

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ КОНСАЛТИНГА БАЗОВАНОГО НА ПРОФІЛЯХ ПРИЙНЯТТЯ КАР'ЄРНИХ РІШЕНЬ ГАТТІ

Ростислав Чайка

Аспірант кафедри політичної психології та міжнародних відносин
Український державний університет імені Михайла Драгоманова
Україна, 01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9
r.m.chaika@npu.edu.ua, <https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

Анотація

Стаття зосереджена на теоретичному аналізі особливостей застосування профілів прийняття кар'єрних рішень Гатті у сфері кар'єрного консалтингу. Оцінено їх значення та ефективність у контексті сучасного професійного консультування. Основна ціль полягає в дослідженні потенціалу для адаптації та коригування полярностей профілів через широкий спектр кар'єрних консультаційних практик, спрямованих на різні цільові групи і потреби. Головна мета дослідження – надати вичерпний перелік стратегій кар'єрного консалтингу, котрі можуть вплинути на зміну полярностей профілів прийняття кар'єрних рішень Гатті, і тим самим сприяти більш ефективному процесу прийняття кар'єрних рішень індивідами. Для досягнення поставленої мети використовувався комплексний методологічний підхід, що включав як критичний огляд існуючої наукової літератури обраної проблематики, так і синтез отриманих даних. Це дозволило всебічно оцінити поточний стан дослідження в області кар'єрного консалтингу та визначити ефективні підходи та методики. Аналіз наукових джерел з психології кар'єри дозволив ідентифікувати низку інноваційних та ефективних методів кар'єрного консалтингу, які можуть бути застосовані для оптимізації процесу прийняття кар'єрних рішень. Запропоновано стратегії інтервенцій направлені на збільшення збору інформації та її трансформацію на більш аналітичну, акумуляцію потенціалу вкладеного у процес та зменшення прокрастинації, активізацію зусиль у прийнятті остаточного рішення та збільшення прагнення до ідеальної професії. Дослідження підкреслює критичну важливість індивідуалізованого підходу у кар'єрному консалтингу як ключового фактора для успішного розвитку професійної траєкторії клієнтів. Використання профілів прийняття кар'єрних рішень Гатті в якості основи для кар'єрного консалтингу відкриває нові перспективи для підвищення ефективності кар'єрного планування та прийняття рішень, надаючи цінні інструменти як для консультантів, так і для клієнтів в їх прагненні до професійного самовдосконалення та реалізації.

Ключові слова: кар'єрний вибір, профілі прийняття кар'єрних рішень, кар'єрна поведінка, кар'єрне консультування, кар'єрні рішення.

Вступ

В сучасному світі динамічних змін на ринку праці ефективно прийняття кар'єрних рішень стає ключовим аспектом для професійного розвитку та задоволеності кар'єрою. Профілі прийняття кар'єрних рішень, розроблені Гатті, надають цінний інструмент для діагностики та керівництва у процесі кар'єрного консалтингу. Однак, незважаючи на значну увагу до цієї моделі у науковій літературі, питання про те, як ефективно змінювати полярності цих профілів за допомогою кар'єрного консалтингу, залишається відкритим.

Попередні дослідження в основному зосереджувалися на описі та класифікації профілів прийняття кар'єрних рішень (Gati et al., 2010), проте мало уваги приділялося практичним методам впливу на ці профілі. Важливість розв'язання цієї проблеми зумовлена потребою у розробці ефективних стратегій кар'єрного консалтингу, які б допомагали індивідам оптимізувати свої процеси прийняття рішень та досягати більшого успіху в кар'єрі.

Ця стаття пропонує детальний аналіз наявної наукової літератури щодо використання профілів прийняття кар'єрних рішень Гатті у кар'єрному консалтингу та розглядає методики та підходи, які можуть сприяти зміні полярностей цих профілів. Це дослідження покликане заповнити існуючий прогалини у знаннях, пропонуючи практичні рекомендації для кар'єрних консультантів і сприяючи подальшому розвитку кар'єрної психології.

Відсутність цілісного огляду ускладнює розуміння потенціалу консалтингових втручань у процесі кар'єрного розвитку особистості. Тому синтез підходів, запропонований у цій статті, відкриває нові можливості для поглиблення теоретичних та практичних підходів у сфері кар'єрного консультування, виходячи із специфіки профілів прийняття кар'єрних рішень.

Метою дослідження є узагальнення методів кар'єрного консалтингу, заснованого на профілях прийняття кар'єрних рішень Гатті, для зміни полярностей цих профілів серед індивідів. Дослідження спрямоване на ідентифікацію конкретних стратегій та інтервенцій, які можуть сприяти позитивним змінам у процесі прийняття кар'єрних рішень, підвищуючи тим самим кар'єрну адаптивність та успіх. **Завдання** дослідження: 1) проаналізувати наукову літературу, яка висвітлює методологію кар'єрного консалтингу, заснованого на профілях прийняття кар'єрних рішень Гатті; 2) визначити стратегії та інтервенції, які сприяють зміні полярностей профілів кар'єрних рішень Гатті.

Методи дослідження

Наше дослідження базується на інтегрованому підході до вивчення літератури про кар'єрний консалтинг, пов'язаний з профілями прийняття кар'єрних рішень. Всебічне осмислення та категоризація існуючих досліджень, теоретичних основ і концептуальних підходів до обраної проблематики відбувалось через реалізацію важливих кроків:

Початкова підготовка. Ми встановили критерії відбору літератури, орієнтуючись на її актуальність для теми профілів прийняття кар'єрних рішень, наукову вагомість і доступність для аналізу. Для пошуку необхідних джерел використовувались такі платформи, як Scopus, Google Scholar та Web of Science.

Збір інформації. Використовуючи ключові слова «профілі прийняття кар'єрних рішень», «кар'єрний консалтинг» та інші пов'язані з конкретними профілями фрази, ми провели глибокий пошук відповідної літератури, охоплюючи наукові публікації, монографії, огляди та матеріали конференцій.

Аналіз зібраних даних. Уважний розгляд відібраної літератури дозволив виокремити ключові поняття теми та визначити основні напрямки досліджень зміни полярностей профілів прийняття кар'єрних рішень, виявити малодосліджені області досліджуваного феномена та окреслити потенційні області майбутніх прозвідок.

Синтез даних. На останньому кроці ми систематизували отримані дані, навівши їх у вигляді огляду, який включав детальні рекомендації для кожного з профілів, що дало змогу сформулювати обґрунтовані висновки та рекомендації для кар'єрного консалтингу.

Результати та дискусії

Профілі прийняття кар'єрних рішень, розроблений Ітамаром Гатті, представляють собою комплексну систему оцінки, яка дозволяє ідентифікувати індивідуальні характеристики та тенденції людини у процесі прийняття кар'єрних рішень. Вони включають в себе різноманітні аспекти, такі як збір інформації, обробка інформації, локус контролю, вкладення зусиль, прокрастинація, швидкість прийняття остаточного рішення, консультації з іншими, залежність від інших, бажання подібатися іншим, прагнення до ідеальної професії, готовність до компромісу, використання інтуїції. На думку автора, саме ці компоненти впливають на процес кар'єрного вибору, дозволяють глибше зрозуміти і оптимізувати процес кар'єрного вибору індивіда (Gati et al., 2010).

Ці складові дозволяють оцінити, наприклад, ступінь, до якого особа відчуває контроль над своїми кар'єрними рішеннями, схильність до зволікання у прийнятті цих рішень та здатність швидко й ефективно вибирати кар'єрний шлях. Профілі прийняття кар'єрних рішень Гатті вважаються ключовим елементом у розумінні процесу кар'єрного вибору індивідів (Gati et al., 2010).

Важливість профілів Гатті в кар'єрному консалтингу полягає у їх здатності надати консультантам глибоке розуміння індивідуальних особливостей клієнта, що дозволяє розробляти більш персоналізовані та ефективні стратегії кар'єрного розвитку.

Адаптація профілів прийняття кар'єрних рішень через консультування є критично важливою для забезпечення максимальної ефективності кар'єрного розвитку особистості. Оскільки доведено, що певні профілі сприяють більшим успіхам у конкретних професійних сферах, цілеспрямоване коригування відповідних профілів прийняття кар'єрних рішень може значно підвищити професійну ефективність і задоволеність кар'єрою. Таким чином, індивідуалізоване консалтингове втручання, орієнтоване на оптимізацію профілів прийняття кар'єрних рішень відповідно до специфіки галузі та особистісних характеристик. Водночас, воно відіграє ключову роль у формуванні успішної кар'єрної траєкторії.

В процесі аналізу наукової літератури було виявлено наступні стратегії зміни полярностей профілів прийняття кар'єрних рішень Гатті та проаналізовано методи їх досягнення.

Стратегії інтервенцій, направлені на збільшення збору інформації, реалізуються за допомогою:

Заохочення до дослідження. Спонування клієнтів активно розглядати різні варіанти кар'єри. Це може включати проведення інформаційних співбесід, спостереження за роботою та використання інтернет ресурсів для пошуку кар'єри. Дослідження допомагає людям збирати інформацію з перших рук про різні кар'єри та галузі (Sampson et al., 2004).

Використання інформаційних ресурсів про кар'єру. Ознайомлення клієнтів із різними ресурсами інформації про кар'єру, такими як: онлайн-бази даних, інструменти оцінки кар'єри та платформи аналізу ринку праці. Навчання клієнтів, як ефективно використовувати ці ресурси, може значно покращити їхні навички збору інформації (Gati & Asher, 2001).

Критична оцінка інформації має на меті навчання людей прискіпливо оцінювати інформацію про кар'єру, з якою вони стикаються, а також оцінку надійності та актуальності джерел інформації, що є вирішальним в епоху інформаційного перевантаження (Sharf, 2013).

Розвиток навичок пошуку інформації. Допомога клієнтам у розвитку конкретних навичок пошуку інформації. Це може включати навчання тому як ефективніше використовувати пошукові системи, як налагоджувати мережу для отримання інформації та правильно формулювати запитання під час інформаційних інтерв'ю (Brown & Krane, 2000).

Використання соціальних мереж. Заохочення використання професійних платформ соціальних мереж, таких як LinkedIn, для спілкування та збору інформації. Соціальні медіа можуть бути багатим джерелом інформації про кар'єру, тенденції і можливості (Barclay, 2017).

Використання мереж випускників. Спрямовання клієнтів до використання мереж випускників їхніх навчальних закладів. Випускники можуть надати цінну інформацію про різні кар'єрні шляхи та галузі, а також практичні поради щодо орієнтування на ринку праці (Hansen, 2008).

Участь у професійних асоціаціях. На даному етапі клієнтам надається порада приєднатися до професійних асоціацій або галузевих груп, що мають відношення до сфери їхніх інтересів. Ці асоціації часто пропонують ресурси, вебінари та конференції, які можуть допомогти у зборі інформації (Watts, 1999).

Стратегії інтервенцій, направлені на перетворення обробки інформації на більш аналітичну, втілюються через:

Розвиток навичок критичного мислення, що передбачає навчання людей критично аналізувати та оцінювати отриману інформацію. Це має на меті підтвердження припущень, оцінку достовірності джерела та розгляд альтернативних точок зору чи результатів (Butler, 2012).

Використання моделей прийняття рішень дозволяє запроваджувати структуровані моделі прийняття рішень, які направляють людей через покроковий процес збору інформації, зважування варіантів, розглядати результати і приймати обґрунтовані рішення (Peterson et al., 1996). Приклади включають раціональну модель, список плюсів і мінусів, і баланс прийняття рішень.

Навчання методам оцінювання інформації відбувається через научіння ефективно оцінювати та синтезувати інформацію з різних джерел. Це може включати навчання з визначенням ключових критеріїв для прийняття рішень, порівняння, зіставлення різних частин інформації й встановлення пріоритетів даних на основі релевантності та надійності (Gati & Asher, 2001).

Заохочення рефлексивного мислення. Пропозиції розгляду наслідків обраних стратегій обробки інформації може допомогти особистостям усвідомити важливість ретельного аналізу та заохотити до більш обдуманого й аналітичного підходу (Krieshok, Motl & Rutt, 2011).

Стратегії інтервенцій, направлені на збільшення зусиль, досягаються в процесі постановки цілей через заохочення людей встановлювати чіткі, конкретні та досяжні цілі, пов'язані з процесом прийняття рішень про кар'єру. Теорія постановки цілей припускає, що чітко визначені цілі можуть значно підвищити мотивацію та зусилля (Locke, Latham & Fassin, 2002).

Мотиваційне інтерв'ю дозволяє досліджувати та розв'язувати амбівалентність щодо прийняття кар'єрних рішень. Цей підхід допомагає людям знайти внутрішню мотивацію та взяти на себе зобов'язання діяти (Miller & Rollnick, 2012).

Інкrementальна теорія інтелекту використовується для сприяння віри в те, що здібності пластичні, а отже, їх можна розвинути шляхом зусиль (Dweck, 2006). Таке мислення зростання може спонукати людей докладати більше зусиль у плануванні кар'єри та прийнятті рішень.

Плани дій. Допомога людям розробити детальні плани дій, у яких описано кроки, необхідні для досягнення кар'єрних цілей. Плани дій можуть збільшити відданість і зусилля, надаючи чіткий напрям для прийняття рішень (Gollwitzer, 1999).

Зворотний зв'язок і моніторинг застосовується як пропозиція регулярного відгуку про прогрес у прийнятті кар'єрних цілей і допомагає людям контролювати їхні зусилля. Він може бути мотивацією та допомогти скорегувати стратегії для забезпечення більш ефективного вкладення зусиль (Hattie & Timperley, 2007).

Стимулювання особистості до отримання *соціальної підтримки* з боку однолітків, наставників і професіоналів може заохочувати, консультувати та підзвітувати, що може посилити зусилля та залучення до процесу прийняття рішень (Lent, Brown & Hackett, 1994).

Стратегії інтервенцій, направлені на зменшення прокрастинації, забезпечуються методами *підвищення ефективності управління часом*. Розвиток таких умінь за допомогою методу Pomodoro або планування часових блоків, може суттєво знизити тенденцію до прокрастинації. Ці підходи дозволяють індивіду відвести специфічні часові проміжки для завдань, що сприяють кар'єрному розвитку, тим самим мінімізуючи шанси на відкладання цих дій (Claessens et al., 2007).

Техніки самокерування збільшують контроль над схильністю до прокрастинації, включно з самодисципліною, встановленням особистих дедлайнів та мотивацією через самовинагородження за їх дотримання (Zimmerman, 2000).

Використання *когнітивно-біхевіоральних методів* допомагає усунути нелогічні переконання та страхи, пов'язані з кар'єрним вибором, які можуть викликати прокрастинацію. Коригування перфекціоністських установок або страху перед помилковим вибором може знизити тенденцію до уникнення (Ellis & Knaus, 1977).

Мотиваційні інтерв'ю сприяють вирішенню суперечливих почуттів щодо кар'єрного вибору, посилюючи внутрішню мотивацію до дії (Miller & Rollnick, 2012).

Застосування *реалізаційних намірів*, як методів стимулювання створення детальних планів дій та конкретизації процесу здійснення кар'єрних рішень, допомагає подолати розрив між бажанням і вчинком, акцентуючи зусилля особистості на контекстуальних маркерах для дії (Gollwitzer, 1999).

Залучення до відповідальності. Встановлення механізмів відповідальності, наприклад, зустрічі з кар'єрним радником для дотримання дедлайнів або створення групи підтримки серед однодумців, може значно знизити прокрастинацію, збільшуючи зовнішню мотивацію до завершення завдань (Schunk & Zimmerman, 1997).

Стратегії інтервенцій, направлені на збільшення швидкості прийняття остаточного рішення, втілюються за допомогою:

Уточнення особистих цінностей та пріоритетів. Надання допомоги особам у визначенні їхніх ключових кар'єрних цінностей та пріоритетів може спростити процес ухвалення рішень, дозволяючи полегшити вибір між можливостями на основі цих критеріїв (Brown & Rector, 2008).

Звуження вибору. Демонстрація, що надмірна кількість варіантів може призвести до рішення паралічу, підкреслює важливість допомоги людям обмежити їх вибір до керованої кількості, виходячи з їхніх кар'єрних цінностей та цілей, що зменшує когнітивне навантаження та спрощує процес прийняття рішень (Iyengar & Lepper, 2000).

Застосування структурованих підходів до прийняття рішень, які ведуть осіб через детальний процес ухвалення рішень, наприклад, за допомогою моделі прийняття рішень Tiedeman і O'Hara, чи використання дерев рішень, надає чітку основу для оцінки опцій та ухвалення обґрунтованих рішень (Tiedeman & O'Hara, 1963).

Визначення конкретних термінів. Встановлення чітких дедлайнів для ухвалення рішень може створити почуття нагальності, яке мотивує до дії, спонукаючи людей

концентруватися на ухваленні рішень та уникати нескінченного роздумування (Arie & Wertenbroch, 2002).

Сприяння *покроковому процесу ухвалення рішень*, розділяючи цей процес на менші, легші для управління етапи, включно з визначенням опцій, збором інформації, аналізом альтернатив і вибором, може спростити процес і прискорити прийняття рішень (Payne, Bettman & Johnson, 1993).

Методичний аналіз переваг і недоліків. Навчання осіб проводити детальний аналіз плюсів і мінусів кожної опції сприяє швидшому та обґрунтованому ухваленню рішень за допомогою системного підходу (Janis & Mann, 1977).

Тренування в моделюванні рішень базується на застосуванні рольових ігор або симуляцій, з метою навчити ухвалювати рішення в середовищі з низькими ставками. Це може допомогти людям почуватись комфортніше в процесі прийняття рішень і розвинути здатність приймати рішення швидше, коли це важливо (Dochy et al., 2003).

При втіленні *стратегій інтервенцій, направлених на зменшення консультацій з іншими*, доцільними є методи:

Сприяння рефлексивним практикам, що може допомогти людям зрозуміти свої цінності, інтереси та вподобання, роблячи їх менш залежними від думок інших. Такі інструменти, як ведення журналу, анкети для самооцінки та вправи на рефлексію, можуть полегшити цей процес (Schön, 1983).

Постановка особистих цілей може зменшити потребу звертатися за порадою до оточуючих. Теорія цілепокладання наголошує на мотивації, яку можуть забезпечити конкретні та складні цілі (Latham, Locke & Fassina, 2002). Коли люди мають чітке відчуття напрямку, вони можуть відчувати себе більш впевнено в прийнятті рішень, які відповідають їхнім цілям.

Навчання принципам прийняття рішень. Запровадження структурованих рамок може надати людям можливість методично приймати рішення, зменшуючи потребу в зовнішніх консультаціях. Такі інструменти, як дерева рішень, аналіз витрат і вигод, модель DECIDE, конкретизують процес, яким повинні слідувати люди (Bazerman & Moore, 2013).

Заохочення автономії. Ключовим є сприяння почуттю незалежності. Відповідно до теорії самовизначення, автономія є фундаментальною психологічною потребою, і задоволення цієї потреби може підвищити благополуччя та самомотивацію (Ryan & Deci, 2000). Заохочення людей приймати на себе відповідальність за рішення про кар'єру може сприяти вияву самостійного стилю прийняття рішень.

Обмеження залежності від зовнішньої перевірки. Допомога людям у розумінні обмежень, пов'язаних із надмірною опорою на зовнішню перевірку, може бути корисною. Обговорення важливості внутрішньої мотивації та можливості того, що зовнішня порада може бути упередженою або не відповідати справжнім інтересам людини, може стимулювати більш самостійне прийняття рішень (Deci & Ryan, 1985).

Подолання страху перед помилками зорієнтована на допомогу людям усвідомити, що всі рішення несуть певний рівень ризику, і що помилки є природною частиною навчання та зростання, може зменшити уявну потребу у зовнішній перевірці (Dweck, 2006).

Стратегії інтервенцій, направлені на зменшення залежності від інших, пропрацьовуються через *підвищення навичок прийняття рішень*. Удосконалення яких має вирішальне значення. Навчання людей систематичним процесам прийняття рішень і навичкам вирішення проблем може зменшити їхню залежність від інших. Це включає в себе навчання визначенню варіантів, оцінці плюсів і мінусів, розгляду наслідків кожного вибору (Janis & Mann, 1977).

Сприяння автономії та самовизначенню. Відповідно до теорії самовизначення Ryan R. та Deci E., підтримка незалежності особи є ключем до розвитку внутрішньої мотивації. Заохочення людей до роздумів над своїми цінностями, інтересами та цілями, а також про те, як вони узгоджуються з їхніми кар'єрними рішеннями, може надати їм можливість робити вибір, який відповідає їхній самосвідомості (Ryan & Deci, 2000).

Розвиток критичного мислення. Критичне мислення дозволяє людям критично оцінювати інформацію та поради. Навчання критичному мисленню може допомогти людям поставити під сумнів припущення, оцінити достовірність джерел і прийняти рішення на основі збалансованого погляду на докази (Facione, 1990).

Когнітивна реструктуризація. Когнітивно-поведінкові стратегії можна використовувати, щоб кинути виклик і змінити системи переконань, які лежать в основі залежності від інших у прийнятті рішень. Це може включати виявлення ірраціональних переконань щодо необхідності схвалення чи страху зробити помилку та реструктуризацію цих переконань для підтримки більш незалежного прийняття рішень (Beck, 1979).

Встановлення меж. Навчання людей встановлювати здорові межі у стосунках може допомогти зменшити надмірний вплив інших. Це включає в себе навчання говорити «ні», шукати інформацію, а не схвалення, і розрізняти корисну пораду та контрольовану поведінку (Cloud & Townsend, 2017).

Тренінг соціальних навичок. Удосконалення соціальних навичок, таких як наполегливість і комунікабельність, може надати людям можливість шукати інформацію та пораду на своїх умовах, а не відчувати тиск, щоб відповідати очікуванням чи рішенням інших (Rakos, 1991).

Уважність і емоційна регуляція. Практика уважності та емоційної регуляції може допомогти людям впоратися з тривогою та стресом, через які вони можуть сильно покладатися на інших. Присутність і емоційна врівноваженість сприяють чіткішому мисленню та самовпевненому прийняттю рішень (Kabat-Zinn, 1994).

Довершення стратегій інтервенцій, направленої на зменшення бажання догоджати іншим, можливе через тренування наполегливості, щоб дати людям змогу шанобливо та впевнено виражати власні потреби та вподобання. Навчання наполегливості може допомогти людям навчитися встановлювати межі та ефективно спілкуватися, не піддаючись тиску підкорятися бажанням інших (Rakos, 1991).

Дослідження коренів поведінки, щоб подобатись іншим людям. Використання методів консультування для допомоги людям дослідити походження свого бажання догоджати іншим. Розуміння психологічних та емоційних факторів, що лежать в основі такої поведінки, може стати першим кроком до її вирішення та зміни (Young, Klosko, & Weishaar, 2003).

Переформатування думок. Використання когнітивно-поведінкових стратегій, щоб допомогти людям кинути виклик і змінити неадаптивні думки, пов'язані з тим, щоб догодити іншим. Виявлення та оскарження ірраціональних переконань щодо необхідності схвалення може призвести до більш адаптивних моделей мислення (Beck, 1979).

Заохочення внутрішньої мотивації. Зосередження на розвитку внутрішньої мотивації, допомагаючи людям визначати та досягати кар'єрних цілей, які глибоко задовольняють їх особисто, а не ті, які очікуються або нав'язуються іншими. Теорія самовизначення Ryan R. та Deci E. підкреслює важливість автономії, компетентності та взаємозв'язку у розвитку внутрішньої мотивації (Ryan & Deci, 2000).

Сприяння усвідомленості та співчуття до себе. Практики усвідомленості можуть допомогти людям краще усвідомити свій миттєвий досвід, зменшуючи автоматичну

тенденцію догоджати іншим. Вправи на самоспівчуття можуть допомогти людям ставитися до себе з добротою та розумінням, зменшуючи уявну потребу у зовнішній перевірці (Neff, 2003).

Стратегії інтервенцій, направлені на збільшення прагнення до ідеальної професії, реалізуються наступними методами:

Поглиблене дослідження кар'єрних можливостей, в ході якого доцільно мотивувати особистість до всебічного дослідження кар'єрних шляхів, щоб допомогти їй виявити різноманітні можливості кар'єрного розвитку. Це може охоплювати проведення інформаційних інтерв'ю, спостереження за робочими місцями, участь у стажуваннях або використання онлайн-ресурсів та баз даних для дослідження кар'єри. Чим краще люди обізнані про кар'єрні альтернативи, тим вище шанси на знаходження та прагнення до ідеальної кар'єри (Gati, Krausz & Osipow, 1996).

Застосування теорії постановки цілей детерміновано принципами теорії цілепокладання Локка та Летама, яка підкреслює значення формулювання конкретних, амбіційних, але реалістичних цілей (Latham, Locke & Fassina, 2002). Допоможіть людям встановлювати кар'єрні цілі, що сприятиме чіткості їхньої мети та напрямку до досягнення ідеальної роботи.

Демонстрація успішних прикладів, в процесі якого відбувається знайомство особистостей з позитивними прикладами успішних осіб та наставників у їхній кар'єрі. Виділення досягнень інших може мотивувати встановлювати вищі цілі та прагнути до досягнення власної ідеальної професії (Nauta & Kokaly, 2001).

Застосування візуалізації. Залучення до такого роду вправ дозволяє уявити свою майбутню кар'єру та життя. Прохання описати ідеальну роботу, професійне середовище та спосіб життя може допомогти індивіду уточнити кар'єрні прагнення (Markus & Nurius, 1986).

Уточнення особистих цінностей. Заохочення до вправ, які допомагають усвідомити власні цінності та інтереси. Узгодження кар'єрних цілей з основними цінностями робить пошук ідеальної роботи більш значущим (Dik, Duffy & Eldridge, 2009).

Розвиток гнучкості мислення. Сприяйте прийняттю концепції гнучкого мислення, яка вважає, що здібності та інтелект можна покращити через зусилля. Особи з гнучким мисленням схильні сприймати виклики позитивно та бути наполегливими, що є важливим для досягнення кар'єрних цілей (Dweck, 2006).

Стратегії інтервенцій, направлені на зменшення бажання йти на компроміс, досягаються за допомогою технік *уточнення своїх цінностей та інтересів*, які спрямовані на допомогу особистостям у роз'ясненні їхніх цінностей, інтересів та кар'єрних цілей. Розуміння того, що для них справді важливо, може зменшити ймовірність того, що люди будуть йти на компроміс щодо цих аспектів, приймаючи рішення про кар'єру (Savickas, 2005).

Підвищення самосвідомості орієнтовано на використання оцінювання та рефлексивних вправ для підвищення самосвідомості. Коли люди чіткіше розуміють свої сильні та слабкі сторони та вподобання, вони краще підготовлені для прийняття рішень, які узгоджуються з їхнім справжнім «я», і менш схильні до непотрібних компромісів (Brown & Krane, 2000).

Дослідження альтернатив. Заохочення вивчення широкого спектру варіантів кар'єри. Коли люди усвідомлюють широту доступних можливостей, вони можуть бути менш схильні погоджуватися на менше, ніж вони справді хочуть (Gati, Krausz & Osipow, 1996).

Виховання оптимізму. Робота над формуванням оптимізму та мислення зростання. Люди, які вірять у свою здатність рости й досягати успіху, менш схильні йти на компроміс у своїх кар'єрних прагненнях (Dweck, 2006).

Тренування стійкості. Забезпечити навчання стійкості. Люди, які є більш витривалими, краще підготовлені для того, щоб справлятися з невдачами та відмовою, не відчуваючи потреби знижувати свої стандарти чи йти на компроміс (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000).

Заохочення нетворкінгу. Заохочення спілкування з професіоналами у своїй галузі інтересів. Нетворкінг може надати інформацію та можливості, які більше відповідають їхнім цілям, зменшуючи потребу в компромісах (Forret & Dougherty, 2004).

Тестування реальності. Сприяти можливостям перевірки реальності через стажування, спостереження за роботою або інформаційні співбесіди. Реальний досвід може допомогти людям уточнити свої кар'єрні цілі та зрозуміти здійсненність своїх прагнень без непотрібних компромісів (Krumboltz, 2009).

Стратегії інервенцій, направлені на перетворення прийняття кар'єрних рішень на менш інтуїтивні, втілюються за допомогою наступних методів:

Сприяння прийняттю рішень на основі доказів. Заохочення людей збирати фактичну інформацію про варіанти кар'єри, ринки праці, освітні вимоги та потенційні кар'єрні шляхи, перш ніж приймати рішення. Це передбачає навчання людей шукати та оцінювати дані, а не покладатися виключно на інтуїцію (Gati, Fishman-Nadav & Shiloh, 2006).

Структуровані моделі прийняття рішень. Представлення структурованих моделей прийняття рішень, які забезпечують покроковий підхід до прийняття кар'єрних рішень. Такі моделі, як модель прийняття рішень Tiedeman та O'Hara або підхід когнітивної обробки інформації (CIP), можуть допомогти людям підходити до рішень більш систематично (Sampson et al., 2004).

Навички критичного мислення та вирішення проблем. Розвиток критичного мислення та навичок вирішення проблем за допомогою вправ і сценаріїв, які вимагають аналітичного мислення та зважування «за» і «проти». Це може допомогти людям зручніше використовувати логіку та докази в процесі прийняття рішень (Krumboltz, 1996).

Аналіз плюсів і мінусів. Навчання людей аналізувати переваги та недоліки кожного варіанта кар'єри, який вони розглядають. Цей аналітичний інструмент може допомогти перемістити фокус з інтуїтивних відчуттів на більш збалансований розгляд переваг і недоліків кожного варіанту (Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 1996).

Рефлексивні практики. Заохочення рефлексивних практик, такі як ведення журналу або сеанси рефлексії під керівництвом, де люди можуть критично оцінити власні процеси прийняття рішень і визначити, коли і чому вони можуть надмірно покладатися на інтуїцію. Рефлексія може підвищити самосвідомість і сприяти більш аналітичному підходу до рішень (Schön, 1983).

Зворотний зв'язок і перевірка реальності. Впровадження механізмів зворотного зв'язку та діяльність з перевірки реальності, де люди можуть перевірити свій інтуїтивний вибір на основі реальної інформації та результатів. Це може допомогти їм побачити цінність інтеграції аналізу та доказів у процес прийняття рішень (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999).

Висновки

У рамках проведеного теоретичного дослідження ми проаналізували наукову літературу, яка стосується використання профілів прийняття кар'єрних рішень Гатті в контексті кар'єрного консалтингу. Результати аналізу підтверджують значущість індивідуалізованого підходу у кар'єрному консалтингу та важливість урахування унікальних кар'єрних профілів клієнтів, які можуть бути модифіковані за допомогою спеціалізованих інтервенцій.

Насамперед було встановлено, що полярності профілів Гатті істотно впливають на процес кар'єрного вибору і можуть бути корисними індикаторами для ідентифікації потреб у кар'єрному консалтингу. Виявлено, що ці полярності не є статичними і можуть змінюватись під впливом різних факторів, зокрема особистісного розвитку та професійних інтервенцій.

Результати підкреслюють значення кар'єрного консалтингу, що базується на профілях прийняття кар'єрних рішень, з метою надання більш цільового та ефективного супроводу клієнтам.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в проведенні емпіричних досліджень, щоб визначити ефективність різних інтервенцій кар'єрного консалтингу на зміну полярностей профілів прийняття кар'єрних рішень. Це може включати довготривалі дослідження, що оцінюють стійкість змін у профілях кар'єрних рішень після консалтингових сесій.

Також були б корисні розширені дослідження для включення різноманітних демографічних груп, включаючи різні вікові категорії, культурні контексти та галузеві специфіки. Це допоможе зрозуміти, як контекстуальні фактори впливають на процеси зміни профілів прийняття кар'єрних рішень.

Важлива розробка та тестування нових моделей кар'єрного консалтингу, спеціально призначених для роботи з певними профілями прийняття кар'єрних рішень. Це може включати інтерактивні веб-платформи, групові консультаційні програми, а також інтеграцію цифрових інструментів для підтримки процесу прийняття рішень.

А також аналіз впливу соціальних мереж і менторства на зміну полярностей профілів кар'єрних рішень. Вивчення цих аспектів може надати додаткове розуміння важливих зовнішніх факторів, які можуть сприяти або перешкоджати процесу прийняття кар'єрних рішень.

Література

1. Ariely, Dan, & Klaus, Wertenbroch. (2002). Procrastination, Deadlines, and Performance: SelfControl by Precommitment. *Psychological Science*, 13, 219–24.
2. Barclay, S.R. (2017). Constructing a course: Constructivist group career counseling with low income, first-generation college students. *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases*, 119–131.
3. Bazerman, M.H., & Moore, D.A. (2012). *Judgment in managerial decision making*. John Wiley & Sons.
4. Beck, A.T. (Ed.). (1979). *Cognitive therapy of depression*. Guilford press.
5. Brown, S.D., & Krane, R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. *Handbook of Counseling Psychology*. (pp. 740–766).
6. Brown, S.D., & Rector, C.C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. *Handbook of counseling psychology*, 4, 392–407.
7. Butler, H.A. (2012). Halpern Critical Thinking Assessment predicts real-world outcomes of critical thinking. *Applied Cognitive Psychology*, 26(5), 721–729.
8. Claessens, B.J., Van Eerde, W., Rutte, C.G., & Roe, R.A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel review*, 36(2), 255–276.
9. Cloud, H., & Townsend, J. (2017). *Boundaries updated and expanded edition: When to say yes, how to say no to take control of your life*. Zondervan.
10. Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109–134.
11. Dik, B.J., Duffy, R.D., & Eldridge, B.M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625–632. <https://doi.org/10.1037/a0015547>
12. Dochy, F., Segers, M., Van den Bossche, P., & Gijbels, D. (2003). Effects of problem-based learning: A meta-analysis. *Learning and instruction*, 13(5), 533–568.

13. Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random house.
14. Ellis, A. & Knaus, W.J. (1977). *Overcoming procrastination*. New York : Institute for Rational Living.
15. Facione, P. (1990). Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction (The Delphi Report).
16. Forret, M.L., & Dougherty, T.W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 419–437.
17. Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140–157.
18. Gati, I., Fishman-Nadav, Y., & Shiloh, S. (2006). The relations between preferences for using abilities, self-estimated abilities, and measured abilities among career counseling clients. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 24–38.
19. Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
20. Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 277–291.
21. Gollwitzer, P.M. (1999). Implementation intentions: strong effects of simple plans. *American psychologist*, 54(7), 493–503.
22. Hansen, K. (2008). *A foot in the door: networking your way into the hidden job market*. Ten Speed Press.
23. Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81–112.
24. Iyengar, S.S., & Lepper, M.R. (2000). When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 995–1006. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.995>
25. Janis, I.L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free press.
26. Kabat-Zinn, J. (1994, September). Catalyzing movement towards a more contemplative/sacred-appreciating/non-dualistic society. In *Meeting of the working group*.
27. Krieschok, T.S., Motl, T.C., & Rutt, B.T. (2011). The evolution of vocational psychology: Questions for a postmodern applied discipline. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 228–239.
28. Latham, G.P., Locke, E.A., & Fassin, N.E. (2002). The high performance cycle: Standing the test of time. In S. Sonnentag (Ed.). *Psychological management of individual performance*, 5(6), 201–228. Chichester, England : Wiley
29. Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79–122.
30. Luthar, S.S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543–562.
31. Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954–969. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>
32. Miller, W.R., & Rollnick, S. (2012). *Motivational interviewing: Helping people change*. Guilford press.
33. Mitchell, K.E., Al Levin, S., & Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling & Development*, 77(2), 115–124.
34. Nauta, M.M., & Kokaly, M.L. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions. *Journal of career assessment*, 9(1), 81–99.
35. Neff, K.D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and identity*, 2(3), 223–250.
36. Payne, J.W., Bettman, J.R., & Johnson, E.J. (1993). *The adaptive decision maker*. Cambridge university press.
37. Peterson, G.W., Sampson, J.P., Jr., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (1996). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown & L.

- Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 423–475). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
38. Rakos, R.F. (1991). *Assertive behavior: Theory, research, and training*. Taylor & Frances/Routledge.
 39. Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54–67.
 40. Sampson, J.P., Jr., Reardon, R.C., Peterson, G.W., & Lenz, J.G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole
 41. Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42–70.
 42. Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York: Basic Books. (Reprinted in 1995).
 43. Schunk, D.H., & Zimmerman, B.J. (1997). Social origins of self-regulatory competence. *Educational psychologist*, 32(4), 195–208.
 44. Sharf, R.S. (2013). Advances in theories of career development. In *Handbook of vocational psychology* (pp. 3–32). Routledge.
 45. Tiedeman, D.V., & O'Hara, R.P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. College Entrance Examination Board.
 46. Watts, A.G. (1999). Reshaping career development for the 21st century. *CeGS Occasional Paper*. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
 47. Young, J.E., Klosko, J.S., & Weishaar, M.E. (2003). Schema therapy. *New York: Guilford*, 254, 653–658.
 48. Zimmerman, B.J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 82–91.

References

1. Ariely, Dan, & Klaus, Wertenbroch. (2002). Procrastination, Deadlines, and Performance: SelfControl by Precommitment. *Psychological Science*, 13, 219–24.
2. Barclay, S.R. (2017). Constructing a course: Constructivist group career counseling with low income, first-generation college students. *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases*, 119–131.
3. Bazerman, M.H., & Moore, D.A. (2012). *Judgment in managerial decision making*. John Wiley & Sons.
4. Beck, A.T. (Ed.). (1979). *Cognitive therapy of depression*. Guilford press.
5. Brown, S.D., & Krane, R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. *Handbook of Counseling Psychology*. (pp. 740–766).
6. Brown, S.D., & Rector, C.C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. *Handbook of counseling psychology*, 4, 392–407.
7. Butler, H.A. (2012). Halpern Critical Thinking Assessment predicts real-world outcomes of critical thinking. *Applied Cognitive Psychology*, 26(5), 721–729.
8. Claessens, B.J., Van Eerde, W., Rutte, C.G., & Roe, R.A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel review*, 36(2), 255–276.
9. Cloud, H., & Townsend, J. (2017). *Boundaries updated and expanded edition: When to say yes, how to say no to take control of your life*. Zondervan.
10. Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109–134.
11. Dik, B.J., Duffy, R.D., & Eldridge, B.M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625–632. <https://doi.org/10.1037/a0015547>
12. Dochy, F., Segers, M., Van den Bossche, P., & Gijbels, D. (2003). Effects of problem-based learning: A meta-analysis. *Learning and instruction*, 13(5), 533–568.
13. Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random house.
14. Ellis, A. & Knaus, W.J. (1977). *Overcoming procrastination*. New York : Institute for Rational Living.
15. Facione, P. (1990). Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction (The Delphi Report).

16. Forret, M.L., & Dougherty, T.W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 419–437.
17. Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140–157.
18. Gati, I., Fishman-Nadav, Y., & Shiloh, S. (2006). The relations between preferences for using abilities, self-estimated abilities, and measured abilities among career counseling clients. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 24–38.
19. Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
20. Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 277–291.
21. Gollwitzer, P.M. (1999). Implementation intentions: strong effects of simple plans. *American psychologist*, 54(7), 493–503.
22. Hansen, K. (2008). *A foot in the door: networking your way into the hidden job market*. Ten Speed Press.
23. Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81–112.
24. Iyengar, S.S., & Lepper, M.R. (2000). When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 995–1006. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.995>
25. Janis, I.L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free press.
26. Kabat-Zinn, J. (1994, September). Catalyzing movement towards a more contemplative/sacred-appreciating/non-dualistic society. In *Meeting of the working group*.
27. Krieschok, T.S., Motl, T.C., & Rutt, B.T. (2011). The evolution of vocational psychology: Questions for a postmodern applied discipline. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 228–239.
28. Latham, G.P., Locke, E.A., & Fassin, N.E. (2002). The high performance cycle: Standing the test of time. In S. Sonnentag (Ed.). *Psychological management of individual performance*, 5(6), 201–228. Chichester, England : Wiley
29. Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79–122.
30. Luthar, S.S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543–562.
31. Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954–969. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>
32. Miller, W.R., & Rollnick, S. (2012). *Motivational interviewing: Helping people change*. Guilford press.
33. Mitchell, K.E., Al Levin, S., & Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling & Development*, 77(2), 115–124.
34. Nauta, M.M., & Kokaly, M.L. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions. *Journal of career assessment*, 9(1), 81–99.
35. Neff, K.D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and identity*, 2(3), 223–250.
36. Payne, J.W., Bettman, J.R., & Johnson, E.J. (1993). *The adaptive decision maker*. Cambridge university press.
37. Peterson, G.W., Sampson, J.P., Jr., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (1996). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 423–475). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
38. Rakos, R.F. (1991). *Assertive behavior: Theory, research, and training*. Taylor & Frances/Routledge.
39. Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54–67.

40. Sampson, J.P., Jr., Reardon, R.C., Peterson, G.W., & Lenz, J.G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole
41. Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work, 1*, 42–70.
42. Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York: Basic Books. (Reprinted in 1995).
43. Schunk, D.H., & Zimmerman, B.J. (1997). Social origins of self-regulatory competence. *Educational psychologist, 32*(4), 195–208.
44. Sharf, R.S. (2013). Advances in theories of career development. In *Handbook of vocational psychology* (pp. 3–32). Routledge.
45. Tiedeman, D.V., & O'Hara, R.P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. College Entrance Examination Board.
46. Watts, A.G. (1999). Reshaping career development for the 21st century. *CeGS Occasional Paper. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby*.
47. Young, J.E., Klosko, J.S., & Weishaar, M.E. (2003). Schema therapy. *New York: Guilford, 254*, 653–658.
48. Zimmerman, B.J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology, 25*(1), 82–91.

THEORETICAL ANALYSIS OF THE PROBLEM OF CONSULTING BASED ON GATI CAREER DECISION-MAKING PROFILES

Rostyslav Chayka

Postgraduate Student of the Department of Political Psychology and International Relations

Mykhailo Dragomanov State University of Ukraine

9, Pyrohov Str., Kyiv, Ukraine, 01601

r.m.chaika@npu.edu.ua, <https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

Abstract

The article focuses on the analysis and application of Gati career decision-making profiles in the field of career consulting, evaluating their significance and effectiveness in the context of modern professional consulting. The main goal is to explore the potential for adaptation and adjustment of profile polarities through a wide range of career counseling practices aimed at different target groups and needs. The main goal of the study is to provide a comprehensive list of career consulting strategies that can influence the change in the polarities of Gati career decision-making profiles, and thus contribute to a more effective career decision-making process by individuals. To achieve the goal, a complex methodological approach was used, which included both a critical review of the existing scientific literature on this topic and a synthesis of the data obtained from this analysis. This made it possible to comprehensively evaluate the current state of research in the field of career consulting and determine effective approaches and methods. The analysis of scientific works on career literature made it possible to identify a number of innovative and effective career consulting methods that can be applied to optimize the career decision-making process. The proposed intervention strategies are aimed at increasing the collection of information and its transformation into a more analytical one, accumulating efforts invested in the process and reducing procrastination, intensifying efforts in making a final decision and increasing the desire for an ideal profession. The study emphasizes the critical importance of an individualized approach in career consulting as a key factor for the successful development of the professional trajectory of clients. Using Gati Career Decision Profiles as a basis for career consulting opens up new perspectives for improving the effectiveness of career planning and decision-making, providing valuable tools for both consultants and clients in their pursuit of professional self-improvement and fulfillment.

Keywords: career choice, career decision-making profiles, vocational behavior, career counseling, career decisions, career success.

Подано 29.12.2023

Рекомендовано до друку 17.01.2024