

Проф. д-р Мирјана Борота Поповска
mborota@isppi.ukim.edu.mk

Доц. д-р Марија Топузовска Латковиќ
marija_t@isppi.ukim.edu.mk

Асс. д-р Весна Забијакин Чатлеска
vesna.catleska@isppi.ukim.edu.mk

СТАВОВИ ЗА КАРИЕРАТА НА МАКЕДОНСКАТА РАБОТНА СИЛА

ВОВЕД

Во истражувањето се поаѓа од најшироката и најприфатена дефиниција за кариера како континуиран доживотен процес на развој на искуството кое е фокусирано на барањето, обезбедувањето и процесирањето информации за себе, професионалните и едукативните можности, животниот стил и заземањето на различни улоги во текот на животот (Hansen 1976). Или, со други зборови, кариерата претставува процес преку кој луѓето разбираат во каква релација се со светот на работата и ја осознаваат сопствената улога во истиот.

Објективната димензија на кариерата претставува заземање на одделни позиции од една личност во текот на животот. Субјективната димензија на кариерата се состои од промена на вредности, ставови и мотиви кои се случуваат во работниот век на една личност.

Прашањето за кариерата и кариерниот развој е од еднакво значење како за поединците, така и за нацијата. Кариерата на една индивидуа е резултат на интеракцијата на внатрешните и надворешните фактори. Од гледна точка на надворешните фактори, поаѓајќи од фактот дека глобализацијата влијае на сите поединци и сите сфери од животот, се интересираме како влијае на кариерните аспирации. Особено се земени предвид невработеноста и влијанието на новите технологии. Од гледна точка на внатрешните фактори, предмет на интерес се личните кариерни цели, патот кон самоактуелизација преку заземање различни работни улоги. Нашиот фокус е на поединецот во светот на работата низ призма на анализа на ставовите за развојот на сопствената кариера.

Резултатите од истражувањето можат да имаат ефект како за креаторите на државната политика за вработените и невработените, така и за организациите, кариерните советувајќи и индивидуите.

САМОПРОЦЕНКА

Суперовата теорија на кариерниот развој (Super, 1957, 1990) за централен конструкт ја има кариерната зрелост. Кариерната зрелост е основата за разбирање на кариерното однесување. Кариерната зрелост се однесува на подготвеноста на поединецот да донесува кариерни решенија соодветни на возраста и да управува со развојот на кариерните задачи со кои е соочен.

Ефективноста на одлуката за идниот кариерен развој зависи од зрелоста на две димензии: афективна и когнитивна димензија (Crites, 1976). Когнитивната димензија се однесува на вештините за донесување одлуки, а афективната димензија се однесува на оценувањето на ставовите за кариерата и процесот на донесување одлуки. Когнитивната димензија вклучува адекватно знаење за работниот свет и за своите работни вештини и способности. Покрај тоа, Savickas (1996) смета дека когнитивната димензија е важна да се испитува бидејќи когнитивните компетенции се оние кои ја водат личноста кон акција. Поради тоа, во продолжение се испитани ставовите за личната самопроценка за знаењата, вештините и способностите за остварување на солидна кариера во професијата која ја избрале испитаниците.

Според одговорите на поставеното прашање во Табела бр.1, повеќе од половина (27,3% сосема се согласуваат и 31,4% се согласуваат) сметаат дека ги поседуваат потребните знаења, вештини и способности за остварување на солидна кариера во професијата која ја избрале. Тие што делумно се согласуваат и не се согласуваат, односно сметаат дека не ги поседуваат потребните знаења, вештини и способности за остварување на солидна кариера се 21%, додека тие што се изјасниле дека не знаат се 19,8%.

Табела бр.1: Дистрибуција на одговори на прашањето: „Колку се согласувате со ставот: Ги поседувам потребните знаења, вештини и способности за да остварам солидна кариера во професијата што сум ја избрал/а?“

	Според пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
сосема се согласувам	26,0%	28,5%	27,3%
се согласувам	33,8%	29,0%	31,4%
делумно се согласувам	18,7%	15,8%	17,3%
не се согласувам	3,5%	3,9%	3,7%
воопшто не се согласувам	1,2%	0,2%	0,7%
без одговор / не знам	16,9%	22,7%	19,8%
Вкупно	100,0%	100,0%	100,0%

Во иста насока на самопроценка е и следното прашање: Колку се согласувате со ставот: Знаам кои се моите слаби страни кои ќе треба да ги подобрам за да изградам успешна кариера?

Дистрибуцијата на одговорите е слична како и на горното прашање: повеќе од половина се свесни за сопствените слабости, 17,4% се делумно свесни, додека 20,8% не знаат.

Табела бр. 2: Дистрибуција на одговори на прашањето: „Колку се согласувате со ставот: Знаам кои се моите слаби страни кои ќе треба да ги подобрам за да изградам успешна кариера?“

	Според пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
сосема се согласувам	18,4%	23,3%	20,8%
се согласувам	37,1%	35,7%	36,4%
делумно се согласувам	20,4%	14,4%	17,4%
не се согласувам	5,6%	2,5%	4,1%
воопшто не се согласувам	0,7%	0,3%	0,5%
без одговор / не знам	17,9%	23,7%	20,8%
Вкупно	100,0%	100,0%	100,0%

КАРИЕРЕН ПЛАН

Свесноста за кариерните можности, реализирана преку планот за развојот на сопствената кариера, е можеби најзначајниот аспект на зрелоста на една личност кој ќе ѝ овозможи адаптивност во светот на работата и животот.

Според Супер (1990), кариерната адаптивност вклучува 5 елементи: способност да се учи од искуства и да се антиципира иднината (на пример: *планирање*); способност да се поставуваат прашања и да се собираат информации и способност за интеракција во средината, училиштето, членовите на семејството; способност да се собираат информации за работниот свет (на пример: *собирање на информации*); способност да се направат избори засновани на знаењето за принципите на одлучување (*донесување одлуки*); способност да се развие себе-свесност, себе-разбирање и да се засноваат реалистични опции кои се конзистентни со сегашноста (на пример: *ориентација кон реалноста*). Во продолжение се испитани сите аспекти на кариерната зрелост односно адаптивност.

На испитаниците им беше поставено прашањето: Дали имате направено план за Вашата кариера за наредните 5 години? Дистрибуцијата на одговорите беше следна: само 23% имаат план, 29% сè уште размислуваат и планот им е делумен, додека 35,3% немаат план, а 12,6% се без одговор на ова прашање.

Табела бр. 3: Дистрибуција на одговори на прашањето: „Дали имате направено план за Вашата кариера за наредните 5 години?“

	Според пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
да, имам план	26,0%	20,3%	23,2%
делумно, односно сè уште размислувам за тоа	30,8%	27,2%	29,0%
не, немам план	33,3%	37,2%	35,3%
без одговор	9,9%	15,3%	12,6%
Вкупно	100,0%	100,0%	100,0%

Од тие испитаници што имаат план беше побарано да ги наведат чекорите што ги преземаат за да го остварат истиот: најмногу - 14,5% се интересираат како би можеле да го продолжат формалното образование; 9,8% се интересираат за трендовите на нивната професија; 8,8% се интересираат за тоа кои курсеви би можеле да ги посетуваат; 8,1% се интересираат за други можни правци за

сопствената кариера и 4,3% се интересираат за професионалните асоцијации, здруженија. На ова прашање без одговор се 13,8%, а ништо од наведеното не прават 5,7%. За овие последниве или скоро 20% (13,8% и 5,7%) може да се сумира дека иако имаат план, сепак тој ќе биде тешко да се реализира бидејќи не преземаат никакви чекори за негово остварување.

Табела бр. 4: Дистрибуција на одговори на прашањето: „Кои од следните чекори ги преземате за да го остварите планот за Вашата кариера?“

	Според пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
се интересирам за тоа како би можел/а да го продолжам образованието (формално: средно, факултет, последипломско)	12,9%	16,1%	14,5%
се интересирам за тоа кои курсеви би можел/а да ги посетувам (јазик, ИТ, друго)	9,9%	7,6%	8,8%
се интересирам за информациите за активностите на професионалните организации (асоцијации, сојузи, здруженија)	5,1%	3,4%	4,3%
се интересирам за трендовите на мојата професија во наредните години	11,4%	8,1%	9,8%
се интересирам за други можни правци за мојата кариера	9,4%	6,7%	8,1%
ништо од наведеното	6,0%	5,4%	5,7%
без одговор/не знае	11,9%	15,6%	13,8%
нема план	33,3%	37,2%	35,3%
Вкупно	100,0%	100,0%	100,0%

Следното прашање се однесува на свесноста за бариерите и начинот на справување со истите. Според одговорите на прашањето, во Табела 5 може да се согледа дека 46,4% (13,3% и 33,1%) се свесни и согласни дека кога имаат одредени бариери за остварување на кариерните планови, определуваат и преземаат чекори за нивно надминување. Делумно согласни со овој став се 22,2%, а без одговор се 25,8%.

Табела бр. 5: *Дистрибуција на одговори на прашањето: „Колку се согласувате со ставот: Кога имам одредени бариери за остварување на моите кариерни планови, секогаш ги определувам чекорите што треба да ги преземам за да ги надминам проблемите врсани со мојот кариерен развој?“*

	Според пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
сосема се согласувам	14,6%	12,1%	13,3%
се согласувам	32,6%	33,6%	33,1%
делумно се согласувам	24,2%	20,1%	22,2%
не се согласувам	5,8%	4,5%	5,2%
воопшто не се согласувам	0,2%	0,8%	0,5%
без одговор / не знам	22,7%	28,9%	25,8%
Вкупно	100,0%	100,0%	100,0%

Една третина од испитаниците се подготвени да ја променат професијата доколку не се задоволни од начинот на кој се одвива нивната кариера. Делумно се согласуваат со овој став 22,6%, додека 22,9% не знаат и 4,8% не би ја промениле професијата.

Табела бр. 6: *Дистрибуција на одговори на прашањето: „Колку се согласувате со ставот: Доколку не сум задоволен/а со начинот на кој се одвива мојата кариера, подготвен/а сум да ја сменам професијата?“*

	Според пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
сосема се согласувам	10,3%	8,7%	9,5%
се согласувам	25,2%	25,3%	25,3%
делумно се согласувам	26,5%	18,6%	22,6%
не се согласувам	13,4%	16,4%	14,9%
воопшто не се согласувам	5,1%	4,5%	4,8%
без одговор / не знам	19,5%	26,3%	22,9%
Вкупно	100,0%	100,0%	100,0%

Што се однесува до перспектите за иднината, една третина сметаат дека ќе биде иста како сега, 20% сметаат дека ќе биде влошена, додека 23,6% сметаат дека ќе биде подобрена. Без одговор на ова прашање, односно тие што не знаат се 21,6%.

Табела бр. 7: Дистрибуција на одговори на прашањето: „Како ја гледате иднината за развојот на Вашата кариера?“

	Според пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
многу влошена	6,1%	8,1%	7,1%
делумно влошена	15,1%	11,1%	13,1%
иста како сега	36,1%	33,2%	34,7%
делумно подобрена	20,2%	18,5%	19,3%
многу подобрена	4,3%	4,2%	4,3%
без одговор/не знам	18,2%	25,0%	21,6%
Вкупно	100,0%	100,0%	100,0%

Како една од финалните и конкретни форми преку кои се гледа моменталната подготвеност за реализирање на плановите за кариера е и поседувањето на животна биографија или CV. Немаат CV - 31,5%, без одговор (може да се земе како форма на немање CV) се 11,5%, додека 7,9% не знаат што е CV. Може да сумираме дека половина од испитаниците немаат CV. Сосема кратко CV имаат 26,6%, додека 22,6% имаат CV, едните според барањата на EUROPASS (10,3%), а другите имаат неколку различни (12,3%).

Табела бр.8: Дистрибуција на одговори на прашањето: „Дали имате CV?“

	Според пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
немам	33,9%	29,0%	31,5%
имам, сосема на кратко	27,3%	25,8%	26,6%
имам според барањата на EUROPASS	9,3%	11,2%	10,3%
имам неколку и ги употребувам во однос на потребите	12,3%	12,2%	12,3%
не знам што е тоа CV	8,6%	7,2%	7,9%
без одговор	8,6%	14,4%	11,5%
Вкупно	100,0%	100,0%	100,0%

ПРОГРАМИ ЗА РАЗВОЈ НА КАРИЕРА И ВРАБОТЛИВОСТ

Управувањето со кариерата е лична одговорност на индивидуата, а кариерниот развој подразбира самонасочување кон стекнување вештини за менаџирање на сопственото образование и вработување. Во рамките на доживотното учење и развој на можностите за поголема вработливост, јавните политики поддржуваат стручно образование и обука (Wallenborn, 2010) преку едукативни програми и кариерно насочување за младите и возрасните, вработени или невработени (OECD & European Commission, 2004). Со цел да се испита интересот на граѓаните за посетување вакви програми, како и програмите што ги нудат различни едукативни центри (јавни и приватни), од испитаниците се побара да одговорат кои програми за развој на кариерата досега ги користеле. 45,4% се изјасниле дека воопшто не учествувале во каква било едукативна програма, ниту поминале некаква обука или работилница. Близу една петтина од испитаниците (19,8%) по сопствена иницијатива посетувале курсеви или обуки на едукативни центри, 19,8% се без одговор, а само 8,2% ги користеле програмите на Агенцијата за вработување на РМ. Резултатите по сите понудени алтернативи на прашањето се прикажани во Табела 9, по редослед според фреквенцијата на одговорите.

Табела бр. 9: Дистрибуција на одговори на прашањето: „Кои од наведените програми за развој и напредување во кариерата досега ги имате користено?“ (можни се повеќе одговори)

	N	%
Досега не сум користел/а никаква програма или советување, ниту сум учествувал/а во обука/ работилница	545	45,4%
Самоиницијативно посетување обуки понудени од едукативни центри/школи (како што се: учење странски јазик, работа со компјутери, технички и математички вештини, менаџерски вештини, интерперсонални вештини и др.)	238	19,8%
Без одговор/не знам	154	12,8%
Програми кои ги нуди Агенцијата за вработување на РМ	99	8,2%
Програми кои ги нудат органите на локалната власт	86	7,2%
Програми за обуки и работилници организирани од невладини организации	62	5,2%
Програми за кариерен развој кои ги нудат центрите за кариера при универзитетите	37	3,1%
Друго	32	2,7%
Програми од агенции за посредување при вработување	27	2,3%
Програми за самовработување на Агенцијата за поддршка на претприемништвото на РМ	15	1,3%
Програми од трудовата област при Министерството за труд и социјална политика на РМ	11	0,9%

ЗАКЛУЧОК

Вкупните општествени и економски промени на глобално и национално ниво, како и внатрешните промени во организациите, најчесто согледани преку намалување на работната сила имаат сериозни импликации за вработливоста и кариерните можности на поединците. Од друга страна, високата стапка на невработеност, посебно структурната невработеност, е дополнителен проблем кој подеднакво ги засега и граѓаните и општеството во целина. Ваквите неповолни состојби доведоа до сериозни потешкотии и голема неизвесност во градењето на сопствената кариера и укажуваат на потребата поединецот да преземе лична контрола врз обликувањето на работниот живот. Во рамките на истражувањето, концептот за кариера и кариерен развој се разгледуваше од повеќе аспекти: самопроценка за знаењата, вештините и способностите за остварување на солидна кариера во професијата; кариерните аспирации дефинирани преку конкретен план за развојот на кариера; справување со бариерите во кариерниот развој; флексибилност и подготвеност да се промени професијата; предвидувања за иднината на сопствената кариера; поседување на кратка биографија (CV) и посета на образовни програми и обуки.

Од истражувањето произлегоа повеќе важни наоди:

✓ Пазарот на работна сила во Република Македонија е недоволно конкурентен. Малку повеќе од половина испитаници сметаат дека имаат соодветни знаења, вештини и способности. Близу 40% сметаат дека делумно поседуваат, воопшто не поседуваат или не знаат дали поседуваат компетенции за избраната професија. Ваквата неконкурентност доведува до јаз меѓу понудата и побарувачката на компетентни работници од страна на работодавците, а истовремено е силна пречка во остварувањето на кариерните аспирации.

✓ Успешниот развој на кариерата е условен од самосвесноста за слабите страни. Успешното надминување на сопствените когнитивни и бихевиорални недостатоци позитивно влијаат на ефективноста на одлуката за кариерен развој. Наодите покажуваат дека кај повеќе од половина испитаници постои свесност, што би било прв чекор во нивното надминување, но треба да се забележи дека значаен е процентот на оние кои не ги познаваат своите слаби страни (20,8%) или се делумно свесни (17,4%).

✓ Планирањето на кариерата е круцијално за градење на успешна кариера и постигнување на работните цели. Тоа е рамка во која се идентификуваат приоритетите и овозможува да се донесат одлуки според реалните можности. Резултатите говорат дека постои недоволно развиена кариерна зрелост/адаптабилност со оглед дека само 23% од испитаниците имаат план, а 47,9% се оние кои немаат план или се без одговор, што е прилично значаен процент и

укажува дека македонскиот работник има сериозни потешкотии или воопшто не размислува за иднината на својата кариера.

✓ Кариерниот план сам по себе не може да се оствари доколку не следат и соодветни чекори кои водат до негова имплементација. Меѓу испитаниците кои потврдно одговориле дека имаат кариерен план, близу 20% не преземаат никакви чекори за негово остварување. Сепак, останатите во најголем дел покажуваат интерес за формалното и неформалното образование, како и за трендовите во својата професија. Исто така, 46,4% од испитаниците ги согледуваат надворешните бариери за остварување на планот за кариера и преземаат соодветни активности за нивно надминување.

✓ Флексибилноста во исцртувањето на кариерните патеки е важен аспект од севкупниот работен живот. Променливото опкружување често наметнува промена и адаптирање на постоечките услови во работното опкружување. Кај една третина од испитаниците се согледува свесноста дека промената на професијата е можен одговор на проблемот за негативниот или непосакуваниот кариерен развој. Само 4,8% се изјасниле дека не би ја промениле професијата.

✓ Антиципирањето на трендовите и проекциите за иднината на сопствената кариера може да биде предност во обликување на патеките за кариерен развој. Тоа подразбира следење на променливите услови во кои опстојува една професија и се гради кариера. Пазарот на труд, степенот на развој на економијата или падот на економските активности во одреден сектор се можен индикатор за побарувачката на различни професии. Објективните проценки можат да помогнат во креирањето реален и остварлив кариерен план. Најголем дел сметаат дека перспектите за иднината ќе останат непроменети, а, иако незначително, превладува бројот на испитаници кои се надеваат на подобра иднина за нивната кариера, наспроти оние кои сметаат дека ќе биде влошена.

✓ Животната биографија е лична карта на кариерата. Сериозното планирање кариера и подготвеноста за достигнување на кариерните цели се гледа и преку поседувањето на животна биографија или CV. Фактот дека половина од испитаниците немаат подготвено CV, зборува за сериозна неподготвеност да се раководи и контролира сопствената кариера. Половина од испитаниците немаат CV, а останатите го имаат во некаква форма.

✓ Современите економии побаруваат работна сила која, освен формалното образование, поседува вариетет од вештини и способности кои ќе одговорат на потребите на работните задачи. Во таа смисла, стратегиите за доживотно учење овозможуваат развивање на компетенции надвор од тесно стручната квалификација. Вработливоста, како и општествениот и економскиот прогрес се условени од развојот на човечкиот капитал. И покрај тоа што се усвоени јавни политики и програми за развој на кариера и полесна вработливост,

македонската работна сила не е целосно оспособена за континуирано учење, што е сериозен недостаток. Податоците од истражувањето покажуваат дека близу половина од испитаниците не посетиле никаква програма за едукација или обука, додека пак 19,8% самоиницијативно посетувале курсеви и обуки на едукативни центри. Напорите државата да помогне во развојот на конкурентноста на работната сила, преку различни едукативни програми на владини агенции, програми во рамките на министерствата или локалната самоуправа, сè уште не даваат резултати и се неефикасни. Сервисите за кариерно водење и кариерно насочување се можно решение за постигнување на целите на јавните политики. Тие треба да им овозможат на граѓаните навремени и точни информации и совети за можностите за образование, обука и вработување.

РЕФЕРЕНЦИ:

Organisation for Economic Co-operation and Development & European Commission, (2004). Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. Paris: OECD.

A.G. Watts, (2000). Career development and public policy, *Journal of employment counseling*, June, 2000, Vol. 37, pp. 62-75.

Hansen, L.S. (1976) Career Development Education: Humanizing Focus for Educators, *Journal of Career Development* June 1976 3:42-48,

Crites, O. (1969). Vocational psychology: The study of vocational behavior and development. New York, NY: McGraw-Hill.

Crites, J. (1971). The maturity of vocational attitudes in adolescence. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.

Crites, J. (1973). The Career Maturity Inventory. Monterey, CA: CTB/McGraw Hill.

Crites, J. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 105–118.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Raskin, P. (1998). Career maturity: The construct's validity, vitality, and viability. *The Career Development Quarterly*, 47, 32–35.

Savickas, M. L. (1984). Career maturity: The construct and its appraisal. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 222–231.

Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (1996). The Career Development Inventory in review: Psychometric and research findings. *Journal of Career Assessment*, 4, 171–188.

Schein, E.H. (2006) *Career Anchors*, John Wiley Sons, Pfeiffer

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper &

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Row.

Super, D. E. (1990). A life-span life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks

Wallenborn, M. (2010). Vocational Education and Training and Human Capital Development: Current practice and future options, *European Journal of Education*, Vol. 45, No. 2, Part I, pp. 181-198.