

ОРИЕНТАЦИЯТА КЪМ БЪДЕЩЕТО И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА ЛИЧНОСТТА

Драганова Ружа

Магистър по психология; докторант, “Трудова и организационна психология” - БАН

Различните индивиди имат различни представи за собствена кариера и нейното изграждане като си поставят различни цели в дългосрочен и краткосрочен план. Индивидите, които в по-голяма степен са склонни или способни да структурират начини за действие и да ги отнасят към по-далечно бъдеще, демонстрират в своето поведение завидна настойчивост. Противоположно на тях, индивидите, които си поставят краткосрочни цели, живеят хедонистично за мига или фаталистично избягват да се тревожат за бъдещето, което смятат за предопределено. Ориентацията към бъдещето от друга страна не представлява само индивидуална характеристика, а може да бъде разглеждана като аспект на организационната култура, оказващ пряко влияние върху стила на управление и модела за кариера в организацията. Организацията, поддържащи краткосрочния подход, ценят незабавните резултати и пренебрегват ползата от дългосрочните инвестиции в обучение и развитие на персонала. Като резултат, компаниите, стремящи се към краткосрочни резултати за сметка на изграждането на дългосрочни възможности, не успяват да използват пълноценно човешкия потенциал. В представения материал се разглежда отношението между ориентацията към бъдещето като индивидуална и организационна характеристика и кариерното развитие на личността в теоретичен план. Използват се теориите на J.Raynor, Hofstede, G.Trommsdorff, H.Lamm и R.Schmidt и др.

Orientation towards Future and Personal Career Development

Individuals have different notions of their own career and its development as they set themselves different long-term and short-term goals. People who tend to or are able to structure action plans and relate them to more distant perspectives are usually more persistent in their behavior. On the opposite are those who act according to short-term goals, have a hedonistic way of life living for the moment or fatalistically avoiding to worry about future which they anyway consider predetermined. Orientation towards future is not only a personal characteristic but an aspect of organizational culture influencing directly management styles and career models. Organizations supporting the short-term model value immediate results and neglect the benefits from long-term investments in training and personnel development. As a result, short-term oriented companies do not succeed in utilizing the full potential of their human resources. This report presents a theoretical view of the relationship between orientation towards future as both individual and organizational feature and personal career development. The background theories used are those of J.Raynor, Hofstede, G.Trommsdorff, H.Lamm, R.Schmidt and others.

В професионалната си дейност хората правят избори, които предопределят техния кариерен път като променят или продължават дадена посока дейности. Изборът на кариера се обуславя от една страна от вътрешните потребности и нагласи на личността, а от друга от външните влияния на средата като семейство, образователна система и професионални структури. Част от кариерното развитие на личността представлява съзнателното градене на планове и предприемане на действия, ориентирани към определена цел в бъдещето, изискващи ангажираност и лично развитие в рамките на определен времеви период. В зависимост от краткосрочната или дългосрочна ориентация на индивида към бъдещето, моделът на кариерата при различните индивиди се структурира по различен начин. Дългосрочната ориентация предполага поставяне на амбициозни времево-ориентирани цели и полагане на усилия за постигането им, докато краткосрочната ориентация се изразява в неясно определен кариерен път или застояване на едно и също място, без това да предизвиква вътрешна съпротива или напрежение в личността.

От гледна точка на организационната среда перспективите за кариерно развитие на членовете на организацията и моделите за кариера вътре в самата организация са пряко обвързани с аспектите на организационната култура. Краткосрочно-ориентираните, консуматорски култури залагат на постигането на бързи организационни резултати, за което използват потенциала на своите служители или привличат бързо и непрекъснато нов потенциал отвън. Използвайки знанията и компетенциите на служителите по

предназначение, без да предлагат възвръщаемост под формата на бъдещо обучение и развитие, тези организации не предлагат стабилни кариерни модели. Противоположно на тях, дългосрочно-ориентираните организации инвестират в поддържане и усъвършенстване на знанията и уменията на персонала, издигане и отличаване на база оценка и принос. Подобна организационна среда ангажира служителите не само със смислени организационни цели, но и с примамливи лични професионални перспективи.

Целта на настоящия доклад е да представи теоретичен преглед по отношение на връзката на ориентацията към бъдещето, както като индивидуална, така и като организационна характеристика, с кариерното развитие на личността в организацията.

Понятие за кариера. Модели на кариерата.

Определението за кариера синтезира различни понятия и смисъл: вид професия, последователност от работи или заемани роли, издигане в организационната йерархия. Според Hall [8], кариерата е “индивидуално възприемана последователност от нагласи и типове поведения, свързани с преживяванията и дейностите в работата по време на жизнения път.” Clark [7] от своя страна възприема кариерата като “поредица от планирани или непланирани занимания или дейности, включващи усъвършенстване, ангажираност и лично развитие в рамките на определен период от време.”

Индивидуалните различия в кариерните модели са отразени нагледно от Clark, който определя осем модела на кариера:

- *Триъгълник* – изкачване от най-ниските нива на организацията чрез повишения на база признание на работата. Не отразява планирана последователност на заеманите длъжности;
- *Стълба* – За разлика от “триъгълника” присъства планиран растеж в длъжностите. Трудно приложим модел на кариера при съвременните плоски организационни структури;
- *Спирала* – Растежът включва преместване не само от една длъжност в друга, но и от една област в друга или в различни организации;
- *Устойчиво състояние* – задържане на една и съща позиция за продължителен период от време;
- *Преходно състояние* – преминаване през различни фази на развитие и в различни организации;
- *Пътешествия и маршрути* – непланирано преминаване през длъжности и занятия;
- *Катерушка* – използване на възможности за придобиване на по-широк опит, умения и поглед върху цялата организация чрез включване в различни обучения, заемане на временни длъжности в други отдели и т.н. За разлика от “стълбата” отсъства предварително зададен план за достигане до върха;
- *Шеметна пързалка* – отразява бързия възход и падение на съвременните организации.

Кариерният модел се оформя в хода на жизнения път на индивида, попадайки под влиянието на външни обстоятелства като семейна, образователна и организационна среда. Същевременно с това той е строго индивидуален и отразява мотивацията на индивида за успех в кариерата и присъщата му времева перспектива или как индивидът възприема последователността от своите действия в професионалната област и дали ги подчинява на някаква определена времево ситуирана и значима за него цел.

Ориентация към бъдещето като индивидуална характеристика.

Идеята за развитието и усъвършенстването на личността се свързва с необходимост от прогнозиране и планиране на бъдещето с оглед на целенасочена намеса. “В частност отношението на личността към вероятните и очаквани бъдещи събития присъства като

траен, централен проблем в концепциите за психологическото време. Неизменно способността на индивида да “обхване” в познавателно и емоционално отношение събитийното поле в неговата перспектива се обвързва със степента на ефективност на психичната му регулация, на мотивацията, а оттук – и на цялостното му поведение в многообразните социални ситуации и взаимодействия... На равнището на индивидуалната психика времето се включва именно чрез осъзнатата възможност и необходимост от извършване на определени действия спрямо (по посока на или срещу) настъпващите промени.” [3]

Някои индивиди по-забележимо от други са склонни или способни предварително да структурират начини за действие и да ги отнасят към по-далечно бъдеще като демонстрират в своето поведение завидна настойчивост. Тя може да се проявява под различни форми:

1. Продължителност на непрекъснатата работа над задачата/ занятието;
2. Възобновяване на прекратената работа над задачата/ занятието;
3. Продължително стремежи към достигане на някаква обща цел.

Последният фактор е използван от J.O.Raynor [5] при разработването на модел на ориентация на текущото решение на задачата към постигането на бъдещи цели. Той установява, че настойчивостта при постигането на далечни цели води до повишаване на равнището на сумарните постижения.

Модел на J.O.Raynor за ориентация към бъдещето

Значимостта на действието за субекта, който го е извършил, е свързана с перспективите, които това действие открива за по-нататъшни действия и придвижване към по-високи цели. Ориентацията към бъдещето предполага верига от действия, в която всяко последващо действие предполага успешно завършване на предишното. J.O.Raynor [5] обозначава това като верига на обусловените действия и я различава от случайната, в която последващото действие не е обусловено от предходното и не е насочено към достигане в крайна сметка на по-висока цел. Авторът установява, че най-малка мотивация има при много трудни задачи и при вериги, състоящи се от повече от две звена. Мотивираните за успех индивиди със средни постижения са по-ориентирани към настоящето, т.е. най-силно от всичко се мотивират при верига от действия, съдържаща минимално количество звена. Индивидите с високи постижения предпочитат дейности, насочени към далечното бъдеще. Индивидите с ниски постижения при каквато и да е дължина на веригата остават слабо мотивирани. Неочаквани се оказват изводите за индивидите, мотивирани за избягване на неуспех. Индивидите с високи постижения по-силно от всичко избягват дейности, свързани с осъществяване на веригата от реалистични действия. Последното се потвърждава и от изследване на С.Н.Mahone [6] за избор на професия – мотивираните за избягване на неуспех индивиди предпочитат професии, предявяващи към тях завишени или занижени изисквания, и не се стремят да получат реалистична информация, касаеща възможностите за развитие на необходимите професионални навици. При обусловените вериги мотивираните за успех изследвани лица превъзхождат мотивираните за избягване на неуспех. При последните се наблюдава обратното – техните постижения са по-високи при решаване на случайни вериги.

По-късно Raynor започва да различава броя на прогнозируемите звена във веригата (той нарича това “йерархия на задачите”) и преживяваната времева продължителност на веригата (“времева йерархия”). Паралелно с издигането във времевата йерархия, т.е. отдалечеността на най-общата цел, силата на мотивацията трябва да спада, а с издигането в йерархията на задачата в съответствие с вече разгледания модел, напротив, трябва да се увеличава.

Въздействието на най-общата цел върху мотивацията за решаване на непосредствено предстояща задача не зависи само от количеството звена в обусловената верига (както сочи J.O.Raynor), но и от изходната структурираност на веригата, както и от времевата

отдалеченост на най-общата цел. Изследванията на T.Gjesme [5] разкриват ролята на психологическата отдалеченост на целта като важен фактор за силата на мотивацията. Получените данни не са съвсем еднозначни, но може да се предположи, че при решаване на съотнесени с бъдещето задачи постиженията на мотивираните за успех индивиди ще се подобряват, ако им е свойствена висока ориентираност към бъдещето, а при индивиди, мотивирани за избягване на неуспех, напротив, тези постижения ще се подобряват при слаба ориентираност към бъдещето.

G.Trommsdorff, H.lamm и R.Schmidt [5] определят няколко основни компоненти на ориентацията към бъдещето:

1. плътност или брой на събитията, които личността смята за предстоящи;
2. продължителност или кое е най-далечното бъдещо събитие, което ще се случи;
3. оптимизъм-песимизъм по отношение на предвижданите възможни бъдещи събития;
4. характер на контрола, оказван от личността върху бъдещите събития или дали човек смята, че може да ги управлява (вътрешен контрол) или че те не зависят от неговите усилия (външен контрол)

Подчертаната ориентация към бъдещето емпирично се свързва с оптимистична нагласа спрямо очакваните събития. В една по-обобщаваща хипотеза това е специфичен личностен профил, характеризиращ се с висока самооценка, високо равнище на потребност от постижение, емоционална стабилност и интерес към иновациите.

Ориентацията към бъдещето като дименсия на организационната култура.

Подобно на отделните индивиди и организациите съществуват във времето и се базират на заложените им времеви перспективи за постигане на резултати и развитие. Ориентацията към бъдещето не е само индивидуална характеристика, но и дименсия на организационната култура. В своите изследвания Hofstede [9] я свързва с присъщите на източния и западния модел на мислене характеристики. Дългосрочната ориентация се определя чрез: постоянство (упорство), подреждане на отношенията според статуса и съблюдаване на този ред; пестеливост и наличие на чувство за срам. Противоположно на това, краткосрочната ориентация се характеризира с лична устойчивост и стабилност, запазване на реномето (“да имаш лице”), зачитане на традицията и взаимност на поздравите, услугите, подаръците.

В организационен аспект дългосрочната перспектива се изразява в ясно формулирани цели, стратегии и политики, в това число и по отношение управлението и развитието на човешките ресурси и инвестирането в тези насоки. Дългосрочно-ориентираните компании създават възможности за обучение и развитие на своите служители и предпоставки за тяхното задържане и дългосрочно ангажиране с фирмените цели.

В съвременната организационна среда, обаче, доминира управленската краткосрочност, която цени незабавните резултати и възнагражда постиженията и мениджърите в относително краткосрочни хоризонти при заемаването на дадено работно място. “Мениджърите разбират формално (чрез изпълнението на управленските цели) и неформално (чрез изискванията на техните началници), че основният им приоритет са краткосрочните “твърди резултати”, цифрите, месечните продажби, докато “по-меките” дългосрочните и свързаните с хората въпроси са по-маловажни. В резултат те нямат особен стимул да инвестират в дългосрочно планиране или в развитие на кариерата, които им носят ограничена отплата.” [4]

Типология на кариерните системи в организацията и връзката им с ориентацията към бъдещето.

Краткосрочната или дългосрочна ориентация на организациите се отразява в степента на отвореност към външния пазар на труда и обратно на нея, по степента, в която ценят и

разчитат на ангажираността и лоялността на продължително работещите в организацията служители. Съгласно една от популярните типологии на Sonnenfeld & Peiperl [10] организационните култури “Академия”, “Клуб”, “Футболен отбор” и “Крепост” имат следните характеристики на кариерните си системи:

Таблица 1

	АКАДЕМИЯ	КЛУБ	ФУТБОЛЕН ОТБОР	КРЕПОСТ
Стратегическа мисия	<i>Анализиране</i>	<i>Защита</i>	<i>Предвиждане</i>	<i>Рекация</i>
Приоритети в кариерните системи	Развитие на специфичните за организацията функционални специалисти	Задържане на специфичните за организацията общи специалисти	Набиране на таланти и експерти и “звезди”	Съкращаване и оборот на гъвкави специалисти
Поток на снабдяване	Специален ограничен вход по време на ранната кариера. Изход при пенсиониране	Акцент върху вход по време на ранната кариера. Изход при пенсиониране	Вход по време на различни етапи от кариерата. Изход при натиск, поради слабо индивидуално изпълнение или издърпване навън от други възможности	Входът е ограничен от оборота на специалисти и по-евтиното им заместване. Изход при слабо изпълнение на организацията, съкращения, ранно пенсиониране
Поток на назначения	Индивидуален принос. Вътрешната конкуренция е двигател на напредъка в кариерата	Групов принос. Служене на организацията. Лоялност/ продължителна служба. Специални назначения. Преместване. Категории възрасти	Индивидуален принос. Вътрешна и външна борба за напредък. Отличното изпълнение винаги е приоритет.	Групов принос. Жертви за организацията. Гъвкавост да се поемат различни задачи. Воля за промяна. Оцеляване под стрес.
Обучение и развитие	Постоянно преобучение при движението в работата	Обучение за общо обогатяване	Много малко обучение, поради преносимостта на уменията	Липса на обучение, поради финансовите изпитания и високото текучество

Организациите тип “Академия” и “Клуб” могат да бъдат отнесени към полюса на дългосрочната ориентация, докато останалите две: “Футболен отбор” и “Крепост” се отнасят към краткосрочната ориентация.

Респективно на условията, които създават и на утвърдените практики и правила, организациите “Академия” и “Клуб” налагат кариерни модели, които се базират на разширяване на компетенциите и растеж в йерархията, примерно “Стълба” и “Триъгълник”. Обратно на тях “Футболен отбор” и “Крепост” толерират модели на кариерата, които са по-скоро неопределени и непланирани като “Пътешествия и маршрути”, “Преходно състояние”, “Шеметна пързалка”. В тях попадат индивиди, които не осъзнават ясно своите потребности и интереси, имат многостранни и противоречиви такива или лесно се поддават на влияние от страна на обкръжението. Краткосрочно ориентираните организации бързо “консумират” потенциала на служителите си и търсят нови от вън. Тъй като те не инвестират в обучение и развитие, новите “звезди” с времето не могат да посрещат непрекъснато повишаващите се изисквания на бизнеса и се стига до етап, в който организацията или естествено ги “изхвърля” или ги обрича на изгнание, определяйки им второстепенни поддържащи роли. Процесът е двустранен, тъй като служители, които имат ясно изразена дългосрочна ориентация и висока мотивация за успех биха използвали подобни организации единствено като етап от развитието на своята кариера. Подобен сценарий съответства на кариерните модели “Катерушка” и “Спирала”.

Изборът на кариерен път отразява ориентацията към бъдещето на индивида и може да повлияе на избора на организация и удовлетворението, което индивидът получава от работата си в нея. Служителите с дългосрочна ориентация са в по-голяма степен целенасочени и склонни да полагат усилия с оглед на достигането на желана професионална цел. Същевременно организациите, които предлагат дългосрочни перспективи пред своите служители, извличат максимална полза от техния потенциал и получават възвръщаемост от инвестициите, направени в обучение и развитие.

Литература

1. Василева, Л., Русинова В., Жильова С. (1998) Анализ на теорията на Хофстед за ценностите в труда. Българско списание по психология №1 1998
2. Величков, А. (1989) Личност и мотивация. В: Психология на личния контрол, БАН, София.
3. Градев, Д. (1987) Събитията в жизнения път на личността. ДИ “Наука и изкуство”. София.
4. Гратън, Л. (2002) Жизнена стратегия. “Класика и стил” ООД, София.
5. Хекхаузен, Х. (1986) Мотивация и дейтелност: (Изследване), т.1, Педагогика, Москва.
6. Хекхаузен, Х. (1986) Мотивация и дейтелност: (Изследване), т.2, Педагогика, Москва.
7. Clark, F. (1992) Total Career Management, McGraw-Hill.
8. Hall, D. (1976) Careers in Organizations, Pacific Palisades, Ca: Goodyear.
9. Hofstede, G. (1994) Cultures and Organizations: Software of the Mind: International Cooperation. Harper Collins, London.
10. Sonnenfeld, J., Peiperl, M. (1988) Staffing Policy as a Strategic Response: A Typology of Career Systems, Academy of Management Review, Vol 13, N4.
11. Zimbardo, Ph. (1988) Psychology and Life – Scott, Foresman and Company, 12th Edition.