CZU: 005.966 + 331.54 **DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.10088287**

EVOLUȚIA CONCEPTELOR DE DEZVOLTARE A CARIEREI ȘI DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ

Tatiana ORNOVEȚCHII
asistent universitar, doctorand
Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Litere
Departamentul Limbă Engleză și Limbă Franceză de Specialitate
0000-0002-0638-6712

Noţiunile de carieră, loc de muncă, profesie, dezvoltarea profesională au reprezentat mereu un centru de interes deosebit pentru orice domeniu datorită valorii sale teoretice şi practice pentru înţelegerea, explicarea şi propunerea soluţiilor în sfera ocupaţiilor profesionale. Viaţa profesională reprezintă o parte relevantă în existenţa fiecărui individ. Profesia este ceea ce ne defineşte ca personalitate, ca individualitate, ca parte integrantă a societății, ca „element progresiv„ în structura socială. Cariera este un concept mai vast care include experienţele de pe tot parcursul vieţii. Cariera şi viaţa profesională evoluează şi se dezvoltă concomitent/în dependenţă de viaţa personală. Dezvoltarea carierei şi dezvoltarea profesională sunt noţiuni apropiate dar, în acelaşi timp ele prezintă diferenţieri fundamentale care necesită cercetate pentru stabilirea stării de bine al eului personal, pentru confortul lăuntric personal şi pentru simbioza armonioasă între personal şi profesional.

Cuvinte cheie: *carieră, dezvoltarea carierei, profesie, dezvoltarea profesiei*

Noțiunea de Cariera a apărut ca rezultat al interacțiunii individului cu societatea și structurile sale, ca modalitatea de adaptare şi evoluţie în contextul profesional. Interesul major al cercetătorilor din domeniu este motivul din cauza căruia unele persoane reuşesc să avanseze în carieră şi alţii nu. Reuşita în carieră reprezintă un interes major atât pentru angajaţi, cât și pentru angajatori, în contextul performanței, dezvoltării şi progresului științific.

Conceptul de carieră a generat multiple teorii fără precedent, bazate pe aşa subiecte ca ghidarea în carieră, gestionarea, explorarea, avansarea, consilierea, succesul, evoluând de la dimensiunea unui simplu factor până la disciplini cu puternice baze teoretice şi practice şi un potenţial incontestabil de dezvoltare şi transformare în disciplini globale.

De-a lungul secolelor relevanţa cadrului ocupaţional şi profesional a fost recunoscută de către cercetători şi filosofi, precum şi faptul că determinarea unei vocaţii este una din cele mai provocatoare sarcini de realizat în viaţa individului. Avantajele alegerii unei cariere potrivite sunt ,,incontestabile şi contribuie la evitarea unor aşa stări precum lipsa stimei de sine, autoeficacitatea scăzută, lipsa satisfacţiei de viaţă şi chiar depresie''[19]. Alegerea unui domeniu de activitate profesională este una din cele mai dificile sarcini din viaţa individului. Este o alegere care va influenţa şi va modifica radical evoluţia personală şi profesională. Cariera are o dublă relevanţă- pentru persoana care a realizat o alegere şi este încadrată în sfera sa de activitate, şi pentru organizaţie, care, oferind posibilităţi de dezvoltare personalului său obţine performanţe organizaţionale, sociale şi economice.

Fiind un termen nucleu în societatea actuală, conceptul de carieră este unul flexibil, adaptabil la diverse contexte şi schimbări sociale. Ambiguitatea şi diversitatea carierei constituie ,,principala sa sursă de putere''[22]. Noţiunea de carieră este relevantă atât pentru individ care exersează o meserie cât şi pentru organizaţii care oferă posibilităţi pentru dezvoltarea carierei. Astfel, acest concept nu a încetat să evolueze, conformându-se la necesităţile şi cerinţele organizaţionale, sociale şi economice.

Practicile contemporane de dezvoltarea carierei cer teoreticienilor să fie la curent cu cele mai recente evoluţii din domeniul lor de activitate. Acest fapt implică acumularea cunoştinţelor actualizate referitor la teorii, modele şi strategii car pot fi aplicate persoanelor care caută un sprijin în cariera lor [13, p.13]. Relevanţa celor mai actuale cunoştinţe din orice domeniu este incontestabilă iar aplicabilitatea lor în contexte de viaţă permit formularea unor concluzii şi teorii extrem de utile în soluţionarea situaţiilor dificile cu care se confruntă/se poate confrunta individul în alegerea domeniului său profesional.

Complexitatea conceptului de carieră necesită investigații teoretice și practice ample și diversificate. În acest context, dezvoltarea carierei este una din laturile sale primordiale reprezentând un aspect al continuității și evoluției permanente. Cariera se referă la activități și funcții legate de vocații, ocupații, locuri de muncă și include întreaga perioadă a vieții. O mare responsabilitate pentru creșterea și dezvoltarea carierei îi revine individului care poate în mod conștient să progreseze și să se dezvolte. Astfel, dezvoltarea carierei este un imperativ pentru orice persoană și un proces de lungă durată care începe simultan cu educația. După obținerea unor abilități și competențe, individul caută oportunități de angajare și de dezvoltarea a succesului său în carieră. Focalizarea pe dezvoltarea propriei cariere este considerată autogestiunea și evoluția în învățătură și muncă, factori care influențează nemijlocit însăși calitatea vieții. Datorită carierei putem intui ce tip de persoană va deveni individul, ce scopuri are, atitudini, norme și valori, cît și sursa venitului său. Cariera de asemenea determină tipul de contribuție socială și economică pe care persoana le va aduce comunității în care trăiește. Vom prezenta în continuare câteva definiții ale dezvoltării carierei pentru a evidenția elementele sale constitutive.

Dezvoltarea carierei este un proces continuu pe tot parcursul vieții, un proces de învățare, muncă, viață și gestionarea acestora pentru realizarea viitorului dorit [9]. Dezvoltarea carierei este un proces complex, de lungă durată influențat de acei factori psihologici, sociologici, educaționali, fizici, economici, de mediu și factori fortuiți care converg să o modeleze pe tot parcursul vieții [10]. Sears descrie dezvoltarea carierei ca multitudinea de factori psihologici, sociologici, educaționali, fizici, economici conectați „la întâmplare" care se asociază pentru a forma cariera unui individ de-a lungul vieții sale[18]. Paradigmele recente ale managementului carierei susțin că dezvoltarea carierei este un proces care rezultă din interacțiunea complexă dintre individ și mediul său. Este un proces continuu care trebuie să fie înțeles într-un context mai larg al societății în care individul este plasat [15]. Baer, R.B. et al susțin că dezvoltarea carierei individului este un proces de-a lungul vieții care include procesul de creștere și schimbare din copilărie, educația formală în carieră la școală, și procesul de maturizare care continuă pe parcursul muncii adultului

până la pensionare [2]. Astfel, în carieră sunt incluse toate etapele şi procesele vieţii până la pensionare.

Dezvoltarea carierei individului este influenţată de o multitudine de factori precum este menţionat în definiţiile prezentate. Cercetările demonstrează că persoanele urmăresc să-şi maximizeze succesul profesional prin urmărirea scopurilor instituţionale [14]. Greenhaus et al. consideră că persoanele reuşesc în cariera lor fie prin transformarea mediului sau prin schimbarea aşteptărilor, valorilor, scopurilor [8]. Astfel, ele dezvoltă un proces de gestionare a carierei, unde explorează mediul lor de lucru şi pe ele înseşi, stabilesc strategii şi obiective pentru dezvoltarea carierei şi realizează activităţi pentru progresul profesional. În acelaşi timp, lucrătorii continuă să exploreze lumea profesională prin schimbul de experienţă cu colegii, acordând o atenţie specială reacţiei managerilor/organizaţiei şi aşteptărilor lor, colectând informaţii care îi ajută să înțeleagă ce schimbări trebuie să realizeze pentru a-și atinge scopurile profesionale. Putem afirma că se realizează o luptă pentru încadrarea în mediul profesional, pentru realizare obiectivelor şi evoluţia în carieră.

Pietrofesa et al au afirmat că dezvoltarea carierei este un proces continuu care are loc de-a lungul vieţii şi include experienţele de acasă, de la şcoală şi din comunitate legate de conceptul de sine al individului şi implementarea acestuia în stilul de viaţă [16].

Gestiunea carierei ocupă un loc central în gestiunea resurselor umane. Este necesar să menţionăm că practicile întreprinderilor în materia gestiunii resurselor umane variază în dependență de diferenţele mediului şi culturii care pot elucida motivele din cauza cărora indivizii nu reacționează în același mod la politicile şi problematica resurselor umane.

Pentru Robbins dezvoltarea carierei este o modalitate prin care o organizaţie poate susţine sau creşte productivitatea actuală a angajaţilor săi, pregătindu-i în acelaşi timp pentru un mediu aflat în schimbare, susţinând astfel rolul organizaţiei care este în concordanţă cu dezvoltarea resurselor umane [17]. În acelaşi timp, referindu-se la responsabilitatea angajaţilor pentru managementul carierei, autorul defineşte resursele umane din cadrul organizației ca profesioniști care definesc şi implementează programe de management al carierei în cadrul organizaţiei, inclusiv planificarea succesiunii şi pensionării cu care se confruntă toate

organizaţiile. Acest punct de vedere evidenţiază diferenţa dintre dezvoltarea carierei şi managementul carierei care se încadrează mai degrabă în managementul resurselor umane decât în funcţiile dezvoltării resurselor umane. Astfel, organizaţiile pot utiliza în modul cel mai optim resursele proprii pentru instruirea managerilor în vedera obţinerii competenţelor cu scopul susţinerii dezvoltării angajaţilor.

McDougall M. şi Vaughn E. afirmă că dezvoltarea carierei implică alinierea aspectelor subiective şi obiective ale carierei unei organizaţii pentru a stabili asocierea dintre necesităţile individului şi a organizaţiei, caracteristici personale şi rolul carierei [11]. Aceşti autori văd dezvoltarea carierei ca un rol mutual, bazat pe necesităţile şi circumstanţele atît ale individului cât şi ale organizaţiei.

În literatura de specialitate se vorbeşte despre dezvoltarea carierei, dezvoltarea profesională sau dezvoltarea vocaţională. Unii cercetători analizează aceste concepte ca sinonime, alţii totuşi fac o delimitare între ele. Astfel, Tolbert E. utilizează aceste noţiuni pentru a desemna ,, un proces de dezvoltare a valorilor muncii, a cristalizării identităţii profesionale, a cunoaşterii posibilităţilor oferite şi de experimentare a proiectelor legate de situaţii de muncă pe o normă întreagă sau part-time şi de timpul liber; procesul durează pe tot parcursul vieţii [20]. În contextul dezvoltării profesionale, mulţi cercetători încadrează şi noţiunile de dezvoltare personală, pregătire/instruire/formare profesională pe care le consideră interdependente. Gerald Cole menţionează că „prin pregătire profesională (instruire, sau training) vom înţelege orice fel de activitate orientată spre achiziţia de cunoştinţe şi aptitudini specifice scopurilor unei ocupaţii sau unei sarcini. În centrul atenţiei pregătirii profesionale se află postul sau sarcina. „Dezvoltarea va fi văzută ca fiind orice fel de activitate de învăţare ce este orientată spre nevoile viitoare decât cele ale prezentului şi este mai degrabă preocupată de dezvoltarea carierei decât de performanţele imediate” [5]. Perry Moore, specialist în domeniul managementului resurselor umane din Statele Unite ale Americii afirmă că „instruirea se referă la predarea unui material relativ restrâns şi structurat ce are o aplicare imediată la locul de muncă. Dezvoltarea se referă la intenţia de a îmbunătăţi deprinderile de luare a deciziilor, aptitudinile referitoare la relaţiile interpersonale, autocunoaşterea şi motivarea an-

gajaţilor" [12]. Din ambele definiţii rezultă că instruirea sau formarea se referă la corespunderea competenţelor individului cu postul său actual, pe când dezvoltarea se focalizează pe perspectivele de avansare sau promovare axându-se pe potenţialul angajatului. Astfel, instruirea este legată de locul de muncă al persoanei, iar dezvoltarea se referă mai mult la cariera individului, la oportunităţile şi posibilităţile sale profesionale de viitor. Dezvoltarea profesională este un proces complex, care are ca obiectiv însuşirea de cunoştinţe teoretice şi practice necesare atât poziţiei actuale, cât şi celei viitoare.

Dezvoltarea profesională urmăreşte o perfecţionare a competenţelor, o acumulare de cunoștințe suplimentare, o îmbunătăţire a capacităţilor. Remarcăm că în literatura de specialitate din România, pentru desemnarea procesului de îmbunătățire a competențelor este utilizat pe larg termenul „formare profesională". Pentru I. Petrescu, formarea profesională reprezintă ansamblul proceselor prin care salariaţii îşi însuşesc într-un cadru organizat, cunoştinţe, aptitudini, deprinderi şi comportamente necesare exercitării unor ocupaţii specifice întreprinderii [15]. Lucia Uţa, care ne explică faptul că conceptul de „formare profesională" are, cel puţin, două accepțiuni: în sens restrâns, prin formare profesională se înţelege dobândirea cunoştinţelor şi calificărilor necesare pentru ocuparea unui post. În sens mai larg însă formarea profesională cuprinde două etape: formarea iniţială şi formarea continuă. Formarea iniţială semnifică dobândirea cunoştinţelor cerute de lege pentru ocuparea unui anumit post, iar formarea continuă semnifică perfecţionarea aptitudinilor de a profesa pe funcţia respectivă şi actualizarea cunoştinţelor în acord cu noutăţile momentului [21]. În contextul cercetării noastre menţionăm că dezvoltarea profesională şi cariera profesională sunt concepte apropiate din punctul de vedere al perspectivei, prima referindu-se la însuşirea cunoştinţelor utile atât în raport cu poziţia actuală, cât şi cu cea viitoare, iar cea de-a doua la succesiunea de funcţii, în ordinea crescătoare a prestigiului, prin care trece angajatul în mod ordonat, după o regulă previzibilă. Aceasta reflectă o abordare a problemei profesionale din perspectiva individului în timp ce noţiunea de dezvoltare a personalului reflectă o abordare din perspectivă organizaţională.

Dezvoltarea profesională este un imperativ pentru cei care vizează succesul în carieră şi este influențată de o multitudine de factori. Dez-

voltarea personală devine actualmente foarte populară graţie necesităţii persoanelor de a evolua în anumite domenii de activitate, în relaţii interpersonale, în autocunoaştere dar şi din necesitatea de a se evidenţia prin competenţe şi abilităţi profesionale şi prin capacitatea de a face faţă la diferite situaţii profesionale. Astfel, dezvoltarea profesională este un proces de lungă durată care constă din acţiuni de evoluţie în plan profesional şi personal. M Gingras propune să considerăm procesul de dezvoltare a parcursului profesional într-o perspectivă de adaptabilitate a adultului şi mediului său [6]. Acest concept de adaptabilitate corespunde cu capacitatea individului de a se ajusta în circumstanțe de viață noi, fără prea multe dificultăți și a celor de evoluție constantă. Dezvoltare profesională trebuie să se realizeze în dependenţă de schimbări la nivelul caracteristicilor individului şi caracteristicilor contextului său. Atât persoana cât și mediul său sunt maleabili pentru că individul, cu caracteristicile sale exersează o influenţă asupra mediului său care, la rândul său influențează persoana în funcţie de propriile caracteristici. Cercetătorii domeniului orientării profesionale sugerează o evoluţie în plan metodologic care consistă în abandonarea progresivă a modelelor liniare şi predictive în favoarea teoriilor rupturii [3].

Concluzionăm că noțiunile de dezvoltare a carierei și dezvoltarea profesională reprezintă concepte relevante în contextul alegerii unui domeniu profesional și evoluția în carieră. Delimitarea acestor concepte reprezintă un interes științific deosebit fiind explicat prin interesul continuu și infinit față de conceptul de carieră, profesie, ocupaţie, prin relevanța și valoarea lor inconturnabilă în viaţa personală şi profesională, prin utilitatea oricăror cercetări teoretice şi practice care ar ajuta omenirea să înțeleagă, să explice și să facă alegerea profesională corectă, fapt de care depinde calitatea vieţii şi bunăstarea fiecărui individ.

Referințe bibliografice:

1. ARULMANI, G, NAG-ARULMANI, S. (2006) Work orientations and responses to career choices: Indian regional survey Disponibi:lhttp://www.thepromisefoundation.org/files/documents/Worcc-IRS-Part-1.pdf

2. BAER, R.B., FLEXER, R.W., LUFT, P., SIMMONS, T.J. (2013) Transition planning for secondary students with disabilities. New Jersey: Pearson Education Inc. 400 p.
3. BRIGHT, J. E., PRYOR, R. G. (2005). The chaos theory of careers: a user's guide. Career development quarterly, 53(4), pp.291-305.
4. BROWN, S. (2013) Career development and counseling, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 722 p.
5. COLE G. A. (1993) Personnel Management: Theory and Practice, Ed. DP Publications, London, 576 p.
6. GINGARS, M. (2005). L'orientation tout au long de la vie : une réalité incontournable du développement de carrière des adultes. Psychologie du travail et des organisations, 11(2), pp.115-128.
7. GODSHALK, V. M. (2019) Career management for life. Routledge: New-York, 480 p.
8. GREENHOUSE, H. J., CALLANAN, G. A., G. A., GODSHALK, V. M. (2019) Career management for life. Routledge: New-York, 485 p.
9. HAKOBYAN, N. (2017) Career management problems and development trends. [on-Disponibil:https://www.researchgate.net/publication/313377113_CAREER_MANAGEMENT_PROBLEMS_AND_DEVELOPMENT_TRENDS
10. McDANIELS, C., GYSBERS, N. C. Counselling for career development. Can Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 463p.
11. McDOUGAL, M., VAUGHN, E. (1996). Changing expectations of career development: Implications for organizations and for Journal of Management Development 15(9), pp. 36-47.
12. MOORE P. (1987) Public personnel management: a contingency approach, Ed. Lexington Books, 330 p.
13. NANCY, A. (2021)et al. Théories et modèles orientés sur la carrière: Des idées pour la pratique, Paris:CERIC 586p.
14. PALMER, M. M., et al (2011) Exploring changes in culture and vitality: the outcomes of faculty development, The Journal of Faculty Development, vol. 25, pp. 21-27.
15. PETRESCU, I. (2003) Managementul personalului organizației. Bucureşti:Editura Expert, 630 p.

16. PIETROFESA, S. PIETROFESA, J., SPLETE, H. (1975) Career development: Theory and research. New York: Grune & Stratton, 254 p.
17. ROBBINS, S. (1993) Organizational behavior concepts, controversies, and applications, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 714 p.
18. SEARS, S. (1982). «A Definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association Perspective», The Vocational Guidance Quarterly, vol. 31, 2, pp. 139.
19. SUPER, D.E. (1977). Vocational maturity in mid-careers. The Vocational Guidance Quarterly, 6, 294-302, pp 294.
20. TOLBERT, E.L. (1980) Counseling for Career Development. Boston: Houghton Mifflin Company, 472 p.
21. UȚA, L. (2010) Dreptul muncii. Salarii, sporuri şi concedii, formare profesională. Practica judiciară. Bucureşti: Eduitura Hamangiu, 408 p.
22. WALSH, W.B., OSIPOW, S.H. (1990). Career Counselling: Contemporary Topics in Vocational Psychology. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 304 p.