

2. У респондентов в кризисе запас экзистенциальных ресурсов истощен, в связи с этим для них характерными становятся такие свойства, как: тревожность, мнительность, пассивность, эмоциональность и мотивационная неустойчивость, с эгоцентрическими проявлениями характера (субъективизм, склонность к оборонительно-наступательным реакциям). Ярко выраженная эмоциональная напряженность, наличие внутренних конфликтов, дисгармоничность могут

становиться причиной для формирования у такой личности невротических реакций.

3. Полученные эмпирическим путем результаты не исчерпывают всех аспектов сравнительного анализа качеств и свойств лиц с разным уровнем выраженности психологического кризиса и экзистенциальных ресурсов. Перспективным представляется изучение различий в системе самоотношения, ценностных ориентаций и самоактуализации в данных группах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брынза И.В. Особенности переживания профессионального кризиса у лиц с различным типом эмоциональности: дисс. канд. психол. наук: 19.00.01/Ирина Вячеславовна Брынза. – Одесса, 2000. – 281 с.

2. Рязанцева Е.Ю. Экзистенциальные ресурсы лиц, переживающих психологический кризис [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Елена Юрьевна Рязанцева; Гос. учреждение "[Южноукр.] нац. пед. ун-т им. К.Д. Ушинского". - О., 2012. - 238, [3] л.: табл. - Библиогр.: арк. 188-214.

3. Собчик Л.Н. Теория ведущих тенденций как основа методологии психодиагностического исследования // Московский психологический журнал № 3.

[Электрон. ресурс] - Режим доступа: http://magazine.mospsy.ru/nomer3/sob_03.shtml

4. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности / Л.Н. Собчик. – М.: ИПП-ИСП, 2000. – 512 с.

5. Собчик Л.Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений: [Практическое руководство] / Л.Н. Собчик. – СПб.: Речь, 2003. – 96 с.

6. Собчик Л.Н. Проблема духовности в психологии / Л.Н. Собчик: материалы междисциплинарно-практич. сб. [Глобальные проблемы человечества]. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 264 с. – (С. 66-71)

Подано до редакції 20.02.13

УДК 577.4

А. И. Санников

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТАНТА

В статье представлены результаты теоретико-эмпирического исследования принятия решений в деятельности профессионального консультанта. Показан состав компонент и содержание принятия решений на различных стадиях профессионального консультирования.

Ключевые слова: личность, принятие решений, личностные факторы.

Актуальность исследования. Исследователи в области психологии управления и менеджмента отмечают обострившееся в последнее десятилетие внимание к проблеме принятия решений во все более усложняющейся профессиональной деятельности менеджеров, бизнесменов и специалистов различного уровня квалификации. В качестве одной из "внешних" причин, обуславливающих эту ситуацию, выступает рост нестабильности экономических отношений, высокая изменчивость и оперативность быстро меняющихся условий хозяйственной деятельности. Перегрузки профессионалов, связанные с необходимостью принимать решение в нестандартных ситуациях, принимать и обосновывать решения при низкой достоверности исходной информации, высокой цене последствий и риска, приводят к отказу от деятельности, поиску не травмирующих психику профессий, в сложных случаях обращаясь к психологу – профес-

сиональному консультанту.

Состояние проблемы. До сих пор принятие решения в психологии традиционно рассматривается только как центральный этап процесса переработки информации на всех уровнях психической регуляции в системе целенаправленной деятельности человека и наиболее обобщенно определяется как выбор из альтернатив, как формирование действий и операций, которые снижают исходную неопределенность проблемной ситуации (у А. В. Карпова – интегральный психический процесс). Принять решение – значит избрать определенную цель и способ действий, оказать им большее предпочтение перед другими (Р. Акофф, А. В. Карпов, Д. А. Леонтьев, З. Миколайчик, В. М. Приймак и др.). Несмотря на то, что при принятии решения в деятельности субъект опирается на свой жизненный и профессиональный опыт, компетенцию, высокий профессионализм, значительную

роль в формировании и реализации принятого решения играют свойства самой личности (П. К. Анохин, Ю. Козелецкий, Д. Канеман, П. Словик, А. Тверски, А. В. Карпов, Т. В. Корнилова, и др.) [1–5], [9–11].

Актуальность проблемы изучения профессионально значимых качеств современного психолога отмечают многие ведущие украинские психологи (С. Д. Максименко, Г. А. Балл, А. Ф. Бондаренко, Л. Ф. Бурлачук, А. Б. Коваленко, В. А. Моляко, Н. И. Повякель, О. П. Санникова, В. А. Семиченко, Н. Ф. Шевченко, А. Я. Чебыкин, Н. В. Чепелева, И. М. Юсупова и проч.). Кроме того, в отечественной психологии до сих пор остается недостаточно разработанной проблема личности психолога – профессионального консультанта, его профессионально важных качеств (ПВК) и влияния этих качеств на эффективность его деятельности. Исследование влияния свойств личности на принятие решений необходимо не только для организации эффективного выполнения функций профессионального консультанта. Не выяснена роль, которую они занимают в деятельности профессионального консультанта, его профессиональном росте, в поддержании психологического самочувствия, при принятии перспективных решений, прогнозировании развития и преодоления проблемных ситуаций.

Необходимо отметить, что психологическое профессиональное консультирование как профессия представляет собой слабо разработанную область психологии труда, психологии профессий и акмеологии. Спектр проблем, которые решает профессиональное консультирование достаточно широк. Это и вопросы профессионального самоопределения, выбора первой профессии, места получения образования, проблемы адаптации к условиям новой работы, психологические трудности (неудовлетворенность новым местом работы, конфликты с коллегами и руководителем), недостаток уверенности в себе и самоуважения, болезненные колебания в принятии решений, трудности в завязывании и поддержке межличностных отношений с коллегами и тому подобное.

Рассматривая профессиональное консультирование как психологическую помощь в профессиональной самореализации личности (от момента выбора первой профессии до ухода из деятельности), отметим некоторые положения, снимающие видимые отличия от консультирования вообще: а) профессиональное консультирование помогает личности осуществить выбор варианта профессионального самоопределения из представляемых консультантом множества и действовать по собственному усмотрению; б) профессиональное консультирование помогает освоению адекватной ситуации поведения в профессиональной среде; в) профессиональное консультирование содействует развитию профессионально важных качеств личности профессионала; г) в консультировании акцентируется ответственность клиента за сделанный выбор, актуализируется его способность в соответ-

ствующих обстоятельствах принимать самостоятельные решения; д) основой профессионального консультирования является "консультативное взаимодействие" между клиентом и психологом – профессиональным консультантом.

Кроме того, решающее значение имеет зрелость личности профессионального консультанта и его профессиональная подготовка, включая высокую интеграцию теоретических знаний и практических навыков. Большинство специалистов, длительное время работающих в области профессионального консультирования, создают собственную теоретическую систему профессиональной самореализации, наиболее соответствующую мировоззрению личности.

Цель настоящей работы – изложение результатов теоретико-эмпирического исследования особенностей принятия решений на различных стадиях профессиональной психологической консультации.

Организация и процедура исследования. В качестве испытуемых в эксперименте выступили две группы. Эксперимент проводился в 2010–2012 годах. В первую группу вошли студенты 4 курса (стационара) и 5 курса (заочники) факультета психологии ИМЭМ ОНУ имени И. И. Мечникова в количестве 78 человек. На основе анализа данных опыта профессиональной деятельности в ситуации модульного контроля по курсу "Основы профессионального консультирования", студенты моделировали ситуации принятия решений на разных стадиях проведения профессиональной консультации. Вторая группа включала слушателей отделения переподготовки по специализации "Психология" ПНПУ имени К. Д. Ушинского очной формы обучения в количестве 39 человек (бизнесмены, предприниматели, менеджеры). У представителей второй группы практика основной работы предполагала элементы профессионального консультирования и участие в отборе, адаптации и развитии персонала по месту работы. В качестве материала для оценки использовались материалы диагностики ПВК сотрудников и данные по составу информационного обеспечения и содержанию принимаемых решений, требуемых на стадиях консультирования, предложенные первой группой.

Полученные результаты и их обсуждение. Анализ полученных данных показывает, что ни одна из сложившихся теоретических ориентаций или школ психологического консультирования не может охватить весь спектр возможных ситуаций взаимодействия консультанта и клиента. В рамках общей модели консультативного процесса необходимо детальное рассмотрение не только стадий профессионального консультирования, но и их основного содержания. В пятишаговой модели профессионального консультирования представлены одновременно как его основные стадии, так и универсальные черты психологического консультирования [6–8].

I. Первая стадия — структурирование и достижение взаимопонимания. Краткое название этой ста-

дии — "знакомство". Психолог-консультант решает задачу установления контакта рапортом (присоединением). Конкретные варианты присоединения зависят от индивидуальных и культурных особенностей консультируемого. Могут устанавливаться позиции равенства или неравенства. Причем в последнем случае ведомым может быть как клиент, следующий за психологом, так и психолог, идущий за консультируемым.

При проведении профессиональной консультации используются следующие приемы психотехники: а) обращение к собеседнику только по имени и отчеству (имени); б) использование фраз единомыслия и местоимения "мы"; в) демонстрация удовлетворения, радости от общения; г) демонстрация уважения к личности клиента; д) присоединение (неявное повторение) к элементам поведения клиента, слабо поддающимся его сознательному контролю, таким как дыхание, поза, жесты, мимика, темп и громкость речи; е) искреннее переживание перечисленных выше составляющих присоединения. Голос (вербальные характеристики речи — интонация, темп, высота голоса), мимика лица, поза, движения тела, — все является источником информации о клиенте (*Pu*). Небрежность в одежде клиента, зажатость в поведении и жестах (сплетенные кисти рук, ноги плотно прижаты одна к другой, опущенный в пол взгляд) показывают не только обеспокоенность клиента по поводу возможности получения варианта решения своей проблемы со стороны профессионального консультанта, но и длительность времени, в течение которого проблема не могла быть решена за счет собственных возможностей.

На этой стадии консультации достигается взаимопонимание психолога и клиента, которое может быть выражено ими примерно такими словами: "Я его чувствую, понимаю" (психолог), "Меня слушают, я доверяю этому человеку" (клиент). Установление контакта предполагает **информационный анализ проблемы клиента и ее фокусировку**: "Мы с Вами будем общаться по поводу Вашего трудоустройства...", "... хотелось бы подробнее узнать о Вашем образовании", "... Вы хотите сказать, что Вас привлекает активные виды деятельности?", "Да, я Вас понимаю...". Важной для этой стадии является высокая информированность консультанта (*Pu*) о текущем состоянии рынка труда в городе, области и регионе; консультант должен владеть знаниями о мире профессий; он должен быть подготовлен к экспресс-диагностике клиента; — то-есть должен быть сформирован соответствующий уровень информационного обеспечения всех функций профессионального консультанта.

Не менее важным является при проведении первой беседы активное наблюдение за клиентом. С первого контакта важно попытаться (*Pa*): сформировать образ клиента, понять его характер, привычки, отражающие черты его психологического портрета. Профессиональный информационный анализ и учет этих составляющих личности клиента накладывает ограни-

чения на выбор не только реальной и реализуемой сейчас, планируемой профессии на перспективу, но и вообще на развитие и продолжение контактов с клиентом. Профессиональное консультирование редко когда оканчивается одним сеансом. Иногда поиск решения проблемы может продолжаться несколько месяцев. Необходимость встреч удлиняет общую продолжительность контактов с консультантом до двух-трех лет.

К наиболее часто встречающимся ситуациям профессионального консультирования необходимо отнести: а) попытку с помощью консультанта сменить существующую профессию, специальность, б) невозможность в силу ряда причин выбрать изначальную профессиональную специализацию, и в) потребность клиента в поддержке уже принятого им решения о выборе. Содержание принимаемых решений (*Pd*) отражает либо попытку сформировать новое мнение, убеждение, либо укрепить имеющуюся установку клиента. Очевидным является необходимость учета психоэмоционального и физического состояния клиента.

Если предварительно был установлен контакт клиента с консультантом по телефону, появляется возможность подготовиться к консультации: консультант подбирает справочно-информационный материал, необходимые диагностические методики, продумывает стратегию.

II. На второй стадии идет сбор информации о контексте темы, происходит выделение проблемы. Главное — определение сути проблемы. Консультант решает следующие задачи: зачем клиент пришел; как он видит свою проблему; каковы его возможности в решении этой проблемы? Задача — формирование профконсультационной картины ситуации, то есть рассмотрение клиента глазами специалиста и уточнение либо изменение предварительной схемы поведения, определение пути совместного решения проблемы, разработка общего плана дальнейшей консультации, коррекция условий ее проведения.

Ситуация клиента может быть описана с помощью информационного анализа ряда характеристик и вытекающих из него решений (*Pu*): а) выполнить анализ содержания проблемы клиента; б) выявить основные противоречия в позиции клиента, в его профессиональном поведении, в отношении клиента к сложившейся профессиональной ситуации; в) уточнить границы области профессионального самоопределения (первичный выбор профессии; обеспечение развития личности профессионала; нарушение закономерностей становления; и пр.); г) определить уровень владения проблемой со стороны клиента; д) оценить возможную степень интенсивности влияния проблемы на поведение клиента; е) рассчитать временные параметры (как долго существует данная проблема).

Основываясь на собранном материале, консультант предлагает несколько вариантов решения (*Pa*): а) уясняет позитивные возможности клиента в решении проблемы; б) рассматривает возможные подходы и методы решения проблемы; в) собирает первичную

информацию, необходимую для выработки вариантов решения; г) уточняет сведения о потребности рынка труда в данной профессии и возможности обучения, дообучения и реального трудоустройства.

Наиболее типичной является ситуация, когда клиент в настоящее время не работает. Консультант должен провести информационный анализ ситуации, уточнить возможные причины (он никогда вообще не работал, уволен в связи с сокращением, уволился по собственному желанию и т.д.) предложить несколько вариантов решения (**Pd**). Если клиента уволили из-за несоответствия требованиям фирмы, то причиной могут послужить свойства личности и профессионально важные качества. Требуется уточнения, – каким именно требованиям не соответствует клиент, что ему мешает (пунктуальность, агрессивность, низкая исполнительность). Если клиент не работал, то профконсультант должен развернуть систему профориентационных мероприятий; если увольнение произошло из-за недостаточности опыта (попытка работать сразу после школы, академии или университета) – тогда необходим поиск таких условий работы, содержание которой опыта не требует. Наиболее тяжело переживают клиенты увольнение в связи с сокращением штата сотрудников (особенно при возрасте клиента до 50 лет). Действия консультанта (**Pd**) в этом случае могут быть направлены: на формирование у клиента уверенности в себе (повышение самооценки профессионализма); демонстрацию при трудоустройстве развитых ПВК, собственного профессионального потенциала; нейтрализацию негативного эмоционального состояния и страхов, разочарования и неуверенности в себе; повышение мотивационной направленности на деятельность. Гораздо реже может возникнуть вопрос о переквалификации и вытекающей из этого диагностике соответствующих навыков, умений и ПВК личности профессионала.

III. На третьей стадии, которую обозначают как желаемый результат, выясняется, чего хочет добиться клиент в результате взаимодействия с профессиональным консультантом. Существуют требования, которые следует соблюдать для достижения желаемого результата: а) цель должна быть максимально конкретизирована (если цель очень велика, необходимо ее разбить на ряд подцелей, достижение которых приведет к достижению основной цели); б) должны быть определены показатели достижения результата (следует ответить на вопрос: по каким показателям можно узнать, что профессиональный конфликт уже разрешен?); в) необходимо определить контекст предполагаемого результата (когда и в каких условиях хотелось бы клиенту устранить конфликт?); г) необходимо выяснение осознаваемых резервов достижения результата (что может способствовать достижению результата: знание психологии людей, обстановки в подразделении); д) достижение цели должно быть гармоничным, не противоречить другим личностно значимым целям.

Эта стадия профессионального консультирования предполагает обязательное воздействие на клиента. Оно осуществляется разными приемами: посредством ссылки на авторитеты, апелляции к психологической литературе, опорой на собственный опыт. Чтобы инициировать самораскрытие клиента, психолог делится личным опытом или разделяет его эмоциональное состояние. Профессиональный консультант также дает возможность клиенту предвидеть последствия желаемого результата, суммирует его суждения, поощряет клиента путем повторения ключевых фраз. Весьма важно обсудить с клиентом возможные позитивные моменты его поведения и деятельности. Зачастую клиент оказывает сопротивление воздействию консультанта. В этом случае допустимы фразы: "Вам, должно быть, трудно принять..." или "Вам, наверное, не хочется согласиться...". Это позволяет выявить ситуацию сопротивления; одновременно психолог показывает, что признает за клиентом право на сопротивление.

Весьма эффективным является использование батареи искусно подобранных психодиагностических тестов для оценки возможных вариантов выбора профессии (**Pu**). Для поиска возможного варианта профессионализации можно использовать профориентационные игры, карточки, опросные листы, бланковые методики, упражнения на развитие ПВК. Социально-экономическая сфера реализации деятельности требует также дополнительного тестирования широкого спектра интегральных свойств личности.

При завышенном уровне притязаний (например, желание получить профессию не соответствующую возможностям клиента), профессиональный консультант обязан: а) оценить способности и склонности оптанта (**Pu**); б) оценить востребованность в данной профессии на рынке труда (**Pu**); в) сформировать требования, которые профессия и реализуемая деятельность предъявляют к личности оптанта (**Pu**); г) провести психодиагностическое обследование (**Pu**); д) оценить совместно с оптантом результаты обследования, включая оценку уровня знаний, умений и навыков (**Pa**); е) собрать и предоставить обширную информацию о возможных альтернативных профессиях и текущей ситуации на рынке труда, включая оценку свободных вакансий (**Pa**); ж) создать мотивационную основу для выбора профессии и возможного места работы (**Pd**); и з) сформировать личный профессиональный план достижения цели (**Pd**).

Наиболее трудоемкой является ситуация отсутствия у оптанта позиции по отношению к профессии (вторичное профессиональное самоопределение). От консультанта требуется: а) выявить причины отсутствия планов и склонностей (**Pu**); б) провести психодиагностическое обследование (**Pu**); в) собрать и предоставить обширную информацию о возможных альтернативных профессиях и текущей ситуации на рынке труда, включая оценку свободных вакансий (**Pa**); г) оценить совместно с оптантом результаты обследования (**Pa**); д) создать мотивационную основу для выбо-

ра профессии, места работы и, при необходимости, места переподготовки (**Pd**); и е) помочь преодолеть состояние неуспеха и сформировать личный профессиональный план как программы достижения цели в ближайшее время (**Pd**).

Завершается эта стадия позитивным обобщением возможных путей достижения желаемого результата (**Pd**).

IV. Четвертая стадия направлена на выработку альтернативных решений. Эту стадию принято называть альтернативой. При работе с клиентом необходимо показать несколько возможных вариантов решения проблемы оптанта (**Pu**). Это описание возможных профессий, имеющих идентичную психологическую структуру; способах получения в них требуемого уровня квалификации; приемах трудоустройства и установления адекватных социально-психологических взаимоотношений с коллегами по работе.

В целях получения дополнительного материала для профессиографического анализа в профессиональном консультировании допускается (**Pa**): а) использование жестких директив в виде оценок соответствия – несоответствия установок клиента его личностному потенциалу; б) конкретные пожелания типа "Я предлагаю Вам сделать следующее...", фантастические предложения "Опишите идеальную для Вас профессиональную деятельность...", "Представьте себе..."; в) свободные ассоциации типа "Расскажите, какие ассоциации вызывает у Вас предлагаемая профессия..."; г) обсуждение ролевых позиций типа "Как менеджер по продажам Вы имеете право..."; д) речевые замены – "Замените "нельзя" на "желательно", "хотелось" на "хочу" – для выработки устойчивой позиции клиента.

На этой стадии осуществляется критическая оценка выбранных альтернатив решения (**Pa**). Консультант помогает клиенту разобраться, какие альтернативы являются реалистичными с точки зрения имеющегося, сложившегося опыта. Формирование реалистичного плана и программы решения проблемы профессионализации должно также помочь клиенту понять, что не всегда проблема разрешима. Некоторые проблемы требуют слишком много времени (в нашей практике – до двух лет с момента выработки и принятия клиентом варианта решения); другие могут быть решены лишь частично с помощью уменьшения их деструктивного, дезорганизующего поведения действия. В структуре плана решения проблемы следует предусмотреть также состав средств и способов проверки клиентом реалистичности выбранного решения (ролевые игры, "репетиция" действий и др.) (**Pd**). Вместе с тем, консультант должен помнить, что именно клиенту предоставлена возможность выбора субъективно предпочитаемого им варианта решения проблемы, способов его реализации и возможных изменений (**Pd**).

При выборе оптантом будущей профессии судьи

(первичное профессиональное самоопределение) могут быть рассмотрены в качестве альтернативных следующие варианты места работы: а) адвокатская контора, б) прокуратура, в) должность юрисконсульта организации, работа в которых поможет облегчить достижение мечты. Если оптант выбирает профессию переводчика и выбор подтвержден результатами диагностики, то психолог-консультант может предложить альтернативные места работы: а) гостиницы, рестораны (обслуживание иностранных граждан); б) учреждения образования (преподаватель); в) крупные производственные и торговые фирмы (сопровождение презентаций и переговоров, оформление сделок); г) морские круизные агентства (заключение договоров с плавсоставом); д) туристические бюро и агентства (сопровождение туристических групп).

V. На пятой стадии, заключительной, происходит обобщение предыдущих этапов. При этом проводится процедура, которая называется присоединением к будущему. На этой стадии действия психолога-консультанта состоят в том, чтобы способствовать (**Pd**): переходу личности оптанта на уровень конкретных действий, изменению когнитивного компонента профессионального развития; изменению психоэмоционального состояния на положительное; изменению намерений, поведения и деятельности.

Информационными источниками для принятия решений (**Pu**) являются: а) психологические словари и справочники; б) известные или составленные заново профессиограммы; в) компьютерная база оперативных данных центра занятости о состоянии рынка труда; г) результаты, полученные на предыдущих этапах консультирования (обработка данных бесед, тестовых испытаний, техник консультирования и пр.); д) вариант составленного личного профессионального плана (плана карьерного или профессионального развития); е) информация СМИ о рынке рабочей силы.

Очень важным является актуализация содержания практической части решений профессионального консультанта. Оно должно нести смысловую нагрузку и быть понятным для клиента. Обобщение должно содержать (**Pd**): а) проигрывание или детальное обсуждение принятого клиентом варианта решения; б) уточнение деталей достижения целей; в) изложение клиентом программы нового поведения (в том числе в ситуации рецидива).

Выводы:

1. Принятие решений личностью профессионального консультанта является психическим явлением, имеющим собственное качественное своеобразие не сводимое к традиционной организации аналитических процессов. Оно реализуется на их основе, но и может включать акты принятия решений, которые завершают каждую из выделенных стадий профессионального консультирования.

2. Эффективную структуру принятия решений на каждой из стадий профессионального консультирования образуют три компонента: а) Ри – информацион-

ный компонент решения, ориентированный на получение и переработку необходимой в процессе консультирования оперативной информации; б) Ра – когнитивно-предиктивный компонент решения, обеспечивающий трансформацию, анализ полученной информации и построение перспективных профессиональных моделей; в) Рд – конативный компонент решения, отвечающий за выработку системы возможной, потенциальной системы действий по реализации варианта личного профессионального плана.

3. Принятие решения представляет собой универ-

ЛИТЕРАТУРА

1. *Акофф Р.* Искусство решения проблем: Пер. с англ. / Р. Акофф. – М.: Мир, 1982. – 224 с.
2. *Карпов А.В.* Психология принятия решений в профессиональной деятельности / А.В. Карпов. – Ярославль, 1991. – 152 с.
3. *Колесникова Г.И.* Психологическое консультирование / Г. И. Колесникова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 288 с.
4. *Юксвярав Р. К.* Управленческое консультирование: теория и практика / Р. К. Юксвярав, М. Я. Хаббакук, Я. А. Лейман. – М.: Экономика, 1988. – 240 с.
5. *Красило А.И.* Психологическое консультирование: проблемы, технологии; [учеб. пособ.] / А. И. Красило. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО "Модэк", 2007. – 504 с.
6. *Санников А.И.* Технология профессионального консультирования / А.И. Санников // Психолого-социологические технологии в современном менеджменте: [учеб. пособ.] / С. Р. Гриневецкий, И. Н. Агеева, С. Е. Шувалов, и др. – К.–Одесса: СМІЛ, 2005. – С. 278–307.
7. *Санников А.И.* Проблема разработки и сопровождения информационно-смыслового компонента

сальную форму организации человеческой активности, устойчивую структурную организацию компонентов и выполняет функцию активного преобразования личностью профессионального консультанта внешней среды, представленной в данный момент конкретной ситуацией клиента.

4. Принятие решений рассматривается как специфическая форма деятельности – деятельности принятия решений, которая охватывает все уровни ее структуры. В его реализации актуализируются основные компоненты структуры личности принимающей решения.

технологии профессионального консультирования / А.И. Санников // Наука і освіта. Спецвипуск "Психологія особистості: теорія, досвід, практика". – 2007. – №8–9. – С. 165–169.

8. *Санников А.И.* Психологический конфликт в контексте профессионального консультирования / А.И. Санников // Розвиток особистості професіонала в умовах соціально-освітніх трансформацій суспільства: теорія і практика: матер. міжн. наук.-практ. конф. (7–8 травня 2007 р.). – Одеса: СМІЛ, 2007. – С. 73–78.

9. *Скитяева И.М.* Профессиональное консультирование / И. М. Скитяева // Психология труда: [учеб. для студ. высш. учеб. завед.] / Под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во Владос-ПРЕСС, 2003. – С. 293–302.

10. *Исмагилова Ф.С.* Основы профессионального консультирования: [учеб. пособ.] / Ф. С. Исмагилова. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2003. – 256 с.

11. *Приймак В. М.* Прийняття управлінських рішень: [навч. посіб.] / В. М. Приймак. – К.: Атіка, 2008. – 240 с.

Подано до редакції 27.03.13