

КАРИЕРНИ ОРИЕНТАЦИИ: КОРИСЕН КОНСТРУКТ ВО УСОГЛАСУВАЊЕ НА ПРЕФЕРЕНЦИИТЕ ЗА РАБОТА СО МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Крајка содржина

Целта на овој труд е да посочи на потребата за надоолнување на активностите од економска и социјална природа кои се преземаат (или би требало да преземат) во насока на зголемување на можностите за вработување и со такви од психолошка природа (советување и поддршка со вокациските психолози). При тоа, нагласката е ставена на кариерните ориентации како конструкт кој би можел да биде корисна алатка токму во реализација на стопанските активности. Кариерните ориентации можат да придонесат кон зголемување на знаењата за себе, односно своите преференции на работното место. Потоа, донесени во сооднос со барањата на пазарот на трудот, би им помогнале и кандидатите за работа да донесат оптимална одлука во врска со своето вработување, односно напаметните чекори во кариерата.

Бидејќи кај нас кариерните ориентации не се истражувани, спроведено е експлоративно истражување со цел да се добијат првични сознанија за нивната застапеност кај нашата студентска популација, а со тоа и појдовна точка при евентуалното советување на постојното вработување и кариера, воопшто. Примерокој го чинат 46 студенти од првата година на студии на филозофскиот факултет. За прибирање на податоците беше корисен инструментот *Career Orientation Inventory* на Шејн. Добиењето наоди зборуваат дека најчесто (кај 30.43% од испитаниците) како доминантна се јавува кариерната ориентација **сиѓурност** која подразбира преферирање на долгорочна и стабилна работа независно од нејзината содржина, а најрејко (кај 6.52% од испитаниците) како доминантна се јавува **техничката-професионалната компетенцијата** која значи преферирање на работи кои овозможуваат реализација и напреден развој на сопствените способности и вештини. **Менаџерската компетенција**, пак, како кариерна ориентација која подразбира силно изразена амбиција кон високи раководни позиции во организацијата, во ниту еден случај не се јавува како најважна. Особено кариерните ориентации речиси подеднакво се застапени во улога на примарни кај испитуваните студенти. Наодите се

*дискутирани и дадени се прејораци за понајмошни испира-
жувања на ова поле.*

Клучни зборови: КАРИЕРНИ ОРИЕНТАЦИИ, СВЕСНОСТ ЗА СЕБЕ, МОЖНОСТИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ.

Турбуленциите кои го потресоа пазарот на трудот последниве петнаесетина години (и кои најверојатно ќе се случуваат и натаму) влијаеа врз изнесувањето на предвидувања дека во такви услови ќе се одржат само најконкурентните. Станувањето и останувањето конкурентен се однесува подеднакво и за организациите и за вработените или кандидатите за работа. За психологијата на трудот од посебен интерес е начинот на кој луѓето се обидуваат да го направат тоа и барањата кои при тоа се наметнуваат пред нив, како и придонесот кој таа како применета дисциплина може да го даде. Ова посебно е корисно поради целокупната новонастаната клима: напуштениот принцип – една работа/една организација во текот на целиот работен век, несигурноста на работните места и промените околу можностите за развој на кариерата како и променетото значење на овој концепт во целина. Она што е сосема јасно во ваквиот контекст е дека единствената сигурност на која кандидатите за работа можат да сметаат се самите тие и истата можат да ја обезбедат преку инвестирање во сопствените потенцијали. Дури и тогаш кога организациите (најверојатно големите и високопрофитабилните) ќе бидат подготвени да инвестираат во своите вработени и тоа оние кои веќе се високообразовани и на значајни позиции во нивната внатрешна структура, неопходно ќе биде и самите тие да бидат отворени за нови знаења.

Што подразбира инвестирањето во сопствените потенцијали? Покрај универзитетско/високо образование, неопходно е дополнително и постојано проширување на знаењата од сопствената професионална област, обновување на стекнатите вештини, но и развивање нови вештини важни за успешно снаоѓање во една работна средина: комуникациски вештини, тимска работа, управување со емоциите и препознавање на туѓите, како и извесни лидерски вештини. Значи, заклучокот е дека опстојувањето на берзата на трудот може да биде загарантирано само преку лично ангажирање во чија основа ќе се наоѓа подготвеноста за континуирано учење, отвореноста за нови искуства и флексибилноста. Дополнителните неопходности кои ги наложуваат споменатите состојби пред вработените и потенцијалните вработени се брзо и лесно адаптирање во новонастанати ситуации и промени, самостојно водење на својата кариера и способност за донесување од-

луки. Последново е посебно важно од причина што вработените не ретко ќе мораат да ги менуваат работните места, да трансферираат од едно во друго поле на работа, па дури и да ја променат професијата. Сето ова подразбира донесување одлуки, често во многу ограничен временски рок, па и сосема ненадејно. Оттука, вокациските психолози сосема оправдано ја нагласуваат улогата на два фактори: свесноста за себе и свесноста за можностите на пазарот на трудот како базични во непреченото одвивање на споменатите појави. Свесноста за себе се однесува на знаењата за сопствените способности, потреби, преференции/интереси и вредности со цел да се донесат што посоодветни одлуки во врска со работата во смисла на што подобро сложување личност-работа. На ова мора да се надоврзе и реалното согледување на можностите на пазарот на трудот, односно на своето место во него дефинирано преку споменатите особини. Конечно, согледувањето или добивањето точни информации во врска со моменталните состојби на пазарот и барањата на работодавачите, како и поддршка и, уште повеќе, правилно упатување во начините на барање работа се подеднакво важни.

Тргувајќи од тој аспект, се посочува потребата за надопнување на активностите од економска и социјална природа кои се преземаат (или би требало да се преземат) во насока на зголемување на можностите за вработување со такви од психолошка природа (советување и поддршка од страна на вокациските психолози), при тоа кариерните ориентации како конструкт би можеле да бидат корисна алатка во реализација на планираните активности. Имено, нивното донесување во сооднос со моменталните барања на пазарот на трудот може да им помогне на кандидатите во донесувањето оптимална одлука во врска со своето вработување или со преземањето понатамошни чекори во кариерата. Исто така, тие можат да најдат импликации и во одлуките и активностите кои ги преземаат работодавачите на полето на регрутирање и селекција на кадар кој најдобро би се сложил со нивните барања. Но, можат и да ги упатат на она што им е важно на регрутирите и што би требало да им обезбедат во рамки на можностите и подготвеноста за тоа.

Кариерни ориентации

Терминот *кариерни ориентации*, всушност, претставува замена за терминот *сидра на кариерата* кој го воведува Шејн (1978,1990, според Schein, 1996) како метафора за базичните елементи во структурата на внатрешната кариера. Сидрата на кариерата тој ги дефинира како *селф-*

концепции изграден од самоперцепцирани таленти и способности, базични вредности, мотиви и потреби кои се однесуваат на кариерата.

Поимот внатрешна кариера, пак, според истиот автор се однесува на перцепцијата на работниот живот и субјективното значење кое го има насоката (или насоките) на неговото одвивање, наспроти надворешната кариера која ги опфаќа формалните работни улоги дефинирани преку организациските правила и прописи. При тоа, сидрата на кариерата како суштински карактеристики на внатрешната кариера не дозволуваат нејзини поместувања дури ни во услови на драматични промени на надворешната кариера (Schein, 1996). За да се појасни ова треба да се наведе дека според она што го постулира Шејн (1985, 1987, 1990, според Tan and Quek, 2001), тие се формираат после 3 до 5-годишно работно искуство по што тешко се менуваат. Во тој период се издвојува една ориентација како доминантна или водечка и од неа поединецот не би се откажал независно од изборот кој треба да го направи. Од друга страна, пак, се изнесува можноста за издвојување на две, па и неколку кариерни ориентации како доминантни (пример, една која се однесува на способностите и друга која во својата основа ги има потребите; друг пример е случајот кога постојат две подеднакво важни/привлечни цели) (Feldman and Bolino, 1996, според Tan and Quek, 2001).

Врз основа на истражувањата спроведени во текот на 70-те години, Шејн доаѓа до пет типа кариерни ориентации:

1. автономија/независност;
2. сигурност/стабилност;
3. техничка-функционална компетентност;
4. менаџерска компетентност, и
5. претприемачка креативност.

Понатамошните истражувања на ова поле резултираат со идентификација на уште три типа:

6. услуги или посветеност на професијата;
7. предизвик, и
8. животен стил.

Најпрво ќе бидат опишани техничко-функционалната и менаџерската компетентност. Како што упатуваат самите називи, во нивната основа лежат способностите.

Техничка-функционална компетенцијата

Истакнувањето на техничката-функционалната компетентност како примарна ориентација укажува дека за поединецот најважна е можноста да ги искористува своите вештини и способности во избраната професионална област, како и континуирано да ги разви-

ва на сè повисоко ниво. Оттука, главната насоченост ќе биде кон такви полиња на работа или работни места кои би го овозможиле токму тоа. Раководна функција е прифатлива само ако е во стручната област, додека, раководна функција која подразбира оддалечување од областа на стручност, се избегнува. Дури, вршењето на такви работни улоги би можело да биде неуспешно и покрај исклучителниот успех во својата бранша.

Менаџерска компетенцијата

Менаџерската компетентност се базира на тенденцијата за брзо нагорно напредување, односно достигнување што повисоко раководно место во организациската структура кое ќе подразбира интегрирање на активностите на другите луѓе и личната одговорност за постигнувањата на одредениот сектор со кој се раководи. Лицата кај кои оваа кариерна ориентација е високо изразена се мошне амбициозни во достигнувањето важни позиции и својата работа ја идентификуваат со работата на организацијата во целина. Но, менаџерската компетентност подразбира поседување дополнителни вештини како аналитички, интерперсонални, вештини за тимска работа, високо развиена емоционална контрола потребна за работа под притисок.

Јадрото на следните кариерни ориентации (автономија, сигурност, претприемачка креативност и услуги) го чинат мотивите или потребите кои поединецот сака да ги задоволи преку работата.

Автономија/независност

Автономијата подразбира ориентација кон полиња на работи кои дозволуваат да се дефинира сопствен распоред и сопствен начин на нивно извршување. Тоа значи настојување кариерата да се води слободно по сопствен план и желба. Во денешни услови ова го овозможуваат само-вработувањето, водењето мал бизнис/мало претпријатие и работи кои се високо автономни (самостојни консултанти, универзитетски професори). Овие лица би одбиле напредување кое подразбира доаѓање на работно место со строго дефинирано работно време.

Сигурност/стабилност

Истакнатоста на оваа кариерна ориентација зборува за тенденцијата да се најде сигурно вработување и да се реализира што подолг стаж во една организација. Значи, главната определба е преку работата да се стекне чувство на стабилна кариера придружена или со финансиска сигурност (стекнување пензија) или со географска сигурност (де се биде во област каде лесно може да се најде работа). Ли-

цата кај кои доминира оваа ориентација би биле мошне лојални кон работодавачот и би вршеле различни работни задачи во замена за долгорочно вработување. При тоа, не би им била важна содржината или видот на работата, ниту позицијата во организацијата. Но ова никако не значи дека не би можеле да бидат успешни и високо продуктивни доколку ги поседуваат способностите и вештините важни за работата на која се или би биле поставени.

Претприемачка креативност

Претприемачката креативност се однесува на настојувањето врз основа на сопствените способности, напори и подготвеност за преземање ризици да се изгради сопствено претпријатие или да се започне сопствен бизнис. Лицата кај кои оваа кариерна ориентација се издвојува како примарна себе си се гледаат преку успехот и обемот/големината на сопствената работа. Секако дека би работеле и во друга организација но се до оној момент кога ќе сметаат дека можат да започнат самостојна работа.

Услуга/посветеност на работата

Оваа кариерна ориентација упатува на желбата да се работи нешто што е вредно, што може да придонесе кон општо добро, кон зајакнување на хармонијата меѓу луѓето, водење грижа за надворешната средина, помагање на другите и зголемување на нивната сигурност, создавање производи против постоечките болести. Лицата кај кои таа доминира не би прифатиле промена на работното место или унапредување кое ќе им попречи во реализацијата споменатите активности.

Предизвик

Следната кариерна ориентација – *предизвик* претставува мешавина од црти на личноста и насоченост кон решавање проблеми. Имено, таа подразбира насоченост кон такви полиња на работа кои овозможуваат соочување со наизглед нерешливи проблеми, ангажирање во нивно решавање и надминување на големи препреки, или накусо, работи кои постојано вклучуваат нови ситуации, вариетет и тешкотии. Некои луѓе ваков предизвик ќе најдат во интелектуални активности, (пример креирање нови компјутерски програми, дизајнирање нови машини), други во консалтингот, трети во меѓусебно натпреварување (пример, спортистите), некои во занимавањето со продажба итн.

Животиен стил

Животиен стил е кариерна ориентација за која Шејн вели дека не подразбира преферирање на конкретни работи, туку е интеграција на кариерата со семејните обврски. Со оглед на современите тенденции кога и двајцата партнери/сопругници се вработени или сакаат да имаат кариера, оваа ориентација станува мошне застапена. Животниот стил како доминантна ориентација подразбира прифаќање на такви работи, односно насоченост кон таква кариера која ќе овозможи обединување на професионалните со личните и семејните обврски. Овие луѓе настојуваат работните барања да ги доведат во баланс со семејните, подразбирајќи го успехот многу пошироко, а не само како високо постигнување во кариерата (Schein, 2006).

Сите осум типа кариерни ориентации се јавуваат во сите професии (Schein, 2006), упатувајќи на полето на работа кое секој поединец го преферира во рамки на својата професија.

Кариерните ориентации кај студентската популација

Стјуарт и Ноулс (2000) велат дека покрај многубројните и различни причини поради кои студентите го продолжуваат своето образование, постои една која им е заедничка на сите, а тоа е зголемувањето на своите шанси за вработување. Ако овде се надоврзе она што беше кажано на почетокот – дека дипломата не е доволна и бројот на долгорочни вработувања е „ограничен“, тогаш испитувањето на кариерните ориентации кај студентите во насока на зголемување на знаењето за себе и своите можности на пазарот на трудот би било мошне корисно. Како поткрепа на ваквиот став, и покрај сфаќањето на Шејн дека за нивно развивање е потребно извесно работно и животно искуство, е мислењето дека, сепак, се присутни и кај студентите само помалку се изразени токму поради помалото искуство (Larses, 2001).

Кај нас досега овој конструкт не е истражуван ниту кај вработени, ниту кај студенти како потенцијални кандидати за работа. Со цел да се добие првична слика за застапеноста на секоја од кариерните ориентации кај нашите студенти, односно да се види каква работа преферираат тие, спроведено е кусо експлоративно истражување.

Примерок

Примерокот го чинеа 46 студенти од трета година на студии на Филозофскиот факултет и тоа 30 студенти од Институтот за психологија и 16 студентите од Институтот за одбранбени и мировни студии.

Инструмент и постапка

За прибирање на податоците беше користен инструментот Career Orientation Inventory на Шејн. Станува збор за скала на процена составена од четириесет тврдења, по пет за секоја од осумте кариерни ориентации. За секое од тврдењата понудена е четиристепена скала (1-никогаш не се однесува на мене; 4-секогаш се однесува на мене). Колку е повисок скорот на секоја субскала одделно, толку е поизразена ориентацијата на која се однесува. Релијабилноста (Cronbach's alpha) на скалата изнесува 0.88. На студентите им беше зададена во рамки на редовната настава.

Резултати и дискусија

За да се види застапеноста на секоја кариерна ориентација кај студентите, односно колку често секоја од нив се издвојува како доминантна, направена е анализ ана скоровите за секоја ориентација и тоа кај секој испитаник одделно. При тоа, како доминантна е издвоена онаа кариерна ориентација за која испитаникот има најголемо постигнување, односно највисок скор. Доколку две или повеќе ориентации се изразени со ист скор како највисок, тогаш сите се третираат како доминантни кај односниот испитаник.

Оттаму, добиените резултати покажаа дека кај 34 испитаници доминира само една кариерна ориентација, кај 12 се јавуваат две како доминантни, а само кај 1 испитаник постојат три кои се подеднакво изразени. Потоа беше одредена фреквенцијата со која секоја кариерна ориентација се јавува како доминантна. Резултатите од таквата анализа се дадени во **Табела 1**.

Табела бр. 1: Фреквенција на кариерните ориентации издвоени како доминантни

| Кариерни ориентации | f | % |
|---------------------------|-----------|---------------|
| Техничка компетентност | 3 | 6.52 |
| Менаџерска компетентност | 0 | 0 |
| Автономија | 8 | 17.39 |
| Сигурност | 14 | 30.43 |
| Претприемачка креативност | 8 | 17.39 |
| Услуга | 8 | 17.39 |
| Предизвик | 9 | 19.56 |
| Животен стил | 9 | 19.56 |
| Вкупно | 59 | 128.24 |

Забелешка: сумата на фреквенциите е поголема од вкупниот број испитаници (N=46) од причина што кај некои испитаници, како што беше споменато, се јавуваат повеќе кариерни ориентации како доминантни.

Како што се забележува од податоците презентирани во табелата како доминантна најчесто се јавува кариерната ориентација *сиѓурносќ/сќабилносќ*, *техничка-функционална комќеќенќносќ* се јавува најретко, додека *менаџерскаќа комќеќенќносќ* воопшто не се издвојува како примарна кариерна ориентација. Останатите (*авќономија*, *ќреќќќрќемачка креќќќивносќ*, *услуга*, *ќредизвик* и *живоќен сќил*) се речиси подеднакво застапени како такви.

Кога ваквите наоди ќе се доведат во контекст на состојбите на пазарот на трудот кај нас (сива економија во вработувањето или работа „на црно“, продолжено работно време, непотизам, партиски вработувања) можат да се сметаат како нивна логична последица. Но, веројатно уште поголема улога има високата стапка на невработеност, па главната насоченост во такви услови е токму сигурното вработување (и сигурната плата). Следниот заклучок е дека при тоа најверојатно нема да биде важна или ќе биде сосема малку важна можноста за реализација на сопствените вештини и способности, а амбицијата кон високи раководни функции нема да биде изразена.

Ограничувањата кои прилегуваат од примерокот (мал и ограничена само на студенти од Филозофскиот факултет) оневозможуваат да се направи генерализација на податоците. Сепак, направената експлорација даде барем првични сознанија за преференциите на нашите студенти кон поединечните полиња на работа во рамки на нивната професија и ја истакна потребата за интервенирање во насока на зголемување на знаењта и за себе си во однос на работата, и за состојбите/барањата на пазарот на трудот. Посебно е важно што добиените сознанија, колку и да се ограничени можностите за изведување сигурни заклучоци, покажаа дека не се во сооднос со предвидувањата на овој план кои велат дека долорочните или стабилни вработувања ќе бидат во мал број и наменети исклучиво за менаџерскиот кадар, додека останатите високообразовани лица ќе добиваат други бенефити како возврат за вложувањето на сопствените ресурси-вештини, способности и таленти во организациите, но нема да им се гарантира сигурност (Николоски, 2003). Токму ова ја истакнува потребата за интервенирање во насока на зголемување на знаењта и за себе си во однос на работата, и за состојбите/барањата на пазарот на трудот.

Но, исто така, понатамошни истражувања во кои ќе бидат вклучени студенти од сите области (технички, природни, општествени) и во кои кариерните ориентации ќе се испитуваат заедно со

перцепциите на можностите за вработување, со факторите на вработување и со перцепциите за пазарот на трудот генерално, се потребни за да упатат на сигурните чекори кои треба да се преземат кон решавање на комплексниот проблем на вработување, но и преминот од едно поле на работа кон друго.

(Рецензент: *проф. д-р. Томе Николоски*)

ЛИТЕРАТУРА

- Larses, O. (2001). *Attracting Mr. Right: How to choose and channel when recruiting IT-graduates*. Master thesis. Uppsala University. Department of Business Studies
- Николоски (2003). *Избор и развој на кариераџа*. Годишен зборник, книга 56. Скопје: Филозофски факултет
- Schein, H.E. (2006). *Career anchors*. San Francisco: Pfeifer, An imprint of Wiley
- Schein, H.E. (1996). *Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century*. Academy of Management Executive, Vol. 10, No. 4, pp. 80-89
- Stewart, J. and Knowles V. (2000). *Graduate recruitment and selection: Implications for HE, graduates and small business recruiters*. Career Development International 5/2 pp.65-80
- Tan, H. and Quek, B. (2001). *An Exploratory Study on the career Anchors of Educators in Singapore*. The Journal of Psychology, 135 (5), pp. 527-545]

Biljana BLAZEVSKA-STOILKOVSKA

**CAREER ORIENTATIONS: USEFULL CONSTRUCT
IN PUTTING THE WORK PREFERENCES IN ACCORDANCE
WITH LABOUR MARKET OPPORTUNITIES**

SUMMARY

The aim of this paper is to point at the necessity of complementing the activities from economic and social nature which are taken (or could be taken) for increasing the employment opportunities with activities from psychological nature (counseling and support from vocational psychologists). In that way, the emphasize is put on career orientations as usefull construct in realisation of mentioned activities. Career orientations can contribute in increasing of the self-knowledge, i.e. personal preferences in the field of work. Then, brought in the balance with labour market conditions, they could be helpfull in making optimal decisions about employment or future career steps.

Because career orientations are not axaminet in our context, the explorative analysis was made. The purpose of that analysis was to get an inside into their representation in our student population. The sample was consisted of 46 third year students at the Faculty of philosophy. Shein's Career Orientatinon Inventory was used for data gathering. The most frecvently (in 30.43% of the subjects) as dominant career orientation was foud security which means preference of long-time and stabile employment. The most seldom (in 6.52% of the subjects) as dominant career orientation was foud technical-profesional competence which means preference of jobs in which people can realise and continously develope their abilities and skills. Menagerial competence, as a career orientation which means ambition toward high positions in the work organisation, was not found as the most important in any of the cases. The results are discused and recomandations for future research in this field are given.

Keywords: CAREER ORIENTATIONS, SELF-CCOUNCIUSNESS, LA-
BOUR MARKET OPPORTUNITIES.