

## ТЕОРЕТИЧЕН АНАЛИЗ НА ПРОБЛЕМА ЗА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ

Людмила Маринова

*Why career is so important?*

*Most generally, career is something important as it represents people's entire lives in the work environment. Work, furthermore, largely determines over all quality of life. That is why, career is a prime concern of employees. The responsibility for a career management lies in both –individual and employing organization. The goal of career progress should be the acquisition and maintenance of an ability to respond flexibly to problems and opportunities, that happen by chance or in a usual way.*

Технологичните и икономическите промени са тясно свързани с промяната в социалните ценности. Хората търсят повече възможности за развитие, самостоятелност, гъвкавост, значим професионален опит и най-вече — успешна кариера. Значимостта на „професионалния живот“ се обогатява с прибавянето на разбирания за: поставяне и постигане на работни цели, подходяща икономическа осигуреност, съответстващи на усилията материални награди и придобиване на социален статус. В тази насока все по-актуално звучат понятия като „планиране“ и „развитие“ на личната кариера.

В повечето публикации терминът „кариера“ описва последователността от работни позиции, съставляващи професионалния живот на индивида. Терминът е приложим както при проследяване кариерното развитие на работници, така и при мениджърите от средното и високото равнище на организационната йерархия (Super, D., 1982). В по-широкото си приложение кариерата включва взаимодействие между факторите на професионалния живот, на семейството и на свободното време (Hall, D., 1976; Schein, E., 1978; Super, D., 1990). Най-често даваното определение за кариера е : „комбинация и последователност от роли, които индивидът изпълнява през целия курс на своя професионален живот“ (Super, D., 1990, с. 282).

Тази проблематика е слабо застъпена в българската организационна психология. У нас съвременните трудови правоотношения рядко включват планиране и развитие на личната кариера. Настоящият материал се основава на теоретичния и практичния опит в Западна Европа и САЩ.

## Отговорност за кариерата

Хол описва редица причини, поради които кариерата придобива водещо място в организационната психология (Hall, D., 1976). Най-общо кариерата представя протичането на целия човешки живот в работни условия — мотивация за работа, стремеж към постижения, лична удовлетвореност. Отговорността за управлението на кариерата принадлежи едновременно на индивида и на организацията. Често срещано явление е и двете страни да избягват поемането на тази отговорност — работещите приемат, че организацията има предначертани планове за професионалната съдба на всеки служител, а организацията, че индивидите сами избират посоката на кариерното си развитие и поемат отговорност за осъществяването ѝ. Специалистите, занимаващи се с планиране и развитие на човешките ресурси, отбелязват трудността във възпитаването у работещите на лична отговорност за протичането на кариерите им. Организацията също извървяват свой път на еволюция, като предлагат повече възможности и най-вече — развивайки корпоративни стратегии за успешно кариерно развитие на персонала.

Как може да бъде осъществена важната връзка между индивидуалното кариерно планиране и процеса на кариерно управление от организацията? Според Крайтс личната професионална ориентираност е централният фактор в управлението на пътищата за професионално развитие на индивидите (Crites, J., 1990). Неговото основно предположение се основава върху факта, че обикновено за длъжностите има няколко кандидати и те се сблъскват с изискванията на мениджъра по персонала. Един от важните моменти, които се разискват при подбора, е личното планиране на кариерното развитие и начините за неговото интегриране с изискванията и нуждите на организацията. Управлението на личните и организационните потребности изисква спазването на последователност от няколко стъпки.

Лондон и Стъмпф предлагат три основни задачи, които индивидът е необходимо да изпълни, за да повлияе положително върху кариерния си прогрес (London, M. & Stumpf, S., 1989): (1) да подложи на преценка личните си способности, интереси и потенциал; (2) ясно да определи кариерните си цели, като изготви реалистичен план за постигането им, и (3) да се подготви за постигането им чрез получаване на необходимата за това професионална подготовка и натрупване на опит.

Относно ролята на организацията същите изследователи посочват няколко водещи фактора за подпомагане на кариерното развитие на подчинените : (1) Определяне на необходимите за всяка длъжност личностни способности, професионални умения, мотиви за работа и интереси. Необходимо е да се обърне внимание и на потенциала у работещите, който може да бъде развит за бъдещи нужди на организацията; (2) Изграждане на локализираните вътрешни трудови пазари с цел максималното използване на наличните човешки ресурси; (3) Подпомагане на работещите да разберат и оценят ценността, която те представляват за компанията; (4) Изработване на корпоративен план за най-адекватното интегриране на индивидуалните кариерни намерения към стратегията за развитие на организацията; (5) Развитие и подпомагане на всички програми, на-