

Managementul carierei prin observație

Career Management through Observation

Simona DONOSE

"Dunărea de Jos" University of Galați

e-mail: simona.donose92@gmail.com

Abstract: The artistic field, of lyrical theatre, is oriented towards very specific elements, which cannot be broadened towards universally valid organizational strategies. This work aimed to study career management in the artistic field, a professional environment that includes many unpredictable situations due to the field itself. In this research approach, because it represents a less exploited area and involves the complexity of art, the aim was to research how actors manage to exercise the artistic act so that observing their behavior renders the level of professional training and their involvement.

Keywords: Artistic field; career management; observation method

1. Introducere

De-a lungul timpului, nevoile angajatului și ale angajatorului s-au schimbat în funcție de evoluția locurilor de muncă, astfel ceea ce presupunea dezvoltarea unei cariere a depins și de înțelesul conceptului conform cu spiritul epocii respective. Formulările autorilor care au încercat să definească semnificațiile unei cariere constituie un reper în scrierile de specialitate.

În domeniul artistic, putem spune că trăsăturile de personalitate, anumite abilități și dorința unei cariere strălucite sunt cele care ghidează persoana către o alegere clară a profesiei, în combinație cu un atașament pentru un set de valori corespunzător statutului oferit de poziția profesională de actor, de exemplu.

Structura lucrării se împarte în trei sfere care delimitează conceptele teoretice și partea aplicativă a cercetării, astfel încât obiectivul să fuzioneze cu verificarea ipotezelor formulate. Prima parte se concentrează pe fixarea elementelor teoretice ale studiului, iar cea de-a doua parte cuprinde aspectele metodologice ale lucrării, cu referire la proiectarea cercetării, a metodei și instrumentului folosit pentru a obține informațiile necesare.

Obiectivul general a urmărit identificarea unei forme de corelație dintre managementul carierei și manifestarea comportamentului la locul de

muncă de către artiști angajați în cadrul unei instituții de stat, anume un teatru liric. Metoda de cercetare utilizată a fost metoda observației, prin care s-a urmărit focalizarea pe comportamentul actorilor în timpul repetițiilor unui spectacol, comparativ cu reprezentarea finală din fața publicului, pentru a le surprinde gradul de implicare și capacitatea de a-și gestiona emoțiile în timpul actului artistic.

A treia parte analizează și interpretează toate informațiile obținute în urma utilizării instrumentului de cercetare adecvat activităților profesionale observate. Deși au existat inevitabil limitări ale cercetării care au inclus gradul de obiectivitate și înțelegere al cercetătorului sau timpul necesar studierii fenomenului, s-au putut obține date relevante pentru verificarea ipotezelor și pentru formularea unor interpretări.

2. Cariera: delimitări teoretice

În practica resurselor umane, planificarea carierei trebuie inclusă în abordarea strategică și coerentă a activității într-o organizație ce vizează și alte procese, precum planificarea resurselor umane, recrutare și selecție, formare și dezvoltare, evaluare, motivare și recompensare (Miron, 2009).

O abordare teoretică relevantă asupra conceptului de carieră este cea reprezentată de viziunea lui D.T. Hall, care, în anul 1976, scotea în evidență caracteristica de *promovare*, acest lucru făcând referire la avansarea pe scara ierarhiei dintr-o organizație, ceea ce garanta atingerea succesului (Vlăsceanu, 2002, p. 10). Acesta mai susținea faptul că o carieră este legată de statutul pe care îl are o profesie. Avocații sau inginerii, de exemplu, sunt cei cu profesii în cadrul cărora se poate construi o carieră, însă nu și atunci când vorbim de profesiile care implică munca fizică. Cariera mai poate fi înțeleasă și ca un element definitoriu al unei ocupații sau al unei organizații, în sensul în care angajarea într-o anumită organizație aduce cu sine posibilitatea ascensiunii pe scara carierei profesionale, organizația având și ea un rol important în dezvoltarea carierei angajaților (Vlăsceanu, M., 2002, p. 11).

O altă abordare importantă pentru această lucrare este reprezentată de teoria elaborată de J. Holland (1973). Atunci când a concretizat modelul teoretic, J. Holland a formulat anumite ipoteze care au trasat demersul inițial al cercetărilor pentru a-și explica teoria. Una dintre ipoteze a fost aceea că majoritatea persoanelor pot fi împărțite în șase tipuri de personalitate: realist, investigativ, artistic, social, întreprinzător și convențional. Aceste tipuri sunt modele teoretice ideale și sunt menite să ajute specialiștii să identifice trăsăturile în care se încadrează persoana asupra căreia se aplică modelul. Fiecare dintre aceste tipuri este rezultatul interacțiunii dintre mai mulți factori culturali și personali, cum ar fi familia, cultura, mediul fizic înconjurător, statutul social. Aceste influențe

determină acțiuni specifice care mai apoi se transformă în interese pentru care se dezvoltă un set de abilități și competențe. După ce acestea au prins formă, omul este predispus către un anumit fel de a gândi și de a acționa iar asta îl va face să își îndrepte atenția către o sferă ocupațională potrivită modelului creat de acești factori. Desigur, este rigid a afirma că o persoană se poate încadra doar într-un singur tip. Ci mai degrabă că se regăsește într-un procent mai mare într-unul dintre ele și mai apoi descendent ca valoare în celelalte tipuri, sau doar în unele dintre ele, depinzând evident de multitudinea de influențe, așa cum au fost identificate de teoretician.

Alegerea și dezvoltarea unei cariere reprezintă o decizie importantă, astfel că aceasta este rezultatul combinării unor factori și perspective care cumulează viziunea individului, aportul organizației și modul în care acestea se concretizează în strategiile de management ale carierei.

M. Armstrong a explicat procesul de planificare a carierei, precum activitatea prin care angajații avansează în cadrul organizației, fiind în raport cu scopul instituției, performanțele angajaților, potențialul și preferințele lor. Privit astfel, scopul managementului carierei este acela de a asigura satisfacerea nevoilor organizației prin pregătirea, îndrumarea și încurajarea angajaților cu potențial. Deoarece se dorește ca ei să poată face față unor responsabilități de nivel superior, dar, în același timp, să se completeze cu talentul și aspirațiile acestora (Armstrong, 2003, p. 537).

Pentru a putea asimila conceptul de management al carierei și pentru a-l pune în practică, este necesar să se aibă în vedere două dimensiuni:

1. Este de ajutor pentru indivizi în gestionarea eficientă a carierei.
2. Organizațiile, prin înțelegerea procesului de management și a deciziilor pe care le iau angajații, pot beneficia de multe avantaje (Florea, 2013, p. 157).

Domeniul artistic cuprinde industriile care furnizează bunuri și servicii asociate în general cu valoarea culturală, artistică, sau, pur și simplu, de divertisment. Printre ele se regăsește editarea de cărți și reviste, artele vizuale (pictură și sculptură), artele spectacolului (teatru, operă, concerte, dans), înregistrări sonore, cinema și televiziune, filme, chiar și modă și jucării și jocuri (Caves, 2000, p. 1). Accentul pus pe potențialul comercial și importanța strategică a rolului industriilor creative în componenta de export a unei națiuni și imaginea internațională livrată în afara granițelor, reprezintă un aspect important al definirii industriilor creative (Cunningham, 2002). Un studiu relativ recent (Rutten, 2004) definește industriile creative ca fiind acele sectoare în care sunt produse bunuri și servicii ca rezultat al muncii creatoare.

Conținutul și valoarea simbolică sunt importante elemente din această definiție. În acest sens, industriile creative joacă un rol important în

dezvoltarea și menținerea stilurilor de viață și a identităților culturale în societate.

3. Metodologia cercetării

Pentru constituirea unei dimensiuni metodologice potrivite acestei cercetări, a fost nevoie de identificarea scopului general, care a luat forma determinării existenței unui proces de management al carierei prin observarea comportamentelor artiștilor. Ipotezele centrale s-au bazat pe probabilitatea ca în pregătirea unui act artistic să existe o anumită presiune asupra comportamentului artistului din timpul repetițiilor, dar în ciuda aspectelor existente în timpul repetițiilor, este posibil ca reprezentația finală să scoată în evidență gradul de implicare al artistului în activitatea profesională.

Cercetarea s-a desfășurat în cadrul unei instituții de teatru de stat cu specific liric, al cărui portofoliu include peste 40 de opere, 42 de operete, 10 comedii muzicale, 20 de reprezentații de balet, 15 *musical*-uri pentru copii și peste 50 de producții de teatru și de revistă. Teatrul a avut numeroși invitați și colaboratori de marcă, care, în contextul activității artistice, au evoluat în felul lor, aducând de fiecare dată un plus de experiență și competență care întărește și stimulează succesul și performanța artiștilor.

Metoda observației a reprezentat un interes pentru această cercetare întrucât pentru subiectul propus a fost nevoie de o perspectivă din mai multe unghiuri, astfel încât să se elaboreze interpretări cât mai obiective. Așa cum este descrisă de H. Peretz, observația poate fi folosită în cazul anumitor situații sociale pentru ca acestea să fie înregistrate și interpretate și totodată să nu existe modificări ale realității studiate.

O situație socială reprezintă rezultatul unei interacțiuni dintre actorii sociali observați și, într-o oarecare măsură, și cu observatorul, cuprinzând forme ale evenimentelor formate din secvențe consecutive. Pentru a realiza o observație cât mai obiectivă, este nevoie de poziționarea observatorului în aceeași situație observabilă de mai multe ori, conform unui calendar stabilit (Peretz, 2002, p. 23).

Precizările teoretice aduc în discuție o definiție cuprinzătoare a metodei observației științifice și anume că aceasta urmărește să ofere semnificație fenomenelor percepute și să decodeze comportamente sub aspect nonverbal (Chelcea, 2001, p. 357). Metoda observației a fost descrisă de P. Banister și colaboratorii săi (1996, *apud* Chraif & Aniței, 2011, p. 304), ca având următoarele caracteristici definitorii:

- *Precizia observației* – se poate lărgi de la forme structurate riguros până la forme nestructurate.
- *Focalizarea, concentrarea observației* – de la o perspectivă restrânsă până la una globală.

- *Nivelul de conștientizare a prezenței observatorului* – persoanele care sunt observate pot percepe în mai multe feluri observatorul: prezent și neimplicat, prezent și implicat, ascuns și neimplicat, ascuns și implicat.
- *Durata observației* – de la o observație spontană până la o observație pe intervale de timp mai lungi.
- *Cantitatea de informație* – se referă la ceea ce i se comunică persoanei observate, care poate fi înștiințată în prealabil sau nu.

Pornind de la aceste informații, fișa de observație folosită în această lucrare a fost construită și adaptată la specificul observării comportamentului artiștilor în sala de repetiții și pe scena din fața publicului. S-a apelat la structurarea observației după un anumit sistem de categorii, raportat la emoțiile și limbajul nonverbal al subiecților. Gradul de cuprindere a realității a fost unul bazat pe categorii de comportamente derivate din emoții (Ferréol, 1998, p. 360), identificate ca fiind specifice și profesiei de actor. S-a studiat cum se manifestă diferit în timpul repetițiilor comparativ cu reprezentarea în fața publicului, în funcție de gradul de inteligență emoțională pe care o posedă.

Grila de observație a fost adaptată în raport cu elemente specifice, limbajului nonverbal, dar și celui verbal și câteva aspecte care țin de conduita comportamentală în cadrul grupului de muncă. Sesiunile de observare au implicat observația non participativă printr-o abordare calitativă asupra investigării a ceea ce se petrece pe scenă, fără a influența în niciun fel activitatea subiecților.

S-au desfășurat 5 sesiuni de observare în perioada 11-30 aprilie 2023 asupra a doi subiecți: 4 dintre sesiuni fiind la repetiții, în care cei doi actori au fost observați separat la câte două repetiții, iar cea de-a 5-a sesiune s-a desfășurat odată cu spectacolul final, în care s-au observat ambii actori, iar elementele urmărite au fost ajustate în funcție de specificul activității. În ciuda unor obstacole care pot apărea în cadrul repetițiilor, s-a presupus că întâlnirea cu publicul va fi una reușită.

Grila de observație a fost folosită pentru analiza comportamentului a doi subiecți care ocupau ambii funcția de actor în cadrul instituției. Unul dintre cei doi actori a avut rolul principal în cadrul piesei de teatru montate, iar celălalt actor a avut rol secundar în aceeași piesă de teatru. S-a dorit selectarea a două categorii de roluri pe considerentul identificării existenței unei presiuni distincte în manifestarea comportamentului la repetiții și la reprezentarea finală, dar și a gradului de implicare în activitatea profesională.

4. Rezultatele cercetării

Pornind de la informațiile înregistrate în grilele de observație, s-a

efectuat o analiză a comportamentelor și a mimicii feței prin câteva aspecte urmărite care să ajute la verificarea ipotezelor cercetării. Fiecare element a fost măsurat cu ajutorul criteriului frecvenței de manifestare, iar rezultatele vor fi prezentate pentru fiecare subiect observat la fiecare sesiune. Acestea s-au desfășurat în cinci zile diferite, iar fiecare dintre cei doi subiecți a fost observat la două repetiții ale spectacolului și, în final, ambii la reprezentația din fața publicului.

4.1. Actorul în rol secundar

Sintetizând înregistrările primei sesiuni, s-a constatat din expresiile asociate mimicii feței faptul că subiectul are o atitudine în general pozitivă, iar în ciuda câtorva momente de oboseală și timiditate în a-și exprima punctul de vedere, a reușit să fie sincer atunci când nu înțelegea cu exactitate indicațiile regizorului. Nu a prezentat semne de plictiseală, dar a fost ironic la adresa altor colegi care păreau să nu prezinte interes pentru desfășurarea optimă a repetiției. Limbajul nonverbal a scos în evidență totuși un nivel de agitație care inițial nu s-a manifestat, ci mult mai aproape de sfârșitul repetiției. Acest lucru a fost susținut prin comportamentul său atunci când interesul actorului pentru ca activitatea să se desfășoare conform viziunii regizorului s-a exprimat prin ascultare activă, mediere a conflictelor și încurajarea celorlalți.

La cea de-a doua repetiție observată în săptămâna următoare, oboseala s-a afișat într-un grad mai mare la nivelul feței datorită presiunii mai mari de timp până la premiera spectacolului dar a prezentat un limbaj nonverbal al mâinilor mai controlat, o executare mai precisă a indicațiilor regizorului. S-a menținut atitudinea proactivă și seriozitate în ceea ce privește respectarea programului de lucru, a unui comportament respectuos față de colectiv. La nivelul tuturor elementelor notate, în general s-a resimțit o presiune destul de ridicată în raport cu standardul cerut de regizor, iar actorul s-a străduit să își controleze manifestările emoționale astfel încât rolul jucat să fie independent de propria sa persoană.

În timpul spectacolului final, grila a cuprins doar o parte din elementele studiate anterior la repetiții, deoarece nu se mai aplicau din punct de vedere situațional. S-a putut observa însă că nu au existat indicații ale oboselei sau orice alte expresii care au fost afișate anterior în interacțiunile dintre colegi în timpul repetițiilor. Comportamentul său specific persoanei a fost controlat, toate gesturile de frământare au fost îndepărtate și a reflectat o stăpânire a emoțiilor destul de ridicată.

Implicarea sa și pasiunea de care a dat dovadă, de-a lungul activităților desfășurate, deși a avut un rol secundar în acest spectacol, au fost recunoscute prin aplauzele îndelungi ale publicului care au confirmat faptul că s-a creat legătura specifică dintre actor și spectator.

Comportamentul observat reprezintă un punct de interes pentru cercetări de acest gen, deoarece pentru sociologia artelor este relevantă perspectiva studiului receptivității publicului și răspunsurile lor la activitatea artistică de tipul teatrului. Poate influența în egală măsură și o contribuție în delimitarea artelor elitiste de artele potrivite consumului obișnuit.

4.2. Actorul în rol principal

Folosind același model de analiză, la prima sesiune de observare a actorului principal din aceeași piesă de teatru s-a conturat de la început un grad ridicat de oboseală însă a prezentat interes și implicare în actul artistic. Limbajul nonverbal a fost deseori în contradictoriu, uneori agitat dar urmat imediat de o tendință de izolare atunci când indicațiile regizorului nu se potriveau cu viziunea sa despre rol. Limbajul verbal de la această repetiție a fost însoțit și de câteva momente de discuții în contradictoriu însă ulterior atitudinea a fost revizuită și schimbată radical, la acest fapt contribuind și opiniile expuse de colectiv care au ajutat la formarea unei imagini mai clare despre interacțiunile personajelor.

La cea de-a doua repetiție avută în observație, actorul a manifestat semne clare de oboseală prin ochii semi-închiși, o imagine tristă afișată, dar care au reușit totuși spre finalul repetiției să fie schimbate, iar atitudinea sa în general a fost una pozitivă. Gesturile au fost mult mai controlate, limbajul verbal a fost logic și a prezentat interes pentru ca prestația sa artistică să fie conform cu viziunea regizorului. Presiunea asupra sa a fost considerabilă având în vedere firul acțiunii spectacolului, în care replicile au fost numeroase iar momentele muzicale foarte solicitante.

Personajul pe care l-a interpretat actorul și-a pus amprenta inclusiv în momentele când aveau loc discuții libere și indicații regizorale, ceea ce arată identificarea actorului cu personajul și în afara scenei, risc destul de des întâlnit, dar care poate fi un avantaj dacă se consideră tot ca timp de exersare a rolului.

Abordând reprezentația din fața publicului a actorului, în momentul spectacolului nu au existat semne de oboseală, nici alte elemente ale personalității și comportamentului său propriu. S-a putut constata din prestația artistică dedicarea și pasiunea cu care a abordat rolul. Definitiv pentru analiza finală a manifestărilor comportamentale a fost reacția publicului care a susținut prin aplauze reprezentația actorului. Deși în timpul repetițiilor emoțiile specifice persoanei au fost mai evidente, în timpul spectacolului au lipsit și actul artistic a fost unul foarte apreciat. Emoțiile pe care le-a avut au putut fi observate doar în momentul aplauzelor atunci când s-au exprimat fizic prin lacrimi, astfel că s-a constatat pe tot timpul spectacolului o stăpânire de sine considerabilă, în

ciuda presiunii evidente.

Instrumentul folosit în observarea elementelor detaliate a fost de un real suport prin calitatea sa de a determina frecvența unor comportamente care pot sta la baza construirii unor strategii eficiente de management al carierei în acest tip de profesie.

5. Concluzii

Într-o formă sau alta, cariera unui artist din această categorie depinde de multe influențe, atât intrinseci, care țin de proiectarea carierei prin prisma imaginii de sine și a propriilor percepții și nevoi, cât și extrinseci, legate de reprezentarea artistică în folosul publicului prin intermediul organizației din care face parte.

Complexitatea situațiilor care se ivesc în colaborarea dintre teatru și angajații acestuia constituie un efort conștient și o abordare profesionistă în menținerea climatului optim pentru ca modelul de management utilizat să fie specific pentru fiecare tip de teatru în parte.

Actorii ai căror comportamente au fost observate, indiferent de categoria rolului jucat, au confirmat ipoteza conform căreia cariera reprezintă o construcție bazată pe pasiune. În completare, s-a confirmat și prezumția existenței presiunii atunci când au loc pregătirile unui spectacol. Iar în ciuda acestui aspect, într-adevăr, reprezentarea finală a accentuat implicarea, profesionalismul actorilor și talentul cu care au reușit să atragă reacțiile pozitive ale publicului.

Exemplele studiate întăresc necesitatea unui management al carierei în domeniul artistic, iar prin pregătirea lor, acești actori au demonstrat faptul că posedă un oarecare grad de inteligență emoțională, trăsătură necesară unui artist de acest tip. Prestațiile artistice au fost centrate și pe exigențele regizorului, dar și pe implicațiile din punct de vedere organizațional, deoarece au trebuit să mențină standardul cerut de statutul social al instituției. Cei doi subiecți observați au fost responsabili de interfața legăturii dintre actor și public și au avut în vedere ca propriul talent să surprindă esența rolului. Fapt care poartă amprenta autorității în domeniu, dar și cunoașterea tehnicilor de gestionare a emoțiilor în timpul unui spectacol. Mobilitatea lor artistică le definește oportunitățile viitoare de dezvoltare și promovare în diverse funcții pe baza competențelor și abilităților demonstrate de-a lungul carierei lor.

Artistul are cariera internă influențată de talent și pasiune, dar trebuie să fie capabil să lucreze în echipă, să contribuie la reușita actului artistic, atât pentru el cât și pentru colectiv, dar mai ales pentru spectatori. Publicul are o influență necesară pentru validarea artistului, dar și a instituției care are misiunea de a ține pasul cu cerințele actuale, dar și de a conserva operele consacrate.

Având aceste repere, atât indivizii cât și organizațiile pot construi un model eficient al managementului carierei, ceea ce reprezintă în sine unul dintre obiectivele acestuia. Îmbinând argumentele teoretice și activitățile practice, această cercetare oferă o imagine de ansamblu asupra fenomenului, din punct de vedere aplicativ, iar presupunerile inițiale au fost confirmate prin intermediul datelor obținute și se raportează exclusiv la populația cercetării. Există în perspectivă o posibilă extindere a subiectului către acțiuni care ar putea fi întreprinse de un specialist în resurse umane în sprijinul conceperii unui sistem de management al carierei pentru artiștii angajați în instituțiile de stat. De asemenea, lucrarea poate fi o sursă de inspirație pentru alte contribuții viitoare cu referire la subiecte conexe și ar putea umple o parte din golul existent în legătură cu cercetări despre managementul carierei în domeniul artistic.

Bibliografie

- Armstrong, M., (2003). *Managementul resurselor umane. Manual de practică*, București: Editura Codecs.
- Caves, R. E., (2000). *Creative Industries: Contracts between art and commerce*, Cambridge: Harvard University Press.
- Chelcea, S., (2001). *Metodologia cercetării sociologice: metode cantitative și calitative*, București: Editura Economică.
- Chraif, M., Aniței, M., (2011). *Metoda interviului în psihologia organizațională și a resurselor umane*, Iași: Editura Polirom.
- Cunningham, S., (2002). From Cultural to Creative Industries: Theory, Industry and Policy Implications. *Media International Australia*, 102(1), pp. 54-65. <https://doi.org/10.1177/1329878X0210200107>.
- Ferréol, G., (1998). *Dicționar de sociologie*, Iași: Editura Polirom.
- Florea, N. V., (2013). *Auditul resurselor umane*, București: Editura C.H. Beck.
- Holland, J., (1973). *Making vocational choices. A theory of careers*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Miron, L., (2009). „Motivația muncii –formă de prevenire a fluctuației personalului” în *Acta Universitatis Danubius.Communicatio*, nr.1, Editura Universitară Danubius, Galați, pp.126-148.
- Peretz, H., (2002). *Metodele în sociologie. Observația*, Iași: Editura Institutul European.
- Rutten, P., Manshanden, W., Muskens, J. and Koops, O., (2004). *The creative industries in Amsterdam and the region*, Delft: TNO Strategie, Technologie en Beleid.
- Vlăsceanu, M., (2002). *Managementul carierei: să învățăm să ne construim o carieră. Adaptare după o idee de Edgar H. Schein*, București: Editura Comunicare.ro.