РАЗВИЙТЕ ПОТЕНЦИАЛА СИ: МОДЕЛ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА УМЕНИЯТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА

Малинка Иванова Йорданова
Югозападен университет, Благоевград

UNLEASH YOUR CAREER POTENTIAL: A MODEL FOR ENHANCING CAREER MANAGEMENT SKILLS

Malinka Ivanova Yordanova
SWU 'Neofit Rilski', Blagoevgrad

Abstract: In today's dynamic job market, the ability to effectively manage one's career is a key factor for success. The Whetten & Cameron model (Whetten & Cameron, 1991) offers a structured approach to developing these skills, consisting of five interconnected steps: Preliminary Assessment: Determines the current level of competence of the trainees. Identifies their strengths and weaknesses. Utilizes assessment tools such as tests, surveys, and role-playing exercises. Training: Introduces trainees to the theoretical foundation of career management. Presents key principles and strategies for effective planning. Uses lectures, readings, and discussions. Analysis: Develops critical thinking and decision-making skills. Analyzes case studies and real-world behavioral patterns. Utilizes simulations, discussions, and group exercises. Practice: Provides opportunities to practice skills in simulated settings. Uses role-playing exercises, practice exercises, and job interview simulations. Assists in developing action plans. Application: Supports the application of skills in real-world situations. Encourages trainees to develop and implement an action plan. Provides support and feedback for a smooth transition from the learning environment to the real world. Advantages of the Model: Structured approach that is easy to follow and apply. Practical orientation that allows trainees to develop their skills in real-world situations. Flexible approach that can be adapted to the different needs of trainees. The Whetten & Cameron model is a valuable tool for developing career management programs that help trainees develop the skills they need to succeed in today's dynamic job market.

Keywords: Career Management, Wheaton and Cameron Model, Skill Development, Practice, Application

В днешната динамична бизнес среда компаниите все по-често възприемат по-гъвкави организационни структури с по-малко йерархични нива. Това води до промяна в начина, по който се възприема кариерното развитие, като се измества фокусът от традиционния кариерен модел към по-динамична концепция за развитие на кариера. Традиционният кариерен модел се характеризира със стремеж към повишения и по-високо заплащане, докато при динамичния модел служителите търсят психологическа реализация чрез самостоятелни действия и личностно развитие. За разлика от традиционния подход, където кариерното развитие се ръководи от компанията, при динамичния модел служителите сами поемат отговорност за управлението на кариерата си.

В условията на нарастваща конкуренция компаниите срещат трудности да поддържат ангажираността на служителите чрез традиционните методи. В отговор на това служителите с разнообразна кариера търсят възможности за повишаване на своята конкурентоспособност чрез различни обучения, като по този начин придобиват по-голяма гъвкавост и ценен опит [1].

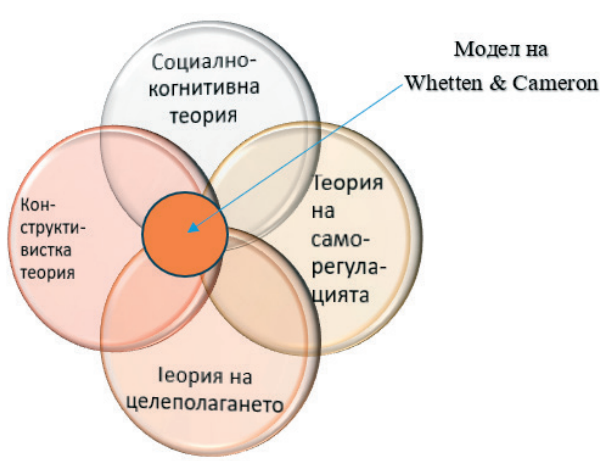
Психологическият успех в този контекст се определя от емоционалното благополучие и постигането на личните цели, а не само от рационалните постижения. Докато предишните поколения са измервали успеха си предимно чрез доходи и социален статус, днешните млади хора ценят повече личното удовлетворение, дори и да е свързано с по-ниско финансово възнаграждение. Разликата между традиционните и разнообразните кариери се изразява и в нивото на необходимата експертиза. В традиционните кариери служителите се фокусират върху придобиването на специфични умения и знания, докато при динамичните кариери е необходимо и по-задълбочено разбиране за функционирането на компанията, както и изграждането на силни връзки в организацията.

Моделът на Whetten & Cameron за управление на кариерното развитие е рамка, която помага на хората да разберат и управляват кариерното си развитие. Той се фокусира върху четири основни елемента (Таблица 1).

Таблица 1. Рамков модел за управление на кариерното развитие на Whetten & Cameron

Елемент	Описание
Самопознание	Разбиране на собствените интереси, ценности, умения и предпочитания, както и на силните и слабите страни и мотивацията.
Проучване на възможностите	Изследване на различни кариерни пътеки и възможности в различни индустрии, компании и работни места.
Поставяне на цели	Определяне на ясни и постижими цели за кариерното развитие, както краткосрочни, така и дългосрочни, и разработване на план за постигането им.
Предприемане на действия	Предприемане на необходимите стъпки за постигане на целите, като търсене на работа, участие в обучения и развитие на умения.

Моделът може да бъде свързан с няколко теории за учене, които подчертават значението на активното участие, саморегулацията и целеполагането в процеса на учене и развитие. Основният създател на социално-когнитивната теория е Албърт Бандура, който е канадско-американски психолог, известен с работата си върху социалното учене, самоефективността и социалната когнитивна теория, която подчертава значението на наблюдението, имитацията и моделирането в процеса на учене. В контекста на кариерното развитие това може да се изрази в учене от ментори, колеги и други професионалисти. Теорията на саморегулацията е развивана от множество изследователи в областта на психологията и образованието през годините. Тя се фокусира върху способността на индивидите да управляват собственото си учене и поведение. В контекста на кариерното развитие това може да включва поставяне на цели, проследяване на напредъка и адаптиране на стратегиите при необходимост. [2], [3] и [4] Теорията на целеполагането е свързана с американският психолог Едуин Лок (Edwin A. Locke), който започва да работи по тази тема още през 60-те години на миналия век. По-късно, през 1990 г., заедно с Гари Латъм (Gary P. Latham) публикуват книгата "A Theory of Goal Setting & Task Performance", която обобщава техните изследвания и представя основните принципи на теорията. Тя предполага, че поставянето на ясни, конкретни и предизвикателни цели може да подобри мотивацията и представянето. В контекста на кариерното развитие това може да означава определяне на конкретни цели за развитие на умения, търсене на работа или повишение [5]. Конструктивизмът е по-скоро философска и педагогическа перспектива, която се е развивала с течение на времето с приноса на много учени и теоретици. Някои от най-влиятелните учени, свързани с конструктивизма, са: Жан Пиаже, Лев Виготски и Джон Дюи, които подчертават, че хората активно изграждат собственото си знание и разбиране чрез взаимодействие със света около тях. В контекста на кариерното развитие това може да означава активно търсене на информация, експериментиране с различни подходи и отразяване върху опита [6], [7], [8], [9].



Фигура 1. Връзка на модела с четири теории на ученето

Моделът на Whetten & Cameron предоставя систематичен подход към кариерното развитие, като подчертава важността на саморефлексията, проучването, планирането и действието. Той е ценен инструмент за всеки, който иска да поеме контрол над кариерата си и да постигне успех.

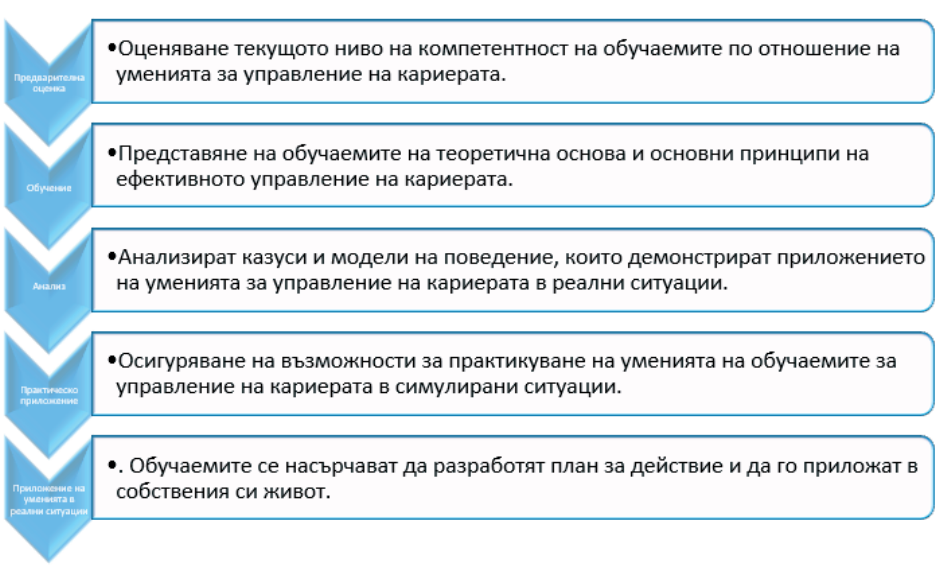
Фигура 2. Модел на Whetten & Cameron за управление на кариерното развитие

Въпреки че няма изследвания, които директно да измерват ефективността на програми, базирани изцяло на модела на Whetten & Cameron, съществуват изследвания, които подкрепят отделните компоненти на модела и техния принос към развитието на кариерата, а именно:

1. Самопознанието е процес на разбиране на собствените интереси, ценности, умения и предпочитания. Включва идентифициране както на силните, така и на слабите страни, както и на факторите, които мотивират индивида [10], [11].
2. Проучването на възможностите е процес на изследване на различни кариерни пътища и възможности за работа [12].

Това включва събиране на информация за различни индустрии, компании и конкретни позиции, за да се определи кои от тях най-добре отговарят на индивидуалните интереси, умения и цели [13].

1. Поставянето на цели в кариерното развитие включва определяне на ясни и реалистични цели, които човек иска да постигне в професионалния си път. Това обхваща както краткосрочни цели, които могат да бъдат постигнати в близко бъдеще, така и дългосрочни цели, които изискват повече време и усилия. Важна част от този процес е разработването на план, който очертава стъпките и действията, необходими за постигането на тези цели [14].
2. Предприемане на действия за постигане на кариерните цели, като търсене на работа, участие в обучения и развиване на умения [15].



Фигура 3. Стъпки за прилагане на модела Whetten & Cameron

Моделът на Уитън и Камерън е ценен инструмент за разработване на програми за управление на кариерата. Той предлага структуриран, практичен и гъвкав подход, който е доказано ефективен за подобря-

ване на уменията на обучаемите.

На база Рамковия модел за управление на кариерното развитие на Whetten & Cameron могат да бъдат имплементирани модули и теми в учебните програми по технологии и предприемачество. Примерен модел е представен чрез Таблица 2.

Таблица 2. Примерна учебна програма по Технологии и предприемачество, базирана на модела на Whetten & Cameron

Модул	Тема	Дейности
Модул 1: Самопознание	Разбиране на себе си	Работилници за личностно развитие, психологически тестове, менторство
	Идентифициране на интереси и ценности	Дискусии, упражнения, индивидуални консултации
	Оценка на силни и слаби страни	SWOT анализ, обратна връзка от връстници и ментори
Модул 2: Проучване на възможностите	Изследване на технологичната и предприемаческа среда	Гостуващи лектори, посещения на компании, онлайн проучвания
	Идентифициране на кариерни възможности	Анализ на пазара на труда, информационни интервюта, кариерно консултиране
	Разбиране на тенденциите в технологиите и бизнеса	Участие в конференции и семинари, четене на специализирана литература
Модул 3: Поставяне на цели	Формулиране на SMART цели	Работилници за целеполагане, индивидуални планове за развитие
	Разработване на бизнес планове	Практически упражнения, симулации, обратна връзка от експерти
	Участие в състезания	Подготовка за състезания, представяне на проекти, работа в екип
Модул 4: Предприемане на действия	Търсене на стажове и работа	Изготвяне на автобиография и мотивационно писмо, симулации на интервюта, мрежови събития
	Развитие на умения	Участие в обучения и курсове, работа по проекти, менторство
	Стартиране на собствен бизнес	Разработване на бизнес идея, набиране на финансиране, управление на екип

Интеграция на технологии:

- Използване на онлайн платформи за обучение, сътрудничество и комуникация.
- Разработване на технологични проекти, които решават проблеми от реалния свят.
- Използване на социални медии за изграждане на професионална мрежа.

Заключение

Прилагането на модела на Whetten & Cameron може да бъде от полза както за хора, които тепърва започват кариерата си, така и за тези, които искат да направят промяна или да постигнат напредък в настоящата си кариера. Той предоставя гъвкава рамка, която може да бъде адаптирана към индивидуалните нужди и обстоятелства.

Многобройните изследвания, които подкрепят отделните компоненти на модела и техния принос към развитието на кариерата показват, че самопознанието, проучването на възможностите, поставянето на цели и предприемането на действия са важни фактори за постигане на удовлетворение и успех в кариерата.

В заключение, моделът на Whetten & Cameron е ценен инструмент за управление на кариерното развитие. Той предоставя структуриран подход, който помага на индивидите да разберат себе си, да проучат възможностите си, да поставят цели и да предприемат действия за постигането им. Чрез прилагането на този модел хората могат да поемат контрол над кариерата си и да постигнат своите професионални стремежи.

References:

1. Al-Hoorie, Ali & Al Shlowiy, Ahmed, Vision Theory vs. Goal-Setting Theory: A Critical Analysis. Porta Linguarum. 10.30827/portalin.vi33.26656, 2020.
2. Bandura, A., Self-efficacy: The exercise of control. New York, W.H. Freeman, 1997.
3. Zimmerman, B. J. Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pi,ntrich, & M. Zeidner (Eds.), Handbook of self-regulation (pp. 13-39). San Diego, CA: Academic Press, 2000.
4. Schunk, D. H., Learning theories: An educational perspective (6th ed.). Boston, MA: Pearson Education, 2012.
5. Locke, E. A., & Latham, G. P., A theory of goal setting & task performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990.
6. Phillips, D. C., The good, the bad, and the ugly: The many faces of constructivism. Educational Researcher, 24(7), 5-12, 1995.
7. Vygotsky, L. S., Mind in society: The development of higher psychological processes. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1978.
8. Piaget, J., The origins of intelligence in children. New York: International Universities Press, 1952.
9. Dewey, J., Democracy and education. New York: Macmillan, 1916.
10. Ryan, R. M., & Deci, E. L., Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary educational psychology, 25(1), 54-67, 2000.
11. Adlya, S. I., & Zola, N., Holland's theory to guiding individual career choices. Jurnal Neo Konseling, 4(4), 30-35, 2022.
12. Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B., A social learning theory of career selection. The counseling psychologist, 6(1), 71-81, 1976
13. Nayak, L. J. U., Theories of career development: An analysis. Indian Journal of Natural Sciences, 10(60), 23515-23523, 2020.
14. Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G., Social cognitive career theory. Career choice and development, 4(1), 255-311, 2002.
15. Bhati, K., & Sethy, T., Self-efficacy: Theory to educational practice. The International Journal of Indian Psychology, 10(1), 1123-1128 2022,.

(Endnotes:)

1. http://moradabg.com/bandura_bg.htm Teoriya na lichnostta. (2024, July 18)
2. https://www.novavizia.com/teoriya-za-opredelyane-na-tseli-na-lok/ Nova viziya