and difficulties they had in their work in 2022.

**Sample.** The data was obtained through an online survey of career consultants (24 participants).

**Results.** The main characteristics of the BANI-world model and their reflection in the modern local labor market are considered. The main requests and tasks that career consultants are working with in the current conditions are identified. Career consultants' work challenges, limitations, and possible ways to overcome them are formulated.

**Conclusion.** The research materials indicate increased requirements for professional consultants. They are to be ready to work with a wide range of career guidance issues, to provide deep and long-term psychological support for clients in the current socio-economic conditions. The results obtained could be used as the basis for further clarification of the local trends in the study of activity

characteristics in modern career consultants, difficulties in their work, as well as assistance in resolving them.

**Keywords:** career counseling, professional consultation, labor market, BANI-world, professional mentality, mentorship.

*For citation:* Aleksandrova, E.A. (2023). Current Challenges in the Work of Career Consultants in Modern Labor Market. *Lomonosov Psychology Journal*, 46 (4), 186–202. <https://doi.org/10.11621/LPJ-23-44>

## Введение

Текущая социально-экономическая ситуация, сопровождающаяся как прогнозируемыми событиями, например четвертой промышленной революцией, ведущей к цифровой трансформации общества, так и экстраординарными, например пандемией COVID-19, событиями геополитического характера, усиливает драматизм происходящих изменений на рынке труда всего мира и отдельных стран (Schwab, 2017; Психологическое..., 2021). В этой связи все большая часть населения признает необходимость обращения за квалифицированной помощью к профконсультантам с целью эффективного решения задач построения карьеры и поиска работы, в том числе и в России, где направление карьерного коучинга как части профконсультирования является относительно новым для его пользователей, но стремительно развивающимся (Базарова, 2019; Верна, Иззетдинова, 2020). В статье будут представлены результаты анализа текущего состояния локального рынка труда и обусловленных им задач и сложностей, возникающих перед карьерными консультантами.

Цель исследования — определить актуальные проблемы, с которыми сталкиваются отечественные профконсультанты в своей работе в контексте изменений, происходящих на рынке труда.

*Задачи исследования:*

1) определить характер происходящих изменений на рынке труда России;

2) выявить трудности, с которыми сталкиваются профконсультанты в своей работе в связи с данными изменениями.

**Методы.** Дан обзор литературы о состоянии рынка труда и карьерного консультирования в России за период с 2020 г. по настоящее время. Полученная информация была уточнена путем качественного анализа данных онлайн-опроса профконсультантов — представи-

телей различных организаций и предпринимателей. В рамках анкетирования респондентам предлагалось сообщить о себе социально-демографические сведения (пол, образование, стаж, специализацию в работе), а также в свободной форме поделиться наблюдениями о наиболее популярных запросах клиентов, задачах и трудностях в своей работе в 2022 г., сформулировать их возможные причины.

### ***Смена картины мира — от VUCA к BANI***

Зародившись в конце 1980-х гг. в стенах Военного колледжа армии США, концепция угроз VUCA-мира<sup>1</sup> выступила альтернативой преобладавшей ранее картине SPOD-мира<sup>2</sup>, достаточно быстро была перенята лидерами бизнеса и адаптирована учеными Института будущего Калифорнии в концепцию VUCA Prime<sup>3</sup> как ответ на каждую из угроз при построении стратегий развития организаций в конкурентной среде (Bennis, Nanus, 1986; Johansen, Johansen, 2007; 2012; Bennett, Lemoine, 2014). По мере приближения к текущей ситуации, с наступлением событий 2020 г. все более реалистичным становится преобладание картины BANI-мира — концепции, предложенной американским футурологом Д. Кассио, который отмечает важность долгосрочного, системного мышления, подчеркивая силу открытости, прозрачности и гибкости как катализаторов для построения более устойчивого общества (Cascio, 2020).

Исходя из особенностей BANI-мира, мы можем предположить следующие возможные психологические характеристики клиентов профконсультирования: стремление к самостоятельному поиску жизненных решений и одновременное смещение локуса контроля во вне, возрастание гибкости поведения, открытости личности новому опыту с одновременным нарастанием состояния тревоги. Указанная полярность поведения и состояния клиентов, на наш взгляд, отразится и на подходах профконсультантов к своей работе.

### ***Особенности текущего рынка труда в РФ***

На протяжении многих лет на рынке труда РФ наблюдается смена форм занятости, появление и укоренение феномена нестабильной,

<sup>1</sup> от англ. “volatile” — волатильный, “uncertain” — неопределенный, “complex” — сложный, “ambiguous” — неоднозначный;

<sup>2</sup> от англ. “steady” — стабильный, “predictable” — предсказуемый, “ordinary” — простой, “definite” — определенный;

<sup>3</sup> от англ. “vision” — видение, “understanding” — понимание, “clarity” — ясность, “agility” — быстрота.

или precarious занятости, когда трудящиеся одновременно могут выполнять работу по проектам от разных работодателей без дальнейших гарантий занятости, карьерных перспектив (Коровкин, 2013; Демин, 2021). К увеличению масштабов precarious занятости могут вести и характерные для современного рынка труда взаимообусловленные эффекты: «кадровые разрывы» (skills mismatch) и «квалификационные ямы» (skills gap), отражающие разрыв между запросами работодателей и качеством подготовки персонала к выполнению работы (Коровкин, 2013; Carrelli, 2012). В связи с происходящими изменениями в силу цифровой трансформации общества, формированием новой экономической модели (е-экономики), увеличением числа запросов работников к соблюдению баланса работы и личной жизни (work-life balance), в том числе под влиянием пандемии COVID-19, еще одним видом нетрадиционных форм занятости выступает е-занятость, включающая дистанционную и гибридную формы работы, применение ИКТ<sup>4</sup>. Указанное также влияет на ускорение процессов занятости (поиска, получения, осуществления и завершения работ) часто в ущерб сложности предлагаемого труда, когда перед населением, имеющим значительные финансовые обязательства, стоит вынужденная необходимость трудом выкупать уже совершенное потребление (Демин, Демина, 2020).

В рассматриваемый нами период на локальном рынке товаров и услуг наблюдаются кризисные явления в экономике, что также отражается на рынке труда. По утверждениям ряда экономистов, данные явления, обусловленные влиянием пандемии COVID-19 и экономических санкций, имеют шоковую неэкономическую природу, характеризуются неоднородностью, сконцентрированностью во времени, сильной отраслевой дифференциацией, большой неопределенностью, асимметричностью (Бессонова, Мякишева, Цветкова, 2021; Акиндинова и др., 2022). Происходит реаллокация (перераспределение) ресурсов: уход многих западных компаний из России приводит к высвобождению на рынок труда большого числа их работников, приостановка работы предприятий вынуждает их сотрудников также выходить на рынок в поисках дополнительных источников заработка для закрытия своих финансовых обязательств, часть высококвалифицированной рабочей силы релоцируется за рубежом. Отечественные организации в борьбе за лучшие ресурсы могут изменить свою тактику, привлекая вынужденно высвободившихся

---

<sup>4</sup> ИКТ — информационно-коммуникационные технологии.

сотрудников международных компаний в ущерб находящимся в штате сотрудникам, и хотя для процессов ликвидации бизнеса характерна растянутость во времени, важно, чтобы скорость появления новых предприятий успевала компенсировать данные потери.

### ***Меры помощи от государства***

В сложившейся экстраординарной ситуации со стороны государства реализуются программы господдержки организаций и работников в условиях санкций: принимаются инициативы по применению моратория на банкротство, плановые проверки; льготные кредитные программы для предпринимателей; в отношении населения — услуги помощи в трудоустройстве с учетом индивидуальных запросов и профессиональных целей (карьерное консультирование и профориентационное тестирование, помощь в составлении резюме, дополнительное обучение и переквалификация, поддержка в открытии собственного дела).

Рассмотрим далее, как описанные выше особенности рынка труда связаны с психологическими изменениями субъектов труда.

### ***Психологические эффекты нестабильной занятости***

Некоторые авторы в своих исследованиях приходят к выводам, что прекаризация труда не воспринимается российскими работниками как особая ситуация, негативно или позитивно характеризующая трудовое и социальное положение индивида (Гасюкова, Петрова, 2021). Вместе с тем широкий ряд независимых исследований подтверждает, что отсутствие стабильной занятости, в том числе восприятие субъектами труда таковой работы на иностранную компанию, порождает у них психологические эффекты изменения в картине мира и своей профессиональной идентификации, что, в свою очередь, ведет к продолжительному пребыванию в состояниях недовольства, беспокойства, психического утомления и стресса, отчуждения, аномии (утрате ориентиров), неуверенности в собственном будущем, утрате эмпатии и мотивации к труду, снижению его приоритета (Демин, Петрова, 2010; Демин, Демина, 2020; Леонидова, 2021 и др.). В связи с этим роль профконсультантов, помогающих преодолеть описанные выше психологические эффекты нестабильной занятости, усиливается.

### **Профессиональная подготовка профконсультантов**

Современный профконсультант должен владеть широким про- ориентационным инструментарием, включающим навыки модели- рования новых способов поведения клиента, что повышает требова- ния к уровню его профессиональной подготовки (Приказ..., 2022). Вместе с тем практика профконсультирования в России сложилась таким образом, что карьерное консультирование осуществляют специалисты, в том числе по подбору персонала (рекрутеры), тру- довые функции и опыт которых сосредоточены преимущественно в области профессионального отбора (Приказ..., 2015). Указанные обстоятельства могут вызывать существенные сложности у консуль- тантов при переходе от оценки к сопровождению самостоятельного и ответственного развития своих клиентов, а также некорректному восприятию клиентами сути профконсультирования (аудит резюме, представление потенциальным работодателям и поиск вакансий для клиента) и даже психологическому ущербу их профессиональному развитию (Алтухов, Кувшинова, Кузнецов, 2014).

В эмпирической части исследования мы уточнили, какие из- менения в своей работе наблюдают профконсультанты в текущих условиях, с какими трудностями сталкиваются.

*Гипотеза исследования:* спектр и сложность запросов клиентов, категории трудностей, выделяемые отечественными профконсуль- тантами в своей работе в 2022 г., связаны с их стажем и глубиной профессионального образования.

### **Выборка**

В онлайн-анкетировании, проведенном в сентябре 2022 — фев- рале 2023 г., приняли участие 24 профконсультанта — члены про- фессиональных сообществ карьерных консультантов (табл. 1). Кли- ентами респондентов являются граждане России — представители разнообразных возрастных и профессиональных групп.

### **Результаты исследования**

При обработке данных опроса все качественные ответы респон- дентов выделялись в группы для удобства дальнейшей обработки. Для оценки статистической значимости всех частотных распре- делений категориальных данных был применен точный критерий ф-Фишера ввиду малого размера сравниваемых выборок.

**Таблица 1**

Социально-демографические характеристики выборки  
 профконсультантов

Характеристики	Кол-во человек	%
Пол		
Женщины	22	91,7
Мужчины	2	8,3
Стаж работы в роли профконсультанта, лет		
1–3	8	33,3
4–6	4	16,7
7–10	6	25,0
11–15	4	16,7
> 16	2	8,3
Статус занятости		
Работа по найму	8	33,3
Работа не по найму	16	66,7
Образование		
Основное высшее психологическое образование	11	45,8
Международная сертификация в области карьерного консультирования	8	33,3
Локальная сертификация в области карьерного консультирования	4	16,7
Профессиональная переподготовка (психология, консультирование)	5	20,8
Профессиональная переподготовка (управление персоналом)	2	8,3
Основное высшее образование в сфере управления	1	4,2
Основное высшее педагогическое образование	1	4,2
Нет подтвержденного профильного образования	2	8,3
Один вид образования	15	62,5
Два вида образования	8	33,3
Более двух видов образования	1	4,2
Тематическая специализация в работе		
Смена/выбор карьеры, профессии	8	33,3
Поиск работы	2	8,3
Иное	2	8,3
Несколько тематик	4	16,7
Не указано	8	33,3



**Table 1**

Socio-demographic characteristics of a sample of career consultants

Characteristics	Number	%
<b>Gender</b>		
Women	22	91.7
Man	2	8.3
<b>Experience as a career consultant, years</b>		
1–3	8	33.3
4–6	4	16.7
7–10	6	25.0
11–15	4	16.7
> 16	2	8.3
<b>Employment status</b>		
Full employment	8	33.3
Self-employment	16	66.7
<b>Education</b>		
Basic higher psychological education	11	45.8
International certification in career counseling	8	33.3
National certification in career counseling	4	16.7
Professional training (psychology, consulting)	5	20.8
Professional training (human resources)	2	8.3
Basic higher education in management	1	4.2
Basic higher pedagogical education	1	4.2
Has no confirmed specialized education	2	8.3
One type of education	15	62.5
Two types of education	8	33.3
More than two types of education	1	4.2
<b>Specialization in work</b>		
Career reorientation/orientation, professional reorientation	8	33.3
Job search	2	8.3
Other	2	8.3
Multiple themes	4	16.7
Not indicated	8	33.3

Анализ ответов профконсультантов показывает, что в целом по выборке их специализация определяется преимущественно уровнем должности и отраслевой принадлежностью, возрастом клиентов (10 чел. из 24, 41,7%), чем тематикой запросов (8 чел. из 24, 33,3%), часть консультантов более тщательно сужают свою экспертизу одновременно по типу клиентов и запросов от них (6 чел. из 24, 25,0%). Такое распределение, вероятно, формируется ввиду сложности работы профконсультанта, заключающейся в необходимости глубокого понимания одновременно социально-демографических характеристик клиента и конечности субъективного знания отдельного профконсультанта о мире профессий и вариантов развития в них.

Большинство консультантов со стажем более года (16 чел. из 19, 84,2%) отмечают, что запросы их клиентов в 2022 г. изменились, в большей степени по содержанию (11 чел. из 16, 68,75%). При изучении данного аспекта мы пришли к выводу, что в целом общее распределение запросов тематически вписывается в рамки классических направлений профориентационной работы: преимущественно клиенты нацелены на переосмысление себя как профессионала (19 ответов из 54, 35,2%), адаптацию к стремительно меняющемуся рынку труда (17 ответов из 54, 31,5%). Важно отметить, что значительная часть обращений при этом приходится на решение отдельно стоящей задачи практического поиска работы (18 ответов из 54, 33,3%) — указанные наблюдения могут быть объяснены описанными выше социально-экономическими событиями, что также подтверждается со стороны респондентов (8 чел. из 11, 72,73%).

Более квалифицированные консультанты шире дифференцируют и глубже осмысливают истинные проблемы клиента, свои профессиональные задачи и их динамику, отношение к работе. Так, с точки зрения опыта, на стадии интернала<sup>5</sup> (Климов Е.А., 2004) консультанты сосредотачиваются на работе, которую проще алгоритмизировать (поиск работы и профессиональное информирование клиентов — в целом 4 ответа из 6, 66,7%); со стадии мастерства (и далее) фокусируются на более глубокой, часто психотерапевтической проработке запроса клиента (поиск жизненных сценариев, баланс между карьерой и личной жизнью, уверенность в своей экспертизе, работа со стрессом и выгоранием, построение отношений — до

<sup>5</sup> Указанное присвоение стадий профессионализации по стажу (1–3 года — адаптант, 4–6 лет — интернал, 7–10 лет — мастер, 11–15 лет — авторитет, более 16 лет — наставник) условно, поскольку Е.А. Климов в своих работах указывал на индивидуальный характер сроков их прохождения.

1/4 запросов приходится на работу с темами профессиональной, производственной и социальной адаптации). Одновременно именно глубокая и продолжительная психологическая поддержка клиента выделяется респондентами всех стадий профессионального развития в качестве ключевой трудности в работе в 2022 г. (12 ответов из 27, 44,4%). Наличие психологического образования в той или иной форме позволяет консультантам расширить понимание своей текущей работы за пределы помощи только с прикладными аспектами поиска работы (например, с источниками вакансий), рефлексировать не только трудности, связанные с собственной адаптацией к профессиональной и социально-экономической среде (9 ответов из 23, 39,1%), но и с внешним запросом от клиентов на глубокую психологическую поддержку и профинформирование (14 ответов из 23, 60,9%). При анализе причин, которыми респонденты объясняют трудности в своей работе в 2022 г., нами было отмечено, что более квалифицированные из них (опыт и профильное образование) реже связывают возникающие перед ними сложности в работе с внешними общественными событиями, более фокусируясь на уровне своей личностной и профессиональной готовности к работе с психологическим состоянием клиентов в условиях роста объемов работы и требовательности клиентов к качеству оказываемой поддержки. Данные наблюдения, на наш взгляд, согласуются с указанной выше проблемой профессиональной переориентации самих консультантов.

Статистически значимость различий была подтверждена нами при сравнении групп респондентов, прошедших психологическую переподготовку и имеющих непрофильное образование ( $\varphi = 11,252$ ;  $p < 0,035$ ), групп «адаптантов» и «интерналов» ( $\varphi = 9,092$ ;  $p < 0,014$ ) относительно наблюдаемых ими изменений в своих задачах в 2022 г. Достоверных различий в ответах представителей групп «адаптантов» и «авторитетов» при этом не обнаружено. На наш взгляд, в первую очередь это объяснимо небольшим числом ответов в сравниваемых группах и малым числом респондентов среди «авторитетов» относительно всей выборки. Вместе с тем приводимые результаты в целом содержательно могут быть интересны исследователям как пилотажные и использоваться для перепроверки на выборках бóльшего размера, формировании направлений дальнейших исследований.

### **Обсуждение результатов**

Для сравнения результатов, полученных в ходе нашего теоретического исследования локального рынка труда, и попытки их эмпи-

рического подтверждения в части психологических характеристик и эффектов, оказываемых VANI-миром на личность трудящихся и, соответственно, работу профконсультантов в России, мы провели анализ 53 публикаций за период 2020–2023 гг., представленных в виде статей в отраслевых научных журналах по психологии, социологии, экономике и науках об образовании. Большая часть из них (41 публикация из 53, 77,4%), что было нами ожидаемо, оказалась посвящена изучению профориентационной работы с учащимися школ и вузов. Тем не менее исследования также отражают сдвиг приоритетов в работе консультантов в сторону наставнического сопровождения и консультативной поддержки оптантов. Наиболее релевантным для нашей работы является масштабное форсайт-исследование карьерных консультантов и специалистов из смежных областей, проведенное польскими коллегами, результаты которого предлагаем подробнее рассмотреть ниже (Кононюк и др., 2020).

У авторов во многом мы находим подтверждение своим наблюдениям относительно повышенных требований к профессионализму современных консультантов при относительном сохранении их профессиональных задач. Хотя и не в характерном для VANI-мира противопоставлении, результаты исследования согласуются с тем, что сегодня и в будущем профконсультанты должны владеть техниками анализа изменчивости и неопределенности в контексте планирования карьеры, индивидуального и группового консультирования лиц любого возраста и категорий населения<sup>6</sup>. Также важны их навыки поддержания исследовательской активности оптантов, постоянного и продолжительного сопровождения в развитии навыков поиска работы и построения карьеры в текущих сложных рыночных условиях, обеспечения эффективного межличностного общения — консультанты должны быть вдохновляющими наставниками для своих клиентов. В исследовании большое внимание уделяется и проявлению гибкости, творческого подхода при разработке различных карьерных сценариев, а также способности анализировать социальные явления различной природы на высоком уровне качества, что, на наш взгляд, обеспечивает современное профинформирование.

В результатах работы коллег мы также видим параллель с нашими эмпирическими наблюдениями относительно разрыва между

---

<sup>6</sup> В нашем исследовании формулируется как глубокая проработка профессиональных и личностных кризисов, управление стрессовым состоянием, недовольством, страхами клиента, связанными с неопределенностью, потерей или угрозой потери работы.

запросом (требованиями) к профконсультантам и их наименьшей компетентностью (трудностями) в области наставничества, применения творческого подхода — что, на наш взгляд, необходимо при осуществлении глубокой психологической поддержки клиентов.

Интересным нам кажется выделить здесь и наблюдение польских коллег о том, что число принявших участие в опросе респондентов оказалось выше ожидаемого. Авторы связывают это с наличием отчетливого запроса на перемены в области профконсультирования со стороны самих профессионалов. В своем же исследовании мы, наоборот, столкнулись с тем, что публикации в профессиональных группах и прямые приглашения профконсультантов к участию в исследовании (охват аудитории — более 700 человек), подробные пояснения, ответы на вопросы о его цели и последующей возможности применения результатов для профессионального сообщества, «облегчение» объема опросника, гибкость в сроках его заполнения не были встречены профессионалами с большим энтузиазмом. Для нас это стало косвенным свидетельством общей закрытости, низкой готовности отечественного сообщества профконсультантов к рефлексии и переменам в своей деятельности, вероятно, в силу присутствующей некоторой хаотичности развития направления карьерного консультирования взрослых в России.

### **Выводы**

На основании проведенного теоретического анализа, а также дополняющих его качественных данных эмпирического исследования, сравнительного анализа с качественно-количественными исследованиями других авторов нами были сформулированы следующие выводы:

1. Текущие экономико-политические тенденции, отражаясь на рынке труда, предъявляют к работе современного профконсультанта требования решать задачи в области всех направлений профориентации, а также сопровождать поиск работы клиентов, оказывать им глубокую психологическую поддержку.

2. В связи с этим профконсультантам (особенно работающим в условиях консалтинговых организаций с контингентом широкого спектра профессий, отраслей экономики, возрастов, географии) следует постоянно и быстро расширять и углублять свои знания о меняющемся мире профессий, вариантах развития в них, а также социально-демографических и связанных с ними психологических особенностях своих клиентов.

3. Повышение уровня квалификации, мастерства может менять профессиональный менталитет консультантов: их картину мира, арсенал понятий, видение причин проблем клиентов и своих собственных с позиций личностной и профессиональной готовности к их решению.

4. Сформулированная нами гипотеза о том, что спектр и сложность запросов клиентов, категории трудностей, выделяемые ответственными профконсультантами в своей работе в 2022 г., связаны с их стажем и глубиной профессионального образования, в эмпирической части исследования достоверно подтвердилась частично для наблюдаемых профконсультантами изменений в своих задачах в 2022 г. Полученные результаты качественного эмпирического исследования следует рассматривать как пилотажные и использовать для перепроверки гипотез на выборках большего размера для уточнения локальных тенденций особенностей и изменений в деятельности профконсультантов, трудностей в их работе, а также мер содействия по их разрешению. В частности, одной из актуальных задач текущего времени в отношении самих профконсультантов, на наш взгляд, является задача содействия развитию готовности консультантов работать с запросами возрастающей сложности путем работы с их профессиональным самосознанием со стороны наставников.

## Литература

Акиндинова Н.В., Бессонов В.А., Пухов С.Г., Сафонов И.Н. и др. Инфляционные вызовы периода пандемии и санкций. Уроки для будущего // Вопросы экономики. 2022. № 5. С. 5–25.

Алтухов В.В., Кувшинова О.Л., Кузнецов К.Г. Комплексный подход в профориентации // Профессиональное образование и рынок труда. 2014. № 3. С. 13–15.

Базарова Г.Т. Карьерный коучинг стремительно становится отдельным консалтинговым направлением // Управление персоналом. 2019. № 38 (546). С. 2–3.

Бессонова Е.В., Мякишева С.М., Цветкова А.Н. Кто выходит с рынка в период пандемии // Вопросы экономики. 2021. № 10. С. 113–133.

Верна В.В., Иззетдинова А.А. Карьерное консультирование в Российской Федерации: современные тенденции и перспективы развития // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2020. № 2 (68). С. 74–78.

Гасюкова Е.Н., Петрова А.А. Субъективные оценки нестабильной занятости: так ли уж плохо быть нестабильным? // Экономическая социология. 2021. № 3. С. 39–70.

Демин А.Н. Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению // Организационная психология. 2021. Т. 11, № 2. С. 98–123.

Демин А.Н., Демина И.В. Проблема адаптации человека к скорости социальных процессов // *Человеческий капитал*. 2020. № 10 (142). С. 80–88.

Демин А.Н., Петрова И.А. Психологические эффекты угрозы потери работы // *Психологический журнал*. 2010. № 31 (6). С. 38–49.

Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та; Изд. центр «Академия», 2004.

Кононюк А., Паяк А., Гудановска А.-Э., Магрук А., Роллник-Садовска Э., Козловска Ю., Сачио-Шиманьска А. Форсайт для карьерного развития // *Форсайт*. 2020. № 2. С. 88–103.

Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г. // *Проблемы прогнозирования*. 2013. № 4. С. 79–96.

Леонидова Г.В. Качество трудового потенциала и занятости в условиях пандемии коронавируса COVID-19 // *Социальное пространство*. 2021. Т. 7, № 5. С. 1–18.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 октября 2015 г. № 717н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)». [Электронный ресурс] // URL: [https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT\\_ID=50845](https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=50845) (дата обращения: 28.04.2023).

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 апреля 2022 г. № 197н «Об утверждении профессионального стандарта «Консультант в области управления персоналом». [Электронный ресурс] // URL: [https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT\\_ID=113915](https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=113915) (дата обращения: 28.04.2023).

Психологическое сопровождение пандемии COVID-19 / Под ред. Ю.П. Зинченко. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2021.

Bennett, N., Lemoine, G.J. (2014). What VUCA Really Means for You? *Harvard Business Review*, 92 (1/2), 27–35.

Bennis, W.G., Nanus, B. (1986). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. London: Harper & Row.

Cappelli, P. (2012). Why Good People Can't Get Jobs: The Skills Gap and What Companies Do About It. Ph.D.: Wharton Digital Press.

Cascio, J. (2020). Facing the Age of Chaos. (Retrieved from <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>) (review date: 28.04.2023).

Johansen, B., Johansen, R. (2007). *Get There Early: Sensing the Future to Compete in the Present*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Johansen, B., Johansen, R. (2012). *Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Geneva: Portfolio Penguin.

## References

Akindinova, N.V., Bessonov, V.A., Pukhov, S.G., Safonov, I.N., et al. (2022). Inflation challenges of the pandemic period and sanctions. Lessons for the future. *Voprosy ekonomiki (Issues in Economics)*, 5, 5–25. (In Russ.).

Altukhov, V.V., Kuvshinova, O.L., Kuznetsov, K.G. (2014). An integrated approach to career guidance. *Professional'noe obrazovanie i rynek truda (Vocational Education and the Market)*, 3, 13–15. (In Russ.).

Bazarova, G.T. (2019). Career coaching is rapidly becoming a separate consulting area. *Upravlenie personalom (Personnel Management)*, 38 (546), 2–3. (In Russ.).

Bennett, N., Lemoine, G.J. (2014). What VUCA Really Means for You? *Harvard Business Review*, 92 (1/2), 27–35.

Bennis, W.G., Nanus, B. (1986). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. London: Harper & Row.

Bessonova, E.V., Myakisheva, S.M., Tsvetkova, A.N. (2021). Market exits during the pandemic. *Voprosy ekonomiki (Issues in Economics)*, 10, 113–133. (In Russ.).

Cappelli, P. (2012). *Why Good People Can't Get Jobs: The Skills Gap and What Companies Do About It*. Phl.: Wharton Digital Press.

Cascio, J. (2020). Facing the Age of Chaos. (Retrieved from <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>) (review date: 28.04.2023).

Diomin, A.N. (2021). Precarious employment psychology: formation of subject area, main problems and approaches to their study. *Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational Psychology)*, 11 (2), 98–123. (In Russ.).

Diomin, A.N., Diomina, I.V. (2020). The problem of human adaptation to the speed of social processes. *Chelovecheskii kapital (Human Resource)*, 10 (142), 80–88. (In Russ.).

Diomin, A.N., Petrova, I.A. (2010). Psychological effects of the threat of job loss. *Psikhologicheskii zhurnal (Journal of Psychology)*, 31 (6), 38–49. (In Russ.).

Gasyukova, E.N., Petrova, A.A. (2021). Subjective assessments of precarious employment: is it so bad to be precarious? *Ekonomicheskaya sotsiologiya (Economic Sociology)*, 3, 39–70. (In Russ.).

Johansen, B., Johansen, R. (2007). *Get There Early: Sensing the Future to Compete in the Present*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Johansen, B., Johansen, R. (2012). *Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Klimov, E.A. *Introduction to the psychology of work*. Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo universiteta; Izdatel'skij centr «Akademiya», 2004.

Kononiuk, A., Pajak, A., Gudanowska, A.-E., Magruk, A., Rollnik-Sadowska, E., Kozłowska, J., Sacio-Szymańska, A. (2020). Foresight for Career Development. *Forsait (Foresight)*, 2, 88–103. (In Russ.).

Korovkin, A.G. (2013). Dynamics of employment and the labor market in the Russian Federation in the future until 2030. *Problemy prognozirovaniya (Forecasting Problems)*, 4, 79–96. (In Russ.).



Leonidova, G.V. (2021). The quality of labor potential and employment in the context of the COVID-19 coronavirus pandemic. *Sotsial'noe prostranstvo (Social Space)*, 7 (5), 1–18. (In Russ.).

Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 9, 2015 № 717n “On Approval of the Professional Standard “Recruitment Specialist (Recruiter)”. (Retrieved from [https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT\\_ID=50845](https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=50845)) (review date: 28.04.2023). (In Russ.).

Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of April 4, 2022 № 197n “On approval of the professional standard “Consultant in the field of personnel management”. (Retrieved from [https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT\\_ID=113915](https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=113915)) (review date: 28.04.2023). (In Russ.).

Psychological support of the COVID-19 pandemic. (2021). In Yu.P. Zinchenko (Eds.). Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo universiteta. (In Russ.).

Schwab, K. (2017). The fourth industrial revolution. Geneva: Portfolio Penguin.

Verna, V.V., Izzetdinova, A.A. (2020). Career consulting in the Russian Federation: current trends and development prospects. *Uchenye zapiski Krymskogo inzhenerno-pedagogicheskogo universiteta (Scientific Notes of the Crimean Engineering and Pedagogical University)*, 2 (68), 74–78. (In Russ.).

Поступила: 02.05.2023

Получена после доработки: 17.07.2023

Принята в печать: 12.10.2023

Received: 02.05.2023

Revised: 17.07.2023

Accepted: 12.10.2023

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Екатерина Анатольевна Александрова** — аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, alexandrova\_katerina\_a@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2706-8422>

## ABOUT THE AUTHOR

**Ekaterina A. Aleksandrova** — Postgraduate Student at the Department for Occupational Psychology and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, alexandrova\_katerina\_a@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2706-8422>