

УДК

*Павлова Юлия Геннадьевна  
студент магистратуры  
Гуманитарно-педагогический институт  
Тольяттинский государственный университет  
Россия, г. Тольятти*

## **ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

*Аннотация: в современных условиях управленческой деятельности психологическое консультирование руководителей становится всё более востребованным видом практической психологической помощи. Специфика данного направления определяется профессиональным статусом клиента, характером его запросов, наличием типичных трудностей консультативного взаимодействия, а также высоким риском профессионального выгорания. В статье на основе анализа актуальных научных публикаций рассмотрены ключевые особенности консультирования руководителей.*

*Ключевые слова: психологическое консультирование, руководитель, управленческая деятельность, профессиональное выгорание.*

*Pavlova Yulia Gennadievna  
Master's degree student  
Humanitarian and Pedagogical Institute  
Tolyatti State University Russia, Tolyatti*

## **FEATURES OF PSYCHOLOGICAL COUNSELING FOR MANAGERS**

*Abstract: In modern conditions of managerial activity, psychological counseling for managers is becoming an increasingly sought-after form of practical psychological assistance. The specifics of this area are determined by the client's professional status, the particular nature of their requests, the presence of typical difficulties in counseling interaction, and the high risk of professional burnout. Based on the analysis of current scientific publications, the article examines the key features of counseling for managers.*

*Keywords: psychological counseling, manager, managerial activity, professional burnout.*

Психологическое консультирование как практическая область психологической науки приобретает сегодня особое значение в контексте работы с руководителями организаций различных уровней. Управленческая деятельность предъявляет к личности исключительно высокие требования, включая необходимость принятия ответственных решений в условиях неопределённости, постоянное взаимодействие с подчинёнными и вышестоящим руководством, управление конфликтами, удержание баланса между профессиональными и личными потребностями.

Необходимо обозначить, что психологическое консультирование само по себе представляет широкую и структурно сложную область.

Е.А. Рогожина и Ю.В. Кобазова указывают, что консультирование «помогает человеку выбирать и действовать по собственному усмотрению, обучаться новому поведению, способствует развитию личности» [2]. Установка на независимость клиента, его способность к самостоятельному выбору и личностному росту приобретает особую значимость при работе с руководителями, профессиональная идентичность которых, как правило, связана с образом компетентного, решительного и самодостаточного человека.

Управленческая деятельность формирует специфический психологический профиль руководителя. М.В. Шамардина и Е.А. Клевцова в своём исследовании указывают, что «в процессе управления командой менеджер формирует свою профессиональную «Я-концепцию», которая, в свою очередь, служит фундаментом для принятия карьерных решений, отражая стремление личности к росту, достижениям в работе и развитию себя как профессионала» [4]. Психологический консультант в работе с руководителем сталкивается с глубоко интегрированной системой представлений клиента о себе, своей роли и своих возможностях. Работа с данной системой требует особой деликатности, так как любое вмешательство, воспринятое руководителем как угроза его профессиональной идентичности, способно спровоцировать выраженное сопротивление.

Типы запросов, с которыми руководители обращаются к психологу-консультанту, отличается характерной спецификой.

И.В. Жуковская, исследуя практику психологического консультирования руководителей в системе органов внутренних дел, выделяет три основных типа индивидуальных консультаций, такие как «консультация-поддержка, консультация-обучение, консультация-коррекция» [1].

Консультация-поддержка адресована руководителям, переживающим нарушение эмоциональной стабильности, недостаток уверенности в себе при вступлении в новую должность или в ситуации повышенной ответственности. Консультация-обучение нацелена на повышение психолого-управленческой компетентности и в её рамках руководитель получает психологически обоснованную информацию о стилях руководства, стратегиях поведения в конфликте, закономерностях формирования социально-психологического климата. Консультация-коррекция предполагает работу с негативными установками, деструктивными

паттернами поведения и заблокированными эмоциональными состояниями, затрудняющими управленческую деятельность.

Среди наиболее характерных трудностей психологического консультирования руководителей особое место занимают специфические барьеры, препятствующие установлению продуктивного консультативного альянса. И.В. Жуковская выделяет среди них «нежелание руководителя признавать наличие проблем, внешне-обвиняющую позицию руководителя, стремление переложить на психолога ответственность за принятые управленческие решения» [1]. Нежелание признавать проблемы свойственно излишне самоуверенным руководителям, стремящимся продемонстрировать психологу свою компетентность и успешность. Внешне-обвиняющая позиция проявляется в тенденции объяснять все управленческие неудачи внешними факторами – действиями подчинённых, вышестоящего руководства или несовершенством организационной системы, но не собственными ошибками. Понимание этих особенностей позволяет консультанту выстраивать работу более целенаправленно.

Актуальность при работе с руководителями имеет проблема профессионального выгорания. Современные данные свидетельствуют о чрезвычайно высокой распространённости данного синдрома среди управленцев. Профессиональное выгорание у руководителей проявляется через три хорошо изученных компонента, а именно эмоциональное истощение (ощущение опустошённости и исчерпанности внутренних ресурсов), деперсонализацию (циничное, отстранённое отношение к подчинённым) и редукцию профессиональных достижений (снижение ощущения собственной эффективности и ценности). Психологическое консультирование в данном контексте выполняет коррекционную и профилактическую функцию, позволяя своевременно выявить начальные признаки выгорания и предотвратить их усугубление.

Важна и роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности руководителя и его развитие в рамках консультативной работы. В.О. Танцюра и Н.А. Гунин отмечают, что «руководителю необходимо понимать психологию людей, в том числе для управления конфликтами, что в перспективе обеспечивает мотивацию сотрудников и конкурентоспособность бизнеса на рынке» [3]. Развитие эмоционального интеллекта становится одной из центральных задач психологического консультирования управленцев. Психолог-консультант помогает руководителю решить конкретную проблему, а также сформировать устойчивые психологические навыки, которые повысят его управленческую эффективность в долгосрочной перспективе.

Важным условием эффективности психологического консультирования руководителей является создание атмосферы психологической безопасности. Руководители, в силу своего статуса и публичной ответственности, особенно чувствительны к вопросам конфиденциальности и возможной утраты авторитета. Соблюдение профессиональной этики, грамотное структурирование пространства консультативного взаимодействия, атмосфера принятия и безоценочности становятся главными условиями консультирования.

Таким образом, психологическое консультирование руководителей является значимой областью психологической помощи. Его особенности определяются уникальным профессиональным статусом клиента, спецификой его запросов, характерными барьерами консультативного взаимодействия.

## Список литературы:

1. Жуковская И.В. Консультирование как ресурс профессионально-личностного развития руководителей территориальных органов внутренних дел // Прикладная юридическая психология. 2017. №3. С. 111–119.
2. Рогожина Е.А., Кобазова Ю.В. Психологическое консультирование: генезис понятия, особенности // Научный журнал. 2018. № 10 (33). С. 75-77.
3. Танцюра В.О., Гунин Н.А. и др. Психология руководителя: как понимание человеческого поведения помогает в управлении командой и принятии решений // Креативная экономика. 2024. №6. С. 1431-1448.
4. Шамардина М.В., Клевцова Е.А. Ценностно-мотивационные ориентиры в контексте психологического образа руководителя проектной команды // Экономика, профессия, бизнес. 2024. №1. С. 116–120.