



**Списание за наука**

**„Ново знание“**

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

*Академично издателство „Талант“*

*Висше училище по агробизнес и развитие на  
регионите - Пловдив*

**New Knowledge**

**Journal of Science**

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

*Academic Publishing House „Talent“*

*University of Agribusiness and Rural Development  
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

## **CAREER DEVELOPMENT - A MOTIVATION TOOL**

**Yanitsa Baldzhieva**

*University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria*

**Abstract:** Career development is a process that unfolds throughout a person's life. It covers the professions, types of work and activities, as well as leisure activities that the person chooses. Personal decisions made in this process are influenced by family environment, family and school upbringing, religious orientation and other social factors. This paper addresses key issues related to career development, career counseling, influencing factors, and in particular the relationship with staff motivation in modern organizations.

**Keywords:** human resources, career development, career counseling, motivation.

## **КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ - ИНСТРУМЕНТ ЗА МОТИВАЦИЯ**

**Яница Балджиева**

*Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив*

**Резюме:** Кариерното развитие е процес, който се разгръща в рамките на целия живот на човека. Той обхваща професиите, видовете работа и дейностите, както и заниманията през свободното време, които съответното лице си избира. Личните решения, вземани в рамките на този процес, биват повлияни от семейната среда, семейното и училищно възпитание, религиозната ориентация и други социални фактори. Настоящата разработка разглежда основни въпроси, свързани с кариерното развитие, кариерното консултиране, влияещите фактори, и по-конкретно връзката с мотивацията на персонала в съвременните организации.

**Ключови думи:** човешки ресурси, кариерно развитие, кариерно консултиране, мотивация.

## ВЪВЕДЕНИЕ

Кариерното развитие е процес, който се разгръща в рамките на целия живот на човека. Той обхваща професиите, видовете работа и дейностите, както и заниманията през свободното време, които съответното лице си избира. Личните решения, вземани в рамките на този процес, биват повлияни от семейната среда, семейното и училищно възпитание, религиозната ориентация и други социални фактори.

Кариерното консултиране се е превърнало в академична и практическа дисциплина благодарение на *професионалната ориентация* - движение, създадено в отговор на огромните социални и демографски проблеми от началото на ХХ век. Понастоящем кариерното консултиране се разглежда като услуга с огромен социален ефект. В опита да бъде дефинирана професията, свързана с кариерното консултиране, са използвани множество названия: професионално ориентиране, професионално консултиране, професионално насочване и т.н. От началото на 80-те години думата **кариера** (*career*) започва да се използва вместо **професия** (*vocation* или *occupation*), тъй като се смята, че тя обозначава по-всеобхватна концепция.

## КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ – ДЕФИНИЦИИ И МОДЕЛИ

Сред теоретичите съществуват множество различни гледни точки при дефиниране на термина **кариера**, но по отношение на термините **длъжност** и **професия** теоретичите няма сериозни разногласия.

**Професия** - съвкупност от сходни знания и умения, придобити в резултат на обучение или трудов опит и определящи способността за реализация в определен вид трудова дейност.

**Занятие** - трудова дейност на дадено лице, която му осигурява работна заплата или друг доход.

**Длъжност** – съвкупност от функции, задачи и други изисквания към лицето, като знания и умения за конкретен вид трудова дейност, изпълнявани на работно място. Длъжността се свързва пряко с набора от задачи, които човек изпълнява в работната среда. Ето защо би могло да има точно толкова длъжности, колкото е и броят на работещите лица.

С течение на времето терминът **кариера** претърпява редица промени. През 70-те години той се свързва изключително с професионалния аспект на живота на индивида. На по-късен етап към този термин са добавени и други значения, свързани с личния, обществен и икономически живот.

От икономическа гледна точка кариерата представлява последователността от заеманите длъжности и резултатите, които човек показва в рамките на обучението и професионалното си израстване.

От социологическа гледна точка кариерата представлява последователността от **роли**, изпълнявани от дадено лице, като всяка от тях е база за следващата.

**Ролята** е позиция, заемана временно от лицето и носеща определена функция. Въпреки че дадено лице може да изпълнява определена роля за доста дълъг период от време (напр. майчинство), тя не изчерпва същността на дадената личност: всеки изпълнява множество различни роли, отговарящи на дейностите, които лицето осъществява в даден момент.

Що се отнася до **процеса на кариерно развитие**, то той се дефинира като „взаимодействието между психологически, социологически, икономически, физически фактори и фактори на случайността, които оформят последователността на отделните длъжности, професии или кариери, с които лицето се занимава в рамките на своя живот“. Кариерното развитие е основен елемент от развитието на човека. То обхваща целия жизнен цикъл на индивида и оказва влияние върху личността като цяло. Кариерното

развитие включва концепцията на лицето за собственото му „аз“, семейния му живот, както и аспектите на околната и културна среда, в която човек живее.

Кариерното развитие се определя и като непрестанен процес на учене, следване на някои гъвкави стъпки, свързани със себеоткриването, проучване на възможности за работа, вземане на решения и определяне на цели:

**Събиране на информация за персоналните/личните:**

- роли;
- интереси;
- ценности;
- умения;
- наклонности;
- личностен стил;
- предпочитана среда;
- нужди за развитие.

**Събиране на информация относно възможностите за работа** (средства за масова информация, среда на общуване (networking), информационни интервюта):

- Проучване за съществуващите позиции;
- Проучване на браншовете;
- Проучване на пазара на труда.

**Вземане на решения:**

- Идентифициране и оценка на възможностите;
- Проучване на алтернативите;
- Избор на една от възможностите (краткосрочна, средносрочна, дългосрочна).

**Определяне на цели:**

- Преместване и развиване на необходимите стъпки за постигане на целта;
- Осигуряване на подкрепа, отчетност и възнаграждения.

Извън рамките на аналитичните структурирани подходи към процеса на кариерно развитие трябва да вземем предвид и някои други елементи като творческо мислене, новаторство или проактивно отношение към работата и живота.

## **КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ И РОЛИ НА КАРИЕРНИЯ КОНСУЛТАНТ**

**Практиката на кариерното консултиране** включва прилагане на принципите на психическото здраве, психологическото и човешкото развитие посредством стратегии за когнитивна, емоционална, поведенческа и системна интервенция, насочени към доброто състояние, личностното израстване и кариерното развитие, както и към патологичните случаи.

*Под „кариерно консултиране“ се разбира процесът, в рамките на който специализирано лице, наречено кариерен консултант, предлага съдействие в съответствие с ограничена методологична рамка на друго лице (клиент), което получава тази помощ, за да може да вземе добри решения за професионалния си и личен живот.*

**Основни дейности, извършвани от кариерния консултант:**

1. Оказва съдействие за кариерното развитие на лицата в бързо променящия се свят в съответствие с:

- технологичното развитие;
- конкурентната глобална икономика;
- разнообразието на работната сила.

2. Работи с хора от различни възрастови групи за целите на кариерното развитие.

3. Работи с частни и държавни образователни институции, обществени и държавни агенции, както и представители на бизнеса.

**По-подробно можем да опишем дейността на кариерния консултант както следва:**

- Провежда консултации с цел съдействие за изясняването на жизнените и кариерни цели;
- Прилага и интерпретира неформални и формални средства за оценка на способностите и интересите и за установяването на възможностите за реализация;
- Насърчава дейности за проучване на различни възможности за развитие посредством поставяне на задачи и планиране;
- Използва информационни системи за кариерно планиране и данни за различни професии, за да помогне на лицата да разберат трудовия свят;
- Предоставя възможности за подобряване на уменията за вземане на решения;
- Съдейства при развиването на индивидуални кариерни планове;
- Обучава клиентите в стратегии за търсене на работа и им съдейства при разработване на портфолио;
- Съдейства при преодоляването на междуличностни конфликти на работното място посредством прилагане на умения, свързани с човешките взаимоотношения;
- Оказва съдействие за по-доброто осъзнаване на интеграцията на професионалната с останалите житейски роли;
- Осигурява подкрепа на лица, борещи се със стрес на работното място, загубили работата си или сменили професията си.
- Съдейства за изготвянето на кариерен план на развитие на работното място, адекватен на уменията и способностите на лицето и отговарящ на възможностите на организацията.

### **ТЕОРИИ ЗА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ**

Още в самото начало на движението за професионална ориентация, и особено активно през последните три-четири десетилетия, се създадоха различни модели за кариерно развитие в помощ на клиента, който трябва да вземе решение за кариерата и живота си. Създаването на тези модели се базира на съществуващите различни групи теории за кариерно развитие. Основната разлика между тях е в начина, по който разглеждат кариерното развитие, и факторите, които влияят при избора на кариера.

Тези теории предлагат различни подходи към социалните роли и кариерата. Така например според **Теорията за самоефективността** на Алберт Бандура решенията на хората за собствената им кариера са предопределени от схващането им, че в някои сфери не биха могли да постигнат високи резултати, а в други ще бъдат ефективни. Алберт Бандура въвежда понятието *самоефективност*, за да обозначи убеждението на индивида в това, че той може да управлява своето поведение, така че то да бъде ефективно. Според него хората осъзнават кои действия водят до успех и в съответствие с това регулират поведението си.

Бандура въвежда **Теорията на социалните процеси на учене**, която подчертава значението на когнитивните процеси при развитието и запазването на дадено поведение. Той се спира на критичната роля на когнициите в живота на човека (мисли, представи и очаквания). Бандура обръща внимание на значението на ученето чрез наблюдение (учене по модел) и на промените, които наблюдаването на други предизвиква в човешкото поведение. Според него хората се учат не само от собствения си опит, но и като наблюдават поведението на други хора.

**Ситуационната теория** на Уорнър приема, че основните кариерни възможности са извън нашия контрол и са определени от вътрешни (наследствени) и социални фактори.

Теориите за кариерно развитие:

- формулират набор от допускания относно професионалното развитие;

- предоставят модели за разбиране на различните фактори, свързани с кариерното развитие;
- помагат на кариерните консултанти да разберат процесите и предлагат рамка, в която да бъдат организирани дейностите, които ще осигурят на клиента познания и растеж;
- предоставят основата за организиране на информацията за клиента, която да бъде използвана при формулиране на подходящите цели.

Теориите за кариерно развитие ни помагат:

- да открием смисъл в преживяното и наученото;
- да намалим разликата между това, което знаем, и непознатото за нас;
- да разясняваме и обобщаваме информация;
- да правим предвиждания;
- да формулираме цели;
- улесняват професионалното развитие на кариерните консултанти.

### **ФАКТОРИ, КОИТО ВЛИЯТ НА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ**

Процесът на кариерното развитие се дефинира като „взаимодействие между психологически, социологически, икономически, физически фактори и фактори на случайността, които оформят последователността на отделните длъжности, професии или кариери, с които лицето се занимава в рамките на своя живот“.

Някои от факторите, които оказват най-голямо влияние върху кариерното и професионално развитие, са:

- Личностни качества;
- Образование и завършени курсове;
- Поведение и личностна изява;
- Работоспособност и оценка на качествата;
- Изпълнение на задълженията.

#### **Личностни качества**

Личностните качества и мотивацията на служителите са необходими условия за намиране на желаната работа и длъжност. Те влияят директно на развитието на кариерата и са ключов фактор.

#### **Образование и завършени курсове**

Подходящото образование, завършените курсове и необходимата квалификация са един от определящите фактори с пряко влияние върху кариерното развитие и издигане в йерархията.

#### **Поведение и личностна изява**

Поведението и личностната изява понякога рефлектират върху поведението на висшестоящите по-силно от начина, по който служителят се справя със задълженията си. Служителят може да излезе от рамките на задълженията си, за да си постави по-високи цели съобразно целите на компанията и да работи за постигането им.

#### **Работоспособност и оценка на качествата**

Изпълнението на задълженията и качеството им могат да са ключов фактор в израстването в йерархията.

### **Изпълнение на задълженията**

Изпълнението на задълженията трябва да бъде в съответствие с кариерни цели. Ако служител иска да гради кариера в някакво направление като специалист, то той трябва да намери подходящото място за себе си.

### **МОТИВАЦИЯ И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ**

Кариерата заема важно част в живота на всеки човек. Дали ще е кариера в професионална сфера или в семейна среда, всеки от нас се чувства по-значим и по-успял, когато бъде справедливо оценен и поощрен за постиженията си. Тази нагласа води личността и организацията напред. Това се нарича мотивация.

Мотивацията - това са целите и причините, определящи избора на поведение на хората и действията им. Тя е процес за постигане на цели чрез формиране на поведение. Тя е и социален процес, чрез който хората променят поведението на някой друг. Потребността, очакването и желанията са нещата, които стимулират човешкото поведение. Чрез мотивацията човек достига до целите си като модифицира поведението си, зарежда се с нова енергия, която е обратната връзка към потребностите, желанията и очакванията. Пораждат се нови нужди, потребности, желания и очаквания.

Всяко действие е продиктувано от мотивация. Чрез нея реално можем да контролираме процесите в една организация като управляваме успешно човешките ресурси. Това ще повиши качеството и количеството на произведения продукт.

Най-общо мотивацията е двигателната сила, караща човек да постъпва по определен начин. Тя обикновено произтича от някаква потребност, която не е удовлетворена. С тремежът е да се постигне резултат като се следват желанията, базирайки се на нашите ценности, цели и вътрешни позиции. Това е механизмът на мотивацията.

Мотивацията може да се разгледа в три измерения - цели и причини, диктуващи избора на поведение на хората; мисловният процес, формиращ поведението, и социалният процес, променящ поведението на другите.

Хората предприемат действия, избират своето поведение и полагат усилия, за да постигнат желаните резултати. Проблемите, свързани с мотивацията, са разгледани още и от Фредерик Тейлър. Те се свеждат до следното:

1. Анализът на мотивацията трябва да се концентрира върху факторите, които пробуждат или стимулират действията на човека.

2. Най-голямо значение за мотивацията имат неудовлетворените потребности, които се превръщат в мотив за поведение.

3. Мотивацията е процес и засяга поведенческия избор.

Моделът на процеса на мотивация ни дава основание да направим следните изводи:

1. Човек осъзнава дадена потребност.

2. Човек избира конкретно поведение или стратегия, за да задоволи тази потребност.

3. Резултатът е формиране на целево поведение, което се свързва със способността.

4. Успех или провал при постигане на целите.

5. Преценка на степента на удовлетвореност на потребността.

6. Удовлетворяването на една потребност поражда нуждата от нова такава и процесът се въобновява.

Мотивацията като фактор за кариерното развитие показва, че ако човек се задържи твърде дълго на едно място, той спира да се развива. Когато това се случи, мотивацията за високи постижения рязко намалява. За някои хора работата е средство за професионално развитие, но други предпочитат личното усъвършенстване посредством изпълнението на професионалните си задължения.

## **ИЗВОДИ**

Начини за превръщане на кариерата в мотивиращ фактор:

1. Добра информираност на всички служители за йерархията на длъжностите в организацията. Трябва да бъдат ясни какви личностни и професионални качества са необходими за израстване в организацията.
2. Определяне на най-краткия срок за изкачване по стълбичката в организацията.
3. Важно е всеки служител да бъде информиран какви придобивки ще получи от повишението във фирмата, права и нови отговорности.
4. Ръководството трябва да съдейства за кариерното израстване на служителите си и като създава необходимите условия за това.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Славянска, В. Мотивиране на персонала. Макрос 2000, 2017 г.
2. Славянска, В. Стратегическо управление на човешките ресурси. Макрос 2000, 2015 г.