

ТРАДИЦИОННИ ДЕФИНИЦИИ ЗА КАРИЕРАТА

През последните две десетилетия в литературата, посветена на темата, са представени множество „нови” или „съвременни” схващания за кариерата. Като отговор на по-широки икономически, социални и технологически разработки тези концепции като цяло предполагат, че хората са или трябва да бъдат все по-мобилни и самонасочващи се в кариерата си. Тези подходи най-често могат да се възприемат като противоположни на това, което обикновено се определя като „стари”, „традиционни”, „бюрократични” или „организационни” кариери, които се характеризират с йерархично израстване, организационно управление и слаба мобилност на кариерата.

Съществуват множество определения, които отразяват значението на термина „кариера“. От средата на ХХ в. кариерата се определя най-общо в две посоки. *Първото* значение дефинира кариерата като: „занимания, или професии; особено такива, изискващи специално образование”, или като „професионален успех”, „бързо израстване” (Stein et al. 1969, p. 223). В този смисъл кариерата предполага движение, напредък, развитие. *Второто* определение се свързва с професионалните умения – да имаш кариера означава да си лекар или адвокат, но не и санитар. В този смисъл за човек, който сменя различни професии, не се приема, че има кариерно развитие.

През 1976 г. Д. Хол формулира четири различни значения, приписвани на понятието „кариера“: 1. кариерата като прогрес; 2. кариерата като професия; 3. кариерата като поредица от последователен трудов опит през целия живот на човека и 4. кариерата като ролевоориентиран опит, продължаващ през целия живот (Hall, 1976). Най-популярната дефиниция през годините е първата – кариерата като прогрес. Такава кариера се оценява от броя на повишенията, през които човек минава през трудовия си път. Тази концепция се отнася към т. нар. линеен модел (Driver, 1979; Brousseau, 1990), като по-скоро има предвид външните (обективни) аспекти на кариерата. Тя идентифицира пътя или стъпките, които човек трябва да следва в дадена организация или професия,

за да има прогрес. Това обикновено са аспектите, които фигурират в автобиографията на личността.

В съзвучие с това виждане е и популярното разбиране за кариерата, предложено от Дж. Иванчевич и У. Глюк: „...кариерата вероятно се отразява в идеята за движение нагоре в избраната професия – печелене на повече пари, носене на по-голяма отговорност, придобиване на по-висок статус, престиж и власт“ (Ivanchevich & Glueck, 1989, p. 603). В този смисъл традиционното схващане за успеха в кариерата се свързва с посвещаването на една-единствена компания и изкачване по организационната стълбица. Въпреки че до известна степен това все още е вярно, кариерното развитие е далеч по-сложно.

Според Дж. Грийнхаус и Дж. Каланън „Процесът на изучаване на кариерата представлява събиране и анализ на информация за теми, свързани с кариерата... Изучаването на кариерата може да помогне на хората да разберат по-добре себе си и света на работата, да си поставят кариерни цели и решения и да развият стратегиите, необходими за постигането на значимите цели“ (Greenhouse, Callanan, 1994, p. 20–22). Това определение за кариерата включва в себе си два много важни аспекта. Първият от тях се отнася до себепознанието, свързано с изучаването на собствените интереси, ценности и опит, което е ключово за успешното планиране на кариерата. Вторият аспект е свързан с изследването на средата, което включва проучване на възможни позиции, организации и потребности на семейството. Задълбоченото себепознаване и изследването на средата е предпоставка за поставянето на реалистични кариерни цели.

Доброто самопознание, което е в основата на успешното планиране на кариерата и умението на човек да я управлява, както и подкрепата от страна на организацията, в която работи, придобиват все по-голяма значимост в турбулентната и непрестанно променяща се световна икономика. Моделът за управление на кариерата може да се използва както от отделния човек, така и от организацията. В трудно предвидимата и бързо променяща се среда е дори задължително хората да поемат контрол върху кариерата си. В такъв аспект самопознанието е предпоставка за успешно планиране на кариерата. То включва познаване на собствените

интереси, умения, ценности, силни и слаби страни. Човек, който добре познава себе си, може да взима по-рационални решения.

Друго определение за кариерата е предложено от Дж. Арнолд и се отнася до „...поредината от позиции, свързани с дадена работа, ролите, дейностите и опита, с които човек се сблъсква” (Arnold, 1997, p. 16). Както твърди авторът, използването на тази дефиниция има няколко импликации. *Първо* и най-важно определението насочва към последователността в позициите. Изследването на кариерата подчертава начините, по които опитът се разгръща с времето. Също така как опитът на по-ранен етап рефлектира върху развитието на кариерата на следващите етапи. Дефиницията на Дж. Арнолд също допуска, че някои аспекти на кариерата са обективни, а други субективни и най-добре се осъзнават от гледна точка на специфичния личностен опит. Възможно е кариерата да бъде изучавана от гледна точка на последователността на общоприетите работи или занимания. От друга страна, се изследват индивидуалните потребности, ценности, стремежи и нагласи към работните позиции и към работата като цяло. Проучва се и промяната на кариерните интереси през цялостния жизнен път. Друга важна черта на тази дефиниция за кариерата е целенасоченото пропускане на препратки към специфични професии и типове занимания или към повишаващия се статус с времето.

При дефинирането на кариерата освен обективни аспекти се включват и вътрешни (субективни). В този смисъл е и определението на Е. Шайн, който описва вътрешните аспекти на кариерата като онези „теми и концепции, които човек развива и които имат смисъл за самата личност и нейните стремежи по отношение на работата” (Schein, 1990, p. 257). Тази дефиниция включва нагласите, потребностите, ценностите и възприятията, които човек има за кариерата си. Подобна е и дефиницията на Дж. Стивънс: „Субективно ориентираната кариера се определя като доминирана от нагласите, ценностните ориентации и възприятията, които човек има за самата кариера” (Stephens, 1994, p. 480). В този план изследователите поставят акцент върху развитието на Аз-концепцията и по-доброто самопознание, които могат да помогнат на хората да правят по-добър избор за кариерата си в несигурна и неопределена среда (Schein, 1990, p. 257).

До средата на ХХ в. хората обикновено са започвали работа в късните си юношески години и са оставали във фирмата или институцията, пенсионирайки се с някаква награда за върна служба през годините. От хората се е очаквало да не напускат организацията, в която работят, а от организацията – да ги държи на работа колкото е възможно по-дълго. Този модел все още съществува, но той вече е по-скоро изключение, а не правило. В началото на ХХI век вече не е необичайно хората да сменят многократно работата си. Няколко са причините, поради които старият модел на доживотно наемане на работа не е актуален.

Първата от тях е свързана с напредъка в *технологиите*. Развитието в сферата на технологиите е толкова бързо, че непрекъснато се появяват нови и най-различни позиции, а някои традиционни – просто изчезват. Въпреки че професиите непрекъснато се развиват, тези промени са относително бавни и хората имат възможност да се приспособят. На настоящия етап от развитието обаче промяната е толкова ускорена, че хората да не са подготвени за промяната, но да имат желание да не останат на една и съща работна позиция за дълго време.

Втората причина е свързана с *икономическите промени*. Почти невъзможно е при бързо променящата се икономика човек да се чувства в голяма степен сигурен на работното място. Свидетели сме на непрекъснати сливания, на реструктурирания, на компании, които отпадат от света на бизнеса. При такива промени множество работни места се съкращават обикновено с предизвестие по имейла късно вечерта в неделя или дори без никакво предизвестие, което превръща лоялността в отживелица.

Третата причина за промяната на традиционния модел на кариера е свързана с промяната на *социалните норми*. За компаниите е все по-трудно да гарантират сигурността на служителите си на работното място, което води до това хората да търсят по-добра алтернатива другаде. Преминаването, или както на жаргон специалистите го наричат „скачането”, от една работа на друга, нещо, което преди се смяташе за неприемливо, на този етап се разглежда като нормален начин човек да си намери нещо по-до-

бро. В този смисъл често е по-лесно да се напредне в кариерата, като се премине през различни работи или организации, отколкото да се остане на една и съща.

Така закономерно се поставя въпросът: колко дълго човек трябва да остане на една и съща работа. Кариерните консултанти приемат срок от две-три години като добра отправна точка. Разбира се, ако човек се намира в по-бързо променяща се среда (от типа dot-com) и по-кратък срок е приемлив (Greenberg, Baron, 2003). Интересно е да се отбележи, че доскоро се смяташе за нормално да се работи в една и съща организация или институция пет и повече години, като това се възприемаше за признак на стабилност. Днес обаче е точно обратното – застояването на една и съща работа показва, че на човек може би му липсват уменията да продължи напред. На съвременния етап от развитието работа в една или най-много две фирми или институции през целия живот не е актуално.

В този аспект може да се каже, че съществуват значими различия между традиционната кариера, характерна за XX век, и съвременната професионална дейност, развиваща се от началото на новото хилядолетие. Кариерата в една организация се сменя с кариера без граници, при която хората преминават през различни организации и индустрии в рамките на трудовия си живот.

Въпреки множеството модели, които търсят обяснение на съвременните кариери, единствено тези за кариерата без граници (Arthur & Rousseau, 1996) и за многообразната кариера (Hall, 1996) са широко признати.