

**ПОЕТАПНА МОДЕЛЬ ПРОЦЕСУ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК СУБ'ЄКТА ВИБОРУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО МІСЦЯ РОБОТИ**

**Станіславська М.В. Поетапна модель процесу індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.** У статті представлено узагальнену поетапну модель процесу індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи. Розкрито поняття психологічного консультування у контексті теми дослідження. Проаналізовано особливості наступних складових етапів даної консультативної моделі: 1) підготовчий етап; 2) етап налаштування; 3) початок інтерв'ю; 4) діагностичний етап; 5) рекомендаційний етап або корекційний вплив; 6) контрольний етап. Обґрунтовано такі критерії оцінки результативності консультативного процесу при виборі особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи як наявність позитивних зрушень у житті клієнта, суб'єктивне задоволення клієнта або точка зору психолога-консультанта.

*Ключові слова:* індивідуальне психологічне консультування; процес індивідуального психологічного консультування; вибір організаційної культури майбутнього місця роботи; ефективність індивідуального психологічного консультування; критерії ефективності індивідуального психологічного консультування; обмеженість поетапної моделі психологічного консультування; перевага поетапної моделі психологічного консультування.

**Станиславская М.В. Поэтапная модель процесса индивидуального психологического консультирования личности как субъекта выбора организационной культуры будущего места работы.** В статье представлена обобщенная поэтапная модель процесса индивидуального психологического консультирования личности как субъекта выбора организационной культуры будущего места работы. Раскрыто понятие психологического консультирования в контексте темы исследования. Проанализированы особенности следующих составляющих этапов консультативной модели: 1) подготовительный этап; 2) этап настройки; 3) начало интервью; 4) диагностический этап; 5) рекомендательный этап или коррекционное влияние; 6) контрольный этап. Обоснованы такие критерии оценки результативности консультационного процесса при выборе личностью организационной культуры будущего места работы, как наличие положительных сдвигов в жизни клиента, субъективное удовлетворение клиента или точка зрения психолога-консультанта.

*Ключевые слова:* индивидуальное психологическое консультирование; процесс индивидуального психологического консультирования; выбор организационной культуры будущего места работы; эффективность индивидуального психологического консультирования; критерии эффективности индивидуального психологического консультирования; ограниченность поэтапной модели психологического консультирования; преимущество поэтапной модели психологического консультирования.

**Постановка проблеми.** Актуальність досліджуваної теми зумовлена складною політичною ситуацією у нашій державі. Зазвичай людина у важкі часи потребує особливої психологічної консультативної допомоги не лише в питаннях, що пов'язані, наприклад, з подоланням стресу, викликаним економічною нестабільністю або загрозою воєнних дій на рідній землі. Психологічна допомога буде досить корисна й у професійних питаннях особистості.

Необхідно також звернути увагу, що український ринок праці ще кілька років тому, після економічної кризи 2008 року, значно переформатувався з панування особистості на диктатуру роботодавця. Людина, шукаючи майбутнє місце роботи, частіше усвідомлює, що зараз здебільшого обирає не вона, а представники організацій, які висувують нові вимоги до потенційного співробітника, все частіше роблячи акцент на відповідності існуючій організаційній культурі. Психологічна допомога у період вибору організаційної культури здатна зробити такий вибір успішним як для особистості, так і, відповідно, для її майбутнього роботодавця, що отримує надійного співробітника. Про актуальність психологічної консультативної допомоги саме при здійсненні вибору також наголошувала українська дослідниця В. Вінс [2].

Дослідження виконано у рамках комплексної НДТ лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр.; державний реєстраційний номер №0113U002096; науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз сучасних зарубіжних та вітчизняних досліджень і публікацій показує, що дослідники розглядають особливості процесу психологічного консультування у рамках психолого-управлінського консультування (Л. Карамушка [8]), у контексті державно-управлінської діяльності (В. Гурієвська [3]), з точки зору узагальненого практичного досвіду (О. Бадхен та А. Родіна [6], П. Грент [9], І. Малкіна-Пих [5], Р. Немов [7] та інші). При цьому під психологічним консультуванням зазвичай розуміють процес надання психологічної допомоги психічно здоровій людині для досягнення нею цілей особистісного або професійного розвитку [5–9].

Водночас питання особливостей поетапної моделі процесу індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи, попри всю його актуальність, не було предметом спеціального формульованого дослідження.

**Мета статті:** представлення особливостей поетапної моделі процесу індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** У контексті теми дослідження *психологічне консультування* доцільно розглядати, на наш погляд, як *спеціально організований процес взаємодії психолога з особистістю, що обирає організаційну культуру майбутнього місця роботи*. Отже, у нашому випадку психологічне консультування – це допомога, що сприяє усвідомленню особистістю ступеня задоволення актуальних базових потреб та соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребовій сфері з метою розуміння власних прагнень та подальшого вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.

За *формою проведення* наше психологічне консультування було індивідуальним, за *видом* – діловим. *Методом* психологічного консультування було інтерв'ю. *Предметом взаємодії* виступав внутрішній світ клієнта: основні потреби та установки особистості, її уявлення про організаційну культуру майбутнього місця роботи.

Передбачався вплив на особистість за допомогою прийомів, що розкривали актуальні й потенційні можливості та прагнення клієнта. Індивідуальне психологічне консультування також дозволило психологу контролювати процес консультування в залежності від темпу клієнта та реакції особистості на деякі елементи прийомів консультування. Зокрема необхідно зазначити, що наше психологічне консультування базувалось на теоретичних і практичних дослідженнях не лише у сфері організаційної та консультативної психології, а також використовувались положення й інших дисциплін – менеджменту, філософії, коучингу тощо.

Аналіз психологічної літератури показує, що процес консультування зазвичай має чітку послідовність етапів, кожен з яких логічно продовжує попередній. Подальша ефективність консультативної взаємодії досить сильно залежить від дотримання цих етапів. На основі описаної у літературі [5–9] поетапної моделі процесу консультативного інтерв'ю нами уточнено *процес індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи*: 1) підготовчий етап; 2) етап налаштування; 3) початок інтерв'ю; 4) діагностичний етап; 5) рекомендаційний етап або корекційний вплив; 6) контрольний етап. Розглянемо кожен з виділених етапів докладніше.

Під час *підготовчого етапу* відбувається отримання запиту від клієнта та подальше прийняття рішення психологом про необхідність проведення індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.

Зокрема, психолог клієнту пропонував пройти тестування для дослідження особистісних характеристик (ступінь задоволеності базових потреб особистості та пари соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребовій сфері) і психологічних особливостей організаційної культури майбутнього місця роботи за допомогою нашого комплексу стандартизованих методик [4]. Результати такого тестування дещо спрощують роботу психолога на певному етапі безпосередньо під час процесу індивідуального психологічного консультування. Але проходження тестування до початку консультування потребує витрачання додаткового часу в особистості та може викликати негативні емоції, особливо якщо клієнт не має яскраво вираженої позитивної мотивації на індивідуальне психологічне консультування. Саме тому заповнення опитувальників клієнтом психолог-консультант лише вітає, а не наполягає. Також в окремих випадках клієнт погоджувався опрацювати лише половину комплексу методик, тобто обирає заповнення тестів, направлених лише на вивчення особистісних характеристик або лише на психологічні особливості організаційної культури майбутнього місця роботи.

Цей етап направлений і на можливе заочне знайомство з особистістю на основі його професійного резюме (отриманого, наприклад, електронною поштою або презентоване у соціальних Інтернет-мережах), результатів тестування, якщо клієнт заповнював запропоновані консультантом-психологом опитувальники. Нарешті, проводиться коротка бесіда (зазвичай телефонна) з визначенням дати психологічного консультування. Під час такої бесіди у нашому дослідженні клієнти з'ясували для себе деякі деталі консультативної допомоги: стиль одягу, наявність необхідних документів, протяжність інтерв'ю у часі, які питання будуть ставитись, чи необхідно певним чином до консультування підготуватись тощо.

На *етапі налаштування* психолог-консультант особисто зустрічає клієнта, знайомиться з ним і налаштовується на спільну роботу, ставлячи питання на кшталт про погоду на вулиці або уточнюючи транспортні пригоди по дорозі до місця консультації тощо. Також на консультацію налаштовується й клієнт. Психолог за необхідності показує, де можна роздягтись та залишити верхній одяг, запрошує до приміщення, де відбуватиметься психологічне консультування.

**Початок інтерв'ю** може розпочинатись зі слів психолога:

– Давайте розпочнемо нашу консультаційну бесіду...

– Як краще до Вас звертатись: на ім'я чи на ім'я та по батькові?

Вислухавши відповідь, психолог стисло розповідає що таке індивідуальне психологічне консультування, у якій формі воно буде проводитись та яких результатів можна досягти. Особливо наголошуються етичні принципи, яких необхідно дотримуватись. Головне завдання цього етапу – встановлення контакту та довірчих відносин з клієнтом. В окремих випадках особистість може сформулювати свої очікування, бажання та наміри від зустрічі з психологом.

**Діагностичний етап** інтерв'ю передбачає прояснення, уточнення запиту індивідуального психологічного консультування. Цей етап може прохадити у формі розповіді клієнта про себе у контексті особливостей визначеного запиту. Завданням психолога-консультанта є направлення бесіди у визначені запитом рамки та озвучення уточнюючих питань.

Під час діагностичного етапу доцільно формувати адекватні уявлення (у разі їх відсутності в особистості) про феномен організаційної культури майбутнього місця роботи з точки зору сучасних теоретичних та практичних знань. Указаний етап може містити цикл наступних відкритих запитань, що спрямовані на уточнення прагнень (потреб, установок) особистості до організаційної культури майбутнього місця роботи або її певних елементів. Наприклад, наступні:

- Чому Ви зараз обираєте нове місце роботи? Це Ваше власне рішення чи керівництва організації?
- Як Ви можете охарактеризувати організаційну культуру попереднього місця роботи? Що Вам подобалось в ній (організаційній культурі)? Що Ви бажали б змінити?
- Чи можете Ви зараз уявити організаційну культуру, у якій Вам було б найбільш комфортно працювати?
- Які критерії Ви використовуєте при виборі організаційної культури майбутнього місця роботи? Чи можете Ви їх проранжувати (свої критерії)? Що Ви розумієте під ... (повторюється певний критерій)?
- Що Вам особисто може дати нова організаційна культура?

Якщо клієнт небагатослівний в силу особистих причин (наприклад, може бути втомленим чи бути не достатньо мотивованим на консультування тощо), психолог може використовувати подібні закриті питання:

- Розташування офісу, особистість керівника, сфера діяльності організації, її розмір, колектив, рівень заробітної плати, безпосередні функціональні обов'язки... (називається перелік факторів, що можуть мати значення для особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи) для Вас мають значення? Що більш важливе з даного переліку? Чи можете Ви проранжувати обрані критерії?

Також консультаційну бесіду можна повести іншим шляхом та ставити такі питання:

- Чи є у Вас досвід роботи в організації з неприйнятною для Вас організаційною культурою? Що саме Вам було неприємним?
- Які пропозиції роботодавців Ви залишаєте поза своєю увагою? Чому?
- Чи зможете Ви особисто змінити організаційну культуру, основні елементи якої будуть для Вас неприйнятними?

При цьому психологу доцільно враховувати специфіку індивідуального консультування та диференційовано підходити до озвучення деяких питань. Як, наприклад, про можливу зміну організаційної культури. Таке питання буде актуально для особистості, що шукає роботу з керівною посадою та/або яскравими лідерськими якостями, але недоречним для молоді особистості, що взагалі не має досвіду роботи та шукає певну низову посаду.

Тут також необхідно зазначити, що розпитування клієнта у рамках уточнення запиту може виявити реальний, але прихований особистістю, запит. У такому випадку психолог-консультант має разом з клієнтом трансформувати попередній запит та працювати надалі за ним.

**Рекомендаційний етап** або *корекційний вплив* логічно продовжує діагностичний. Під час цього етапу психолог-консультант разом із клієнтом визначає практичні рекомендації для вирішення його проблеми – адекватного вибору організаційної культури майбутнього місця роботи. По суті, це вирішення питання:

- Що та яким чином необхідно зробити клієнту для адекватного вибору організаційної культури майбутнього місця роботи?

Також на цьому етапі корисною для особистості може бути так звана «екологічна перевірка», яку психолог-консультант може зробити у вигляді наступних питань:

- Ким Ви бачите себе через кілька років? Як Ви плануєте цього досягти? Що Вам для цього потрібно? Яка організаційна культура (чи її складові елементи) буде сприяти досягненню Ваших цілей?

Наведемо *приклад* – уривок з консультації, що відображає згаданий етап.

Психолог-консультант (П.): На початку нашої бесіди ви говорили про те, що Вам важко знайти роботу... /перефразування/ Але Ви обмовились, що буває так: Вас запрошують на наступний етап співбесіди, а Ви перебуваєте у відрядженні. /конфронтація/ Як Ви думаєте, Ви щось можете зробити в даній ситуації? /відкрите запитання/

Клієнт (К.) – PR-менеджер, чоловік, 48 років: ... (ім'я консультанта), а що я можу зробити? Не кидати ж роботу та не сідати на літак!

П.: Це єдине, що Вам спадає на думку? /конфронтація, відкрите запитання/

К.: Мабуть, що так. Хоча ні – можна відмовитись від додаткового доходу та не їхати у відрядження.

П.: Вам зараз дуже необхідні гроші? /конфронтація, відкрите запитання/ Чи можете Ви на деякий час присвятити себе пошуку роботи? /конфронтація, відкрите запитання/ Виділити час, так би мовити, для інтерв'ю з потенційними роботодавцями, що будуть пропонувати Вам постійну роботу, а не на проект. /парадоксальна реакція/

К.: Ви думаєте, що мені все ж таки варто відмовитись на деякий час від відряджень?

П.: Це Вам вирішувати. /конфронтація/ Ваше бажання здійснити зміни – обрати підходящу Вам організаційну культуру майбутнього місця роботи, Ваша активність і щирість у сполученні з моїм бажанням допомогти Вам можуть стати надійною гарантією успішності. /підтримка/ Пригадайте, скільки дзвінків Ви отримували, коли останній раз були у відрядженні? /підтримка, відкрите запитання/ А передостанній? /підтримка, відкрите запитання/ Чи є зараз дійсно цікаві пропозиції, на які Ви могли б без вагань погодитись?... /конфронтація, відкрите запитання/

О.: Так, зараз я отримав цікаві пропозиції. По одній з вакансій я вже поспілкувався з комерційним директором фірми, якщо все добре, то наступна й остання зустріч відбудеться із власником агентства.

К.: Як довго Ви маєте чекати від цієї компанії відповіді? /відкрите запитання/

О.: Мабуть, на тому тижні.

К.: Ви не впевнені? /конфронтація, відкрите запитання/

О.: Та ні, впевнений. Під час попередніх бесід в цій компанії рішення приймалось протягом тижня...

Хоча керівник нічого не сказав, а я не запитав.

К.: Ви часто покладаетесь на інтуїцію в таких випадках? /впливаюче узагальнення, відкрите запитання/

О.: Часто. Так... Тож я погоджувався на проект в іншому місті у той час як вирішувалось питання відносно моєї кандидатури, тому в разі необхідності додаткової зустрічі не міг на неї вчасно погодитись...

Завдання корекційного впливу реалізоване, тому що не лише у психолога-консультанта, але й у свідомості особистості побудувався своєрідний ланцюжок подій. Клієнт побачив свою ситуацію під іншим кутом зору. На даному прикладі добре видно, що чітких порад та рекомендацій не було («Це Вам вирішувати. Ви не впевнені?»), але завдяки використанню конфронтації клієнт замислився чого він хоче досягти: працювати час від часу чи обрати стабільну організацію з сильною культурою.

Нарешті, **контрольний етап** передбачає коротке узагальнення психологом-консультантом результатів психологічної взаємодії та націлений на завершення. Цей етап консультування присвячується домовленості про контроль та оцінку практичної реалізації отриманих особистістю практичних порад і рекомендацій. Тут же вирішується питання про те, як і коли психолог-консультант та клієнт надалі зможуть обговорювати додаткові питання, які можуть виникнути в процесі виконання вироблених рекомендацій. Особлива увага приділяється так званому «зворотному зв'язку», тобто питанню відповідності процесу індивідуального психологічного консультування очікуванням клієнта.

Зазвичай результати психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи мають виключно індивідуальний характер в силу власної специфіки, тому що залежать безпосередньо від самої особистості, її позитивної мотивації до процесу психологічної допомоги та уявлень про феномен організаційної культури. При цьому на складність об'єктивної оцінки *ефективності* психологічного консультування звертали увагу як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники (зокрема, М. Бендюков [1], І. Малкіна-Пих [5] та ін.). Узагальнення результатів численних психологічних досліджень процесу індивідуального психологічного консультування показує, що *ефективність процесу можна оцінити за такими критеріями*, як:

- наявність позитивних зрушень у житті клієнта за межами психологічного консультування [5; 7];
- суб'єктивне задоволення клієнта [5; 7], що можна визначити також за показниками тестування [5; 7] або анкетування клієнта [1; 8];
- точка зору психолога-консультанта [5; 7].

У рамках нашого дослідження перший критерій зумовлено начебто лише адекватним вибором особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи. Хоча на практиці виявлення такого вибору, зробленого особистістю, передбачає певну лонгітюдність дослідження. Так, особистість має успішно пройти не лише випробувальний термін в організації, щоб попередньо впевнитись у власному виборі організаційної культури, але й пропрацювати деякий час, аби найбільш повно зрозуміти наявну організаційну культуру та своє місце в ній. Таким чином, лише з часом особистість може усвідомити чи дійсно відповідав вибір організаційної культури майбутнього місця роботи її прагненням.

Визначення ефективності психологічного консультування за точкою зору психолога-консультанта нам здається не дуже вдалим, бо передбачає виключення з даного процесу клієнта, для якого подібний аналіз результатів психологічного консультування може сприяти, на наш погляд, подальшому особистісному росту. Отже, поділяючи думки дослідників [1; 8], пропонуємо визначення рівня задоволення від процесу психологічного консультування за допомогою анкетування клієнта після завершення сеансу. У контексті нашого дослідження можливе використання Шкали оцінки клієнтом особливостей консультативного процесу О. Щотки [8].

*Обмеженість* представленого процесу психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи, на наш погляд, може полягати у знеособленні, коли існуючий виключно індивідуальний підхід консультанта до процесу психологічної допомоги особистості вимушено узагальнюється. Проте водночас це також є і *перевагою* описаної поетапної моделі – узагальнене подання дозволяє сформулювати основні тенденції консультативного процесу особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.

**Висновки.** Апробація представленої поетапної моделі процесу індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи показала доцільність її використання при підготовці до консультації.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у лонгітюдному вивченні ефективності психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.

### Список використаних джерел

1. Бендюков М. А. Исследование эффективности индивидуального психологического профконсультирования безработных в службе занятости / М. А. Бендюков // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2008. – №81. – С. 198–208.
2. Вінс В. А. Екзистенційний вибір особистості в практичній діяльності психолога-консультанта / В. А. Вінс // Міжнародний науковий форум : соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – 2012. – Вип. 9. – С. 157–164.
3. Гурієвська В. М. Системний підхід у психологічному консультуванні в процесі визначення проблем у контексті державно-управлінської діяльності / В. М. Гурієвська // Демократичне врядування: наука, освіта, практика : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 29 трав. 2009 р. : у 4 т. – К. : НАДУ, 2009. – Т. 2. – С. 224–227.
4. Карамушка Л. М. Комплекс методик для дослідження особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи / Л. М. Карамушка, М. В. Станіславська // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Т. 1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 61–66.
5. Малкина-Пых И. Г. Справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2010. – 848 с.
6. Мастерство психологического консультирования / под ред. А. А. Бадхена, А. М. Родиной. – СПб. : Речь, 2007. – 240 с.
7. Немов Р. С. Основы психологического консультирования : [учеб. для педвузов] / Р. С. Немов. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 394 с.
8. Основы психолого-управлінського консультування : [навч. посіб.] / Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, М. В. Войтович та ін. ; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : МАУП, 2002. – 136 с.
9. Business Psychology in Practice : [edited by P. Grant]. – London : Athenaicum Press Ltd, Gateshead, Tyne & Wear, 2006. – 398 p.

### Spisok vikoristanih dzherel

1. Bendjukov M. A. Issledovanie jeffektivnosti individual'nogo psihologicheskogo profkonsul'tirovaniya bezrabotnyh v sluzhbe zanjatosti / M. A. Bendjukov // Izvestija RGPU im. A. I. Gercena. – 2008. – №81. – S. 198–208.
2. Vins V. A. Ekzistencijnij vibir osobistosti v praktichnij dij'al'nosti psihologa-konsul'tanta / V. A. Vins // Mizhnarodnij naukovij forum : sociologija, psihologija, pedagogika, menedzhment. – 2012. – Vip. 9. – S. 157–164.
3. Gurijev'ska V. M. Sistemnij pidhid u psihologichnomu konsul'tuvanni v procesi viznachennja problem u konteksti derzhavno-upravlins'koji dij'al'nosti / V. M. Gurijev'ska // Demokratичне vryaduvannja: nauka, osvita, praktika : materialy nauk.-prakt. konf. za mizhnar. uchastju, Kiiv, 29 trav. 2009 r. : u 4 t. – K. : NADU, 2009. – T. 2. – S. 224–227.
4. Karamushka L. M. Kompleks metodik dlja doslidzhennja osobistosti jak sub'jekta viboru organizacijnoji kul'turi majbutn'ogo miscja roboti / L. M. Karamushka, M. V. Stanislavs'ka // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukrajini / [red. kol. : S. D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. T. 1 : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2011. – Vip. 33. – S. 61–66.
5. Malkina-Pyh I. G. Spravochnik prakticheskogo psihologa / I. G. Malkina-Pyh. – M. : Eksmo, 2010. – 848 s.
6. Masterstvo psihologicheskogo konsul'tirovaniya / pod red. A. A. Badhena, A. M. Rodinoj. – SPb. : Rech', 2007. – 240 s.
7. Nemov R. S. Osnovy psihologicheskogo konsul'tirovaniya : [ucheb. dlja pedvuzov] / R. S. Nemov. – M. : Gumanit. izd. centr VLADOS, 1999. – 394 s.
8. Osnovi psihologo-upravlins'kogo konsul'tuvannja : [navch. posib.] / L. M. Karamushka, N. L. Kolomins'kij, M. V. Vojtovich ta in. ; za nauk. red. L. M. Karamushki. – K. : MAUP, 2002. – 136 s.
9. Business Psychology in Practice : [edited by P. Grant]. – London : Athenaicum Press Ltd, Gateshead, Tyne & Wear, 2006. – 398 p.

**Stanislavska, M.V. A phased model of psychological counseling to individuals as choosers of organizational culture of the future workplace.** The article deals with psychological assistance to individuals in their choosing of organizational culture of their future workplaces. Analyzing some recent foreign and Ukrainian research and publications dedicated to different aspects of psychological counseling the author notes that the distinctive features of a phased model of psychological counseling to individuals as choosers of organizational culture of their future places of work have not been a subject of special training experiments. The article considers the concepts of individual psychological counseling in relation to job-seekers' choice of organizational culture of the future workplace as well as discusses the phased model of psychological counseling to individuals as choosers of organizational culture of their future workplaces. The author insists on keeping the precise sequence of the counseling model phases that include: 1) the preparatory phase, 2) the adjustment phase, 3) the interview beginning phase, 4) the diagnostic phase, 5) the recommendation, or intervention phase, and 6) the verification phase. Recognizing the complexity of the objective assessment of counseling the author suggests some criteria for assessing the effectiveness of psychological counseling given to people in matters of organizational culture of the future workplace. Having analyzed the advantages and drawbacks of O.Schofka's Counseling Assessment Scale the author recommends it as a counseling effectiveness n assessment instrument.

*Keywords:* individual counseling, process of individual psychological counseling, choice of organizational culture of future workplace, effectiveness of individual psychological counseling, criteria for effective individual psychological counseling, drawbacks of step-by-step model of psychological counseling, advantages of step-by-step model of psychological counseling.

### Відомості про автора

Станіславська Марія Валеріївна, аспірантка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Stanislavska, Maria Valeriyvna, postgraduate student, Laboratory of Organizational Psychology, G. S. Kostyuk Institute of Psychology, Kyiv, Ukraine.

E-mail: maria\_hr@ukr.net