

კარიერული განვითარების ძირითადი თეორიები

ნინო ზურაშვილი

დოქტორანტი, მოწვეული ლექტორი
შ.პ.ს. „ქართულ - ევროპული უნივერსიტეტი“

კარიერული განვითარება წარმოადგენს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხს პერსონალის განვითარების კუთხით. კარიერული განვითარება მნიშვნელოვანია როგორც პერსონალისთვის, ასევე კომპანიებისთვისაც. ის მოიცავს ისეთ მნიშვნელოვან ასპექტებს, როგორებიცაა: პერსონალის კმაყოფილების მაღალი დონე, პერსონალის მოტივაციის მაღალი დონე, ახალი შესაძლებლობები პერსონალის წევრებისთვის, პერსონალის დენადობის დაბალი დონე.

წინამდებარე შრომაში აღწერილია კარიერული განვითარების შინაარსობრივი და პროცესის თეორიები, ასევე გადმოვეცით კარიერული განვითარების შინაარსობრივი და პროცესუალური სინთეზის თეორიები.

საკვანძო სიტყვები: კარიერული განვითარება, პერსონალი, შინაარსობრივი და პროცესის თეორიები.

თანამედროვე მსოფლიოში მას შემდეგ რაც კომპანიებს შორის გაიზარდა კონკურენცია, ორგანიზაციების მენეჯმენტმა მეტი ყურადღება მიაპყრო დასაქმებულთა განვითარებას, განსაკუთრებით ეს ეხება დასაქმებულთა კარიერულ განვითარებას.

კარიერული განვითარება აქტუალურ თემას წარმოადგენს იქიდან გამომდინარე, რომ მას აქვს დადებითი გავლენა როგორც კომპანიის განვითარებაზე, ასევე დასაქმებულთა განვითარებაზე. კარიერული განვითარება ამაღლებს დასაქმებულთა მოტივაციას, დადებითად მოქმედებს დასაქმებულებზე სტრესის შემცირების კუთხით, საშუალებას აძლევს პერსონალს, აღმოაჩინონ ახალი შესაძლებლობები, დადებით გავლენას ახდენს კადრების დენადობის შემცირებაზე.

კარიერული განვითარება მნიშვნელოვანია თითოეული კომპანიისთვის იქიდან გამომდინარე, რომ საშუალებას აძლევს თითოეულ კომპანიას დაიკავოს უკეთესი ადგილი იმ ბიზნეს გარემოში სადაც ფუნქციონირებს. საუკეთესო სპეციალისტების საშუალებით ორგანიზაციას შეუძლია რომ მოახდინოს სწრაფი ადაპტაცია და გადარჩენა კონკურენტული ბიზნეს გარემოში. კარიერული განვითარება არის საშუალება, რომ თითოეული კომპანია მომზადებული შეხვდეს მომავალს და არ ეშინოდეს მომავლის გამოწვევების [2 გვ. 125].

ეფექტიანი კარიერული განვითარების შესაძლებლობა კომპანიას აძლევს შესაძლებლობას, რომ მოიპოვოს კონკურენტული უპირატესობა და განავითაროს თავისი დასაქმებულები. გახადოს ისინი უფრო წარმატებულები და მოტივირებულნი.

კარიერული ზრდა წარმოადგენს მნიშვნელოვან ასპექტს შემდეგ საკითხებთან მიმართებაში: [3 გვ. 342]

1. **მოტივაციის ამაღლება.** მაშინ როდესაც კომპანია სადაც დასაქმებულები არიან ადამიანები, მათ აძლევთ შესაძლებლობას, რომ განვითარდნენ კარიერულად, ეს პირდაპირპროპორციულად აისახება მათ მოტივაციაზე. დაქირავებულები არიან უფრო მიზანდასახულნი რომ გახდნენ უფრო შრომის მწარმოებლები და მეტი სარგებელი მოუტანონ თავიანთ ორგანიზაციას, რათა ისინი შეამჩნიონ და დააწინაურონ.
2. **იზრდება კმაყოფილების დონე.** კარიერული ზრდის შესაძლებლობები სამუშაო ადგილზე დასაქმებულების კმაყოფილების დონეს ზრდის. კმაყოფილების დონის ზრდა განპირობებულია იმ ფაქტორით, რომ თითოეული დასაქმებული დარწმუნებულია რომ დაუფასდება შრომა და ექნება კარიერული ზრდის შესაძლებლობა, თუ იმუშავებს შესაბამისად.
3. **სტრესის დონის შემცირება.** მაშინ როდესაც დასაქმებულები იმყოფებიან სტრესის ქვეშ, ეს მათ არ აძლევთ საშუალებას რომ იყვნენ უფრო შრომის მწარმოებლები და ეფექტიანები. თითოეული ორგანიზაცია ცდილობს, რომ შეამცროს სტრესის დონე სამუშაო ადგილზე, მაგრამ სტრესი განპირობებულია სხვადასხვა ფაქტორებით. სტრესის განმაპირობებელი ერთ-ერთი ფაქტორი არის სამუშაო ადგილზე განვითარების არ არსებობა. მაშინ როდესაც დასაქმებულები ხედავენ რომ როგორ ნაყოფიერად არ უნდა იმუშაონ ვერ შეძლებენ განვითარებასა და უკეთესი თანამდებობის შეთავაზებას ან მაღალ ხელფასს, ეს ზრდის მათი სტრესის დონეს. მაშინ როდესაც სამუშაო ადგილზე შესაძლებელია კარიერული განვითარება მცირდება სტრესის დონე და დასაქმებულს შეუძლია იმუშაოს უფრო თავისუფლად. სტრესის დაბალი დონე კი აუცილებლად დადებითად აისახება დასაქმებულის შრომის ნაყოფიერებაზე [3 გვ. 346].
4. **ახალი შესაძლებლობების შექმნა.** კარიერული ზრდის შესაძლებლობები ნიშნავს, რომ დასაქმებულები ორიენტირებულები არიან შეისწავლონ და გაიგონ რაიმე ახალი კომპანიის საქმიანობის შესახებ. ეს ნიშნავს, რომ შესაძლოა დასაქმებულებმა აღმოაჩინონ ახალი ინტერესები თავისავე კომპანიაში. კარიერული განვითარების შესაძლებლობა დასაქმებულებს უზიბდებს უფრო მეტად

ჩართულნი იყვნენ თავიანთ თანამშრომლებთან ურთიერთობაში. კარგი ურთიერთდამოკიდებულება თანამშრომლებს შორის ასევე დადებითად აისახება ორგანიზაციის ფუნქციონირებაზე. მაშინ როდესაც კომპანიაში სხვადასხვა თანამშრომელმა იცის და შეუძლია შეითავსონ ერთმანეთის ფუნქციები არის ძალიან დადებითი მოვლენა ორგანიზაციისთვის იქიდან გამომდინარე, რომ კომპანიას არ შეექმნება პრობლემა, თუ რომელიმე თანამშრომელი კონკრეტულ დროს ვერ შეძლებს თავისი უფლება-მოვალეობის განხორციელებას.

5. **ჩართულობის ზრდა და პროდუქტიულობის ამაღლება.** კარიერული ზრდის შესაძლებლობები ასევე გულისხმობს, თანამშრომელთა მხარდაჭერას ხელმძღვანელობის მხრიდან. მაშინ როდესაც თანამშრომლები თავს გრძობენ დაცულად და გააჩნიათ იმის აღქმა, რომ ხელმძღვანელობა მზად არის მათ გაუზიარონ ნებისმიერი მათთვის საინტერესო ინფორმაცია, როდესაც ხელმძღვანელობა აძლევს შესაძლებლობას თავის დასაქმებულებს, რომ შეისწავლონ და დაკავდნენ ახალი მიმართულებებით, ეს წარმოადგენს ამ დასაქმებულთათვის სტიმულს და ამაღლებს მათი პროდუქტიულობის დონეს [4 გვ. 182].

თითოეულ ორგანიზაციას ესაჭიროება რომ გააცნობიერონ კარიერული განვითარების პოზიტიური მნიშვნელობა სამუშაო ადგილზე. კარიერული განვითარება წარმოადგენს შესანიშნავ საშუალებას, რომ ორგანიზაციამ შეძლოს თავისი დასაქმებულების საჭიროებების დაკმაყოფილება. დაქირავებულების საჭიროებების დაკმაყოფილება არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი, იმისთვის რომ პესონალმა იმუშაოს საუკეთესოდ.

კარიერული განვითარების შინაარსობრივი თეორიები უკავშირდება კარიერულ გადაწყვეტილებებსა და არჩევანს, რომელსაც იღებენ ინდივიდები, მათი პიროვნული მახასიათებლების მიხედვით [8. გვ.25]. შინაარსობრივი თეორიების მიხედვით ინდივიდები გადაწყვეტილებას იღებენ თავიანთი ინტერესების, ფასეულობებისა და პიროვნული მახასიათებლების მიხედვით [14 გვ. 54]. ეს „ინდივიდუალური განსხვავებები“ მეცნიერების მიხედვით სხვადასხვაგვარად არის გაანალიზებული. Savickas (2013) აღწერს ინდივიდუალურ განსხვავებებს პროფესიული ფსიქოლოგიით.

„ინდივიდუალური განსხვავებების“ გარდა პიროვნებებს შორის კარიერის არჩევაზე, შინაარსობრივი თეორიების მიხედვით გავლენას ახდენს „განვითარების განსხვავებები“.

პარსონმა (1909) წელს თავის შრომაში ჩამოაყალიბა, რომ ადამიანები გადაწყვეტილებას იღებენ თავიანთი თვისებებისა და ფაქტორების მიხედვით. აღნიშნული იდეა პარსონმა განავითარა პიროვნების გარემომცველი გარემოს თეორიაში.

კარიერული განვითარების შინაარსობრივი თეორია განავითარა პარსონმა, რომელშიც დომინანტური როლი ეჭირა კარიერული განვითარების პრაქტიკულ მხარეებს [7 გვ. 24].

კარიერული განვითარების თეორიებში შინაარსი მნიშვნელოვანია ორი ასპექტის გამო.

პირველი ეს არის მრავალფეროვანი წარმატების კონცეფციები, რომელიც დაინტერესებულ მხარეებს ეხმარება კარიერული განვითარების შესწავლაში. მეორე, ისტორიული ანალიზი და კარიერული განვითარების ეტაპები.

ფრენკ პარსონი იყო პიროვნება, რომელმაც კარიერული განვითარება შეაფასა, როგორც დაქირავებულებისთვის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფსიქოლოგიური მოტივაციის ამაღლების საშუალება. მან ჩამოაყალიბა პროფესიული ფსიქოლოგიის პირველი ასპექტები [12 გვ. 105].

პარსონის ყველაზე დიდ წვლილი, რომელიც შეიტანა კარიერული განვითარების კუთხით, იყო სამი მნიშვნელოვანი ელემენტის იდენტიფიცირება, კარიერის შერჩევის პროცესში. ეს ელემენტებია:

1. საკუთარი თავის შეცნობა. საკუთარი უნარიანობის, უნარ-ჩვევების, ინტერესების, რესურსები, შეზღუდვებისა და სხვა მახასიათებლების ობიექტური შეფასება.
2. წარმატების მიღწევისთვის საჭირო მოთხოვნებისა და პირობების ცოდნა და შეფასება. გარემოსა და კონკრეტული სფეროს უპირატესობებისა და სისუსტეების შეფასება, ანაზღაურების შეფასება, კონკრეტული საქმიანობისთვის საჭირო შესაძლებლობებისა და სარგებლის შეფასება.
3. პირველი ორი პუნქტის შეფასების შემდგომ მათი ურთიერთდაკავშირება და ანალიზი, რის შემდგომაც შესაძლებელი იქნება გადაწყვეტილების შეფასება, რამდენად სწორია პირის მიერ არჩეული კარიერული განვითარების პოლიტიკა [10გვ. 5].

თვისებებისა და ფაქტორების თეორია. თეორია რომელიც ეფუძნება თითოეული ინდივიდის ფსიქოლოგიურ გამოკვლევას წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე ძველ და სანდო თეორიას [16 გვ. 36].

Zunker-ის მიხედვითთვისებებისა და ფაქტორების თეორიის მთავარი ასპექტს წარმოადგენს დაშვება, რომ თითოეულ ინდივიდს გააჩნია საკუთარი უნიკალური თვისებები, რომელთა შეფასება და გაზომვა არის შესაძლებელი. ამგვარად, შეიძლება ვთქვათ, რომთვისებებისა და ფაქტორების თეორიას ეხმარება პარსონის თეორიას, რომლის პირველ მნიშვნელოვან ელემენტსაც ობიექტისთვისების აღმოჩენასა და ობიექტურ თვით-შეფასებას გულისხმობს.

თვისებებისა და ფაქტორების თეორიის მიხედვით, პარსონისგან განსხვავებით კონკრეტული ინდივიდისთვისების შეფასებასა და გაზომვას ახდენს ექსპერტი. ამავე ექსპერტის კომპეტენციაში შედის, რომ

მოახდინოს კონკრეტული პროცესების მომავლის წინასწარ განსაზღვრა და მისთვის საჭირო სამუშაოების იდენტიფიცირება.

თვისებებისა და ფაქტორების თეორიის მიხედვით, მას შემდეგ რაც მოხდება კონკრეტული ინდივიდის თვისებების გამოკვლევა და შეფასება, უნდა მოხდეს ისეთი სამუშაო ადგილისა და პროფესიის აღმოჩენა, რომელიც შესაბამისი იქნება ამ ადამიანის საჭიროებებისა და კმაყოფილებისთვის [16 გვ. 55]. ამ თეორიის მიხედვით მომუშავე და სამუშაო უნდა იყვნენ შესაბამისი და ჰარმონიზებული.

ამ თეორიის მიხედვით თვისებები არის თანდაყოლილი და ბიოლოგიური, აქედან გამომდინარე შეუძლებელია ამ თვისებების შეცვლა. ამიტომაც თეორია მოიაზრებს რომ აუცილებელია სამუშაო შეესაბამებოდეს კონკრეტული თვისებების მქონე ადამიანს და არა ადამიანი სამუშაოს.

ორი დეკადის წინ მეცნიერებათა დოქტორმა Brown-მა (1987) შეიშნა, რომ თვისებებისა და ფაქტორების თეორიამ დიდი დაინტერესება გამოიწვია კარიერულ მრჩეველებსა და ორგანიზაციებში. ახალმა მკვლევარებმა აღმოაჩინეს ამ თეორიის ხუთი ახალი მახასიათებელი, რომლებიც ასევე ეფუძნებენ დიფერენცირებულ ფსიქოლოგიას.

პირველი მახასიათებელი არის ის, რომ თითოეული თვისება რომელიც გააჩნია ინდივიდს არის დამოუკიდებელი და მათი არსებობა არ არის დამოკიდებული სხვა თვისების არსებობაზე. ამასთანავე ეს თვისებები ერთმანეთთან ურთიერთქმედებაში შედიან მაშინ როდესაც ადამიანი მოქმედებს და არის სამუშაო პროცესში. ამასთანავე ფსიქოლოგების მიერ ვერ ხერხდება იმ თვისებების გამოვლენა, რომლებიც გამოდიან წინა პლანზე ამა თუ იმ სიტუაციის დროს. ამგვარად, შეუძლებელია ბოლომდე ადამიანების თვისობრიობის შეფასება [2 გვ. 127].

მეორე მახასიათებელს წარმოადგენს ის საშუალებები, ტესტები, კითხვარები, რომელთა მიხედვითაც უნდა მოხდეს ამ თვისებების გაზომვა არის სუბიექტური.

მესამე მახასიათებელს წარმოადგენს სხვადასხვა ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს ადამიანის პროფესიულობაზე და მის თვისებრიობაზე. ეს ფაქტორები კი თითოეულ ადამიანს ხვდებიან გარემოში. სხვადასხვა ადამიანები და ასევე გარემო ფაქტორები ახდენენ გავლენას კონკრეტული ადამიანების კარიერულ განვითარებაზე [1 გვ. 131].

მეოთხე მახასიათებელს წარმოადგენს ის, რომ თითოეული ადამიანი განსხვავებულად რეაგირებს სხვადასხვა ზემოქმედების ფაქტორზე. ზოგიერთი ადამიანი შესაძლოა ადვილად მოექცეს ვინმეს გავლენის ქვეშ, ან პირიქით რთულად გაითვალისწინოს სხვისი დადებითი რჩევა კი. ამასთანავე სპეციალისტებისთვის საკმაოდ რთული უნდა იყოს და ზუსტი ვერ იქნება მათი წინასწარ განსაზღვრული მომავალი კარიერული განვითარების კუთხით, რადგან ადამიანები დროთა განმავლობაში იცვლებიან და იცვლება მათი თვისებებიც. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული თეორია თვისებებს მიიჩნევს როგორც უცვლელსა და ბიოლოგიურს, ის აღიარებს რომ თვისებების ცვლილება ბუნებრივად ხდება დროთა განმავლობაში [11 გვ. 578].

მეხუთე მახასიათებელს წარმოადგენს ის, თუ როგორი უნარი გააჩნია თითოეულ ინდივიდს, რომ მიიღოს გადაწყვეტილება კონკრეტულ სიტუაციაში, იქნება ეს კარიერული თუ პირადული გადაწყვეტილება. მართალია ადამიანებს არ სურთ, რომ კარიერული და პირადული ურთიერთობები ერთმანეთში აურიონ, მაგრამ ძირითადად შეუძლებელია და პირადი ურთიერთობები დიდ გავლენას ახდენს კარიერაზე, ისევე როგორც კარიერული გადაწყვეტილებები ახდენს დიდ გავლენას პირად ურთიერთობებზე.

კარიერული განვითარების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან შინაარსობრივ თეორიას წარმოადგენს პერსონალურობის ხუთ ფაქტორიანი მოდელი. დიფერენცირებული ფსიქოლოგიის მოძრაობის მიხედვით, სადაც ხაზი ესმევა პერსონალურობის შეფასებას, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს, რომელზეც მეცნიერების აკეთებენ ფოკუსირებას წარმოადგენს ის ფაქტორები, რომლებიც განსაზღვრავენ პროფესიულობას.

Wayne-მა, Musisco-მ და Fleeson-მა (2004) ჩამოაყალიბეს ის ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ პროფესიის ჩამოყალიბებაზე და მისი თვისებების შემდგომ განვითარებაზე, რაც საბოლოოდ გავლენას ახდენს ამ ადამიანების მიერ კარიერული გადაწყვეტილებების მიღებაზე. ეს ფაქტორებია:

1. კეთილსინდისიერება
2. ნევროტულობა
3. ექსტრავერსია
4. მიმღებლობა
5. გამოცდილების მიღებისთვის მზაობა

მე-20 საუკუნის 50-იან წლებში ჩამოყალიბებული კარიერულ თეორიებს უწოდებენ განვითარების თეორიებს, რომელთა მიხედვითაც კარიერული არჩევანი განიხილება, როგორც პროფესიის არჩევანი განვითარების პროცესში. განვითარების თეორიის პირველი ასპექტები წარმოადგინა Savickas-მა (2002). მისი მოსაზრებით კარიერული ფსიქოლოგიის მნიშვნელოვან ასპექტს წარმოადგენს ინდივიდუალური განვითარება.

კარიერის განვითარებადი თეორიები არ წარმოადგენენ თეორიებს, რომლებიც ავითარებენ კონკურენტ-ციასა და კონკურენტულ გარემოს. განვითარებადი თეორიებში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს დრო. დრო

წარმოადგენს იმ ასპექტს, რომელსაც აქვს ყველაზე დიდი მნიშვნელობა განვითარების კუთხით. იქიდან გამომდინარე, რომ თითოეულ ადამიანს აქვს შეზღუდული დრო, შესაბამისად რაც უფრო ნაკლებ დროში მოახერხებს სწორი არჩევანის გაკეთებას და განვითარებას, მით უფრო მეტი შანსი ექნება რომ კარიერული კუთხითაც მიიღოს სწორი გადაწყვეტილება.

კარიერული განვითარების დროსთან ურთიერთკავშირი აქტიურად განიხილებოდა 1970-იან წლებში. აღნიშნული თეორიის მიხედვით კარიერული განვითარებისთვის მაშინაც კი თუ პიროვნება მიაღწევს წარმატებას, გარკვეული პერიოდის შემდგომ ესაჭიროება გარკვეული ცვლილებები [5 გვ. 171].

ექსპერტები მიიჩნევენ რომ კარიერულად ერთ ადგილზე გაყინვა მხოლოდ უკან სვლის მანიშნებელია და ვერ მოუტანს პირს დადებით შედეგებს.

Ginzberg (1951) და მისი მეგობრები იყვნენ ერთ-ერთი პირველები, რომლებმაც წარმოადგინეს განვითარების თეორიისთვის მნიშვნელოვანი თვისებრივი და ფაქტორული ასპექტები რომლებსაც დიდი წვლილი შეჰქონდათ განვითარებადი თეორიის ჩამოყალიბებაში.

Ginzberg და მისი კოლეგები ახდენდნენ ფოკუსირებას იმაზე, რომ თითოეული პიროვნები გადაწყვეტილება ამა თუ იმ კარიერული და პროფესიული საქმიანობის არჩევის შესახებ წარმოადგენს ამ ადამიანის პიროვნული განვითარების პროცესს. მათივე მოსაზრებით კარიერული განვითარება ყალიბდება ადრეულ ბავშვობაში და მას აქვს სამი დიდი ეტაპი, რომელთა გადალახვის შემდგომ დგება საბოლოო შედეგი.

ამ ეტაპების განმავლობაში თითოეული ადამიანი იღებს სხვადასხვა გადაწყვეტილებებს კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. ზუსტად ეს გადაწყვეტილებებია, როდესაც ადამიანებს სხვადასხვა ასაკში სხვადასხვა სფეროებთან დაკავშირებით გააჩნიათ ინტერესები.

სამი ძირითადი ეტაპი, რომელსაც გადის ინდივიდი მანამ სანამ მიიღებს კონკრეტულ გადაწყვეტილებას კარიერულ არჩევანთან დაკავშირებით არის შემდეგი: [6 გვ. 178]

- ფანტაზია;
- ვარაუდი;
- რეალიზმი.

კარიერული განვითარების პროცესის თეორიებიდან Ginzberg (1972) გამოყოფს სოციოფსიქოლოგიურ განვითარების თეორიას. ამ თეორიის მიხედვით, გიზბერგი ინდივიდს წარმოაჩენს, როგორც ცენტრალურ ფიგურას, რომელიც დგას გადაწყვეტილების მიღების ცენტრში. ინდივიდი წარმოადგენს მთავარ წარმმართველ ძალას [5 გვ 176]. აღნიშნულის მიხედვით გიზბერგი ავითარებს პერსონის გარემომცველ თეორიებს. ამ თეორიების მიხედვით ინდივიდი გადაწყვეტილებას იღებს და ცდილობს აირჩიოს ისეთი გზა, რომელიც ახლობელი და ნაცნობია მისთვის.

ეს ხსნის ძალიან ხშირად ადამიანები რატომ მიყვებიან თავიანთი ახლობლების გზას და ირჩევენ იმავე სფეროს.

გიზბერგი ხსნის, რომ თითოეული ინდივიდი ცდილობს აღმოჩნდეს ისეთ სამყაროში და სფეროში, რომელიც უკვე ნაცნობია მისთვის და გააჩნია თუნდაც სულ მცირე მაგრამ მაინც გარკვეული ტიპის გამოცდილება.

გიზბერგი და მისი კოლეგები აკეთებენ აქცენტებს კარიერული განვითარების პროცესში სხვადასხვა შეზღუდვების შესახებ. ისინი გამოყოფენ გარკვეულ ცვლადებს, რომლებიც ხელს უშლის ინდივიდებს კარიერულ განვითარებაში.

ეს ცვლადებია: [8 გვ. 28]

- ოჯახური მდგომარეობის ცვლილება;
- სქესი;
- არატრადიციული ორიენტაცია;
- ეთნიკური, რელიგიური განსხვავებები;
- ოფიციალური განათლების ნაკლებობა;
- ფიზიკური ცვლილებები;
- ავადმყოფობა.

სოციალური ფაქტორების კარიერული განვითარების გადაწყვეტილებაზე მიღების თეორია წარმოადგინეს Krumboltz-მა და მისმა კოლეგებმა 1976 წელს. აღნიშნული თეორია წარმოადგენს კარიერული განვითარების შინაარსობრივი და პროცესუალური თეორიების სინთეზს.

სოციალური სწავლების თეორია კარიერული არჩევანის შესახებ მიზნად ისახავდა გადმოეცა თუ როგორ შეიძლება ერთი ადამიანი გამოსადეგი და ვარგისი იყოს სხვადასხვა პროფესიისთვის და შეძლოს მოვალეობების შესრულება სხვადასხვა პოზიციაზე. ამ თეორიის მიხედვით ადამიანის თვისებები და გარემომცველი ფაქტორები ახდენს გავლენას სწავლების პროცესზე და ადამიანის მიერ გადაწყვეტილების მიღებაზე კონკრეტულ პროფესიასთან მიმართებაში. ამ თეორიის მიხედვით ადამიანებს შეუძლიათ რომ საკუთარ თავს ასწავლონ ის ძირითადი პრინციპები, რომლებიც საჭიროა პროფესიისთვის [9 გვ. 75].

შინაარსობრივი და პროცესუალური სინთეზური თეორიის მიხედვით, არსებობს ფაქტორთა ოთხი კატეგორია, რომლებიც გავლენას ახდენენ ინდივიდზე მიიღონ გადაწყვეტილება კარიერის არჩევის შესახებ. აღნიშნული ფაქტორთა კატეგორიებია:

- გენეტიკა;
- სპეციალური უნარ-ჩვევები;
- გარემომცველი გარემო და პირობები;
- სწავლების გამოცდილება და ამოცანები [9 გვ. 46].

პირველი კატეგორია მოიცავს ისეთ სპეციფიურ საკითხებს, როგორცაა სქესი, ეთნიკური ჯგუფი, გარეგნობა. აღნიშნული მახასიათებლები დიდ გავლენას ახდენენ ადამიანებზე რომ აირჩიონ პროფესია.

სპეციალური უნარ-ჩვევების კატეგორია მოიცავს იმ უნარ-ჩვევებს, რასაც ადამიანები უწოდებენ ნიჭს. არსებობს გარკვეული ჩვევები რომლებიც ყველაზე უკეთ შეუძლია ინდივიდს და კარგად გამოსდის ვიდრე იმ პირებს, რომლებაც შეისწავლეს აღნიშნული საკმეინობა. ამგვარად, თანდაყოლილი უნარ-ჩვევები წარმოადგენს მნიშვნელოვან ასპექტს, რომ ადამიანებმა აირჩიონ თავიანთი პროფესია.

მესამე კატეგორია მოიცავს სოციალურ ასპექტებს, რომელიც ხდება ინდივიდის გარემომცველ სამყაროში. Krumboltz-მა (1979) წელს ჩამოაყალიბა 12 პირობა და მოვლენა, რომლებიც შესაძლოა იყოს დაგეგმილი ან დაუგეგმავი და გავლენას ახდენს ადამიანის ბუნებაზე. ეს გარემომცველი ფაქტორები, როგორც წესი ვერ კონტროლდება ინდივიდის მიერ და წარმოადგენს გარე ფაქტორებს.

გამოცდილება შეიძლება დაიყოს ორ ნაწილად, ეს არის ინსტრუმენტალური და ასოციაციური.

ინსტრუმენტალური გამოცდილება წარმოადგენს გამოცდილებას, რომლის დროსაც პირი პირდაპირ სწავლობს ამა თუ იმ საკითხს. ასეთი ტიპის გამოცდილებას, როგორც წესი ინდივიდები პასუხობენ პოზიტიურად [4 გვ. 182].

სოციაციური გამოცდილება კი წარმოადგენს სწავლების არაპირდაპირ გზას, როდესაც ინდივიდის ცხოვრების განმავლობაში სხვადასხვა პოზიტიური და ნეგატიური მოვლენების შეჯამების შედეგად დგება გარკვეული ასოციაციები.

აღნიშნული თეორია არის სასარგებლო და მნიშვნელოვანი კარიერული განვითარების კუთხით იქიდან გამომდინარე, რომ გამოყოფს მნიშვნელოვან ცვლადებს, რომლებსაც აქვთ გავლენა კარიერულ გადაწყვეტილებებზე და მის განვითარებაზე.

ლიტერატურა:

1. Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 125-138.
2. Byars, A. (2001). Rights of way: Affirmative career counselling with African American women. In B. *Career counseling for African Americans*, 113-137.
3. Conger, S. (2007). Fostering a career development culture: Reflections on the roles of managers, employees and. *Human Resource Management Review*, 336-354.
4. Dawis, R. (2000). P-E fit as a paradigm: Comment on Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 180-183.
5. Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 169-176.
6. Ginzberg, E. (1984). Career development. *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, 172-190.
7. Lent, R., & Brown, S. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. *Career development and counseling*, 1-26.
8. Minor, C. (1992). Career development theories and models. *Career development: Theory and practice*, 7-34.
9. Mitchell, L., & Krumboltz, J. (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
10. Parson, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
11. Pelham, A. (2009). The impact industry and training influences on sales force consulting time and consulting effectiveness. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 574-584.
12. Pope, M., & Sveinsdottir, M. (2005). Frank, we hardly knew ye: The very personal side of Frank Parsons. *Journal of Counseling and Development*, 105-115.
13. Savickas, M. (2013). *Career construction theory and practice*. New York: Wiley
14. Sharf, R. (2013). *Applying career development theory to career counseling*. New York: Pacific Grove.
15. Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the workfamily experience: Relationship of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 108-130.
16. Zunker, V. (2011). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. New York: Pacific Grove.

“Basic theories of career development”

Nino Zurashvili

Doctoral student

S u m m a r y

There is global competition all over the world. After growing competition companies' management have paid attention to development of their personnel. Career development is very important issue through the development process of personnel development.

Career development is very important for personnel and for companies too. It concludes as important points as are: high level of confidence of personnel; high level of motivation of personnel; creating new opportunities for personnel members; low level of personnel turnover.

Key words: *Career development, personnel, content and processual theories*