

СЕБЕИСТРАЖУВАЊЕТО И ИСТРАЖУВАЊЕТО НА ОКРУЖУВАЊЕТО ВО ПРОЦЕСОТ НА УПРАВУВАЊЕ СО КАРИЕРАТА

Александра Жежова

Факултет за туризам и бизнис логистика, Универзитет Гоце Делчев, Штип

aleksandra.zezova@ugd.edu.mk

Апстракт

Истражувањето на кариерата претставува прибирање и анализа на информации за прашањата поврзани со кариерата. Преку овој процес може да се добијат информации за сопствените карактеристики (себеистражување), како и информации во врска со опкружувањето: занимањата, работните места, организациите и семејството. Целта на истражувањето на кариерата е да му помогне на поединецот да развие поголема свесност за себе и за своето опкружување, со цел да може да постави реалистични цели и да осмисли соодветни стратегии. Активностите во доменот на истражување на кариерата станаа особено значајни во последниве години во кои зголемената неизвесност и намалената сигурност на работното место бараат од луѓето да бидат приспособливи и флексибилни во пристапите кон управувањето со кариерата. Ако се познавате себеси и ако го сфаќате своето работно опкружување, тоа може да ви помогне да поставите разумни и значајни цели, како и да ве подготви за промените во кариерата, без оглед на тоа дали тие промени ќе бидат планирани или не. Всушност, способноста да се биде подготвен за промени и за нарушувања во кариерата, е суштината на управувањето со „безграничната“ кариера.

Клучни зборови: себеистражување, кариера, истражување на опкружувањето

Abstract

Career research is the collection and analysis of information on career-related issues. Through this process, information can be obtained about one's own characteristics (self-research), as well as information about the environment: occupations, jobs, organizations, and family. The purpose of career exploration is to help the individual develop a greater awareness of himself and his environment in order to be able to set realistic goals and devise appropriate strategies. Activities in the domain of career exploration have become particularly important in recent years in which increasing uncertainty and decreasing job security require people to be adaptable and flexible in their approaches to career management. Knowing yourself and understanding your work environment can help you set reasonable and meaningful goals and prepare you for career changes, whether those changes are planned or not. In fact, the ability to be prepared for change and disruption in one's career is the essence of managing a "boundaryless" career.

Keywords: self-exploration, career, environmental exploration

Вовед

Кога лицето се впушта во себеистражување, настојува да дојде до информации за најразлични лични карактеристики и ставови што се релевантни за донесувањето одлуки во врска со кариерата. Во лични карактеристики може да спаѓаат вредностите, интересирањата, цртите на личноста, талентите или способностите, преференциите за животниот стил, како и сите слабости или недостатоци. За да може лицето да развие јасен кариерен идентитет и за да може да постави значајни цели во кариерата, од суштествено значење е да сфати што точно сака од работните улоги и од улогите надвор од работата и кои вештини и способности може да се користат (или да се развијат) во работната средина. Планираниот исход од процесот на себеоценување е свесноста за себе си, односно развивање релативно целосна слика за сопствените особини.¹ Со оглед на значењето што го имаат себеистражувањето и свесноста за себе за процесот на управување со кариерата, подетално ќе ги разгледаме вредностите, интересирањата, цртите на личноста, способностите и преференциите во однос на животниот стил. Иако за многумина работата е многу важно нешто, сепак, таа е само една од многубројните важни улоги во животот. Каков вид семеен живот сакате? На каков начин можете да ги изразите духовните потреби? Како може вашите активности во локалната заедница или во слободното време да ги задоволат вашите основни вредности? Колку ви е важно во вашиот севкупен живот да се искачите во хиерархијата на вашата организација и да заработувате многу пари? Накратко речено, кој вид животен стил го посакувате? Деталната анализа на ангажманите надвор од работата е многу важна од неколку причини.

Вредности се верувања во врска со квалитетите на човековиот живот или видовите активности што сака да ги оствари поединецот.² Со нив се нагласуваат индивидуалните разлики во преференциите за награди, финансиски или други аспекти на дадено работно место или кариера.³ Луѓето, обично, ги подредуваат вредностите според нивната важност и ги користат како начин преку кој се објаснува, се координира и се оправдува однесувањето.⁴ Според некои автори, постојат шест примарни животни вредности: теоретски, економски, естетски, религиозни, социјални и политички. Додека некои, можеби, ќе му дадат висока вредност на помагањето на другите (социјална вредност) или на стекнувањето моќ (политичка вредност), други повеќе се преокупираат со создавањето убавина во светот (естетска вредност) или со откривањето нови сознанија (теоретска вредност). Веројатно, секој поединец има уникатна комбинација вредности што нему лично му се важни. Разбирањето на структурата на вредностите може да помогне во согледувањето на аспирациите во однос на кариерата. Како екстреман пример, мала е веројатноста дека лицето со силни материјални и политички вредности ќе биде среќно со занимање од кое ќе остварува ниски примања и ќе има малку можности да ги искористи лидерските вештини. Програмите за планирање на кариерата ги охрабруваат поединците внимателно да ги анализираат сопствените вредности. Луѓето можат да дознаат повеќе за своите вредности ако ја анализираат историјата на својот живот, ги идентификуваат видовите одлуки за кариерата што ги донеле и ако ги испитуваат причините што стоеле зад овие одлуки. Ваквите неформални анализи често се дополнуваат со построкурирани инвентари на

¹ Singh, R. (2006). Self-awareness. In Greenhaus & Callanan.

² Hartung, P. J. (2006). Values. In Greenhaus & Callanan.

³ Betz, N. E., Fitzgerald, L. F., & Hill, R. E. (1989). Trait-factor theory: Traditional cornerstone of career theory. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge, UK: Cambridge University Press; Super, D. E., & Bohn, M. J., Jr. (1970). *Occupational psychology*. Belmont, CA: Wadsworth.

⁴ Hartung (2006), Values. In Greenhaus & Callanan.

вредности (value inventories).⁵ Интересирањата се однесуваат на допаѓање и на недопаѓање на конкретни активности или предмети.⁶ Значи, интересирањата го покажуваат тоа што сака да го прави лицето и произлегуваат од фактори, како што се вредностите, семејниот живот, социјалната класа, културата и физичкото опкружување. Иако ги одразуваат вредностите, интересирањата се поврзуваат со конкретни задачи, односно активности. На пример, можеби, две лица еднакво ќе го вреднуваат изразувањето, креативност во нивната работа. Додека едно лице, можеби, ќе има силни научни интересирања, а другото ќе биде заинтересирано за книжевни активности, двете групи интересирања може да му служат на поширокото вреднување на креативноста кај секое лице одделно. Разбирливо, лицата што избираат области во кариерата што се компатибилни со нивните интересирања, обично, се позадоволни од лицата чија избрана кариера е некомпатибилна со нивните интересирања, при што усогласеноста меѓу интересирањата и изборот на кариера се поврзува со подоцнежното задоволство во работата и стабилноста на работното место.⁷

Фактори на личноста

Голем број спроведени истражувања покажале дека постојат пет основни фактори на личноста.⁸ Петте фактори најчесто се класифицираат како екстравертност, согласување, совесност, емоционална стабилност и отвореност за искуства.

1. Екстравертноста го покажува степенот до кој лицето бара интерперсонална стимулација. Лицата со висок степен на екстравертност бараат ситуации во кои може да стапат во интеракција со други лица. Лицата со низок скор на оваа димензија се поинтровертни, тивки и резервирани.

2. Согласувањето се однесува на индивидуални карактеристики како привлечност, љубезност, учтивост и внимателност. Лицата со висок скор на оваа димензија се опишуваат како пријателски настроени, кооперативни, чувствителни, грижливи и заинтересирани да им помагаат на другите. Лицата со низок скор на оваа димензија се насочени кон себеси.

3. Совесност претставува збир од индивидуални особини што се однесуваат на постигнувањето, сигурноста и на упорноста. Лицата со висока изразеност на оваа димензија, обично, се организирани, почитуваат правила и норми и се ориентирани кон целта. Лицата со ниска совесност се неодговорни, несигурни и помалку организирани.

4. Емоционална стабилност се однесува на тенденцијата на поединецот да остане смирен и концентриран. Емоционално стабилните лица најчесто се самоуверени, смирени и ослободени од стрес.

5. Отвореноста за искуства ги опишува индивидуалните разлики во поглед на толеранцијата и привлекувањето на непознати ситуации. Лицата со висок скор на оваа димензија се имагинативни, креативни и проникливи. Повеќе преферираат комплексност и промена отколку познати и стабилни ситуации. Наспроти ова, лицата со понизок скор се опишуваат како поконвенционални, порационални и помалку имагинативни. Општо земено, „Големите пет“ димензии („Big Five“ dimensions) служат како основа за инвентарите на личноста што ги користат луѓето за собирање

⁵ Allport et al. (1960); Rokeach, M. (1973). Nature of human values. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; Super, D. E. (1970). Work Values Inventory. New York: Houghton Mifflin; Zytowski, D. G. (2006). Work values. In Greenhaus & Callanan.

⁶ Borgen, F. H. (2006). Interests. In Greenhaus & Callanan.

⁷ Betz et al. (1989); Oleski, D., & Subich, L. M. (1996). Congruence and career change in employed adults. Journal of Vocational Behavior.

⁸ Dilchert, S., Ones, D. S., Van Rooy, D. L., (2006). Big Five factors of personality, Greenhaus & Callanan.

информации за себе, а организациите за избор на кадри, за развој на вработените и за индивидуални процени. Способностите на лицето се уште една значајна компонента што треба да се земе предвид при управувањето со кариерата. Способностите (или талентите) се однесуваат на потенцијалите, капацитетите или на вештините што му овозможуваат на лицето (понекогаш со соодветна обука и развој) да извршува широк спектар работни задачи.⁹ Поради тоа, способностите можат да постават ограничувања пред нашите потенцијални остварувања; јасно е дека мора да ги имаме предвид нашите способности и таленти кога донесуваме одлуки поврзани со кариерата. За жал, многумина избираат занимања или работни места што од нив бараат способности што тие не ги поседуваат или што не им овозможуваат да ги искористат потенцијалите што ги имаат. Поради тоа, во многубројните програми за планирање на кариерата им се дава можност на учесниците сами да ги оценат сопствените силни и слаби страни. Способностите и талентите можат да се оценат и со анализа на постигнувањата во училиштето, на работното место и во други делови од нашите животите. Вредностите, интересирањата, личноста и способностите се заемно поврзани низ повеќе аспекти.¹⁰

Прво, како што е споменато во претходниот текст, интересирањата имаат свој корен во подлабоките вредности. Меѓутоа, точно е дека интересирањата се поврзани со способностите.¹¹ Најчесто луѓето уживаат во оние активности во кои се успешни. Низ практиката, исто така, може да станат успешни во активностите во кои уживаат. Поради тоа, иако можеби е практично меѓу себе да се одвојат вредностите, интересирањата, личноста и способностите, во еден момент тие ќе мора да се согледаат како кохерентна целина.

Разгледување на потребите надвор од работата

Прво, веројатно е тешко или невозможно некои основни вредности да се реализираат низ работата. Второ, некои кариерни области или работни места можат да одземат толку време или емоции, што од нив останува многу малку за приватниот живот. На пример, за родител што силно ѝ е посветен на активноста тренер на фудбалскиот тим на своето дете, работното место што налага голем број деловни патувања ќе биде фрустрирачко. Трето, важноста на активностите надвор од работата и во слободното време може да флукуира со текот на животот. Луѓето мора да бидат свесни за ваквите промени ако сакаат да донесат одлуки за кариерата што ќе бидат усогласени со колку што е можно поголем број сегменти од животот. Засега е важно да се утврди дека точната слика за сопствените аспирации во полето на работата и надвор од него би требало да доведе до свесност за посакуваниот животен стил што лицето тежнее да го оствари; односно задоволителен модел на вклученост во работата и надвор од неа. За да се сфати посакуваниот животен стил, треба да се даде одговор на следниве прашања:

- Кои се моите значајни животни вредности?
- Каков вид активности ми се допаѓаат/не ми се допаѓаат?
- Кои се моите способности и кои мои способности се важни и имаат значење за мене?
- Кои мои вредности, интересирања и способности можам најдобро да ги реализирам во светот на работата?

⁹ Rotundo, M. (2006). Abilities. In Greenhaus & Callanan.

¹⁰ Ackerman, P. L., & Beier, M. E. (2003). Intelligence, personality, and interests in the career choice process. *Journal of Career Assessment*; Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*.

¹¹ Randahl, G. J. (1991). A typological analysis of the relations between measured vocational interests and abilities. *Journal of Vocational Behavior*, Swanson, J. L. (1993). Integrated assessment of vocational interests and self-rated skills and abilities. *Journal of Career Assessment*

- Кои мои вредности, интересирања и способности можам најдобро да ги реализирам надвор од работата?
- Како можам да постигнам рамнотежа меѓу своите работни активности и активностите надвор од него и да ги изразам своите најважни вредности, интересирања и способности?

Покрај овие прашања, при донесувањето одлуки за кариерата, лицето мора да ги земе предвид и своите интересирања во доменот на слободното време. Во истражувањата се идентификувани четири различни категории слободни активности: уметнички и интелектуални интересирања (на пример, градинарство, готвење, занаети, пишување и танцување), натпреварување и спорт (на пример, игри со карти, тимски спортови и индивидуални спортови), социјални активности (на пример, посетување забави, купување и дружење со пријателите) и активности на отворено (на пример, лов, риболов, кампирање, авантуристички спортови). Очигледно е дека страста за конкретна активност во слободното време има значајна улога во одлуките за кариерата. Многу едноставен, но јасен пример, ако лицето ужива и му е посветено на сурфањето, најверојатно ќе биде несреќно на работно место што се наоѓа далеку од океанот.

Техники за ефективно себеистражување

Првиот чекор при себеоценувањето е да се соберат податоци за сопствените вредности, интересирања, црти на личност, способности, преференции на животен стил и склоности кон слободни активности. Постојат најразлични техники за собирање информации и различни извори на податоци. Општо земено, техниките и изворите можат да се поделат на четири општи категории: инструменти за индивидуална процена, пристапи за интегрирано планирање на кариерата, организациски програми и неформални средства за процена.

Процена на вредностите

Лицето ги рангира вредностите на секоја листа врз основа на тоа колку секоја од нив му е значајна како насочувачки принцип во животот. Во првата листа се содржани т.н. терминални вредности, односно вредности што се однесуваат на она што лицето го посакува од животот, додека на втората листа се наоѓаат инструментални вредности што упатуваат на начините на однесување во светот. Значаен аспект на овој инструмент е релативното подредување на вредностите во смисла дека лицето мора да се потпре врз сопствениот внатрешен вредносен систем што го насочува при одлуките што ги донесува. Инвентар за работни вредности – ревидирана верзија (Work Values–Revised) (SWVI–r), првично осмислена од Доналд Супер, го мери релативното значење на одреден број вредности поврзани со работата и за кои се смета дека се најважни при донесувањето на одлуките за кариерата и при развојот на кариерата.¹² Се оценуваат вкупно 12 работни вредности, при што се добива профил во кој овие 12 вредности се прикажани редоследно според важноста што ја имаат за лицето. Студијата за вредности на Олпорт–Вернон–Линдзи (Allport–Vernon–Lindzey Study of Values – SOV), првично осмислена во 1931 година, одамна е постојна алатка за оценување на работните вредности.¹³ Студијата за вредности (SOV) идентификува шест вредносни ориентации; теоретска (откривање на вистината), економска (тоа што е полезно), естетска (форма и хармонија), социјална (љубов кон луѓето), политичка (моќ во сите области) и религиозна (единство на животот). Испитаникот треба да одговори на прашања со кои се опишуваат различни познати животни ситуации. Студијата за

¹² Zytowski, D. G. (2006). Work Values Inventory. In Greenhaus & Callanan.

¹³ Kopelman, R. E., & Rovenpor, J. L. (2006). Allport–Vernon–Lindzey Study of Values. In Greenhaus & Callanan.

вредности (SOV) ја мери релативната изразеност на секоја од шесте вредносни ориентации врз основа на одговорите на овие прашања.

Процена на интересирањата

Општите професионални теми се темелат врз шесте основни професионални интересирања на Холанд. Триесетте Основни скали на интересирања од инвентарот на Стронг (SII) ги мерат изразеноста и конзистентноста на интересирањата на лицето за конкретни области, на пример, истражувачки или уметнички активности. Истражување насочено кон себеси (Self Directed Search – SDS) и Инвентарот на професионални преференции (Vocational Preference Inventory – VPI) се други два инструмента за проценка, чиј автор е Џон Холанд (John Holland), кои имаат широка примена при индивидуалното себеистражување.¹⁴ Двата инструмента концепциски се слични на Инвентарот на интересирања на Стронг, во смисла дека делумно се темелат врз замислата дека добро приспособените и задоволни поединци во рамките на конкретни професионални полиња поседуваат слични психолошки карактеристики, интересирања и преференции. Сите три инструменти – SII, VPI и SDS – се обидуваат да го измерат индивидуалниот збир на интересирања, а потоа да го поврзат со конкретни занимања што им носат задоволство на лицата со ист збир на интересирања. Исто така, како Инвентарот на интересирања на Стронг (SII), така и Инвентарот на професионални преференции (VPI) и Истражувањето насочено кон себеси (SDS), ги користат шесте главни типа интересирања на Холанд, како врска меѓу индивидуалните карактеристики и конкретните занимања. Фундаменталната ориентација кон меѓучовечки односи – однесување (Fundamental Interpersonal Relations Orientation-Behavior – FIRO-B) е алатка за проценка на влијанието на потребите на лицето врз неговото однесување кон другите луѓе.¹⁵ Алатката FIRO-B дава информација за компатибилноста на лицето со други луѓе, како и за соодветните индивидуални карактеристики. Во суштина, со FIRO-B се оценуваат три потреби за меѓучовечки односи, и тоа: Вклученост, односно степен на контактирање и давање важност што лицето ја бара и ја посакува од други, Влијание, односно степен на моќ или на доминација што лицето го бара и го посакува од други и приврзаност, односно степен на блискост што лицето ја бара и ја посакува од други.

Процена на личноста

Тип индикатор на Маерс-Бригс (Myers-Briggs Type Indicator – MBTI) бил конструиран од тим составен од мајка и ќерка, Кетрин Бригс (Katherine Briggs) и Изабел Маерс (Isabel Myers). Врз основа на работата на швајцарскиот психијатар Карл Јунг (Carl Jung), тестот на Маерс-Бригс (MBTI) нуди полезна мерка за личноста со тоа што анализира осум меѓусебно одвоени преференции што ги користат сите луѓе во различни ситуации. Осумте типа се организирани во четири биполарни скали. Четирите преференции што се идентификуваат како такви што најмногу се однесуваат на лицето (по една од секоја скала) се комбинираат во она што се нарекува тип. Овие четири димензии на личноста го покажуваат начинот на кој лицето изведува енергија, како лицето перципира информации, како донесува одлуки и каков животен стил преферира. Скалата за изведување енергија има две категории екстравертност и интровертност. Екстравертните лица имаат афинитет да ја црпат енергијата од надворешниот свет, т.е. од другите луѓе, активности или предмети. Интровертните лица ја црпат енергијата од сопствениот внатрешен свет на идеи, емоции или импресии. Двете категории на димензијата перцепција се наречени разумност и интуиција. Разумните лица претпочитаат да собираат информации преку петте сетила, така што го забележуваат

¹⁴ Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2006). Self-directed search (SDS). In Greenhaus & Callanan, Taber, B. J. (2006). Vocational Preference Inventory (VPI). In Greenhaus & Callanan.

¹⁵ Hammer, A. L., & Schnell, E. R. (2000). FIRO-B technical guide. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; Schnell, E. R. (2006). FIRO-B. In Greenhaus & Callanan.

она што е актуелно. Интуитивните лица собираат информации преку „шестото“ сетило и забележуваат кои можности се достапни.

Интегрирани пристапи кон себеистражувањето

Постојат неколку софистицирани и интегрирани методи за вокациска процена (vocational assessment) осмислени со цел да го поттикнат индивидуалниот раст во доменот на планирањето на кариерата и во доменот на донесувањето одлуки за кариерата. Иако централниот фокус во повеќето од овие системи е ставен врз примарните методи за процена за кои стана збор претходно во ова поглавје, крајната цел е поединецот да мине низ процесот на себеистражување и да дојде до ниво кога ќе биде посигурен за насоката на студирање или на можните патеки на кариерата. Интегрираните програми за себеистражување може да се понудат на различни места, на пример, во училиница, во канцеларија на советник, во канцеларија за класификација на ресурси на кариерата, на веб-страницата или во одделението за човечки ресурси во рамките на организацијата. Компјутерски базирани системи за поддршка во кариерата овозможуваат ефикасен и персонален пристап кон информациите потребни за себеистражување.¹⁶

Еден од најефикасните начини преку кој возрасните вработени лица можат да го подобрат разбирањето на сопствените интересирања и способности се програмите замагање при управување со кариерата што се нудат на работа. Во идеална смисла, од програмата што ја финансира организацијата не треба да има полза само вработениот туку и компанијата. Различни истражувачи имаат забележано неколку организациски алатки за управување со кариерата што може да го подобрат познавањето на себеси на вработените во периодот на зрелост.¹⁷ Во натамошниот текст следува краток профил на секоја техника одделно.

1. Работилници за планирање на кариерата. Овие работилници се базираат на структуриран, интерактивен групен формат, во кој учесниците формулираат, споделуваат и меѓусебно дискутираат за лични податоци во врска со фактори, како што се силните страни, слабите страни, вредностите и други лични информации. Крајна цел на работилниците е лицата да преземат лична одговорност за својата кариера преку поставување цели во врска со својата кариера и преку спроведување планови за исполнување на тие цели.

2. Прирачници за кариера. Наменети се за реализација на истите основни цели како и групните работилници за кариерата, но тоа го прават на индивидуален начин со насоченост кон само едно лице, а не врз партиципативна, односно интерактивна основа. Во прирачниците се користи серија вежби и референтни материјали што го води вработениот низ неговиот индивидуален процес на процена. Исто така, прирачникот е така замислен за да го пополнува само неговиот корисник што го диктира своето темпо.

3. Центри за процена. Овие центри традиционално се користеле за оценување на кариерниот потенцијал на вработените, при што во фокусот првенствено било квантификувањето на потенцијалите за унапредување на избрани вработени. Во денешниот деловен свет, овие центри имаат повеќе улоги, од процена на црти на личноста и компетенции специфични за одредени работни места до одржување групни вежби преку кои поединците добиваат повратни информации за компетенциите и за постојните или потенцијално слабите страни. Во оваа смисла, резултатите од рангирањето што го врши центарот за процена може да се користат за донесување одлуки поврзани со кариерата и за потребите на развој на вработените. Оваа поцелосна

¹⁶ Khapova, S. N., & Wilderom, C.P.M. (2006). Computer-based career support systems. In Greenhaus & Callanan.

¹⁷Baruch, Y. (2006). Organizational career management. In Greenhaus & Callanan.

перспектива, всушност, нуди процена од претпоставените, од подредените и од колегите на исто ниво, може да понуди посеопфатни информации за личните силни и слаби страни, особено во контекст на конкретната работа.¹⁸

Истражување на опкружувањето

Себеистражувањето е суштествена состојка од ефективното управување со кариерата бидејќи од него се добиваат информации што се потребни за да се одговори на неколку сродни прашања. Зашто мислам дека е интересно? Кои се моите силни и слаби страни? Какви награди ми се важни? Што посакувам од мојот живот во доменот на работата и надвор од него? Но себеоценувањето претставува само половина од равенката. Кариерите се интегрирани во занимањата, во работните места и во организациите. Токму низ интеракција со работната средина се задоволуваат вредностите, се искористуваат способностите, се поттикнуваат интересирањата. Освен тоа, работните опкружувања се разликуваат според степенот до кој се компатибилни со личниот збир на вредности, интересирања и на способности. Претходните истражувања покажале дека компатибилноста меѓу лицето (неговите интересирања, способности, преференции итн.) и работната средина има силно влијание врз исходите, како што се задоволството од работното место, траењето на работниот ангажман и успехот во кариерата.¹⁹ Освен ова, истражувањата одат во прилог на „гравитациското“ сфаќање на вработувањето каде што се тврди дека поединецот, во текот на своите искуства на пазарот на трудот, ќе настојува да најде работа што ќе биде компатибилна со неговите вредности, интересирања и способности. Со други зборови, поединецот настојува да најде работна позиција каде што постои добра усогласеност меѓу лицето и работата. Поради тоа, свесноста за себе треба да е придружувана со активно истражување на сопственото опкружување. Иако постојат голем број аспекти на опкружувањето, четири аспекти се особено значајни за управувањето со кариерата: занимањата, работните места, организациите и семејствата.

Целта на истражувањето на опкружувањето (environmental exploration) е да се дознае нешто повеќе за овие аспекти, со цел да можат да се донесат одлуки во врска со професионалните области, со патеките на кариерата и со различни организации. Ефективното истражување на опкружувањето би требало да му овозможи на лицето да ја идентификува средината во која со најголема веројатност може да се смета дека ќе ги исполни вредностите што му се важни и дека до израз ќе дојдат неговите интересирања, способности и префериран животен стил. Најрелевантниот аспект на опкружувањето зависи од видот на одлуката што е потребно да се донесе во дадената ситуација. Без оглед на конкретната одлука што треба да се донесе, лицето треба да го истражи потенцијалот за усогласување, односно за „спојување“ меѓу конкретно опкружување и посакуваната работа/животен стил. Внатрешното истражување на работата се состои од собирање информации поврзани со кариерата во рамките на организацијата во која е вработено лицето. Постојат повеќе алатки за развој на кариерата во организацијата што може да се искористат за собирање податоци за работните места и за можностите во конкретната организација. Овде спаѓаат програмите за интерно огласување слободни работни места, скапилата на кариера/планирањето патеки на кариерата, ресурсните центри за кариерата и интерните семинари и работилници. Другите вработени, како што се менторите и другите видови поддршка, исто така, можат да обезбедат информации за работните места и за можностите во рамките на други оддели и подружници во сопственост на компанијата. Неопходно е сфаќањето на емоционалните и на финансиските потреби на членовите на семејството, на нивните аспирации на полето на кариерата и

¹⁸ Prochaska, S. (2006). Three-hundred-sixty-degree (360°) evaluation. In Greenhaus & Callanan.

¹⁹ Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational*.

преферираниот животен стил ако се сака да се постигне интегрирање на работата со другите области од животот.

Сфаќање на сопственото преферирано работно опкружување

Ефективното себеоценување треба да му помогне на лицето да стане посвесно за работните искуства што се значајни и интересни за него, што ќе одговараат на неговите вредности и што ќе му овозможат да ги примени оние свои способности и таленти што нему му се важни. Покрај ова, истражувањето на работното опкружување треба да доведе до запознавање на оние занимања, стопански гранки и индустриски региони што ветуваат нешто позначајно. Накратко, себеоценувањето и истражувањето на опкружувањето треба да му овозможат на лицето да создаде претстава, па макар и приближна, за своето преферирано работно опкружување. Констатацијата во врска со преферираното работно опкружување претставува сумарен приказ на она што сте го научиле во процесот на истражување. Врз основа на анализите на темите што произлегле од самопроцената, ќе треба да се обидете да го идентификувате оној вид работно опкружување што сметате дека е најкомпатибилен со вашите лични особини. Сумарниот приказ на преферираното работно опкружување треба накратко да ги опфати и следниве аспекти: кои видови задачи или активности ви се најинтересни? На пример, дали уживате во аналитички активности, во механички задачи, во тоа да им помагате на другите или во научни проекти?, какви способности и таленти сакате да применувате во вашата работа: меѓучовечки, креативни. Колкава слобода и независност посакувате во вашиот работен ангажман?. Каква улога имаат парите и сигурноста во вашиот живот?. Колку ви е важна работата во севкупниот живот и каков однос посакувате да постои меѓу вашата работа и другите аспекти од вашиот живот?.

Себеистражување и истражување на опкружувањето:

Истражувањето на кариерата овозможува свесност за себе и за опкружувањето што му помага на лицето да постави соодветни и реалистични цели во врска со својата кариера. Иако во оваа дискусија себеистражувањето е одвоено од истражувањето на опкружувањето, во практиката тие се поврзани на неколку начини. Прво, конкретна активност на истражување може да обезбеди полезни информации во врска со себеси и со опкружувањето. На пример, ако студентот прифати ангажман со скратено работно време или ангажман во летните месеци како практикант во сметководство, можеби ќе научи нешто повеќе за работниот живот на еден сметководител, а истовремено ќе ја провери компатибилноста на своите способности и интересирања со сметководствената област.²⁰ Од процената на работната перформанса спроведена заедно со претпоставениот, не само што можат да се добијат информации за постигнатите работни резултати и професионалниот напредок на лицето во таа организација туку од тоа можат да произлезат и алтернативни можности за идната мобилност во рамките на организацијата. Поради тоа, лицето мора да биде свесно за целиот дијапазон на информации што можат да се стекнат низ конкретна активност. Со оглед на тоа дека зголемувањето на свесноста за себе честопати е фрагментиран процес, не е практично да се заокружува задачата на запознавање на себеси пред да се почне со оценување на опкружувањето. Во реалноста, лицето треба да применува себеистражување за да го насочува истражувањето на опкружувањето и, обратно, колку повеќе некој се запознава себеси, толку е поголема веројатноста дека одредени прашања за опкружувањето ќе станат важни. Слично на тоа, колку што повеќе информации се дознаваат во врска со некое занимање, работно место или организација, толку повеќе лицето мора да размислува за релевантноста што ја имаат тие информации за неговите вредности и аспирации.

²⁰ Callanan, G. A., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education + Training*.

Заклучок

Истражувањето на кариерата може да се насочи кон подобро запознавање на себеси и кон стекнување сознанија за опкружувањето. Себеистражувањето налага собирање информации во врска со вредностите, интересирањата, цртите на личноста, способностите и со преферирааниот животен стил; со организирање на овие информации во смисловни теми и со идентификување на импликациите на овие теми во смисла на наоѓање работно опкружување што најверојатно ќе овозможи реализација на вредностите, ќе овозможи интересни работни задачи каде што ќе може да се искористат индивидуалните способности и ќе се реализира посакуваниот животен стил. Истражувањето на опкружувањето може да ни помогне да дознаеме повеќе за различни занимања, организации и стопански сектори, како и за потребите и за желбите на нашето семејство. Двете форми на истражување – на себеси и на опкружувањето – можат меѓусебно да се поткрепуваат низ сугерирањето различни области во кои треба да собираме дополнителни информации.

Постојат неколку специфични техники чија цел е да се зголеми свесноста за себе, а сите наложуваат собирање податоци или информации за себеси, организирање на тие податоци во смисловни и во разбирливи теми, како и толкување на овие теми низ призмата на нивните импликации за донесувањето одлуки во врска со кариерата. Тука спаѓаат: Прибирање на податоци, Инструменти за индивидуална процена, Примена на моделот на истражување на кариерата, Промена на вредностите и Процена на интересирањата. Прашалниците за вредности, инвентарите на интересирања, тестовите на личност, тестовите на способности и други алатки за процена може да бидат особено полезни за советувањето во доменот на кариерата, не само кај младите лица што ја донесуваат првичната одлука во врска со кариерата туку и кај возрасните лица што не се задоволни од својот актуелен работен ангажман или што размислуваат да ја променат кариерата. Но, сепак, психолошките тестови и другите инструменти за процена имаат ограничувања. Тие не се наменети да бидат, ниту треба да се користат како дефинитивен одговор во насочувањето на чија било кариера. Во неформалното себеистражување повеќе активности за себеоценување како што се Писмено интервју, дваесет и четири часовен дневник, колаж за приказ на животен стил и др. Постојат и повеќе книги и други медиуми за самопомош што се достапни во продажба и кои се осмислени да му помогнат на поединецот подобро да се разбере себеси. Исто така, важно е резултатите од сопствените активности на истражување на себеси неформално да се споделат со други лица во кои се има доверба, како уште еден начин да се здобијат со дополнителни информации. Овие лица од доверба може да бидат родителите, брачниот партнер или некое друго важно лице, други членови на семејството, блиски пријатели, колеги и претпоставени. Меѓу себеистражувањето и истражувањето на опкружувањето постои реципрочен однос; едното може и треба да влијае врз насоката на другото. На пример, оправдано е лицето да се занимава со себеистражување пред да почне детално да го истражува опкружувањето. Свесноста за себеси, односно за сопствените интересирања, вредности, способности и преференции за животен стил може да биде насока во барањето информации за одредено занимање, работно место или организација. Себесвесноста, исто така, нуди рамка и за истражувањето на опкружувањето. Ако не постои доволно разбирање на себеси, опсежното истражување на опкружувањето, најверојатно, ќе биде бесцелно и произволно.

Користена литература:

- Ackerman, P. L., & Beier, M. E. (2003). Intelligence, personality, and interests in the career choice process. *Journal of Career Assessment*; Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*.
- Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1960). *Study of values: A scale for measuring dominant interests in personality*. Boston: Houghton Mifflin.
- Borgen, F. H. (2006). Interests. In Greenhaus & Callanan.
- Betz, N. E., Fitzgerald, L. F., & Hill, R. E. (1989). Trait-factor theory: Traditional cornerstone of career theory. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge, UK: Cambridge University Press; Super, D. E., & Bohn, M. J., Jr. (1970). *Occupational psychology*. Belmont, CA: Wadsworth
- Dik, B. J. (2006). Strong Interest Inventory. In Greenhaus & Callanan; Strong, E.K. (1943). *Vocational interests of men and women*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Dilchert, S., Ones, D. S., Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2006). Big Five factors of personality. In Greenhaus & Callanan
- Durrance, J. C. (1991). Kellogg funded education and career information centers in public libraries. *Journal of Career Development*; Tice, K. E., & Gill, S. J. (1991). Education information centers: An evaluation. *Journal of Career Development*.
- Greenhaus, J. H., & Sklarew, N. D. (1981). Some sources and consequences of career exploration. *Journal of Vocational Behavior*.
- Holland, J. L. (1997) *Making vocational choices* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; Shahnasarian, M. (2006). Holland's theory of vocational choice. In Greenhaus & Callanan
- Kopelman, R. E., Rovenpor, J. L., & Guan, M. (2003). *The Study of Values: Construction of the fourth edition*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Prochaska, S. (2006). Three-hundred-sixty-degree (360°) evaluation. In Greenhaus & Callanan.
- Randahl, G. J. (1991). A typological analysis of the relations between measured vocational interests and abilities. *Journal of Vocational Behavior*, Swanson, J. L. (1993). Integrated assessment of vocational interests and self-rated skills and abilities. *Journal of Career Assessment*
- Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2006). Self-directed search (SDS). In Greenhaus & Callanan, Taber, B. J. (2006). *Vocational Preference Inventory (VPI)*. In Greenhaus & Callanan.
- Rotundo, M. (2006). Abilities. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schwartz, S. E. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*.
- Singh, R. (2006). Self-awareness. In Greenhaus & Callanan
- Strack, S. (1995). Relating Millon's basic personality styles and Holland's occupational types. *Journal of Vocational Behavior*; Tokar, D. M., & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model of personality. *Journal of Vocational Behavior*.