

доц. д-р БОЖИДАР ГЪОШЕВ

МЕЖДУНАРОДНО ВИСШЕ БИЗНЕС УЧИЛИЩЕ – БОТЕВГРАД

д-р ЛАЛКА БОРИСОВА

МЕЖДУНАРОДНО ВИСШЕ БИЗНЕС УЧИЛИЩЕ – БОТЕВГРАД

ПЛАНИРАНЕ НА КАРИЕРАТА – ПЪТНА КАРТА ЗА РАЗВИТИЕ

CAREER PLANNING – A ROADMAP FOR DEVELOPMENT

Associate Prof. Dr. BOJIDAR GYOSHEV

INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL - BOTEVGRAD

Dr. LALKA BORISOVA

INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL - BOTEVGRAD

Abstract: Career planning is a key issue in the management of career development of the personnel. Its effective execution is based on the understanding of the theoretical foundations of the career – its nature, stages of development, motivation, strengths and traits of the personnel determining the choice of profession and career and the roadmap of career development. The recognition of the objectives of the organization and its policy of management of the personnel is of great importance. The mapping of personality traits, capabilities, and goals skills of the individuals against the organization's objectives and mission guarantees the success of career planning.

Keywords: career, career development, stages of career development, professional choice, career choice, roadmap of development, emotional intelligence, and professional competence.

1. Кратък исторически преглед – същност и развитие на понятието „кариера”

Управлението на човешките ресурси е стратегически подход към управлението на най-ценния ресурс на организацията – хората, които работят в нея и допринасят за достигане на нейните цели. Получаването на конкурентно предимство от организацията за сметка на човешките ресурси е следствие както от правилния подбор на сътрудниците, така и от обучението и развитието на персонала, за да може организацията постоянно да повишава своя потенциал и да е в състояние да отговори на съвременните предизвикателства. Едно съществено направление на управлението на човешките ресурси в организацията е развитието и

израстването на сътрудниците, което е тясно свързано с управлението на тяхната кариера.

Изследванията върху кариерата и кариерното развитие на наетите в организациите служители води началото си от първите години на двадесети век. Един от първите изследователи е Фредерик Парсънс, който в своята книга “Избор на професия” (1909) разглежда идеи за кариерното развитие на личността.¹ До 50-те и 60-години на двадесети век в Съединените щати изследванията са насочени към избора на професионална област и навлизането в нея(13; 26; 28). През 70-те години основно се изследват спецификата на работата и факторите, които влияят на

¹ По (3, 59)

избора и успеха на кариерата. (16, 267-278; 20; 25.). В изследванията на кариерата през 80-те и 90-те години фокусът се премества към личността в организацията като система и се изучават кариерното плато, етапите на кариерата, кариерната стълба (14; 18,41-45; 21,3-13). В началото на двадесет и първи век, в условията на глобализация и високо турбулентна среда, когато организациите могат да поемат все по-малка отговорност за развитието на кариерата на своите служители, се изследват такива феномени като нов социален контракт, хоризонтална кариера и нови пътища за развитие на кариерата (1,430-435; 10; 19,50).

В Речника за чуждите думи в българския език /1978/ кариерата се определя като: "1. Успешно напредване в служебна или др. дейност. 2. Професия, занятие, дипломатическа служба. 3...." (6, 324). В Oxford Dictionary of Current English /1984/ кариерата е определена като: 1. Път или прогрес през живота или историята; 2. Начин на изкарване на прехраната или на лично развитие; 3. Кариерист - човек, насочен главно към лично напредване и успех в живота." (24, 139)

В научни трудове на поведенческата наука определението на кариерата се свързва с преживяванията на личността по време на трудовия живот.

Изследвайки съдържанието на термина кариера Hall посочва, че съществуват най-малко четири различни значения: (17, 3; 19, 8-10).

- **Кариерата като напредък (като успех).** Според тази дефиниция кариерата представлява поредица от повишения и други премествания нагоре в йерархията по време на трудовия живот на личността. Това е много широко разпространено виждане за кариерата;

- **Кариерата като професия.** Това е един по-малко общ поглед върху кариерата, свързан с разбирането, че определени професии представляват кариери, докато други не представляват.

Това разбиране е свързано с първото (кариерата като напредък), защото професии с добра кариера са тези, които имат ясен модел на систематичен напредък, докато професии, които не водят до напредък не представляват кариера;

- **Кариерата като поредица от длъжности през целия живот.** Според тази дефиниция, кариерата на личността е серия от заемани длъжности, без оглед на професия или ниво, по време на неговия личен живот. Съгласно тази дефиниция, всички хора които работят, всички хора с трудова история имат кариера. Тук не се прави оценка на важността на професията или посоката на движение. Everett Hughes, един от най-ранните и изтъкнати учени в областта на социологическото изследване на професията и кариерата, отнася поредицата от работи (длъжности) на индивида като *обективна кариера* а личния (индивидуалния) опит, който той има в тези работи (длъжности) като *негова субективна кариера*;

- **Кариерата като поредица от ролево свързан опит през целия живот.** Чрез тази дефиниция кариерата се представя като път на личния опит в поредицата от работи (длъжности) и дейности, които съставляват неговата трудова история. Това е субективната кариера – променящи се стремежи, удовлетворения, собствени концепции и други отношения на личността към неговата работа и живот. За да се разбере напълно хода (развитието) на трудовия живот на личността, и субективната и обективната кариера трябва да бъдат разгледани заедно като две страни от един и същ процес.

Обсъждайки тези четири значения на понятието кариера, Hall прави няколко допускания: 1. Кариерата сама по себе си не предполага успех или провал, бърз или бавен напредък; 2. Кариерният успех или провал е най-добре оценен от личността, а не от други. 3. Кариерата е съставена от поведения и отношения; 4.

Кариерата е процес – поредица от придобит опит свързан с труда. Имайки предвид тези допускания, Hall определя кариерата така: “Кариерата е индивидуално възприемана последователност от нагласи и типове поведение, асоциирани със свързаните с работата преживявания и дейности, обхващащи целия живот на човека” (19, 12).

Кариерата може да бъде разглеждана като поредица от роли в работата и преживявания в живота на човека, ако се ограничи до отделната личност. Наред с това кариерата заема място в специфичната социална среда и в частност в организацията – решаващ пункт пропуска от много изследователи, които анализират кариерата само от психологическа гледна точка. Нормалната или типичната професионална кариера обикновено следва поредица от отделни фази /етапи/ на развитие, всяка от които е очертана от определена промяна в индивидуалната лична преценка, но всяка е оформена и повлияна от организацията в която личността работи.

Представените по-горе дефиниции сочат, че кариерата включва процес на прогрес и развитие на индивидите, който е понякога описван като история на живота на хората. В същото време в кариерата има област на съществено препокриване /застъпване/ между личностните и организационните роли. Кариерата принадлежи на личността, но в много, ако не в повечето случаи кариерата ще бъде планирана и управлявана за личността от организацията. Организационната структура формира вътрешна “пътна карта” осигурявайки определени позиции /длъжности/, взаимовръзка между тези длъжности, необходими качества за да се заемат тези длъжности, както и механизъм, който дават възможност на хората да се движат по тази пътна карта в организацията. В този случай организациите могат да вземат водеща роля и да имат контрол върху

планирането и управлението на кариерата.(48, 3).

2. Етапи на развитие на кариерата

Кариерата вътрешно съдържа идеята за промяна във времето и за развитие. Кариерното развитие преминава през поредица от етапи, които са свързани с анализа на сходствата в трудовия опит на хората, независимо от тяхната професия. В същото време тези етапи имат връзка с етапите на периодизацията на личностното възрастово развитие. Всяка личност в своето развитие се променя биологически, емоционално и психологически в различните жизнени етапи. Тези промени безспорно влияят върху развитието на кариерата. Затова за изследването на етапите на кариера е необходимо да се изяснят (знаят) жизнените етапи в развитието на личността и техните характеристики.

Все още не съществува единна общоприета класификация на възрастовите периоди на развитие на личността. В психологията сравнително добре са изяснени периодите на детството и юношеството, но няма единство във вижданията за етапите на зрялата възраст (които имат връзка с кариерното развитие), въпреки че е налице близост между различните класификации. Съществуват множество модели на жизнения цикъл на отделната личност. Двамата най-изтъкнати изследователи в тази област, чиито предлагани модели на периодизация на развитието на личността имат най-голямо значение за изследване етапите на кариерата са Е. Erikson и D.J. Levinson.

Един от ранните и твърде влиятелни изследователи на жизнените етапи Erikson E. H. (12), определя осем стадия на възрастово развитие. Първите четири от тях (засягащи детството) нямат отношение към кариерата. Следващите са пубертет и юношество (12 – 19 г.), ранна зрялост (20 - 25 г.), средна зрялост (26 – 64 г.) и късна зрялост (след 65 г.).

Особено последните три стадия – на ранната, средната и късната зряла възраст имат пряко отношение към кариерата.

Друг изтъкнат изследовател на жизнените стадии е Levinson D. J. (1986) (22, 3-13). Според него жизнения цикъл на човека съдържа четири основни стадия – детство и юношество /до 17 г./, младежка възраст /18 – 40 г./, средна възраст /41 – 60 г./ и късна възраст /над 61 г./

Всеки стадии от жизнения цикъл се характеризира с определен кръг психологически въпроси и задачи пред които се изправя личността, свързани с общуването, избор на професия, постъпването на работа и приспособяване към трудовия живот, създаване на семейство и раждане на деца, израстване в работата, удовлетвореност.

Четириите жизнени стадия по Levinson D. J. – младежка, средна и късна възраст с техните характеристики предлагат добра възможност за изследване на проблемите на кариерата и определянето на нейните етапи.

На основата на редица виждания в литературата за кариерно развитие, и модела на Левинсон за стадиите на жизненото развитие Greemhaus, J. H. and Callanan, G. A (14, 100-104) са разработили модел на кариерно развити състоящ се от **пет етапа**:

1. Етап 1. Професионален избор.

Главните задачи на този етап е формиране и уточняване представата за професиите, запознаване с алтернативни професии, развиване поне на начален професионален избор и реализиране на образование или тренинг, съответстващ на направения избор. Изпълнението на тези задачи изисква внимателно вникване в собствените таланти, интереси, ценности и желаня стил на живот, както и изискванията, възможностите и възнагражденията, свързани с алтернативните професионални полета. Времевите рамки на този етап, от

раждането до 25 г., отразяват формирането на собствена представа за себе си и за трудовия живот и се реализират през цялото детство, юношество и младежка възраст. Моделът на управлението на кариерата, възприет тук, е основан на постоянно изучаване и разкриване на възможности и за това много хора правят втори или трети професионален избор по време на техния трудов живот.

2. Етап 2. Влизане в организацията. Главната задача на този етап е избор на работа и организация в полето на избраната кариера. Позитивния изход /позитивното развитие/ на този етап е избора на работа, която да отговаря на собствените кариерни ценности и да използва собствените таланти. Този етап, който може да отнеме няколко месеца на търсене на работа, първоначално се осъществява между 18 и 25 г., но често зависи от годините на образование. Макар, че този етап е най-често се реализира от хора, които преминават направо от образованието към своето първо свързано с кариерата назначение, всеки може да влезе в нова организация. Ето защо възрастовия обхват може да бъде твърде различен.

3. Етап 3. Ранна кариера. Установяване и Постигане. (25 –40 г.). Този етап съдържа два периода, отразяващи главното съдържание на младежката възраст – намиране нисша в света на възрастните и продължаване по избрания път. Първата критична задача на ранната кариера е да се установи на работно място в професията /в кариерата/ и организацията. Новопостъпилият служител трябва не само да усвои техническите аспекти на работата, но и да научи нормите, ценностите и очакванията на организацията и да бъде приет като компетентен сътрудник, да намери своето място в професията и организацията. Това е социализиране и интегриране на работното място. В периода на постигането личността се

стреми към напредване и повишаване, като резултат от добро представяне и получено признание. В ранната кариера личността е не толкова свързана с приспособяване към организацията, колкото с движение нагоре.

4. Етап 4. Средна кариера. (40 – 55 г.). Този етап е инициран от преход към средната възраст, който служи като мост между ранната и средната възраст. Тук задачите са: преоценяване на ранната кариера и младежката възраст; промяна на мечтите; правене избори подходящи за средната възраст; оставане продуктивен в работата. Всичко това е свързано със следващият етап.

5. Етап 5. Късна кариера. (55 – пенсиониране). През този етап на кариерата пред индивида стоят две главни задачи. Първо, индивидът трябва да продължи да бъде ефективен служител на организацията и да поддържа самоуважение и лично достойнство. Второ, индивидът през този етап трябва да предвижда и да планира ефективно пенсиониране, така че отпадането на ангажиментите от работата да не доведат до изпразването на живота на личността от съдържание, а годините след пенсионирането да са съдържателни и удовлетворяващи.

Съществува определено съответствие между жизнените стадии и етапите на развитие на кариерата. Трябва да се отчете, че макар че етапите на кариерно развитие са тясно свързани със стадията на жизнения цикъл, съответствието не означава идентичност между жизнените и кариерните етапи на развитие, а само известно припокриване. Отчитането на съответствието между жизнени стадии и етапите на кариерата позволява да се имат предвид биологическите, емоционалните и психологическите промени на личността в различните жизнени стадии при отчитането и успешното справяне с психологически въпроси и задачи, пред които се изправя личността на отделните кариерни етапи. Затова успешните кариери в известна степен се дължат и

на постигането на определени етапи от кариерата в определена възраст. Отчитането на съответствието има важно значение както за служителите за разбирането и успешното справяне с трудностите в различните етапи на личната кариерата, така и за мениджърите при планирането и управлението на кариерния процес в организациите, които те ръководят.

3. Избор на кариера

Един много съществен момент от цялостното кариерно развитие на личността е изборът на професия и кариера. Неговата важност се определя от факта, че правилният избор е основа за едно успешно кариерно развитие, а неправилният е свързан с трудности, липса на напредък в кариерата, неудовлетворение.

Съществуват три основни подхода за избор на професия и кариера, всеки от които е свързан с (обяснен от) определени теории: избора на професия и кариера като процес на сходство, като еволюционен процес и избора като процес на вземане на решение. (14, 110-117):

- **Изборът на професия и кариера като процес на съответствие** - много теории за професионалния избор твърдят, че личността съзнателно или несъзнателно избира професия и кариера, които съответстват на нейните нужди, мотиви, ценности и заложби. Според Crites, един от най-ранните привърженици на този подход "В съответствие с тази гледна точка, изправена пред необходимостта от избор на професия, личността съзнателно прави анализ на своите предимства и недостатъци, събира информация относно различни професии и достига до решение" (11, 119) Очаква се, че личността идентифицира своите възможности, нужди и ценности, избира подходящи кариерни цели и тогава избира професия.

Най-широко известна и приета в този подход е теорията на Holland за

кариерния (професионалния) избор. Според него могат да се определят шест относително устойчиви характерни черти на личността: реалистичност, склонност към изследвания, артистичност, общителност, предприемчивост, конвенционалност и на тяхна основа се формират шест типа личности – реалистичен, изследователски, артистичен, социален, предприемчив и конвенционален. Той счита, че

личностният тип отразява професионалните предпочитания и предопределя сферата на най-успешна кариера.

Според Holland “хората търсят среда, която да им позволи да проявяват своите умения и способности, да изразяват своето отношение и ценности и да се заемат с подходящи проблеми и роли” (21, 4)

Таблица 1. Типология на Holland за качествата и професиите

Тип на личността	Личностни характеристики	Предпочитани професии
Реалистичен	Стабилен, упорит, действен, ориентиран към настоящето,	инженер, агроном, механик, шофьор
Изследователски	Аналитичен, независим, любознателен, предпазлив, интроверт	математик, биолог, химик, икономист, учен,
Артистичен	Емоционален, импулсивен, с въображение	архитект, музикант, писател, художник, журналист
Социален	Общителен, великодушен, отзивчив, помагач	Психолог, социален работник, педагог, консултант
Предприемчив	Амбициозен, енергичен, предприемчив, властен	бизнесмен, мениджър, адвокат, брокер, търговски пътник, продавач
Конвенционален	Практичен, ефективен, тих, съвместен, изпълнителен	счетоводител, деловодител, чиновник

Изследванията на Super също се основават на схващането за съответствие между личността и професията. Основното в неговия модел е Аз-концепцията - представата на личността за себе си, “картината на индивида за себе си, само възприемането си.....” (27, 18) Нашата Аз-концепция (представа за себе си) се състои от качествата, които мислим, че притежаваме: нашите способности, личностни характеристики, нужди, интереси и ценности.

Super счита, че професионалният избор позволява на личността да играе роля, съответстваща на представата за себе си – на Аз-концепцията. Личността използва своята представа за себе си при професионалния избор и избира професия, която е съвместима със

съществените характеристика на представата за себе си. В резултат, хората развиват своята представа за себе си, развиват представи и виждания за професиите и избират професия, която е най-съвместима с тяхната Аз концепция.

• **Изборът на професия и кариера като еволюционен процес** - макар че обикновено не се осъзнава, избора на професия не се реализира като еднократен акт. Този избор става постепенно във времето. Решението за избора на определена професия и кариера представлява серия от решения, които обхващат важни (значими) стъпки в живота на личността. Според Super /26/ личността преминава през пет основни етапа на този еволюционен процес: растеж, изследване, установяване,

поддържане и спад. На всеки един от тези етапи личността решава определени задачи, правилното решаване на които е предпоставка за по-нататъшно успешно развитие на следващите етапи на този еволюционен процес.

• **Изборът на професия и кариера като процес на вземане на решение** - разработени са много модели за избор на професия и кариера като процес на вземане на решение. Повечето от тях са базирани на психологически теории за вземане на решения. Както Osborn отбелязва (23, 45-60) търсенето на решения за избор на професия предполага, че индивидите използват компенсация или подход на "размяна" при който неблагоприятни аспекти на определена работа се компенсират чрез благоприятни елементи на тази работа. Според него повечето широко използвани модели на избор на професия и кариера се основават на теорията на очакването на Вруум. Тази теория е в основата си рационален, с възможност за пресмятане, целево ориентиран модел за вземане на решение, в който хората избират действия, за които се очаква да донесат желани резултати.

Съгласно теорията на очакването, хората развиват очаквания относно възможността (вероятността), че те могат да влязат успешно в определена професия, ако те положат достатъчно усилия. Така те се насочват към професии и кариери които са не само привлекателни, но има и добър шанс за влизане в тях. Изборът на професия и кариера при всички тези подходи е повлиян от редица фактори като семейна среда, образователно ниво, лични способности и заложби, интереси и потребности, икономически и политически фактори. Всички те оказват влияние и конкретизират този избор.

В основата на успешния избор е работата, усилията и действията за израстване в кариерата. Достигането на

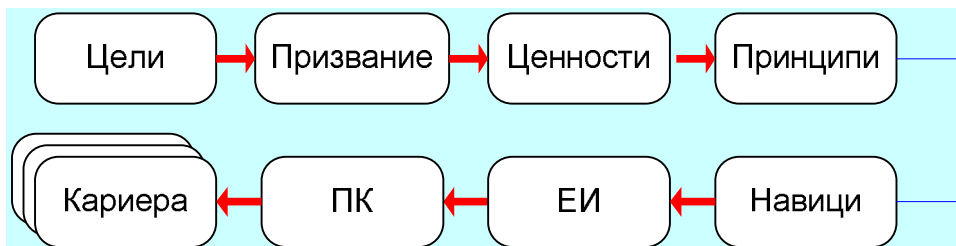
успех означава, че са реализирани планираните цели.

4. Достигането на целта и реализация на призванието – пътна карта на кариерното развитие

Всяка организация има мисия, визия и стратегически цели, които са отразени в нейната програма. Всеки служител се запознава с тях и ги споделя. Програмата става ръководство за действие, определя се рамка и се приемат критерии, на основата на които се оценява работата на тази организация. Какво би се случило, ако такава програма се направи за отделната личност? Дали е възможно всеки да си запише своята „основна цел“ и да си я повтаря ежедневно, през целия си живот? Отговорът е – възможно е.

Смисълът на подобна стратегия се състои в това, че животът се поставя в определен контекст и това само по себе си е условие „да се превърнеш в смислена единица, а не в блуждаещо болшинство“ (8, 265). Когато нашият живот е подчинен на определени идеали, цели и ценности, ние повече се замисляме над ежедневните си постъпки и действия.

В основата на това ежедневие е работата, усилията и действията за израстване в кариерата. Необходимо е всеки да си представи бъдещето и писмено да формулира основната си цел в живота, своето призвание. Определянето на главната цел предопределя живота на човека и влияе на неговата кариера. Бихме могли да си зададем въпроса какво отличава хората, които са постигнали успех? Дали само владенето до съвършенство на изискванията на професията, длъжността, която заема? Не само това, те се отличават с последователност и постоянство. Те знаят своето призвание и живеят по призвание. Животът за тях се превръща в чудесно пътешествие за среща със желаната цел и следва пътна карта по-долу:



Фиг. 1. Пътна карта за развитие на кариерата

Пътят, който трябва да се извърви, за да се достигне успех в кариерата минава през следните стъпки:

- **Призвание** – отражение на вътрешното „Аз“ на човека, това е което задава общото направление на живота на човека;

- **Цели** - целеполагането лежи в основата на успеха. Всеки е длъжен да се стреми към успех в работата, не може да се стои с отпуснати ръце, демонстрирайки безпомощност. Ако има ясна цел и желание за щастие и само реализация, всеки е длъжен да намери това, за което има призвание. С други думи, ако целите не отговарят на призиванието, те трябва да се променят.

- **Ценности** - това са емоционалното състояние, чувствата и вътрешните преживявания, към които се стремим и които изповядваме – доверие, почтеност, добронамереност, емпатия;

- **Навици** - според Ст. Кови, тези навици са седем (4, 77-78) и са валидни за всички професии:

- ✓ *проактивност* – това не е просто поемане на инициатива, проактивността означава, че всеки има инициативата и отговорността да действа така, че нещата да се осъществят;

- ✓ *в началото да се има предвид края* – всеки трябва да има ясно разбиране за своето предназначение – накъде отива, къде е сега и всяка следваща стъпка да бъде в правилната посока;

- ✓ *поставяне на най-важните неща на първо място* – практическа реализация на първите два навика, те са

така наречените „лични победи“, същността на изграждането на характера. Подпомага процеса на преминаване от зависимост към независимост;

- ✓ *мислене според принципа Печеля/Печелиш* – търсят се взаимни облаги във взаимоотношенията. Постигнатото споразумение и взетото решение е добро за всички заинтересовани страни;

- ✓ *стремеж първо да бъде разбран другият* – различията не са пречка за комуникацията и развитието, те се превръщат в път към единодействието. Целта е да се слуша емпатично (стремеж истински да бъде разбран другият);

- ✓ *единодействие (синергия)* – когато общуването е в единодействие, се отварят ума и сърцето за нови възможности, нови алтернативи. Комбинацията от трите елемента – откритост в отношенията, мислене Печеля/Печелиш, стремеж на първо място да се разбере другият – създава идеална среда за единодействие;

- ✓ *наточване на секирата* – означава редовно, мъдро и балансирано обновяване на четирите измерения на човешката природа – физическо, духовно, умствено и социално/емоционално. Това е най-важната инвестиция в живота, всеки инвестира сам за себе си, а за да бъде процеса ефективен много важно е да се отделя време за „наточване на секирата“ в четирите измерения.

- **Емоционална интелигентност (ЕИ)** – означава „интелигентното

управление на емоциите". В нея се включват умения за самоконтрол, лична и социална компетентност, умения за мотивиране и делегиране на правомощия, преодоляване на конфликти, емпатия и надежда. В класическата литература проблемът е бил поставян като необходимост от „възпитание на чувствата“, „нужда от благородство“, или „богата сетивност“. *„Емоционалната интелигентност е способност, която може да повлияе и да оформи поведението на човека чрез самопознанието и ръководството на чувствата. Тя е ръководство за самоконтрол, лична и социална компетентност и отговорност, прибавя яснота към поведението и действията, източник на емпатия, доверие и надежда“*¹.

Емоционалната интелигентност има толкова много общо с това да знаеш кога и как да изразиш емоция колкото и с това, как да я контролираш. Например, съпричастието е особено важен аспект на емоционалната интелигентност и изследователите знаят, че то допринася за трудовия успех. Хора, които са най-добри в определяне на емоциите на другите имат по-голям успех в своята работа, както и в своя социален живот. Емоционалната интелигентност се основава на компетенциите, които позволяват да се използват интелигентно емоциите при управление и планиране на собственото развитие, за повишаване на икономическите резултати в работата. Изискването за притежаване на ЕИ ще намери широко приложение в бъдеще в много области на живота, но най-вече за успешно справяне в работата

• **Професионална компетентност (ПК)** – определя се като „Осведоменост, опитност, знание; качество на компетентно лице; правоспособност“ (5, 348). Притежанието на определена компетентност изисква демонстриране на конкретни

способности и умения според заеманата длъжност. Например, за мениджъра се предявяват изисквания за притежание на *способности и умения за водене на преговори, управление на продажбите, привличане на клиенти, провеждане на политика за преодоляване на конкуренцията, чувство за мисия и принадлежност към организацията, ръководене на екипи, мотивиране на персонала*. С намерение да се внесе по-голяма конкретност и пълнота можем да определим компетентността като комбинация от знания, трудови умения и личностна мотивация.

Професионално развитие във всяка една област се подпомага от обучителни програми, основани на разработените професионални стандарти, като след завършване на определените нива на обучение, се придобива съответната професионална квалификация. Стандартните за професионална компетентност трябва да определят какво да може, да знае и да обяснява един специалист в професионалната си област. Те биха могли да се използват по няколко начина:

- Като основа на програма за професионална квалификация;
- Като база за професионална оценка;
- Като комплекс от програми за придобиване на квалификация и сертификация в различни области: обучение и развитие; консултации; професионално израстване и подбор.

Един от пътищата за разработване на стандартите за придобиване на професионална компетентност в дадена област е свързването им с изискванията на заеманата длъжност според длъжностната характеристика – знания, способности, умения, мотивация, отговорности и задължения. Според мен обаче, професионалната компетентност е по-широко понятие и не се покрива само с изискванията на длъжностната характеристика, което предполага формулирането на професионалните

¹ Определението е Л. Борисова

компетентности да се обвърже и с фирмените бизнес цели - стратегии, иновации и планиране на кариерата.

5. Планиране на кариерата

Всеки, който се стреми да достигне високи нива в кариерата си, трябва с работата си да постигне фирмените цели, да покаже преданост към организацията. От него се очаква аналитично мислене, непрекъснато усъвършенстване и професионално израстване. Един от факторите, обезпечаващи непрекъснатото развитие и професионално израстване, се отнася до **планиране на кариерата** – *видът на упражняваната професия, придвижването в служебната йерархия, успехите в обществен, професионален и личен план.*

Дълго време кариерата се считаше като грижа на самия човек, а развитието ѝ се приемаше като осъществяване на професионално и социално развитие. Самият термин „кариера“ имаше негативен оттенък, а понятията „кариеризъм“ и „кариерист“ бяха отрицателни и се осъждаха от обществото. Професионалното развитие се възприемаше като изпълнение на дълга, често се казваше: „Мен ме извикаха, избраха ме, назначиха ме, поканиха ме“ – типични характеристики за професионалното развитие.

През последните години настъпи съществена трансформация в понятието „кариера“. Сега тя се разглежда като път на професионално-личностното развитие. Затова организациите, ориентирани към ефективност на дейността си, започнаха да разглеждат въпросите за планиране и ръст в кариерата на персонала си, като важен резерв за развитие на човешките ресурси. Безспорно, работата по планиране на кариерата изисква време, организация и финансови средства, благодарение на което организацията получава много преимущества:

- Мотивирани и лоялни сътрудници, намаляване на текучеството на кадри;

- Възможността за планиране на професионалното развитие отчита и личните интереси;

- Планът за развитие на кариерата се явява важен източник за определяне на потребностите от професионално обучение;

- Наличие на подготвени, мотивирани, заинтересовани за професионалното си развитие сътрудници за придвижване на ключови позиции.

В пълна степен това важи за професионалното развитие на всеки, отдал се на работата си и постигнал високи нива на професионализъм. За да управляват успешно процесите в ръста на кариерата, са необходими личностни приоритети, които определят пътя на развитието. Тези приоритети (цели) Едгар Шейн¹ ги нарича „котви на кариерата“ и според него те са осем на брой:

1. Професионална

компетентност. Хора с тази нагласа искат да станат професионалисти в своята област, според тях успехите са дело на професионализма им. Те се отнасят плахо към работа, в която не могат да вложат своя професионализъм и умения. Тези качества им дават възможност да ръководят екипи от професионалисти, но самите те не се стремят към управление като самостоятелна дейност. Добавяйки стойност чрез своята работа в духа на „добрата практика“ те притежават задълбочени знания в своята професионална област.

2. Мениджмънт.

Хора, преследващи тази цел, се стремят към управление. За тях успехът в кариерата – това е преди всичко високата длъжност, позволяваща им ръководни

¹ Цит. по Сергеев, А. М. Организационное поведение. М., 2005, с. 245

функции, колкото се може върху повече хора.

3. Автономия. Главната цел е – да бъдат свободни от административни ограничения и правила, за да съхранят и поддържат своята независимост. Такива хора предпочитат работа на свободен график, и отхвърлят тези дейности, където има строг регламент и правила.

4. Стабилност. За тези хора главното в кариерата е стабилност и предсказуемост. Те не са любители на често сменяне на работата, предпочитат обезпечение с дълга и стабилна кариера, социални придобивки и гарантирана пенсия.

5. Служене. Основните приоритети на тази група, преследващи своите цели и идеали, е „помощ на хората“, „служба на човечеството“, „грижи за децата и животните“ и т.н. Те търсят работа в правозащитни организации, в сферата на образованието, здравеопазването, благотворителните организации. Такива хора могат да напуснат работата си в дадена организация, ако сметат, че дейността ѝ се разминава с техните ценности.

6. Действие. За хората от това направление са важни конкуренцията, преодоляването на препятствия и постигане на победа. Те разглеждат социалните ситуации като действие, с позиции „печеля – губя“. Къде точно ще работят, за тях това не е толкова важно.

7. Стил на живот. Хората с такава ориентация се стремят към хармония и желаят кариерата им да не пречи на семейния им живот, интереси и хоби. Те ценят живота си като цяло, а не конкретната работа или организация.

8. Предприемачество. Хората в това направление се стремят да направят нещо ново, те не обичат да работят за другите, за тях е важно да имат своя работа, свой бизнес. Те са готови на риск и могат да се справят с неприятностите и загубите.

Натискът на конкуренцията, появата на нови информационни технологии, нарасналите очаквания на клиентите и

редица други обстоятелства налагат непрекъснато да се работи за повишаване на професионалните умения и компетенции, гарантиращи израстване в кариерата. Модерната организация възлага големи надежди на обучението на своите служители. Ефективният подход към обучението предполага да се използват обучаващи (външни) за развиване на умения и формиране на отношения, полезни за организацията и нейните клиенти. Вложените в обучението средства се възвръщат не само във вид на по-добри резултати, но и на лоялност и мотивация, които в много случаи са решаващи не само за приноса на обучавания в работата, но и за избора му да остане в организацията, да формира и развива компетентност, която да гарантира успех в динамичната и непрекъснато променяща се среда за израстване в кариерата. В този смисъл, оценяването на компетентността не само ще гарантира обективна оценка за професионалните качества, но и ще ги стимулира за професионално развитие и самооценяване, ще им помага да осъзнаят и развият тези компетенции, които ги правят най-ефективни в работата им. Схемата за покриване на стандартите позволява да се избира широка профилност или по-тясна специализация.

Оценяването по професионалните стандарти ще дава възможност на работодателите за по-обективен подбор и гаранция за качествата на кандидатите при наемане на работа, за по-бързо и ефективно въвеждане на съвременните концепции, методики и инструменти в тази област. От своя страна професионалистите ще имат самочувствието да отстояват ролята си на надежден бизнес партньор в организацията, имащи реален принос към нейната дейност. Стандартите трябва да определят ключовите познания и компетенции, необходими за работа на професионално ниво, като осигуряват баланс между *знанията*,

ЛИТЕРАТУРА:

1. Дафт Р. Л. (2003) Менеджмент, Питер, Л.
2. Иванчевич Д. М., Глюк У. Д., (2002), Планиране и развитие на професионалната кариера, Управление на човешките ресурси, Христоматия, С.
3. Искрев Д., (1997), Отношението професионална кариера – личност: подходи и теоретични възгледи, Посоки, № 8
4. Кови, С. (1999), Седемте навика на високо ефективните хора, С.
5. Милев, Ал. и др. (1971), Речник на чуждите думи в българския език. Русе.
6. Речник на чуждите думи в българския език, (1978)
7. Сергеев, А. М. (2005), Организационно поведение. М.
8. Хаган, К. (2004), Ефективна комуникация,, М., Рипол Класик
9. Baruch Y., (2004) Managing Careers – Theory and Practice, Harlow, Prentice Hall
10. Career frontiers: New ifnception of working lives (2000) Oxford University Press;
11. Crites J. O. (1969), Vocational Psychology, N.Y., McGraw-Hill
12. Erikson E. H., (1963), Childhood and Society,N.Y., Norton & Company
13. Ginzberg E. and all (1951) Occupational choice: An approach to general theory. N.Y.: Columbia University press
14. Greenhaus, J. H. And Callanan, G. A. (1994) Career Management, Forth Worth: The Dryden Press
15. Greenhaus J. H.,Callanan, G. A. And Godshalk, V. M., (2000) Forth Worth: The Dryden Press
16. Hall D. T. and Hall E. S. (1976) The relationship between goals, performance, success,self-image, and involvement under different organization climates. Journal ofVocational Behavior
17. Hall D. T.(1976) Career in organization, Pacific Palisades, CA: Goodyear Glenview
18. Hall, D. T. (1988) When career plateau. Research Management
19. Hall D. T., (2002) Career In and Out of organization, Sage Publications
20. Holland J. L.(1973) Matching vocational choices: A theory of careers. Englewood, Calif: Prentice Hall
21. Holland J. L. (1985) Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment. Englewood Cliffs, NJq Prentice Hall
22. Levinson D. J. (1986) A conception of adult development. American Psycolog
23. Osborn D. P. (1990), A Reexamination of the Organizational Choice Process. Journal of Vacational Bahavior 36
24. Oxford Dictionary of Current English, 1984
25. Schein, E. H.(1978) Career dynamics: Matching individual and organizational needs, Reading, MA: Addison-Wesley
26. Super D. E. (1957) The psychology of careers, N.Y.: Harper and Row
27. Super D. E. (1963) Towards Making Self-Concept Theory Operational. In Career Development: Self-27. Concept Theory, New York: College Entrance Examination Board
28. Tiedeman D. V. and O'Hara R. P. (1963) Career development: Choice and adjustment. N.Y.: College Entrance Examination Board.