

СЪДЪРЖАТЕЛНИ И КОНЦЕПТУАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ НА УМЕНИЯТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА В КОНТЕКСТА НА СОЦИАЛНАТА ПОДКРЕПА НА УЯЗВИМИ ГРУПИ ЛИЦА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

ТАНЯ ТЕРЗИЙСКА–КУНЕВА*

***Резюме:** Студията проследява концептуалните измерения на развитието на умения за управление на кариерата като подходящо решение за оказване на социална подкрепа за повишаване активността и включването на пазара на труда. Безработните лица имат нужда да развият широк кръг компетентности, за да се задържат дългосрочно и устойчиво със статус заети.*

***Ключови думи:** Умения за управление на кариерата, социална подкрепа, уязвими групи лица*

CONTENT AND CONCEPTUAL DIMENSIONS OF CAREER MANAGEMENT SKILLS IN THE CONTEXT OF SOCIAL SUPPORT OF VULNERABLE GROUPS IN THE LABOR MARKET

Tanya Terziyska–Kuneva

***Abstract:** The paper study follows conceptual dimension to development of career management skills as an appropriate solution to provide social support to increase activity and labor market inclusion. Unemployed persons need to develop a wide range of competences to retain long-term and sustainable status as employees.*

***Key words:** Career management skills, social support, vulnerable groups*

* Имейл: tanyaterziyska@gmail.com

Студията представя темата за развитие на умения за управление на кариерата като актуална концепция в контекста на глобалните и организационни промени, които въздействат на пазара на труда. Съвременните държавни политики имат нужда да добавят ясно разграничима концептуална рамка, която да очертае за отделния човек взаимовръзките между тенденции, които влияят върху възможностите и вида на работата, която могат да имат. Организациите, които са част от пазара на труда, също имат нужда да осмислят глобалните промени, за да ги съобразят с бизнес възможностите и структурите вътре, които да създадат оптимални възможности. Динамичните трансформации в „света на работата“ рефлектират върху отделната личност като повишават минималните условия и изисквания за включване и активна заетост. Предизвикателствата пред хората се засилват, но се превръщат във все по-сложни изпитания за групите лица, които са в неблагоприятно положение на пазара на труда. Безработните лица са силно застрашени от бедност и социална изолация, което се превръща в сериозен проблем пред икономическото развитие на европейската общност. Студията проследява различни концептуални рамки за развитие на умения за управление на кариерата и същевременно ги съотнася към две от популярните теории. Фокусът на теоретичното изследване е поставен върху необходимостта различните форми и мерки за социална подкрепа да съдействат на уязвимите на пазара на труда социални групи за активиране и устойчиво задържане в различни форми на заетост. Уменията за управление на кариера са представени като дългосрочно и многоаспектно решение, което да благоприятства повишаването на пригодността за заетост на безработните лица в условията на променени разбирания за света на труда. Предизвикателствата на пазара на труда са все по-комплексни и сложни за всеки един трудоспособен индивид, но хората с ниско образование, без квалификация и трудов опит са поставени в изключително неблагоприятни условия. Те имат нужда да осмислят идеите за учене през целия живот и проактивно поведение с цел развитие на нови умения, нагласи и отношение към труда.

Необходимост от развитие на уменията за управление на кариерата

Развитието на умения за управление на кариерата е тема, която е особено актуална днес и нейното пълноценно изясняване тепърва предстои. Тя намира място както в държавните политики за образование и заетост, така и в практиката на работодатели, кариерни консултанти и други специалисти, които подкрепят професионалната реализация на хората. Уменията за управление на кариерата са свързани с цялостния процес на личностно и професионално развитие, което е детерминирано от комплексни обстоятелства в социален, културен и икономически контекст.

Върху динамиката в „света на професиите“ влияят два типа промени. Единият тип промени с външно въздействие са породени от процесите на **глобализация**. Те са следствие на масови тенденции, на които отделният човек не може да противодейства, но изпитва техните влияния. Глобалните влияния водят до промени в икономическата карта на света. Годици наред се очертава тенденция на изместване на традиционни производства от западните общества към източните части на света. Други елементи от това влияние са: размиването на географските граници, бизнес развитието на различни компании, финансовото състояние и цикли на прогрес и кризи, прогресът на високите технологии, нарастващото население на планетата, усещането за несигурност, динамиката и бързият жизнен цикъл на различни услуги и продукти. Всички тези елементи са част от глобалната картина, която съставлява външните обстоятелства, пораждащи нуждата от това да се фокусираме върху темата „управление на кариерата“.

Другата тенденция, която променя пазара на труда, са новите **организационни парадигми**. Търсенето на решения за ефективно справяне с глобалните и динамични промени провокира бизнес организациите да търсят стабилност и гъвкавост. Много работодатели търсят решение в намаляване на работните места, замяната на строго йерархичните организационни структури (вертикални) с функционални (хоризонтални). Все по-актуални и приложими са организационни структури, наречени мрежови. Този тип управление осигурява възможност на компаниите да работят в тясно сътрудничество с други компании, да делегират задачи, като по този начин намаляват цената на крайния продукт и си поделят риска.

Намаляването на административните нива води до управление чрез малки екипи, които „виртуално“ ръководят „процесите от производство до маркетинг“ (Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2010: 5).

От своя страна този фокус на управление чрез функционални екипи води след себе си до още една много съществена промяна на „**същността на работата**“ (changing nature of work) (пак там). Организациите изискват от служителите нов тип отговорности и работни задачи, които са с далеч по-сложен характер, а рутинните дейности все повече се преотстъпват на технологични решения. Тази тенденция и изискване на работната среда е довела до „**овластяване на служителите**“. Активно заетият индивид има нужда от нов тип компетентности. Активната заетост на отделната личност е застрашена, ако ѝ липсват разнообразни умения, позитивно отношение към ученето през целия живот и склонност към промени. Традиционните дългосрочни отношения, подплатени с лоялност, са заменени от краткосрочни договори и работа на проектен принцип за справяне с определена задача. Отношенията между двете страни са станали много по-гъвкави. Това води до по-краткосрочен характер на отношенията между работодател и служител, проектният принцип на работа е все по-приложим. Организациите очакват проактивно поведение

от своите служители, а не да ги обгрижват и да са отговорни за кариерното им развитие. Глобализацията, свободните пазари, бежанските потоци изправят организациите пред непознато предизвикателство, свързано с необходимостта от „разбиране и взаимодействие“ с **„културни различия“**.

Кариерният път на отделния индивид е изпълнен с нови предизвикателства, породени от трудната предвидимост на промените в социално-икономическата среда. Личността има нужда от нови компетентности, чрез които да се адаптира към средата, да реализира преходи от една към друга форма и вид заетост в ситуации на несигурност. Тези промени на глобално ниво, тенденции на динамични организационни трансформации са в пряк синхрон с концепциите за **„кариера без граници“**, както и **„многообразна кариера“**.

През 90-те години възникват нови понятия за кариерното развитие. Arthur (Arthur, 1999) въвежда термина **„кариера без граници“**, в който влага разбирането си, че са се променили традиционните граници между работодател и служител. Много от ограниченията за брой работодатели, работно време, функции и т.н. са отпаднали. Служителите стават все по-мобилни по линия на географски граници, и много по-гъвкави от гледна точка на работни ангажменти, задържане при един работодател, функции и работни задачи в рамките на едно работно място. В рамките на разбирането за **„кариера без граници“** се счита, че индивидът може да променя позицията си на функционално ниво, както и да заменя професията си, когато се почувства изпаднал в рутина или застои или когато дадената професия приключи своя жизнен цикъл на пазара на труда. Професионалното израстване в този тип кариера не се свързва с традиционната кариерна стълбица, а с изграждането на мрежа. Arthur смята, че изграждането на този тип кариера се основа на **„три вида умения – да знаеш защо, да знаеш как и да знаеш какво (пак там)“**.

В синхрон с разбирането, че кариерата вече не е стълбица с последващи повишения, а по-скоро целенасочен процес на учене, трупане на опит, който протича в рамките на жизнения цикъл, се появява и затвърждават понятието **„многообразна кариера“**. Работодателското търсене на гъвкавост и адаптиране към променените външни обстоятелства води до търсене на решения за преотстъпване на функции, т.нар. аутсорсинг на услуги. Това представлява делегиране на вътрешни функции в организацията към външни доставчици или подизпълнители, които да отговарят за това. Авторът на **„многообразна кариера“** (protean careers) (Hall, 1996) счита, че това разчупване на разбирането за кариера се налага от факта, че в такава променена ситуация индивидът поема отговорността за собственото си професионално развитие и пригодност за заетост. Ученето, усъвършенстването на умения и навици, трупането на опит вече не се възприема само в рамките на една организация, а обхваща всички дейности на човека. Според Хол и Мърфис **„кариерният успех не се възприема като нарастваща заплата и йерархично израстване, а като психологически успех“** (Карабелова, 2015: 25). Според концепцията

за многообразната кариера успехът се крие в „чувството за гордост и лично постижение“ (пак там).

До голяма степен двете понятия „кариера без граници“ и „многообразна кариера“ се припокриват и едновременно с това са в синхрон с концепцията за управление на кариерата. В контекста на активната заетост в XXI в. е важно индивидът да е проактивен, да поеме отговорността за собствената си кариера и да умее да осъществява преходи от една професия или позиция, или организация към друга на база на непрекъснато обновяване на знанията и способностите.

Изграждането на кариера е дългосрочен процес, който няма географски граници, следствие на развитието на високите технологии и преструктурирането на световната икономика от производствена към ориентирана към услуги. Днес е съвсем приемливо да влезеш в една организация на една позиция и в хода на времето да заемеш различни позиции както такива, които са функционално близки, така и такива, които са част от напълно различни професии.

От своя страна двете променени нива глобално и организационно съставляват „голямата картина“, на чийто фон се развива кариерата на **отделния индивид**. Тези нови и различни обстоятелства отправят предизвикателство към личността и нейната професионална реализация. Ако преди 30 години е било напълно приемливо голямото предизвикателство за индивида е да избере една професия, то днес казусът не е само в това да се включиш към работната сила, а да се поддържа „пригодност за заетост“ (Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2010). Това се реализира чрез непрекъснато учене по всякакви формати (формално, неформално, самостоятелно), но и със способността да осъществяваме трансформация в процеса на кариерно развитие. Днес индивидът, за да е зает на пазара на труда, има нужда да притежава широк набор от компетентности, развити лични качества и непрекъснато усъвършенстване на способностите. Динамичните процеси на глобално и организационно ниво изискват умения за бързо адаптиране към ситуации и готовност да управляват промените в хода на личната кариера. Съвременният човек вече има нова допълнителна отговорност, а именно да отговаря за собствения си успех и да управлява своята кариера.

Дефиниране и съдържателни параметри на уменията за управление на кариерата

Дефиниции на понятието „умения за управление на кариерата“

Разглеждането на въпроса за необходимостта от управление на кариерата изисква и терминологичното изясняване на неговата същност. За цялостното осмисляне се нуждаем от акцент върху „**какво представлява умение за управление на кариерата?**“ Това са многопластови компетентности, включващи умения и знания, нагласи и отношение към собствената кариера на фона

на динамични промени в заобикалящата среда. Същевременно управлението на кариерата е дългосрочен процес, в който се диференцират отделни етапи.

В специализираната литература се срещат няколко дефиниции за понятието „умения за управление на кариерата“. В европейски контекст най-широко възприето е определението, дадено от Европейската мрежа за политика на ориентиране през целия живот (ELGPN) и гласи, че уменията за управление на кариерата представляват:

Разнообразни компетентности, които осигуряват структурирани пътища, по които отделните личности или групи събират, анализират, синтезират и организират информация за себе си, образованието и професиите, както и умения за взимане и прилагане на решения и осъществяване на кариерни преходи“ (ELGPN 2011–2012). Тази дефиниция е конструирана от професорите Sultana и T. Watts.

Умения за управление на кариерата трябва да се настроят към съществуващ по-широк подход за учене, развитие на умения и личностно развитие (Career management skills framework of Scotland, 2012: 13).

Sultana счита, че „уменията за управление на кариерата целят да развият ресурси и компетентности у хората за по-добро управление на живота“ (Sultana, 2011).

Vaughan (Vaughan, 2011: 20) смята, че „всички хора трябва внимателно да координират техния живот, работа и образователни избори и опита на всички възрасти и етапи през целия живот. Този процес на координация изисква прилагането на умения за управление на кариерата“.

Английският автор Hooley отбелязва, че „повечето определения относно умения за управление на кариерата не се съсредоточават само да опишат умения, но и способностите и нагласи“ (Hooley, 2015). В публикация, представяща международния проект LEADER¹. Hooley и екипът въвеждат следната адаптирана версия на определението на Европейската мрежа за политика на ориентиране през целия живот (ELGPN), която гласи следното:

Умения за управление на кариерата са компетентности, които помагат на индивидите да идентифицират техните съществуващи умения, да развият цели за кариерно учене и да предприемат действие да подобрят своята кариера“ (Hooley, Neary, Dodd, 2015: 13).

Това твърдение звучи много актуално, тъй като съвременният човек разполага с много повече възможности за избор на кариера, както и различни форми за обучение и повишаване на квалификацията. Изборът предполага последваща координация между отделните житейски роли, ангажименти и задачи. Тази необходимост от координация на различни етапи от жизнения цикъл на индивида се свързва с концепцията за „многообразна кариера“

В литературата се среща и твърдението, че уменията за управление на кариерата са „висококомпетентни умения“, чието развиване „е по-сложно,

¹ <http://www.leaderproject.eu>

отколкото развиването на умения, свързани с някаква професия“. „Те са иманентно свързани с взаимодействието с други хора, често непредвидими в характера и поведението си“ (Искрев, 2013: 209).

Същевременно се приема, че темата за умения за управление на кариерата може да бъде съставно ядро на концепцията и политиките за учене през целия живот. (Hooley, Neary, Dodd, 2015). Тези умения се приемат за много ценни и концептуалната рамка за тяхното развитие трябва да гарантира, че индивидите са наясно със своите умения, силни страни, постижения и знаят как да оценяват информация и да подпомагат своето кариерно развитие. В свое изследване те констатира, че понятието „умения за управление на кариерата“ не е достатъчно добре разбрано в отделните европейски държави.

Ще използваме следната работна дефиниция на понятието „умения за управление на кариерата“:

Уменията за управление на кариерата са набор от компетентности, свързани със себепознанието на личността, развитие на способности и нагласи за осъществяване на трансформации в условия на несигурност и формирането на проактивно поведение по отношение на собствената професионална изява на пазара на труда.

Нашата теза е, че наличието на този набор от компетентности е необходимо условие за осъществяване и успешно реализиране на индивидуалното кариерно развитие на отделната личност. Променената ситуация на пазарните условия и социални особености предопределят нуждата всички граждани да бъдат подпомогнати чрез продължаващо учене и предоставяне и достъп до кариерни услуги да развият умения за управление на кариера. Най-висока степен на необходимост има за представителите на уязвимите социални групи на пазара на труда, тези, които са във висок риск от безработица и социална изолация.

Развитието на уменията, чрез които личността да поеме контрол и да демонстрира проактивно поведение на пазара на труда, са изключително сериозна необходимост. Тяхното придобиване и приложение от отделната личност не се базира на спонтанни действия, а по-скоро на концептуални рамки, които детайлно описват съвкупните компетентности и конкретизират отделните видове умения, които са в пряка връзка с придобиването на пригодност за заетост.

Модел на DOTS

Първоизточникът на съвременните национални планове за умения за управление на кариерата е известна под наименованието „модел DOTS“ (абrevиатура от първи букви на английските думи: – *Decision learning – Opportunity awareness – Transition learning – Self awareness*). В буквален превод този модел включва:

1. Познание на себе си (себепознание)
2. Познание на възможностите

² Personal Development Planning and employability. The Higher Education Academy, 2007.

3. Учене за решенията

4. Учене за осъществяване на преходи.

Когато разглеждаме модела на професор Watts, е важно да се съсредоточим върху всеки отделен елемент от него. „**Себепознание**“ (*Self-awareness*) поставя акцент върху необходимостта от това индивидът да познава своята личност. В това познание се включват интереси, способности, ценности. Пълноценното и осъзнато управление на кариерата изисква на първо място личността да познава своя личен потенциал от възможности. Изграждането на професионален капацитет започва от познанието за себе си, както по отношение на знания, умения, личен стил, така и по отношение на най-важното за индивида – ценностите.

Елементът „Познаване на възможностите“ (*Opportunity awareness*) изисква да има задълбочени познания за възможностите, които съществуват в заобикалящата го среда за образование, обучение и професионална реализация. Според този модел опознаването на възможностите преминава през познаването, наличието на информация за съществуващите професии и задълженията, които има за съответното занимание. Пълноценният избор на професионално занимание преминава през широката информираност за съществуващите възможности на пазара на труда и при какви условия тя може да бъде практикувана. По този начин личността си гарантира реалистичен, проверен в действителността професионален избор.

Следващата съставна част на модела е „Учене за вземане на решения“ (*Decision learning*). Това ниво представя необходимостта от развитието на специални способности за вземане на бързи, адекватни и навременни решения. Това е умение, което може да бъде развито чрез подходящо образователно съдържание. Вземането на решение е едновременно процес и умение, което е от особено значение за управлението на личната кариера.

Последната съставна част на модела DOTS се свързва с „**Умение за осъществяване на преходи**“ (*Transition learning*). Личността трябва да умее да прави трансформации между различни професии, позиции и роли в рамките на жизнения цикъл на личната си кариерата. На това ниво се включват същевременно умения за търсене на работа (*job search*) и самопрезентиране (*self-presenting skills*). Моделът DOTS е станал основа за разработването както на подобрени концепции, така и за авторски идеи за умения за управление на кариерата. Общото между всички нови концептуални модели е, че те са в контекста на кариерно ориентиране в рамките на целия живот.

Krumboltz и Worthington (Krumboltz & Worthington, 1999: 313) считат, че в съвременни условия индивидите имат нужда да „учат как да се адаптират към променящите се условия на работната сила, което е едно от основите умения за успех“³.

³ Managing Life, Learning and Work in the 21st century. Issues Informing the Design of an Australian Blueprint for Career Development. McMahon, M., Patton, W., Tatham, P.

В синхрон с концепциите за развитие на умения за управление на кариерата е теорията на Krumboltz за „Планираната случайност“ (Planned happenstance). Теорията се свързва с това, че в хода на жизнения цикъл индивидът се среща и изправя срещу много непредвидими обстоятелства, върху които няма контрол. Теорията идва да обясни необходимостта хората да приемат по-леко тези промени в средата, неочакваните събития и факторите на средата, върху които имат много лимитиран контрол. Авторът на теорията приема, че реализирането на трансформации се свързва с уменията за управление на кариерата. Krumboltz счита, че индивидите имат нужда от следните умения и качества, за да се справят по-лесно с „планираната случайност“⁴, а именно:

- Да подхождат с любопитство при проучването на възможности за учене.
- Да са настоятелни при справянето с препятствия.
- Да са гъвкави при справянето с различни обстоятелства и събития.
- Оптимизъм към максималните ползи от непланирани събития.

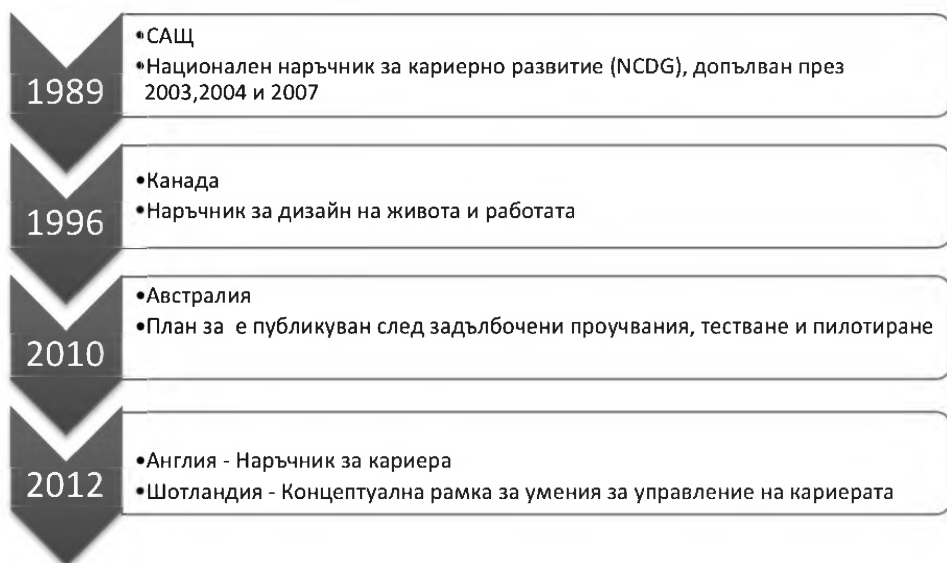
Вижданията на Krumboltz относно адаптирането и необходимостта от учене за справяне с неочакваните промени на средата отправят предизвикателства за промяна на ролята на специалистите, предоставящи кариерни услуги. Те би следвало да подпомогнат този процес, като те самите обучават своите клиенти.

Концепции за развитие на умения за управление на кариерата

След опита да се изведе конкретна дефиниция на понятието „умения за управление на кариерата“, се появява необходимостта от структурирането на концептуална рамка, която да представи идеята и да конкретизира какво включва като реални мерки и действия. За момента има въведени национални компетентностни рамки в пет държави, в някои от тях те биват наричани „blueprint“, които ще преведем като „наръчници“. В настоящата студия ще приемем понятията „национални концептуални рамки“ и „наръчници“ за синоними, тъй като изразяват цялостност и хронологична подреденост на отделните елементи. На фигурата по-долу е представена хронология на публикуване на концептуалните рамки на отделните държави за управление на кариерата.

⁴ <https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/krumboltzs-theory/>

Фигура 1. Хронология на публикуването на национални наръчници⁵



Общото за всички отделни концептуални рамки е, че залагат на 3 нива, които обединяват около 11 компетентности, свързани със себепознанието, изграждането на отношения с околните, информиране за възможностите за кариерата и съчетанието с личния живот. Австралийският модел на концепция за умения на управление на кариерата е най-подробен и дава насоки за различните етапи на усвояване на дадена компетентност в рамките на целия живот. Тази концепция е плод на много задълбочени проучвания за благоприятните и негативните явления върху икономиката, загуби и рискове от работна сила, която е неудовлетворена или не се чувства щастлива от избора на кариера. Също така са конкретизирани индикатори, по които ще се съблюдава изпълнението на всяка една компетентност. Завършеността на австралийския модел се изразява в структурирането на местни стандарти за въвеждане на програми за обучение на отделните групи умения и тяхното изпълнение на местно ниво. Най-съвременният концептуален модел е от 2015 г. и се нарича LEADER⁶. При него се забелязва, че за първи път е маркирана необходимостта от умения за работа в социални мрежи – международна мобилност на работното място. Това насочва вниманието към необходимостта от включването на умения за работа с информационно-комуникационните технологии (ИКТ) в следващи национални концептуални рамки или добавянето им към вече съществуващи.

⁵ Преведена от Hooley, 2013, p. 5.

⁶ www.leaderproject.eu

Фигура 2. Три основни елемента на концепциите (Hooley, 2015)



Sultana съотнася уменията за управление на кариерата към 8-те нива на компетентности от Европейската референтна квалификационна рамка, както е показано на таблица 1. По този начин авторът подпомага европейските законотворци и заинтересовани лица да осмислят и разберат, на първо място, необходимостта от концепции за управление на кариерата. На второ място, така се унифицира разбирането за основите компетентности, които се свързват с личностния напредък в рамките на кариерната реализация.

Таблица 1. Съответствие между Европейската квалификационна рамка и уменията за управление на кариерата (Sultana, 2011)

№	Компетентности	Умения за управление на кариерата
1	Комуникация на майчин език	• Умее да търси, събира и обработва писмена информация • Може да отделя полезна от несползната информация
2.	Комуникация на чужд език	• Умее да работи с мултикултурни различия
3.	Математическа компетентност и основни знания в областта на природните науки и технологиите	• Умение да управлява бюджет • Развиване на отношение спрямо критическото мислене • Умения за използване на данни за достигане до заключения
4.	Дигитална компетентност	• Умения за използване на интернет базирани данни и услуги • Умения за използване на ИКТ в подкрепа на критическото мислене, креативността и иновацията в свободното време и на работа
5.	Умения за учене	• Ефективно самоуправление на обучението и кариерите
6.	Обществени и граждански компетентности	• Умения за ефективна комуникация с институции • Умения за разграничаване между работата и личния живот
7.	Инициативност и предприемачество	• Умения в развиването на проекти и тяхното имплементиране • Умения за идентифициране на наличните силни и слаби страни • Умения да оценяват и да поема рискове, когато са нужни
8.	Културна осъзнатост и творчески изяви	• Умения да осъзнава икономическите възможности в културните активности

Европейски политики и практики за развитие на умения за управление на кариерата

Европейска законова рамка, основополагаща внедряването на умения за управление на кариерата

Рамката за умения за управление на кариерата на ниво Европейски съюз се изгражда поетапно. Приема се, че началото поставя разширяването на парадигмата от „професионално ориентиране“ (vocational guidance), което предполага повече еднократен акт на избор на една професия за цял живот, към ориентиране през целия живот (livelong guidance). Концепцията, която е в пълен синхрон с политиките за учене през целия живот. Разширяването на концепцията се свързва с това, че индивидът се нуждае от обучение, подготовка, за да достигне до заложените цели за кариерен успех. В тази връзка индивидът се нуждае от умения за управление на кариерата.

През 1996 г. в Европейската социална харта се вписва, че „всеки има право на подходящи условия за улеснение на професионалното си ориентиране от гледна точка на подпомагането му да избере професия на основата на неговите лични нагласи и интереси“⁷. След това през 2004 г. като препоръка към комисията за „Развитие на човешките ресурси“ влиза: Образование, обучение и учене през целия живот. В това становище се твърди: „Членовете на Европейския парламент трябва да осигуряват и да улесняват участието и достъпа до информация и насоки за професионална кариера и кариерно ориентиране, услуги за назначаване на работа и техники за търсене на работа и услуги за подпомагане на обучението през целия живот на дадено лице“.

Акцентът на препоръката се поставя върху осигуряването на условия за непрекъснато учене, както и да се приоритизира ориентирането през целия живот. В същата година (2004) Европейският съвет приема първата си „Резолюция за ориентиране през целия живот: В контекста на учене през целия живот се дават насоки, които се отнасят до набор от дейности, позволяващи на гражданите на всякаква възраст и във всеки етап от техния живот да идентифицират техния капацитет, компетентности и интереси, за да вземат образователни, обучителни и професионални решения и да управляват индивидуално житейските пътеки за учене. Чрез ориентиране личностите могат ефективно и самостоятелно да управляват своите образователни и кариерни пътеки“ (European Union Internal ref.: EMPL-2017-16).

Следва нова резолюция, която се явява втора за Европейския съвет по въпроса за учене и кариерно ориентиране през целия живот. Документът идва да затвърди темата за умения за управление на кариерата, като маркира **4 приоритетни области** и посочва целите на програмите за тяхното развитие⁸.

⁷ Skills development and employment: the role of career management skills. European Parliament.

⁸ Две резолюции на Европейския съвет: 2004 г. (бел. авт. – Съвет на Европейския съюз (2004). *Укрепващи политики, системи и практики, свързани с ориентирането през*

Първата сфера се свързва с придобиването на умения за управление на кариерата. Това са умения, които дават възможност да хората да се включат активно в продължаващо обучение, да осъществяват преходи в хода на развитието на кариерата си. Тези умения се свързват с придобиването на основни компетентности, както и социални умения. Също така осъществяването на трансформации в кариерата изисква индивидът добре да познава средата от гледна точка на бизнес тенденции и развитие на професиите. Второто приоритетно ниво маркира необходимостта от „улеснен достъп на гражданите до кариерни услуги“. Важно е на потребителите на кариерни услуги да бъдат представени видовете услуги. Също така е от особено значение да се приложат различни подходящи методи за предлагане на този тип услуги за гражданите, което да е съобразено с техните възможности, време и нужди. Атрактивното и последователно промотиране на услуги ще даде възможност за развитие на необходимите умения за управление на кариерата. По своя същност те ще помогнат индивида да опознае собствената си личност и да идентифицира придобитите нови знания и умения следствие на формално, неформално и самостоятелно учене. Третото приоритетно ниво от конвенцията се свързва с качеството на предоставяните кариерни услуги⁹. Реалното осъществяване на този приоритет се свързва с политики и практики на отделните държави, съобразени с тенденциите на местния пазар на труда, осигуряването на обективна информация за професиите, както и маркиране на стандарти за предоставяне на кариерни услуги.

Четвъртият приоритет се свързва с това във всяка държава членка на Европейския съюз да се осъществи координация между различните участници и заинтересовани страни в системата на предоставяне на кариерно ориентиране. В това число се открояват ролите и постигането на устойчиво съдействие между образователни институции, местни власти, държавни организации, експерти и висши администратори, които планират и внедряват държавни политики. Изграждането на качествена връзка между отделните заинтересовани страни във всяка една държава членка ще повлияе благоприятно както на изпълнението на заложените държавни цели, така и на цялостното европейско равнище.

Следствие на приетите две европейски резолюции за утвърждаване на кариерното ориентиране през целия живот, както и предшестващата експертна група към Европейската комисия (2002), е основана **Европейската мрежа за политика за ориентиране през целия живот (ELGPN)**¹⁰. Това е организация в рамките на Европейския съюз, която подпомага Европейската комисия и

целия живот. 9286/04. EDUC 109 SOC 234) и 2008 г. (бел. авт. – Съвет на Европейския съюз (2008). *По-добро интегриране на ориентирането през целия живот в стратегиите за учене през целия живот*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653).

⁹ Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies.

¹⁰ <http://www.elgpn.eu>

отделните държави членки в дейности по координиране на политики за ориентиране през целия живот както по посока на системата на образованието, така също и на заетостта. Мрежата има широко обхватни дейности на сътрудничество с други ключови европейски институции като CEDEFOP и Европейската агенция за обучение (ETF)¹¹. В периода 2007–2015 г. организацията ELGPN разработва различни публикации, чрез които прокламира ролята и необходимостта от развитието на умения за управление на кариерата.

Друг документ на европейско равнище, който прокламира нуждата от умения за управление на кариерата, е **„Карьерно ориентиране Ръководство за политически експерти“**¹². Това е публикация, следствие на мащабно проучване на националните политики за кариерно ориентиране на държави от Европа, Северна Америка, Южна Америка, Австралия. Проучването се осъществява в периода 2001–2003 г. и по него работят Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) и Европейската комисия. Мащабното изследване е подкрепено от Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) и Европейската фондация за обучение (ETF). Проучването констатира разнообразни несъвършенства на националните системи и изготвя препоръки за подобряването им. Една от препоръките напътства политическите лидери да създадат условия за придобиване на умения за управление на кариерата. Публикацията е от 2004 г. и предшества втората европейска резолюция за развитие на политики за ориентиране през целия живот. Препоръките на ОИСР се отнасят до разширяване обхвата на кариерното ориентиране, използването му като превенция срещу ранното отпадане от училище, както и за разработването на различни методи за работа с отделните групи ползватели на кариерни услуги: ученици, безработни, уязвими социални групи и заети лица.

Друг важен стратегически документ на ниво Европейски съюз, свързан с развитието на специфични умения, които да осигурят пригодност за заетост на гражданите и икономически растеж за общността, е **Стратегията Европа 2020**. Това е важен документ за всички държави членки на Съюза, тъй като залага 10-годишни приоритети и поставянето на цели, чието постигане ще се отрази на икономическия климат, бизнес среда и растеж и социално благополучие на населението на общността. Ключовият документ за европейската общност поставя фокус върху три приоритета, които са в тясна връзка по между си:

- **интелигентен растеж:** изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации;
- **устойчив растеж:** насърчаване на по-екологична и по-конкурентоспособна икономика с по-ефективно използване на ресурсите;

¹¹ <http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/home>

¹² Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. 2004, OECD

- **приобщаващ растеж**: стимулиране на икономика с високи равнища на заетост, която да доведе до социално и териториално сближаване¹³.

В изпълнение на трите приоритета са определени 7 инициативи. Най-тясно свързани със заетостта на гражданите са програмите „Младежта в действие“ и „Програма нови умения за нови работни места“. Първата е насочена към младежите в Европейския съюз и по-специално да улесни прехода от системата на образованието към активно включване на пазара на труда. Втората инициатива има за цел да реформира пазарите на труда, да ги направи по-гъвкави, включително и чрез развитие на мобилност. Също така програмата има за цел да „направи гражданите по-способни, като развива техните умения“ (Европа 2020, 2010).

След световната икономическа криза чрез този стратегически документ Европа заявява своето желание и готовност да „гледа“ напред и да търси решение на задълбочили се проблеми, свързани с турбуленциите на финансовите пазари, предизвикателството за преориентиране на икономиката от традиционна към зелена, разрастващата се бедност и социална изолация. Европейските политици считат, че общността и нейните граждани могат да се справят със ситуацията, залагайки на промени, на икономически растеж, в чиято основа лежат знания, иновации и продължаващо образование.

Със стратегическия документ Европа 2020 се поставя фокус върху преодоляване на „структурната безработица“ чрез действия в няколко посоки. Едната е по посока на модернизирането на политиките за заетост, образование и обучение. Другите са фокусирани върху осигуряването на „гъвкава сигурност“ и възможност за развитие на умения, чрез които гражданите да се приспособяват към промените в кариерата.

Общият преглед на основни европейски документи дава основание да се направи заключението, че темата за „ориентиране през целия живот“, която от своя страна е тясно свързана с „умения за управление на кариерата“, не е нова и непозната за общността. Налични са концептуални документи, в които се споменава за необходимостта и полезността от осигуряването на рамка, която да постави основите на развитието на този тип умения сред гражданите независимо на какъв етап са в кариерното си развитие. По този начин се разчита, че ще се повиши адаптивността към динамичните промени на пазара на труда и пригодността за заетост на населението. От друга страна, някои документи, като на организацията Европейска мрежа за политика за кариерно ориентиране през целия живот (ELGPN), регламентират същността на този тип умения.

¹³ ЕВРОПА 2020 Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. 2010, Европейска комисия.

Програми за развитие на умения за управление на кариерата

Уменията за управление на кариерата се развиват в две области. Първата е системата на образованието, а втората – в рамките за активно заетите лица на пазара на труда. В образователната система може да се диференцират няколко поднива: прогимназиално, професионално средно образование и висше. Sultana прави обзор на моделите, които се срещат в Европа. В анализа се очертават 4 форми на обучение и популяризиране на умения за управление на кариерата. Първият е чрез **отделен предмет** в училище. Такива примери се срещат в Австрия, Малта. В други държави като Естония, Холандия и Англия има отделно обособен курс за умения за управление на кариерата. Дори в някои университети дисциплината осигурява академични кредити за участие. В Чехия се среща друг вариант, при който преподаването на умения за управление на кариерата е **интегрирано в рамките на предметите** като „Икономика“, „Гражданско образование“ и др. В държави като Швеция и Финландия в различни аспекти на учебната програма са интегрирани часове по ориентиране както в основното, така и в средното образование. Среща се вариант, при който умения за управление на кариерата са обособени в **допълнителни образователни дейности** като работилници, обучения и т.н. Четвъртият модел е комбинация от останалите три и се среща във Франция.

Във програмите за ориентиране и развитие на умения за управление на кариерата във Финландия и Шотландия силно се набляга на използването на информационно-компютърни технологии (ИКТ), насърчава се ученето чрез информация в уеб сайтове, онлайн конференции, социални медии и др.

В Португалия се прилага модел за развитие на умения за управление на кариерата в рамките на компании, които се реструктурират организационно и намаляват броя на служителите си. Програмата се прилага от специалисти в службите по заетост и има за цел да подпомогнат служителите на компаниите, като повишат адаптивността им към променената ситуация. „По принцип служителите натрупват знания, които могат да се прехвърлят в друг работен контекст. „Баланс на компетентностите“ може да помогне да се идентифицират, оценят и засилят уменията, придобити през живота в различни контексти, както и да се установят пропуски в уменията. Това подпомага усилията на служителите да се интегрират повторно в работа, свързана с нуждите на пазара на труда“ (Разработване на политика за ориентиране през целия живот: Европейско ръководство, 2011–2012).

В Хърватия има програмата за развитие на умения за управление на кариерата за хора с увреждания. Държавните служби за заетост си сътрудничат с организацията URIHO, която осигурява рехабилитация. Хората с увреждания биват включвани в работни дейности, които не пречат на здравословното им състояние. Същевременно чрез групови дейности развиват различни компетентности и подобряват професионалните си способности. Имат възможност да се самооценяват чрез софтуер, наречен „My choice“. В програмата е вклю-

чено допълнително индивидуално консултиране. Според последвали проучвания 45% от безработните с увреждания, които са използвали средствата на URHO, са намерили работа на свободния пазар на труда (пак там).

В Шотландия за учениците и младите хора има разработена специална програма, която се нарича „Curriculum for Excellence“. Основната цел е да подпомогне младите хора да придобият знания, умения и качества, които са необходими в XXI в. Също така е разработен специализиран портал, наречен My world of work¹⁴. Онлайн платформата помага на учениците, младите хора и техните родители да идентифицират своите способности и интереси, да опознаят различните възможности в света на професиите, както и да си структурират план за действие.

В Англия функционира онлайн платформата CASCAID¹⁵, която подпомага хора на различни възрасти в процеса на взимане на кариерни решения. Продуктите на портала са предназначени за деца от 7 години, ученици от всички нива на образователната система, възрастни лица и служители в системата на образованието. Чрез способите на информационни технологии ползвателите имат възможност да открият и планират кариерните си пътеки.

Развитието на умения за управление на кариерата е важно за всички граждани, защото нивото им на усъвършенстване влияе на тяхната пригодност за заетост. В тази връзка за повишаване компетентността и самоувереността на учениците и студентите, докато са част от образователната система, би било полезно, ако се създадат условия за внедряване уроци или извънкласни занимания, които да им помогнат да се запознаят и развият тези метакомпетентности. По този начин те ще могат да осъществят ефективно и успешно прехода от образование към активна заетост на пазара на труда. Позитивният ефект върху тяхното включване в групата на работещите ще се осъществи както заради повишената им информираност за тенденциите на пазара на труда и работната среда, така и заради познаването на личния им потенциал, нагласи за работа и способности. Това до голяма степен ще повиши пригодността им за заетост. Развитието на умения за управление на кариерата в системата на образованието ще помогне много по-релевантно учащите да възприемат концепцията за учене през целия живот. Те ще са подготвени, че изборът на една професия или стартът на кариерата не означава сигурност и дългосрочност на личната заетост, а по-скоро е етап от жизнения цикъл на кариерата. Когато учащите са наясно, че ученето продължава и след успешното напускане на образователната система, това всъщност ще е гаранция, че те ще изграждат и поддържат своята пригодност за заетост. Информирането, ученето за тези умения, както и тяхното развитие ще подобри подготовката на учащите за включване на пазара на труда.

¹⁴ <https://www.myworldofwork.co.uk>

¹⁵ <https://www.cascaid.co.uk>

Социална подкрепа на уязвими групи на пазара на труда за развитие на умения за управление на кариерата

Социалната подкрепа представлява взаимодействие между минимум две лица. Участниците в този процес могат да са или близки, приятели, роднини, или така също индивид и общност, или личност и институция. В основата на оказване на социална подкрепа стои идеята субектът да се справи с определена криза в своя живот, която затруднява неговото ефективно участие в обществото. Подкрепата може да бъде под формата материално подпомагане или услуга, която да провокира собствените му ресурси, за да реагира на обстоятелствата и да се справи успешно. Социалната взаимодействие може да намери израз в осигуряването на психологическа помощ, свързаност, принадлежност към определена група, обединени от общи ценности и приели едни и същи норми, чрез информиране. Също така взаимодействието може да се осъществява чрез емоционална подкрепа, признание и оценяване на качествата или справянето в дадена ситуация.

Сред населението има различни социални групи, чието класифициране се определя от възраст, социален статус, работоспособност и активност на пазара на труда. Различните автори и модели по темата за управление на кариерата определят, че от този вид метакомпетентности се нуждаят всички хора независимо на каква възраст са или какъв професионален опит са придобили. Разликата се проявява на ниво етап на „кариерно развитие“. Тези метакомпетентности могат да се развиват в различни етапи от кариерния и житейския цикли. Методите, чрез които могат да се развият уменията, са разнообразни и се определят от ситуацията, в която се намира кариерата на индивида. Уменията за управление на кариера могат да се усъвършенстват на база на етапа от кариерно развитие, на който се намира индивидът (Skills management framework for Scotland, 2012: 10):

- преди включване на пазара на труда;
- активно работещ;
- безработни или временно без работа;
- преди излизане от пазара на труда за пенсиониране.

Ако за образованите и висококвалифицираните участници на пазара на труда е важно да развият този тип способности, за да поемат по-голям контрол върху развитието и възможностите си за реализация, то при по-уязвимите групи е много по-наложително и би подействало превантивно срещу бедността и социалната изолация. Безработните лица са подложени на много повече социални и икономически рискове, отколкото тези, които са активни на пазара на труда.

Част от важните приоритети на Европейския съюз са насърчаването и постигането на висока заетост, инвестиране в човешките ресурси, както и борба със социалната изолация. В обществото има групи от населението,

които са изправени пред по-високи рискове от изпадане в бедност и социална изолация. Ограниченията се свързват със затруднен достъп до пазара на труда вследствие на физически, умствени или социални фактори, които ги възпрепятстват. Уязвими социални групи са:

- безработни лица;
- хора, живеещи в бедност;
- етнически малцинства;
- хронично болни лица;
- хора с физически увреждания;
- лица над 55 години;
- самотни майки;
- деца, лишени от родителска грижа;
- бежанци;
- хора, жертва на насилие;
- изолирани социални групи.

Трудно е да се обхванат и маркират всички възможни групи, които са в неравностойно положение на пазара на труда, тъй като социално-икономическите ситуации и проблеми се проявяват динамично. Обикновено тези групи от населението имат ниско образование или затруднен достъп до качествени образователни услуги, физически или ментални увреждания, които възпрепятстват реализацията. В някои случаи ограниченията са свързани помежду си и трудно се прави диференциация на факторите, които възпрепятстват реализацията, защото се дублират или прерастват едни в други.

Обикновено голяма част от европейските и националните мерки, както и стратегиите за увеличаване на заетостта и учене през целия живот, отделят специално внимание на уязвимите социални групи. От една страна, безработицата е социален феномен, който води след себе си до разнообразни негативни последици. От друга страна, безработицата, и по-точно намаляването на ефекта от нея, представлява обект на различни стратегии, както и фактор за благополучието на съвременното общество.

Днес, когато икономическите процеси са краткосрочни и обуславят висока степен на динамичност и несигурност, когато развитието на високите технологии измества и променя ролята на човешкия труд, рискът от сериозни нива на безработица е много по-голям и води до негативни явления в обществото, едно от които е социалната изолация.

Обвързването на темата с развитието на умения за управление на кариерата за безработни лица е много важно, защото може да се окаже сериозен инструмент за намаляване на ефекта от нея.

Групата на безработните лица със сигурност не е хомогенна и едноплатова, а по-скоро многообразна. Лицата, които не са активни на пазара на труда, могат да са:

- младежи;

- хора с трайни увреждания;
- хора над 55 години;
- преждевременно напуснали системата на образованието.

Тези основни групи допълнително вътрешно се диференцират с критерии като степен на образование, възраст, активно поведение за търсене на работа и т.н. През последните години на пазара на труда и в социалната сфера се обособи подгрупа, обхващаща младежи до 29 години, които не работят, не учат и не участват в обучения за повишаване на квалификацията. Прието е да се означава с аббревиатурата NEET (Not in Education, Employment, or Training) и се оказва сериозно предизвикателство за европейските социални политики за активиране към работната сила. От различни проучвания, целящи да установят профила на групата младежи, прави впечатления, че тя е еднородна само относно демографските особености, но що се отнася до социалните характеристики – приликите намаляват.

Според проучване на УНИЦЕФ България, осъществено през 2014 г., броят на младите хора, които не учат, не работят и не участват в обучение за повишаване на квалификацията, са 167 670. От тях 26 650 са на възраст 15–18 г. и 141 020 – на възраст 19–24 г. (Доклад на УНИЦЕФ, 2014). Повечето живеят в малки населени места, имат ниско образование или са отпаднали преждевременно от системата на образованието.

Тенденцията, която не бива да се пренебрегва, е, че хората, които не са заети, често са демотивирани и демонстрират по-пасивно поведение спрямо пазара на труда. Също така неактивните лица имат негативен опит от участието си към групата на активно работещите, което задейства ограничаващи мисли, негативни емоции и пасивно поведение, и предпочитат да се изолират сред лица със сходни навици. Това ограничаване на контактите и общуването с по-широк кръг хора и неразвитието на трудови навици води след себе си до задълбочаващ се риск от социална изолация.

Британски учени откриват, че безработицата води до влошено ментално здраве и негативно самочувствие. Tyrell и Shanks (1982) отбелязват, че „дългосрочната безработица произвежда вторични ефекти, сред които се включва и загубата на самочувствие“ (Sheward & Branch, 2012). Друго изследване през 80-те години, реализирано от Buss, Redburn и Waldron (1983), установява, че безработните вярват, че неуспехът с намирането на работа е индикатор, че техните „умения не са нужни и ценени“ (Buss, 1983: 16). Работа не е само източник на доход, който осигурява физическото съществуване. Работата се превръща в част от идентичността на индивида. Това влияе на отношенията и свързването с околните хора и постепенно води до самоизолиране.

Безработицата е социален феномен, който води до съществени промени в поведението на хората. Загубата или липсата на работа променя ежедневния график на индивида. Липсата на структурирани работни ангажименти провокира повечето хора да изпаднат в т.нар. **летаргичен кръг** (Sheward,

Branch 2012: 115). Когато индивидите нямат работна рутина, следствие на липса на заетост, това води след себе си до понижена активност и ниски нива на физическа енергия. Заетостта е „движеща сила“ (пак там, с. 115) за индивида, която го провокира да създава, да участва активно в обществото. Липсата на работа е пагубна за личността. Неуспехите с намирането на работа засилват въздействието на негативните мисли, които понижават самочувствието и социалната активност. Друго изследване на Британското общество за медицинска рехабилитация (British Society of Rehabilitation Medicine, 2001) установява, че ако някой безработен е извън работната сила повече от 6 месеца, само 50% е вероятността да се върне към работа. Ако лицата без работа се задържат една година извън пазара на труда, то вероятността да се върнат към заетост спада на 25%. В случай че безработицата продължи повече от 2 години, опции за връщане не съществуват. Това изследване илюстрира колко сериозни и често необратими са пораженията, които нанася безработицата върху личността. Загубата на социален статус, идентификация, увереност крие огромни рискове, които да доведат до разпад на семейни отношения, отключване на психологически проблеми и социална изолация. Списъкът на видовете психични проблеми е дълъг и разнообразен. Сред тях се срещат: алкохолна зависимост, депресивни състояния, наркотична зависимост, хранителни разстройства, тревожност, паник атаки, шизофрения и др. Различни изследвания откриват тясна връзка между безработицата и отключването на психичните проблеми. Някои изследователи се фокусират да установят дали полът обуславя различни ефекти върху психичното състояние, следствие на продължителната безработица. В изследване, публикувано в *Journal of Epidemiology and Community Health*, е посочено, че при жените ефектът от променения статус е много по-малък (Tiffin, Pearce & Parker, 2005). Безработицата е социален феномен, който води след себе си завишени рискове от влошено психично здраве, но и повишаване на престъпността и сегрегация в обществото. Също така се явява пречка пред реализирането на цялостния икономически потенциал на националната икономика.

Последното тримесечие на 2017 г. българската икономика се намира в състояние на растеж, което се регистрира в данните на Националния статистически институт (НСИ) относно брутния вътрешен продукт – нараства с 3,6% спрямо съответното тримесечие за предходната година¹⁶. В момента националната икономика дори постига по-високи резултати от преди икономическата криза в периода (2008–2010). Все повече се забелязва, че безработицата намалява – по данни на НСИ от декември 2017 г. става ясно, че заетостта сред навършилите 15 и повече години е повече спрямо същия период през 2016 г. (Кратък анализ на безработицата. МТСП, 2018).

¹⁶ www.nsi.bg

Докладът отчита, че през „декември 2017 г. безработните от наблюдаваните групи в неравностойно положение на пазара на труда намаляват на годишна база значително, в т.ч.: младежи до 24 г. (с 11,7%); младежи до 29 г. (с 12,4%); лица над 50 г. (с 12,3%); продължително безработни (с 25,2%); хора с увреждания (с 8,8%); лица без квалификация (с 13,6%); лица с основно и пониско образование (с 15,6%)“ (пак там). Броят на безработните лица е намалял с 28,8 хил. спрямо третото тримесечие на 2016 г. Информацията на НСИ показва, че коефициентът на младежка безработица (15–24 г.) през последното тримесечие на 2017 г. е достигнал 13,9%, което е значителен спад спрямо периодите от 2012–2013 г., когато съответно е достигал 28,1% и 28,4%. Спрямо възрастовата група 15–29 г. младежката безработица в последното тримесечие на 2017 г. е 9,9%. Коефициентът на младежка заетост значително се е повишил през последните месеци на 2017 г. и е достигнал 44,0% при младежите на възраст 15–29 г. и 25,9% при младежите между 15–24 г. Според същия доклад на Министерство на труда и социалната политика икономическите сектори, които отчитат най-висок принос за увеличаване на зетите лица в последното тримесечие на 2017 г., са „Строителство“ (с 33,7 хил.), „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ (с 29,7 хил.), „Преработваща промишленост“ (с 28,7 хил.) и „Селско, горско и рибно стопанство“ (с 22,2 хил. (пак там). Тези данни насочват вниманието към две тенденции: едната е, че младежите са рискова група за пазара на труда и успешното реализиране на прехода от образователно ниво към заетост е процес, съпроводен с много несигурност, породена от тенденциите на пазара на труда. В случай че националната икономика е в процес на растеж, то младежите успяват да намерят работа значително по-лесно. Когато икономическият цикъл е забавен или в рецесия, то тогава пазарът на труда, респективно бизнесът, се освобождава най-бързо от младите служители. Основна причина за това е, че те нямат опит и работодателите в години на икономически спадове предпочитат да запазят по-възрастните и опитни служители. При младите хора допълнително отежняващо обстоятелство за устойчива реализация на пазара на труда е, че образователната система не успява да ги подготви адекватно на нуждите на бизнеса. Това се превръща в допълнителна пречка към тяхното задържане, защото работодателят е изправен пред допълнителни разходи за обучение в работна среда.

Обикновено при растеж на икономиката първите сектори, които поглъщат голяма част от свободната работна ръка, са тези, които не изискват висока квалификация и ниво на образование. Тази тенденция се запазва и в края на 2017 г. виждаме, че секторите строителство, търговия, селско стопанство са увеличили нивата на заетост. Това са икономически сектори, за които входът е достъпен за хора с ниска квалификация, ранно напуснали образователната система и непритежаващи широк набор от умения. В дългосрочен план погледнато този тип заетост не може да разреши проблемите с достигането на устойчивост в обхващането на по-голяма обем от трудоспособната работна

сила, както и да отговори на приоритетите на България и Европейския съюз в рамките на 2020 г. относно икономически и интелигентен растеж, основан на знания.

Стимулирането на безработните лица да участват в различни форми на продължаващо образование и обучение или мотивирането им да се върнат към образователната система е сложен процес, тъй като безработицата е довела до невъзможност за развиване на лични качества, повлияла е негативно на самочувствието и вярата в собствените сили за справяне. В социалната психология различни автори говорят за все повече доказателства, че личните очаквания влияят на поведението на човека (Shunk, 1989). Важно за индивида е да оказва контрол чрез способностите си върху важните аспекти от своя живот. Според Бандура „Аз-ефективността“ представлява Аз-перцепцията за личната способност да се организират и да се прилагат действия в конкретни ситуации“ (Андреева, 1999). Загубата на мотивация за активно поведение на пазар на труда може да се крие в ниски нива на развитие на „Аз-ефективността“. Бандура счита, че има съществена разлика в „очакването за ефективност“. Според него това е убеждение, че човек може успешно да се справи с дадено действие (пак там). Това означава, че индивидът е убеден в собствената си компетентност. Авторът смята, че очакването към резултата от предприетото действие е различно и се отнася по-скоро към средата. Невъзможността да се постигне успех, може да е плод на ниска лична ефективност или неотзивчива среда. Проблемите с дългосрочната безработица могат да се крият в този елемент от теорията на Бандура за социалното учене, а именно безработните лица да предпочитат неактивното поведение на пазара на труда, тъй като не са развили нужната доза увереност в собствените сили. Според Бандура „Аз-ефективността“ и очакванията от нея могат да варират между 3 нива (пак там):

- Обхват – нивото на трудност, което индивидът може да се справи.
- Сила – убеждението на човек, че може да се справи с предизвикателството.
- Всеобщност – увереност на индивида, че може да се справя с най-различни ситуации.

Слабо развитата „Аз-ефективност“ води до неадаптивно поведение, както и говори за недостатъчно познаване на личния потенциал и качества. Във всички съществуващи концепции за развитие на умения за управление на кариерата, както вече беше казано, се обръща внимание на важноста да познаваш себе си и способностите си и доколко те се свързват с нуждите на пазара на труда.

Безработните лица имат трудности с развитието на самочувствие на основата на позитивен опит от лични постижения и справяне с предизвикателства. Това влияе на мотивацията им за продължаващо обучение и позитивни очаквания към последваща заетост. Друг важен елемент от поддържането на пригодност за заетост, която е заложена в моделите за управление на кариера-

та, е „способността за активно свързване и взаимодействие“ с околните. Изграждането на мрежи от контакти има двупосочно значение за кариерата реализация. От една страна, чрез тях се подобряват способностите за общуване с различни хора. От друга страна, създаването на мрежа като ресурс, който да подпомага поддържането на кариерата, каквото е разбирането на Hall относно многообразната кариера. Безработните лица имат трудност в разширяването на контактите си с лица, които не принадлежат към най-близкото им обкръжение, в които най-вероятно има хора със същия социален статус. Невъзможността да се свържат и общуват с хора с различни професии и положение, допълнително затвърждава рисковете от социална изолация. Поддържането на отношения с широк кръг лица отваря възможност за събиране и актуализиране на информацията относно бъдещи възможности за кариерна реализация, разнообразни форми на учене с цел повишаване на квалификацията, както и да действа стимулиращо на безработните да излязат от ситуацията на неактивни лица. Вероятността за пасивно поведение на пазара на труда, което да се дължи на социалната среда, от която са част, е голяма. След като нямат професионално занимание, чрез което да се самоидентифицират, обкръжаващата среда не действа стимулиращо за промяна, то омагьосаният кръг на изолация и летаргия се затвърждава.

Трудностите в общуването, рискът от развитие на психически заболявания и социална изолация до голяма степен се крият в ниските нива на „емоционална интелигентност“. Предизвикателните ситуации най-често са непознати. Те водят след себе си до ограничаващи мисли, които саботират справянето. Силното въздействие на негативните мисли може да се крие в ниските нива на развитие на „Аз-ефективността“. След появата на ограничаващите мисли идва ред на избягващо поведение, най-често водещо до отказ да се предприеме действие, пасивна роля и т.н. След което въздействието на негативните мисли относно собствените възможности за справяне се затвърждава от допълнителни обстоятелства и ограничения на средата или намиране на информация, която потвърждава и затвърждава очакванията за невъзможно справяне. Подобен тип източници за информация – медии, разговори с приятели или близки членове от семейството, служители на административни служби – действат назидателно на индивида, който е опитал да се изправи срещу определено предизвикателство или да пробва нов тип поведение. Това е липса на окуражаваща среда, която не подкрепя индивида с позитивна обратна връзка, а по-скоро го фокусира върху несправянето и ограничените му възможности. Тази реакция води до 3 резултата, които се разпределят в 3 области:

- **Когнитивни последици.** Трупане на негативни спомени от неуспех, несправяне в определени ситуации.

- **Емоционални последици,** отнасящи се до трупане на гняв, вина, чувство на безнадеждност и депресия.

- **Поведенчески последици.** Ограничаване на активните действия за справяне с подобни предизвикателства, избягване на сходни задачи, липса на организираност, летаргия, развитие на зависимости.

Способността да разпознаваш чувствата и емоциите се оказва доста важна и ключова, за да може индивидът да се справи с житейските и професионални предизвикателства. Дълги години изследователи се занимават да открият връзка между интелектуалните постижения и успеха в живота. Въпреки опитите да се докаже, че тестовите за интелигентност могат да предскажат успеха на учениците (студентите), все още в психологията няма еднозначно и категорично становище по темата. Голман смята, че коефициентът на интелигентност „определя едва 20% от факторите, отговарящи за успеха в живота“ (Голман, Д., 2011). Това отваря темата за търсенето на другите умения, които предопределят успешната реализация на индивида. Голман ги нарича „емоционалната интелигентност“. Те представляват съвкупност от различни умения, като: „възможността да мотивираш себе си, да проявяваш постоянство в трудни моменти, да контролираш импулсите и да отлагаш възнаграждаването на усилията си, да регулираш настроенията си и да не позволяваш на тревогата да пречи на мисленето, да проявяваш съпричастност и да живееш с надежда“ (пак там). Също така авторът счита, че хората, които могат да разпознават собствените си чувства и да умеят да се свързват с околните, имат значително предимства във всяка област на живота.

Въпреки че в съществуващите концепции за управление на кариерата не конкретизират необходимостта точно от „емоционална интелигентност“, до голяма степен конкретните компетентности кореспондират с разбирането за себепознаването на вътрешния свят на индивида. В този контекст темата за разпознаването на емоционалното състояние, адекватната реакция на чувствата на околните, се оказва ключова за реализирането и поемането на контрол над собствената кариера. Причините за затрудненията в професионалната реализация на безработните лица със сигурност могат да се дължат на рационални причини като ниско ниво на квалификация или степен на образование. Същевременно има основание да се търсят първопричините в слабото ниво на „емоционална интелигентност“. Непознаването на ефекта на емоциите върху поведението ги прави силно подвластни на ефекта на мислите и въздействието на обстоятелствата в живота на безработните лица.

Реализирането на социална подкрепа на ниво държава се изразява в разписването на конкретни приоритети, мерки и програми за справяне с определени социални феномени. Различните социални услуги представляват форма на оказване на взаимодействие с цел преодоляване на житейска криза. В исторически план погледнато преодоляването на социалните несгоди е преминало през разнообразни етапи и форми на предоставяне на подкрепа – от случайни актове на подаяния от заможни граждани, към организираност на филантропски дружества до систематизирана държавна политика.

Днес съвременното разбиране за социално взаимодействие е загърбило разбирането за обгрижване, което да стимулира заучена безпомощност на индивида. По-скоро концепцията се свързва с това подпомагащата страна да използва ресурсите на индивида и да го стимулира за активни действия, чрез които да намери решение на кризата. Социалната подкрепа за различните уязвими групи на пазара на труда се осъществява в диапазона от финансови помощи и обезщетения при изпадане в ситуация на безработица до предоставяне на консултации, безплатно обучение и съдействие при търсене на работа чрез различни държавни органи. Предоставянето на услуги се структурира както в индивидуални форми, така също в групови форми подпомагане. Водещото при предоставянето на организирана и систематизирана социална подкрепа е тя да е съобразена с нуждите на индивида и запазването на неговото достойнство. Същевременно оказването на социална подкрепа предотвратява социалното изключване на индивида.

Заключение

Глобалните промени и утвърждаването на дигиталната ера променят необратимо парадигмите и начина на функциониране на пазара на труда. Значителното намаляване на количеството работни места, необходимостта от многократни професионални избори и осъществяването на преходи от една към друга заетост засилват предизвикателствата пред отделния човек и ги превръща в напълно непреодолими за групите лица, които са уязвими поради ниска квалификация, липса на образование или увреждания. Задържането в статут „зает“ изисква нови и по-комплексни умения, непрекъснато придобиване на нови знания, развитие на нови нагласи за труда и най-вече проактивно поведение. Това са новите изисквания към всеки един трудоспособен човек, за да е пълноценен гражданин, член на семейството си и общността. Уменията за управление на кариерата са не само необходимост за уязвимите групи на пазара на труда, но същевременно биха могли да са работещо решение, което да се превърне в част от съвременните мерки и програми за социална подкрепа. Оказването на подкрепа на тези групи от обществото, които са изправени пред разнообразни лични, житейски и социални кризи, е важно условие, което влияе превантивно от зараждането на дълбоки проблеми и дисфункции на общността. Прилаганите решения за справяне с безработицата имат нужда да бъдат обогатени с нови стратегии, програми и мерки, в които да са заложени парадигмите за опознаване на личния потенциал, развитие и използване на силните страни, така че личността да развие проактивно поведение. Оказването на социална подкрепа чрез принципите и елементите на концептуалната рамка на умения за управление на кариерата ще благоприятства справянето с рисковете от задълбочаваща се бедност, социалното неравенство и изключване.

ЛИТЕРАТУРА

- Андреева, Л. (1999) Социално познание и междуличностно взаимодействие. София: ЛИК.
- Василев, Д., Я. Мерджанова (2011) Теория и Методика на професионалното ориентиране. (2011) София: УИ „Св. Климент Охридски“.
- Голман, Д. (2011) Емоционална интелигентност. София: Изток-Запад.
- Дейвис, М. (2008) Антология Социална работа. София: УИ „Св. Климент Охридски“.
- Димитрова-Петрова, Н. (2013) Основи и методи на социалната работа. София: Веда Словена – ЖГ.
- Искрев, Д. (2002) Кариерно образование в средното училище. Благоевград: УИ „Неофит Рилски“.
- Искрев, Д. Развитие на ключови умения за управление на кариерата. – *Професионално образование*, година XV, 3, 2013.
- Карабелова, С. (2015) Избор на кариера. София: Класика и стил.
- Мерджанова, Я., Б. Господинов, С. Цветанска (2004) Институции и субекти на пазара на труда. София: УИ „Св. Климент Охридски“.
- Мерджанова, Я., М. Богданова, М. Кариерно образование в международна и национална перспектива. – ГСУ, Факултет по педагогика, Книга Социални дейности, т. 105, 2013.
- Европа 2020. Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. (2010). Европейска комисия.
- Разработване на политика за ориентиране през целия живот: Европейско ръководство. ELGPN Issue, No1, 2011-12. Layout: Dilyan Borisov.
- Национален план за изпълнение на Европейската Гаранция за младежта 2014–2020. Приет от Министерски съвет на 18 декември 2013 г., актуализиран на 23 април 2014 г.
- Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs). Детски фонд на ООН (УНИЦЕФ България) (2015). София: УНИЦЕФ България.
- Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015–2020. (2014) Министерство на образованието и науката, София.
- Arthur, M. (1994) The boundaryless career. A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295–306.
- Arthur, M. & Rousseau, D. (1996) The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press.
- Greenhaus, J., G. Callanan, V. Godshalk (2010) Career management. Edition 4. London: Sage publications.
- Jarvis, Ph. (2003) Career management skills. Keys to great career and great live. National Life/Work Centre. Canada.
- Kraatz, S., Skills development and employment: the role of career management skills. European Parliament. European Union. Internal ref.: EMPL-2017-16. – www.europarl.europa.eu/studies – последно посетен на 10.01.2018.
- Kolb, D. (1984) Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hall, D. T. (1996) Protean careers of the 21st century. *Academy of management Executive*, 10 (4), 8–16.

- Hooley, T., A. G. Watts, R. Sultana and S. Neary (2013) The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41:2, 117–131.
- Hughes, D. (2004) Investing in career: Prosperity for citizen, windfall for Government. The Guidance of Council.
- Houghton, A. (2005) Finding Square holes. Wales: Crown house publishing.
- Mackay, S., M. Morris, T. Hooley, S. Neary (2015) Maximising the Impact of Careers Services on Career management skills. A review of Literature. Skills funding agency.
- McAdam, St. (2014) Successful career management. London: Thorogood Publishing.
- McMahon, M., Patton, W., Tatham, P., Managing live, learning and work in 21 century. Australian Blueprint of career development.
- Neary, S., E. Bujok and Mosely, S. (2017) Leading Career Management Skills (CMS) in Europe. Career Matters 5.
- Neary, S. D. (2015) LEADER. Retrieved from LEADER project: <http://www.leaderproject.eu/understanding-career-management-skills>
- Neary, S. D. (2015) Understanding Career Management Skills: Findings From the First Phase of the CMS Leader Project. Retrieved from LEADER Project: <http://www.leaderproject.eu/understanding-career-management-skills> – последно посетен на 12.01.2018.
- Neugabauer, J., Brain-Evans, J. (2016) Employability. Making the most of your career development. London: SAGE Publications.
- Noe, R. A. Is Career Management Related to Employee Development and Performance? Source: *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, 2 (Mar., 1996), pp. 119–133 Published by: Wiley Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2488587> Accessed: 13-05-2016 08:00 UTC.
- Sayce, L. (2011) Helping individuals succeed: Transforming career guidance. UK Commission for Employment and Skills.
- Sheward, St., Branch, Rh. (2012) Motivational career counselling and coaching. Cognitive and Behavioural approaches. London: SAGE Publications.
- Srikanth, P. B. Self-Efficacy & Career Self Management: Moderating Role of Proactive Personality Source: *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 48, 2 (October 2012), pp. 274–289 Published by: Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/23509838> Accessed: 13-05-2016 08:03 UTC
- Sultana, R. (2011) Learning career management skills in Europe: A critical review. *Journal of Education and work*, 225–248.
- Sultana, R., A. Watts (2004) Career Guidance. A handbook for policy makers. Organisation for economic co-operation and development and the European commission.
- Tiffin, P. A., Pearce, M. S., Parker, L. (2005) Social mobility over the lifecourse and self-reported mental health at age 50: prospective cohort study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59: 870–872.
- Thomsen, R. (2014) A Nordic Perspective on Career Competences and Guidance. Presented at the 16th PM ELGPN in Rome October 2014.
- Thomsen, R. (2014) Retrieved from <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/career-choices-and-career-learning.-nvl-elgpn-concept-note/>
- Vaughan, K. (2011) The Potential of Career Management Competencies for Renewed Focus and Direction in Career Education. *The New Zealand Annual Review of Education*, 20: 24–51.

- Vaughan, K. and Spiller, L. (2012) *Learning to Fly: Career Management Competencies in the School Subject Classroom*. EEL Research Report No. 80. Lincoln: AERU Research Unit.
- Watts, A. (2006) Career development learning and employability. Series Two. The higher education academy.

Reports and Handbooks:

- A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2007–2015. European Lifelong Guidance Policies: Summative Report 2007–15. (2015).
- Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. OECD. (2004).
- Career Management skills framework for Scotland. (2012) Skills Development Scotland.
- Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. (2008) Council of European Union.
- Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS). (2014) ELGPN Tools No. 4
- Improving career management skills. Models, practices and guidance resources. Handbook for practitioners. Erasmus+ KA2 Strategic Partnerships – 2014–2017 Project Number 2014-1-JT02-KA200-004105 ISBN: 978-1-910755-24-2.
- Journal of the National institute for Career Education and Counselling*, Issue 29. (2012) ISSN 2046-1348.
- Learning and Skills Improvement Service (LSIS) (2009) Career Learning for the 21st Century: The Career Blueprint – A Competence Approach. Coventry: LSIS.
- Lifelong Guidance Policy Development: Glossary. Tools. No. 2 European Lifelong Guidance Policy Networking
- MCEECDYA, 2010 The Australian Blueprint for Career Development, prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia, Canberra. Available at: www.blueprint.edu.au. – последно посетен на 12.12.2017.

Онлайн източници:

- Национален статистически институт – www.nsi.bg – последно посетен на 10.02.2018.
- Теория на Крumbолц – <https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/krumboltzs-theory/>
- Curriculum for Excellence: [https://education.gov.scot/scottish-education-system/policy-for-scottish-education/policy-drivers/cfe-\(building-from-the-statement-appendix-incl-btc1-5\)/What%20is%20Curriculum%20for%20Excellence?](https://education.gov.scot/scottish-education-system/policy-for-scottish-education/policy-drivers/cfe-(building-from-the-statement-appendix-incl-btc1-5)/What%20is%20Curriculum%20for%20Excellence?) – последно посетен на 22.02.2018.
- My world of work – <https://www.myworldofwork.co.uk> – последно посетен 15.01.2018.
- CASCAiD – <https://www.cascaid.co.uk> – последно посетен 15.01.2018.

Постъпила май 2018 г.

Рецензенти:

доц. д-р Вержиния Боянова
доц. д-р Силвия Цветанска