

Журнал "Мировые цивилизации" / Scientific journal "World civilizations" <https://wcj.world>

2021, №2, Том 6 / 2021, No 2, Vol 6 <https://wcj.world/issue-2-2021.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/10PSMZ221.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Саркисян Е.П., Москаленко О.В. Карьерное консультирование как один из методов подготовки студентов колледжей к построению успешной карьеры // Мировые цивилизации, 2021 №2, <https://wcj.world/PDF/10PSMZ221.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Sarkisyan E.P., Moskalenko O.V. (2021). Career consulting as one of methods of preparing college students for successful career advancing. *World civilizations*, [online] 2(6). Available at: <https://wcj.world/PDF/10PSMZ221.pdf> (in Russian)

УДК 159.9.07

ГРНТИ 15.81.29

Саркисян Екатерина Павловна

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Магистрант 2 курса, направление подготовки 37.04.01 «Психология труда, инженерная психология»
E-mail: kate.kkey@gmail.com

Москаленко Ольга Валентиновна

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Профессор кафедры «Психологии»
Доктор психологических наук, профессор
E-mail: moskalenkoolga@mail.ru
РИНЦ: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=132958

**Карьерное консультирование
как один из методов подготовки студентов колледжей
к построению успешной карьеры**

Аннотация. В статье представлено исследование по актуальной проблеме – организации психологической помощи студентам в их построении карьеры. Целью исследования выступает анализ понятия «карьерного консультирования» как одного из методов подготовки студентов колледжей к построению успешной карьеры. Задача исследования – рассмотреть карьерное консультирование как психолого-образовательную помощь по формированию карьерной компетентности студентов колледжей. При анализе карьерного консультирования выявлены его задачи и цели для реализации в условиях колледжа, при этом карьерное консультирование имеет общие характеристики и связано со всеми процессами личностно-профессионального развития специалиста, так и особенные для различных профессиональных, гендерных и возрастных сообществ. В исследовании выявлены современные особенности карьерного консультирования будущих специалистов с целью их подготовки к построению успешной карьеры, которые заключаются в следующем: карьерные цели студентами колледжа не осознаются; студенты колледжа не могут себя презентовать и не хотят этому учиться; студенты колледжа не знают свои когнитивные, эмоционально-волевые и другие личностно-типологические особенности; студенты колледжа не хотят заниматься вопросами своей будущей карьеры в силу отложенной ее реализации; студенты колледжа не владеют системой оценки эффективности построения карьеры как на каждом этапе, так и всей карьерной жизни будущего профессионала, а также оценки своего профессионального труда

как материально, так и этически, нематериально. Учет этих особенностей позволит смоделировать карьерное развитие студентов колледжа.

Ключевые слова: карьерное консультирование; студенты колледжа; успешная карьера; особенности карьерного консультирования студентов колледжа

Современная молодежь в нулевых-двадцатых годах XXI века получила более легкий доступ к массивам информации за счет глобальной Интернет-сети и в результате информационно-технологического опыта развития Научно-технической революции. Однако это не привело к более легким способам преобразования информации в профессиональную деятельность и перспективную карьеру. Оказалось, что для успешного карьерного продвижения молодому человеку важно и значимо профессиональное общение с более опытными специалистами – либо психологами-консультантами, либо профессионалами из той области, которую выбрал студент как будущую для применения своих общих и профессиональных знаний и навыков.

В качестве такого профессионального общения может выступить карьерное консультирование, которое может помочь студентам колледжа разработать свой карьерный сценарий будущей профессиональной деятельности.

Целью нашего исследования выступает анализ понятия «карьерного консультирования» как одного из методов подготовки студентов колледжей к построению успешной карьеры.

Задача исследования – рассмотреть карьерное консультирование как психолого-образовательную помощь по формированию карьерной компетентности студентов колледжей.

Карьерное консультирование традиционно рассматривается как процесс совместной деятельности консультанта и студента по определению ценностей и профессиональных интересов, выявлению профессиональной направленности, уровня подготовки, образования, навыков и трудового опыта; анализу ближайших и долгосрочных целей, ресурсов и возможностей молодого человека для самоактуализации и самореализации в профессиональной деятельности, в организации и на рынке труда (Л.И. Селиванова [17]). Основная цель карьерного консультирования заключается в оказании помощи молодому человеку в профессиональном самоопределении, так как в процессе получения профессионального образования происходит вторичное профессиональное самоопределение, позволяющее уточнить цели профессионального роста, мотивы развития карьеры (Е.П. Аксенова [2], И.М. Жураховская, А.С. Жураховский, А.Ю. Истратий, Е.Г. Козлова, О.В. Коновалова, И.В. Морозова, М.А. Федотова, А.А. Чекан, Е.С. Шолотонова [14]).

Карьерный консультант как для молодого человека, так и для любого клиента, должен решить следующие задачи:

- информировать о видах и возможностях карьерного роста;
- определить уровни профессиональной компетентности, которые обеспечивают должностной рост молодого человека;
- изучить условия и факторы, способствующие развитию карьеры работника: внутриорганизационные, профессиональные, личностные;
- определить и преодолеть «тупики» карьерного развития;
- определить критерии профессионального роста, связанные с карьерой молодого человека;

- определить профессиональный и личностный карьерный потенциал молодого человека (уровень притязаний, стиль деятельности, мотивация развития карьеры, ценностные ориентации, инновационная направленность, творческий потенциал, достижения в профессиональной деятельности, особенности взаимодействия и отношений с руководством и др.);
- оказать помощь в составлении карьерограммы профессионального и служебного роста.

Как правило, традиционная программа консультирования по вопросам карьеры состоит из трех этапов:

- определение отношения сотрудника к карьере, его профессиональной концепции, профессиональной направленности и мотивации, профессиональных ценностей, планов и целей;
- анализ текущей результативности труда, уровня профессиональной подготовленности, квалификации и определение степени их соответствия поставленным карьерным целям;
- планирование карьеры и обсуждение стратегии карьерного роста сотрудника в целях реализации планов профессионального развития в организации или за ее пределами (Ф.О. Семенова [16]).

В карьерном консультировании планирование карьеры сотрудника должно идти одновременно по двум направлениям – развития профессиональных качеств, повышения профессиональной квалификации и должностного роста.

Однако карьерное консультирование имеет свои особенности для различных профессиональных, гендерных и возрастных сообществ:

- менеджеров и управленцев (Л.И. Алаеддин, М.И. Литвина [2], Н.Н. Волков, А.А. Хамукова [4], С.И. Сотникова [18], М.В. Шамардина, А.А. Кожевникова [20]);
- государственных и муниципальных служащих (Н.Л. Иванова, Е.Н. Дубиненкова [10]);
- женщин (Н.В. Булаш [3], О.П. Цариценцева, М.Н. Чеховская [19]);
- в процессе рекрутмента (Е.Н. Дубиненкова [8]);
- в отдельной организации (А.С. Жураховской [9], И.В. Раздольская, Ю.А. Мозговая, Д.Н. Немыкин [15]) и др.

Карьерное консультирование для студентов и будущих профессионалов имеет свои особенности и связано с:

- профессиональным самоопределением будущих специалистов (О.А. Воробьева, А.А. Сурнина [5]);
- саморазвитием и самореализацией и самоосуществлением будущих профессионалов (О.В. Москаленко [13]);
- профориентацией молодых специалистов, студентов и выпускников вузов (Н.С. Коваленко, Н.И. Симоненко [11]) и др.

Но практически все современные исследователи подчеркивают важность и необходимость карьерного консультирования студентов в процессе обучения в вузе и колледже

не только в России, но и в других развитых странах (М.А. Денисова [6], В.В. Дикова [7], О.В. Москаленко [12]).

Проведенный анализ исследований карьерного консультирования молодых специалистов, студентов и выпускников вузов и колледжей позволяет выделить современные особенности карьерного консультирования будущих специалистов с целью их подготовки к построению успешной карьеры.

Первая особенность карьерного консультирования студентов колледжей заключается в том, что *карьерные цели студентом колледжа не осознаются* и не понимаются, поэтому студент не может сформулировать свой запрос – первопричину, что и мешает ему самостоятельно определиться с карьерными целями и сценарием. Цели карьерного консультирования не всегда четко сформулированы, осознанны и не находятся в целевом поле молодого человека, особенно если ему предстоит еще учиться несколько лет. Студент в начале процесса карьерного консультирования не всегда даже представляет свою будущую профессиональную деятельность. Поэтому консультант в первую очередь начинает работать с определением и осознанием карьерных целей студентов. Это первый этап карьерного консультирования.

Вторая особенность карьерного консультирования студентов колледжей содержится в противоречии: *студенты колледжа не могут себя презентовать*, достойно представить как устно в самопрезентации, так и письменно – составить резюме, *но при этом и не хотят учиться это делать*. В этом проявляется инфантильное подростково-юношеское «хочу как все», противостояние советам более старших людей в ответ на предложение поиска своей индивидуальности – «изюминки» и ее представления соответствующим образом в резюме.

Поэтому в карьерном консультировании важный этап – обучение самопрезентации и представление своих достоинств в резюме, составляя его так, чтобы не скрыть недостатки, так как более опытные специалисты кадровых агентств понимают, что резюме только из позитивных качеств может говорить о нечестности потенциального работника и многих других чертах личности.

Третья особенность карьерного консультирования студентов колледжей связана со второй – для предельно эффективной презентации человека важно знать когнитивные, эмоционально-волевые и другие личностно-типологические особенности. При огромном потоке информации из информационно-коммуникативных технологий, при чтении большого потока информации, при затрачивании значительного времени на виртуальное общение современные студенты бедны в своем самопознании. Они не могут четко самоопределиваться не только в профессии, но и в жизни, не умеют саморегулироваться в сложных эмоциональных ситуациях, не видят перспектив своей самореализации.

Вследствие этого одним из первостепенных этапов карьерного консультирования должен быть этап «Познай самого себя» с целью изучения студентом совместно с карьерным консультантом особенностей своей личности – своих когнитивных и эмоционально-волевых особенностей, самосознания, характера, способностей, творческого потенциала и др.

Это изучение должно быть реализовано с целью психодиагностической оценки карьерных компетенций студента, которая может быть положена в основу программы развития желательных компетенций для выбранной профессии или коррекции нежелательных компетенций. Программы развития могут быть осуществлены через совершенствование рефлексии, самоконтроля и формирования успешности как личностного качества субъекта карьеры (тренинги, деловые игры, проектная деятельность и т. д.); в построении эффективных моделей поведения, карьерной деятельности и успешного межличностного взаимодействия; в формировании конкурентоспособной и стрессоустойчивой личности.

Традиционно карьерные консультанты обращают внимание и свои усилия на развитие позитивных качеств и особенностей. Но важно обратить внимание на коррекцию уже сформированных негативных и профилактику возможных кризисно-негативных личностно-профессиональных характеристик будущего специалиста (например, регрессивное развитие личности, личностная и профессиональная деформация и эмоциональное выгорание).

В плане перспектив такой работы может быть использовано возможности дополнительного образования; диагностика будущих карьерных компетенций; последствия кризисов, возникающих в процессе реализации карьеры.

Четвертая особенность карьерного консультирования студентов колледжей связана с тем, что карьерное консультирование со студентами колледжей обладает *слишком большой теоретичностью и виртуальностью*, и этим оно мало привлекательно студенту. Карьерный консультант планирует будущее студента, что большинству не интересно, так как многие в юношеском (студенческом) возрасте живут сегодняшним днем, как правило. Это также одно из противоречий карьерного консультирования студентов колледжей, которое можно разрешить через различные формы ранней профессионализации:

- профессиональная деятельность еще в школьном возрасте и во время обучения в колледже (при условии соблюдении всех юридических, физиологических и других требованиях к деятельности несовершеннолетних);
- практика студенческих отрядов;
- деятельность в волонтерских и других общественных организациях;
- реальная профессиональная практика на производстве и другие формы.

Реальная ранняя профессионализация в любой форме может превратить «теоретические и виртуальные» советы карьерного консультанта в реальный инструмент построения карьеры студента колледжа.

Пятая особенность карьерного консультирования студентов колледжей на самом деле выступает перспективной, но очень важной для личности – она помогает мотивировать студента на реализацию своего карьерного сценария. Эта особенность включает в себя *оценку эффективности построения карьеры как на каждом этапе, так и всей карьерной жизни будущего профессионала*. Для студента, живущего сегодняшним днем, мало важно, кто и как оценит его карьеру. Чаще всего студентов привлекает материальная составляющая профессиональной деятельности, что и выступает индикатором карьерного роста.

В процессе карьерного консультирования важно показать студенту колледжа объективные и субъективные индикаторы карьерного развития, которые выступают реперными точками в его карьерном восхождении. Значимо представить студенту, что только он сам как субъект карьеры может оценивать этапы карьеры, ее успешность, принимать решения о смене вектора карьерного сценария или даже о ее завершении.

Шестая особенность карьерного консультирования студентов колледжей заключается в *оценке своего профессионального труда как материально, так и этически, нематериально*. В процессе карьерного консультирования студент колледжа должен понять, как оценить стоимость своего профессионального труда, своих затрат, так как от этого зависит профессионализм специалиста.

Выделенные особенности карьерного консультирования студентов колледжей должны учитываться в процессе профессиональной подготовки будущих профессионалов и могут помочь сформировать собственный карьерный сценарий каждому студенту в начале

профессионального пути, а также выработать новый качественный уровень своего личностно-профессионального развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аксенова Е.П. Технологии карьерного консультирования. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. №11. – С. 281–283.
2. Алаеддин Л.И., Литвина М.И. Реализация программ карьерного консультирования в организации. // Экономические исследования и разработки. 2021. №1. – С. 26–32.
3. Булаш Н.В. Психологические особенности карьерного консультирования женщин после длительного перерыва в трудовой деятельности. // Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познания. 2020. №7. – С. 53–57. DOI: 10.37882/2500-3682.2020.07.06.
4. Волкова Н.Н., Хамукова А.А. Карьерное консультирование как актуальный ресурс формирования компетенций и повышения профессионализма специалистов в области управления персоналом. // Наука и образование: новое время. 2015. №6 (11). – С. 62–66.
5. Воробьева О.А., Сурнина А.А. Карьерное консультирование как инструмент профессионального самоопределения личности. // Развитие профессионализма. 2016. №2(2). – С. 146–148.
6. Денисова М.А. Сопровождение от школы к выбору и освоению профессии. Опыт англоязычных стран (США и Великобритания). / Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов. Сб. докл. VI Всерос. социолог. конгресса. Тюмень, 14–16 октября 2020 г. / Отв. Ред. В.А. Мансуров. – Тюмень: Российское общество социологов (Москва). 2020. – С. 697–701. DOI: 10.19181/kongress.2020.86.
7. Дикова В.В. Карьерное консультирование – инструмент прогнозирования профессионального будущего. // Профессиональное образование и рынок труда. 2016. №2. – С. 24–27.
8. Дубиненкова Е.Н. Психологические основы организационного, управленческого и карьерного консультирования в рекрутменте // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2007. №4 (42). – С. 97.
9. Жураховский А.С. Особенности создания сервиса карьерного консультирования в организации. // Друкерровский вестник. 2019. №5 (31). – С. 179–185. DOI: 10.17213/2312-6469-2019-5-179-184.
10. Иванова Н.Л., Дубиненкова Е.Н. Проблема карьерного консультирования государственных и муниципальных служащих. // Психология обучения, 2012. №1. – С. 114–123.
11. Коваленко Н.С., Симоненко Н.И. Профорientационное тестирование и карьерное консультирование молодых специалистов, студентов и выпускников вузов. // Труды Междунар. Симпозиума «Надежность и качество». – Пенза: Пензенский государственный университет. 2011. Т.1. – С. 124–126.

12. Москаленко О.В. Проблема планирования карьеры студентов в предметном поле акмеологии. // Акмеология. 2013. №1. – С. 24.
13. Москаленко О.В. Саморазвитие и самореализация современного будущего профессионала в ценностно-смысловом контексте социума. // Образовательные технологии. 2017. №1. – С. 22–32.
14. Основные особенности карьерного консультирования. / Жураховская И.М., Жураховский А.С., Истратий А.Ю., Козлова Е.Г., Коновалова О.В., Морозова И.В., Федотова М.А., Чекан А.А., Шолотонова Е.С. Управление персоналом: современные проблемы и тенденции развития. – М.: Московский государственный областной университет. 2014. – С. 24–28.
15. Роздольская И.В., Мозговая Ю.А., Немыкин Д.Н. Целевая направленность карьерного консультирования как актуального ресурса формирования компетенций и повышения профессионализма персонала. – Белгород: Белгородский университет кооперации, экономики и права. 2017. – 225 с.
16. Семенова Ф.О. Психологические особенности карьерного консультирования в современных условиях. // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2008. №9. – С. 41–47.
17. Селиванова Л.И. Управление человеческими ресурсами и карьерное консультирование. – Кострома: Костромской государственный университет им. Н.А. Некрасова. 2014. – 412 с.
18. Сотникова С.И. Концептуальный взгляд на карьерную политику организации: из опыта карьерного консультирования. // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2014. №4. – С. 70–76.
19. Цариценцева О.П., Чеховская М.Н. Социально-демографические характеристики женщин, ориентированных на карьеру разного типа. // Вестник Кемеровского государственного университета. 2019. Т.21. №1 (77). – С. 152–163. DOI: 10.21603/2078-8975-2019-21-1-152-163.
20. Шамардина М.В., Кожевникова А.А. Карьерное консультирование: метод гармонизации психологической культуры руководителей. // Академия педагогических идей. Серия: Студенческий научный вестник. 2019. №3. – С. 107–112.

Sarkisyan Ekaterina Pavlovna

Institute of world civilizations, Moscow, Russia
E-mail: kate.kkey@gmail.com

Moskalenko Olga Valentinovna

Institute of world civilizations, Moscow, Russia
E-mail: moskalenkoolga@mail.ru

Career consulting as one of methods of preparing college students for successful career advancing

Abstract. The article presents a study on an urgent problem – the organization of psychological assistance to students in their career building. The study aims at analyzing the concept of "career consulting" as one of the methods of preparing college students to advance a successful career. The objective of the research is to consider career counseling as a psychological and educational assistance in building career competence of college students. With career counseling analysis being conducted, its tasks and goals for providing it in a college were identified, while career counseling has common characteristics and is associated with all processes of personal and professional development of a specialist, and peculiar for various professional, gender and age communities. The study revealed the modern features of career counseling for future specialists in order to prepare them for advancing a successful career, which are as follows: career goals are not realized by college students; college students cannot present themselves and do not want to learn how to do it; college students do not know their cognitive, emotional-volitional and other personality-typological characteristics; college students do not want to deal with issues of their future careers due to the delayed building; college students do not have a system of assessing the effectiveness of advancing a career at each stage and throughout the whole career life of a future professional, as well as assessing their professional work both materially and ethically, non-materially. Taking these features into account will allow simulating the career development of college students.

Keywords: career consulting; college students; successful career; peculiarities of career consulting for college students

REFERENCES

1. Aksenova E.P. Tekhnologii kar'ernogo konsul'tirovaniya. // Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk. 2009. №11. – S. 281–283.
2. Alaeddin L.I., Litvina M.I. Realizatsiya programm kar'ernogo konsul'tirovaniya v organizatsii. // Ehkonomicheskie issledovaniya i razrabotki. 2021. №1. – S. 26–32.
3. Bulash N.V. Psikhologicheskie osobennosti kar'ernogo konsul'tirovaniya zhenshchin posle dlitel'nogo pereryva v trudovoy deyatel'nosti. // Slvremennaya nauka: Aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Poznaniya. 2020. №7. – S. 53–57. DOI: 10.37882/2500-3682.2020.07.06.
4. Volkova N.N., Khamukova A.A. Kar'ernoje konsul'tirovanie kak aktual'nyy resurs formirovaniya kompetentsiy i povysheniya professionalizma spetsialistov v oblasti upravleniya personalom. // Nauka i obrazovanie: novoe vremya. 2015. №6 (11). – S. 62–66.

5. Vorob'eva O.A., Surnina A.A. Kar'ernoje konsul'tirovanie kak instrument professional'nogo samoopredeleniya lichnosti. // Razvitie professionalizma. 2016. №2(2). – S. 146–148.
6. Denisova M.A. Soprovozhdenie ot shkoly k vyboru i osvoeniyu professii. Opyt angloyazychnykh stran (SShA i Velikobritaniya). / Sotsiologiya i obshchestvo: traditsii i innovatsii v sotsial'nom razvitiy regionov. Sb. dokl. VI Vseros. sotsiolog. kongressa. Tyumen', 14–16 oktyabrya 2020 g. / Otv. Red. V.A. Mansurov. – Tyumen': Rossiyskoe obshchestvo sotsiologov (Moskva). 2020. – S. 697 –701. DOI: 10.19181/kongress.2020.86.
7. Dikova V.V. Kar'ernoje konsul'tirovanie – instrument prognozirovaniya professional'nogo budushchego. // Professional'noe obrazovanie i rynek truda. 2016. №2. – S. 24–27.
8. Dubinenkova E.N. Psikhologicheskie osnovy organizatsionnogo, upravlencheskogo i kar'ernogo konsul'tirovaniya v rekrutmente // Chelovecheskiy faktor: problemy psikhologii i ehrgonomiki. 2007. №4 (42). – S. 97.
9. Zhurakhovskiy A.S. Osobennosti sozdaniya servisa kar'ernogo konsul'tirovaniya v organizatsii. // Drukerovskiy vestnik. 2019. №5 (31). – S. 179–185. DOI: 10.17213/2312-6469-2019-5-179-184.
10. Ivanova N.L., Dubinenkova E.N. Problema kar'ernogo konsul'tirovaniya gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh. // Psikhologiya obucheniya, 2012. №1. – S. 114–123.
11. Kovalenko N.S., Simonenko N.I. Proforientatsionnoe testirovanie i kar'ernoje konsul'tirovanie molodykh spetsialistov, studentov i vypusknikov vuzov. // Trudy Mezhdunar. Simpoziuma «Nadezhnost' i kachestvo». – Penza: Penzenskiy gosudarstvennyy universitet. 2011. T.1. – S. 124–126.
12. Moskalenko O.V. Problema planirovaniya kar'ery studentov v predmetnom pole akmeologii. // Akmeologiya. 2013. №1. – S. 24.
13. Moskalenko O.V. Samorazvitie i samorealizatsiya sovremennogo budushchego professionala v tsennostno-smyslovom kontekste sotsiuma. // Obrazovatel'nye tekhnologii. 2017. №1. – S. 22–32.
14. Osnovnye osobennosti kar'ernogo konsul'tirovaniya. / Zhurakhovskaya I.M., Zhurakhovskiy A.S., Istratiy A.Yu., Kozlova E.G., Konovalova O.V., Morozova I.V., Fedotova M.A., Chekan A.A., Sholotonova E.S. Upravlenie personalom: sovremennye problemy i tendentsii razvitiya. – M.: Moskovskiy gosudarstvennyy oblastnoy universitet. 2014. – S. 24–28.
15. Rozdol'skaya I.V., Mozgovaya Yu.A., Nemykin D.N. Tselevaya napravlennost' kar'ernogo konsul'tirovaniya kak aktual'nogo resursa formirovaniya kompetentsiy i povysheniya professionalizma personala. – Belgorod: Belgorodskiy universitet kooperatsii, ehkonomiki i prava. 2017. – 225 s.
16. Semenova F.O. Psikhologicheskie osobennosti kar'ernogo konsul'tirovaniya v sovremennykh usloviyakh. // Nauchnye problemy gumanitarnykh issledovaniy. 2008. №9. – S. 41–47.
17. Selivanova L.I. Upravlenie chelovecheskimi resursami i kar'ernoje konsul'tirovanie. – Kostroma: Kostromskoy gosudarstvennyy universitet im. N.A. Nekrasova. 2014. – 412 s.

18. Sotnikova S.I. Kontseptual'nyy vzglyad na kar'ernuyu politiku organizatsii: iz opyta kar'ernogo konsul'tirovaniya. // Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski SKAGS. 2014. №4. – S. 70–76.
19. Tsaritsentseva O.P., Chekhovskaya M.N. Sotsial'no-demograficheskie kharakteristiki zhenshchin, orientirovannykh na kar'eru raznogo tipa. // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2019. T.21. №1 (77). – S. 152–163. DOI: 10.21603/2078-8975-2019-21-1-152-163.
20. Shamardina M.V., Kozhevnikova A.A. Kar'erno konsul'tirovanie: metod garmonizatsii psikhologicheskoy kul'tury rukovoditeley. // Akademiya pedagogicheskikh idey. Seriya: Studencheskiy nauchnyy vestnik. 2019. №3. – S. 107–112.