

EVOLUTION OF CAREER GUIDANCE: A COMPARATIVE ANALYSIS OF LEADING THEORETICAL MODELS

Desislava Aleksandrova

South-West University Neofit Rilski, Blagoevgrad, Bulgaria, aleksandrova.desi@abv.bg

Abstract: The article examines the evolution of career guidance through a comparative analysis of leading theoretical models that reflect changes in the socio-economic environment and the labor market. It traces the transition from traditional models, based on the alignment between personal characteristics and occupational requirements, to contemporary approaches that emphasize the dynamic nature of career development, personal adaptability, and lifelong learning.

Key theoretical concepts are analyzed, including typological models, developmental theories, and constructivist approaches, which view career development as a process of actively constructing meaning and identity. Particular attention is given to the role of career counseling in modern education, as well as to the need for integrating digital technologies and artificial intelligence as tools for providing personalized support to students.

In conclusion, it is emphasized that contemporary career guidance models require a holistic approach that combines individual personality traits, social context, and technological opportunities in order to effectively prepare young people for the challenges of the modern labor market.

Keywords: career guidance, theoretical models, career development, comparative analysis

ЕВОЛЮЦИЯ НА КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ: СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ВОДЕЩИ ТЕОРЕТИЧНИ МОДЕЛИ

Десислава Александрова

ЮЗУ „Неофит Рилски“ Благоевград, България, aleksandrova.desi@abv.bg

Резюме: Статията разглежда еволюцията на кариерното ориентиране чрез сравнителен анализ на водещи теоретични модели, които отразяват промените в социално-икономическата среда и пазара на труда. Проследява се преходът от традиционните модели, базирани на съответствие между личностни характеристики и професионални изисквания, към съвременни подходи, които акцентират върху динамичността на кариерното развитие, личната адаптивност и непрекъснатото учене.

Анализиран са ключови теоретични концепции, включително типологичния модел, развойните теории и конструктивистките подходи, които разглеждат кариерата като процес на активно конструиране на смисъл и идентичност. Особено внимание се отделя на ролята на кариерното консултиране в съвременното образование, както и на необходимостта от интегриране на дигитални технологии и изкуствен интелект като инструменти за персонализирана подкрепа на учениците.

В заключение се подчертава, че съвременните модели на кариерно ориентиране изискват холистичен подход, който съчетава индивидуалните особености на личността, социалния контекст и технологичните възможности, с цел ефективна подготовка на младите хора за предизвикателствата на съвременния трудов пазар.

Ключови думи: кариерно ориентиране, теоретични модели, кариерно развитие, сравнителен анализ.

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Кариерното ориентиране не представлява статична и непроменлива дисциплина, а динамична система, която се развива в тясна връзка с икономическите, социалните и технологичните трансформации на обществото. В различните исторически периоди потребностите на пазара на труда и общественото развитие формират различни подходи към професионалния избор и кариерното развитие. Така кариерното ориентиране се превръща в отражение на икономическите реалности на своето време.

Целта на настоящата статия е да проследи развитието на основните теории за кариерно ориентиране и да анализира тяхната приложимост в съвременния образователен и професионален контекст.

2. ТЕОРЕТИЧЕН ПРЕГЛЕД НА ТЕОРИИТЕ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ КЛАСИЧЕСКИ ТЕОРИИ

Франк Парсънс е широко признат като основоположник на съвременното кариерно ориентиране и често е определян като „бащата на професионалното консултиране“. Неговата дейност поставя началото на систематизирания подход към професионалния избор в началото на XX век, когато индустриализацията и социално-икономическите промени създават необходимост от по-структурирано професионално насочване. През 1909 г., след смъртта му, е публикуван фундаменталният му труд *Choosing a Vocation* („Избор на професия“), който поставя основите на Теорията на чертите и факторите (*Trait and Factor Theory*). Според този модел успешният професионален избор зависи от рационалното съпоставяне между индивидуалните характеристики на личността и изискванията на различните професии.

Парсънс формулира три основни компонента на кариерния избор: познаване на собствените способности, интереси и ценности; познаване на характеристиките и изискванията на професиите; и логическо съотнасяне между личностните качества и професионалната среда. Този подход цели да подпомогне индивида в избора на професия, която най-пълно съответства на неговия потенциал.

Съществен принос на Парсънс е разработването на първите практически системи за професионално консултиране, които оказват значително влияние върху образователните институции в Съединените щати, а впоследствие и в международен мащаб. Неговият модел поставя основите на училищното кариерно консултиране и професионалната диагностика. Макар теорията му да е силно повлияна от потребностите на индустриалната епоха и да поставя акцент върху стабилността и дългосрочната професионална реализация, тя остава фундаментална за развитието на по-късните теории в кариерното развитие. Основното ограничение на подхода е неговият сравнително статичен характер, който не отчита в достатъчна степен социалните, културните и динамичните фактори на съвременния трудов пазар. Въпреки това приносът на Франк Парсънс остава изключително значим, тъй като той поставя началото на кариерното ориентиране като научнообоснован процес, основан на връзката между личността и професионалната среда. Неговите идеи продължават да служат като важна историческа основа за съвременните модели на кариерно развитие (Naim, n.d.).

През индустриалната епоха основен приоритет в кариерното развитие са стабилността, предвидимостта и съответствието между личностните характеристики и професионалната среда. Именно в този контекст се развива теорията на Джон Холанд, която се утвърждава като една от най-влиятелните концепции в областта на кариерното консултиране.

Създадена през 1959 г., теорията за професионалния избор на Холанд продължава да бъде широко използвана и днес като ефективен инструмент за подпомагане на професионалното самоопределяне. Според Холанд хората постигат по-висока удовлетвореност, мотивация и професионална ефективност, когато работят в среда, която съответства на техните интереси, личностни характеристики и предпочитания. Професионалните интереси се формират под влияние както на индивидуалните особености, така и на социалната среда – семейство, образование, културен контекст и възможности за развитие. Централно място в теорията заема моделът RIASEC, който класифицира личността в шест основни типа: реалистичен, изследователски, артистичен, социален, предприемачески и конвенционален. В практиката повечето хора проявяват комбинация от няколко типа, като най-силно изразените формират индивидуален кариерен профил. Този профил подпомага избора на професионална среда, която най-добре съответства на личностните характеристики на индивида.

Моделът на Холанд често се представя чрез шестоъгълна структура, която визуализира взаимовръзките между различните типове личности и степента на тяхната близост. Това прави теорията особено практична и лесна за приложение в кариерното консултиране (Bankova, 2022).

Основните предимства на теорията са нейната яснота, структурираност и висока практическа стойност. Тя предоставя надеждна основа за разбиране на личностните предпочитания и подпомага информирания професионален избор.

Въпреки това теорията има и ограничения. Тя поставя силен акцент върху индивидуалните личностни характеристики, което може да доведе до недостатъчно отчитане на социалните, културните и икономическите фактори. Освен това моделът предполага относителна стабилност на личността и интересите, което не винаги отразява динамиката на съвременния трудов пазар.

Въпреки тези ограничения, теорията на Холанд остава ценен инструмент за първоначално кариерно ориентиране, особено когато се комбинира със съвременни подходи, които подчертават адаптивността, социалния контекст и развитието през целия живот (Tahatü Career Navigator, 2025).

2.1. Развойни теории

Теорията за кариерното развитие на Доналд Сюзър разглежда кариерата като продължителен процес, свързан с личностното развитие, социалните роли и професионалната адаптация. За разлика от по-ранните модели, които възприемат професионалния избор като еднократно решение, Сюзър подчертава, че кариерата се развива през целия живот.

В основата на теорията стоят три ключови идеи: кариерата преминава през различни стадии, личната „Аз-концепция“ влияе върху професионалния избор, а социалните роли определят кариерното развитие. Сюзър определя пет основни етапа: израстване, изследване, установяване, поддържане и оттегляне. Всеки от тях включва специфични задачи и умения, необходими за успешна реализация.

Особено важно място заема личната идентичност. Според Сюзър професионалният избор е отражение на начина, по който човек възприема себе си, своите способности и ценности. Така кариерата се превръща във форма на себеизразяване.

Сюзър подчертава и значението на социалните роли – като ученик, работник, родител и гражданин – които се припокриват и изискват баланс между личния и професионалния живот. Тази взаимовръзка е представена чрез модела „Дъгата Живот-Кариера“, който показва как ролите и кариерните етапи се развиват паралелно.

Теорията остава актуална и днес, защото насърчава гъвкавост, самооценка и учене през целия живот. Тя представя кариерата като динамичен процес на развитие, адаптация и постигане на баланс между различните житейски сфери (Business.dir.bg, 2025).

2.2. Психологически и социални теории

Ан Роу, Линда Готфредсън и Джон Крумболц са сред водещите теоретици, които значително разширяват разбирането за кариерното развитие, като включват психологически, социални и средови фактори в процеса на професионалния избор. Техните концепции показват как кариерното ориентиране постепенно се отдалечава от идеята за еднократен избор и се превръща в сложен процес, повлиян от множество вътрешни и външни обстоятелства.

Ан Роу е значим теоретик в областта на кариерното развитие, която разработва теория, известна като „подход към избора на кариера, основан на теорията на потребностите“. Нейната концепция разглежда професионалния избор като резултат от взаимодействието между наследствени фактори, ранна семейна среда и психологически потребности. Според Роу изборът на кариера се влияе от три основни фактора. Първият са генетичните предразположения, включително наследени таланти, интереси, интелигентност и темперамент. Вторият е детският опит и семейната атмосфера, като стилът на родителско възпитание, емоционалната подкрепа и социално-икономическата среда оказват силно въздействие върху бъдещите професионални предпочитания. Третият фактор са човешките потребности, базирани на теорията на Маслоу, според която стремежът към сигурност, принадлежност, уважение и самоактуализация оформя кариерните решения. Роу подчертава, че ранните отношения между детето и родителите са особено важни, тъй като формират личностната структура и насочват индивида към определени професионални области. Например подкрепящата среда може да насърчи ориентация към социални професии, докато по-дистанцираната среда може да стимулира интерес към технически или научни дейности.

Основен принос на Ан Роу е разширяването на кариерното консултиране отвъд личностните характеристики, като включва влиянието на семейната динамика, социалния контекст и психологическите потребности. Нейната теория показва, че кариерното развитие започва още в детството и е тясно свързано с цялостното личностно развитие (Nuha et al., 2024).

Линда Готфредсън разработва Теорията за ограничаването и компромиса (*Circumscription and Compromise Theory*), която обяснява как децата и младите хора постепенно изграждат представи за професиите и стесняват възможните си кариерни избори.

Според теорията кариерният избор не започва едва в юношеството, а се формира още в детството. Децата постепенно изключват професии, които възприемат като „неподходящи“ за себе си според пола, социалния статус, престижността и собствените си способности.

Готфредсън посочва четири основни процеса, свързани с професионалния избор: когнитивно развитие, изграждане на представа за себе си, ограничаване и компромис. Ограничаването се проявява, когато младият човек изключва определени професии, защото ги смята за несъвместими със своя образ за себе си. Компромисът настъпва, когато индивидът се отказва от най-желаната професия и избира по-достъпна или реалистична алтернатива поради външни ограничения като липса на възможности, ресурси, подкрепа или информация.

Теорията описва и няколко етапа на развитие. В ранна възраст децата започват да разбират, че професиите принадлежат към света на възрастните. По-късно те възприемат някои професии като „мъжки“ или

„женски“, след което започват да ги оценяват според престиж, статус и трудност. В юношеството вниманието се насочва към професии, които съответстват на личните интереси, способности и ценности.

Теорията на Готфредсън е важна за кариерното ориентиране, защото показва, че учениците често ограничават избора си твърде рано и без достатъчно познаване на професионалните възможности. Затова кариерното консултиране трябва да започва от ранна възраст, да разширява представите на децата за различните професии и да противодейства на социалните стереотипи. По този начин се подпомага по-информиран и свободен професионален избор (Gottfredson, 2005).

Теорията за кариерното развитие на Джон Крумболц представлява съвременен модел, който обяснява професионалния избор чрез взаимодействието между личностни характеристики, социална среда, учебен опит и поведенчески умения. Основната идея е, че кариерното развитие не е строго предопределен процес, а динамично формиращ се път, повлиян както от наследствени особености, така и от външни фактори и натрупан практически и социален опит.

Крумболц определя четири основни фактора, които оказват влияние върху кариерния избор: генетична надареност и специални способности, условия и събития на околната среда, учебни преживявания и умения за подход към задачите. Генетичните особености включват интелигентност, физически характеристики и индивидуални способности, които създават определени предпоставки за развитие. Външната среда обхваща социално-икономически условия, културни ценности, образователни възможности и пазар на труда, които могат да разширят или ограничат професионалния избор.

Особено важно място в теорията заемат учебните преживявания. Чрез инструментални и асоциативни форми на учене индивидът изгражда представи за собствените си възможности и за света на професиите. Така се формират самооценката, интересите и професионалните нагласи. Уменията за подход към задачите, като поставяне на цели, решаване на проблеми, самоувереност и постоянство, също играят ключова роля за успешното кариерно развитие.

Статията подчертава практическата стойност на теорията в кариерното консултиране, като насърчава гъвкав и индивидуално ориентиран подход. Особено значима е концепцията за „планирана случайност“, според която неочакваните събития могат да се превърнат в ценни възможности за професионално развитие, ако човек развива любопитство, адаптивност и инициативност.

В заключение, теорията на Крумболц разглежда кариерното развитие като непрекъснат процес на учене, адаптация и вземане на решения. Тя е особено ценна за образованието и кариерното ориентиране, тъй като подпомага изграждането на икономическа култура, предприемаческо мислене и готовност за успешно професионално реализиране в динамична социално-икономическа среда (Eller, 2023).

2.3. Социално-когнитивни теории

Социално-когнитивната теория на кариерата (SCCT), разработена от Робърт Лент, Стивън Браун и Гейл Хакет през 1994 г., представлява съвременна рамка за разбиране на кариерното развитие, избора на професия и професионалния успех. Теорията се основава на социално-когнитивната теория на Алберт Бандура и разглежда кариерата като резултат от взаимодействието между личностни характеристики, социална среда, учебен опит и индивидуални цели.

Основен акцент в SCCT се поставя върху три ключови компонента: самоефективност, очаквани резултати и лични цели. Самоефективността се отнася до увереността на индивида в собствените му способности да изпълнява успешно определени дейности. Очакваните резултати включват представите за вероятните последиствия от даден избор, а целите насочват поведението и поддържат мотивацията по време на кариерното развитие.

Теорията разглежда три основни аспекта на кариерния процес:

1. Развитие на кариерни интереси – интересите се формират постепенно под влияние на личния опит, социалната среда, културните фактори и възприетите способности;
2. Избор на кариера – професионалните решения се основават на увереността в собствените способности, очакваните резултати и наличните възможности;
3. Постигания в кариерата – професионалният успех зависи от умението за преодоляване на препятствия, постоянството и способността за адаптация.

SCCT подчертава, че кариерното развитие е динамичен процес, който се влияе не само от личните качества, но и от социално-икономическия произход, културните особености, образователните възможности и външните бариери. Практическата стойност на теорията е особено значима в кариерното консултиране, тъй като тя подпомага:

- изграждането на реалистична самооценка;
- развитие на мотивация;
- преодоляване на социални и образователни ограничения;

- планиране на професионални цели;
- формиране на адаптивност и устойчивост.

Социално-когнитивната теория на кариерата предлага цялостен модел за разбиране на професионалното развитие, като интегрира психологически, социални и образователни фактори. Тя е особено ценна за кариерното ориентиране, икономическото образование и развитието на предприемаческа култура, тъй като подпомага младите хора в процеса на информиран и осъзнат професионален избор (Dziak, 2023).

2.4. Конструктивистки и постмодерни теории

Теорията за изграждане на кариерата на Марк Савикас разглежда кариерното развитие като динамичен процес на създаване на личен смисъл, при който човек активно изгражда своята професионална идентичност чрез взаимодействие между личността и социалната среда. Теорията се основава на конструктивистки и постмодерни идеи, според които кариерата не е фиксиран избор, а непрекъснато развиваща се житейска история.

Основните елементи на теорията включват професионална личност (интереси, способности, ценности), кариерна адаптивност (способност за справяне с преходи, промени и несигурност) и житейска тема (личният смисъл и причините зад кариерните избори). Савикас подчертава, че успешното кариерно развитие зависи не само от избора на професия, но и от способността на индивида да адаптира своята кариера към постоянно променящия се свят на труда.

Практическото приложение на теорията се реализира чрез Life Design Counseling (консултиране по дизайн на живота), което подпомага хората да изграждат, преразглеждат и адаптират своите житейски и професионални истории. Чрез разказване, деконструкция, реконструкция и съвместно изграждане на личния разказ клиентите развиват по-ясна идентичност, адаптивност и способност за целенасочено действие.

Теорията на Савикас е особено значима в съвременния свят, където нестабилният трудов пазар, честите професионални промени и необходимостта от учене през целия живот изискват гъвкавост, саморефлексия и активно проектиране на кариерата (Wang & Li, 2024). Life Design е нова парадигма за кариерна интервенция през XXI век. Тя възниква като отговор на промените в съвременния свят на труда, където стабилните работни места все по-често се заменят от временни проекти, мобилност, несигурност и необходимост от постоянна адаптация.

Основната идея е, че човек вече не просто „избира професия“, а проектира своя живот и кариера. Кариерата се разглежда като лична история, която човек изгражда чрез своите преживявания, избори, ценности и цели.

Теорията поставя акцент върху:

- идентичността, а не само върху личностните черти;
- адаптивността, а не само върху професионалната зрялост;
- личния смисъл, а не само върху правилния избор;
- житейските истории, а не само върху тестове и оценки.

Според Савикас хората изграждат своята кариера чрез разкази за себе си. Консултирането помага тези „малки истории“ да се обединят в цялостен житейски разказ, който да даде посока за бъдещи действия.

Основните етапи в Life Design са:

1. Конструиране – човек разказва своята история, преживявания, трудности и цели.
2. Деконструкция – откриват се ограничаващи убеждения, стереотипи и бариери.
3. Реконструкция – отделните истории се свързват в по-цялостен житейски и кариерен разказ.
4. Съвместно конструиране – клиентът и консултантът изграждат нови намерения и възможности.
5. Действие – човек предприема реални стъпки към следващия етап от своята кариера.

Най-важният извод е, че Life Design не замества професионалното ориентиране и кариерното образование, а ги допълва. То е особено полезно в съвременния несигурен свят, защото помага на хората да бъдат гъвкави, адаптивни, осъзнати и активни автори на собствения си професионален и житейски път (Savickas, 2012).

2.5. Сравнителен анализ на основните теории за кариерно развитие

Развитието на теориите за кариерно ориентиране отразява променящите се икономически, социални и културни условия на обществото. От ранните индустриални модели, ориентирани към стабилност и съответствие между личност и професия, до съвременните концепции за адаптивност, идентичност и житейски дизайн, кариерното развитие постепенно се утвърждава като динамичен и продължаващ през целия живот процес.

Класическите теории на Франк Парсънс и Джон Холанд поставят основите на традиционното кариерно консултиране чрез акцент върху съответствието между личността и професионалната среда. Техните модели се отличават с яснота и практическа приложимост, но са ограничени от сравнително статичния си характер и по-слабото отчитане на социалните и икономическите фактори.

Теорията на Доналд Сюзър разширява разбирането за кариерата, като я разглежда като процес на развитие през целия жизнен цикъл, повлиян от личностното развитие, Аз-концепцията и социалните роли.

Психологическите и социалните теории на Ан Роу, Линда Готфредсън и Джон Крумболц включват влиянието на семейната среда, социалните ограничения, ученето и случайните събития, което прави кариерния избор по-гъвкав и реалистичен.

Социално-когнитивната теория на кариерата (SCCT) интегрира психологически, социални и образователни фактори, като поставя акцент върху самоефективността, личните цели и адаптивността.

Конструктивистките и постмодерни подходи, представени чрез Марк Савикас и Life Design, разглеждат кариерата като личен проект, основан на идентичност, смисъл и способност за адаптация към нестабилния трудов пазар.

В обобщение, развитието на кариерните теории показва преход от статични модели към по-гъвкави и холистични подходи, които съчетават личностни характеристики, социален контекст, адаптивност и учене през целия живот.

2.6. Съвременни тенденции в кариерното ориентиране: дигитализация и изкуствен интелект

Съвременният пазар на труда се трансформира под въздействието на дигитализацията и изкуствения интелект, което променя изискванията към бъдещите професионалисти. Все по-голямо значение придобиват не само традиционните професионални знания, но и уменията за адаптация, учене през целия живот и ефективно използване на новите технологии.

Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD, 2024) посочва, че дигиталното кариерно ориентиране представлява съвкупност от дейности, инструменти и ресурси, които подпомагат процеса на кариерно развитие чрез използването на информационни и комуникационни технологии. То включва онлайн платформи, дигитални тестове, виртуални консултации и приложения, базирани на изкуствен интелект.

Основната цел на дигиталното кариерно ориентиране е да разшири достъпа до кариерна информация, да улесни процеса на себепознание и да подпомогне учениците при вземането на информирани професионални решения.

Съвременните технологични решения предоставят нови възможности за персонализирана подкрепа, по-широк достъп до ресурси и по-гъвкави форми на консултиране. Наред с това OECD подчертава необходимостта от критично осмисляне на ролята на дигиталните технологии, като се отчитат не само техните предимства, но и съпътстващите ги предизвикателства, свързани с практическото им приложение, етичните въпроси, защитата на личните данни и необходимостта от балансирано съчетаване между технологична и човешка подкрепа (OECD, 2024).

Ключови тенденции: AI грамотността се превръща в нова основна компетентност; дигиталните, аналитичните и техническите умения стават все по-търсени; лидерските качества, комуникацията и адаптивността остават критично важни; работодателите търсят хибридни профили, които съчетават технологична компетентност с меки умения; университетската диплома вече не е достатъчна без непрекъснато развитие и преквалификация.

Съвременното образование и кариерното ориентиране трябва да: подготвят учениците за динамичен и несигурен трудов пазар; интегрират дигитални технологии и AI инструменти; развиват предприемаческо мислене; подпомагат изграждането на гъвкави кариерни стратегии; насърчават портфолио кариера, проектна заетост и професионална мобилност.

Кариерният успех в XXI век зависи от способността на индивида да комбинира: професионални знания, дигитални умения, социална интелигентност, адаптивност, непрекъснато самоусъвършенстване.

В условията на ускорена технологична трансформация кариерното развитие все повече изисква интеграция между образование, дигитална грамотност, адаптивност и индивидуално кариерно консултиране. Изкуственият интелект и новите технологии не само променят пазара на труда, но и създават необходимост от нови модели за подготовка на младите хора за успешна професионална реализация. (Междунниверситетски център за развитие на кариерата, 2026).

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитието на кариерните теории показва преход от статични модели, фокусирани върху съответствието между личност и професия, към динамични концепции, които разглеждат кариерата като процес на непрекъснато развитие, адаптация и изграждане на идентичност.

Съвременните теории, особено SCCT, Career Construction Theory и Life Design, са по-подходящи за условията на глобализация, технологични промени и несигурен трудов пазар. Въпреки това класическите модели продължават да бъдат ценни като основа за професионално ориентиране.

Най-ефективният подход днес е интегративен модел, който комбинира:

- личностна оценка,
- социален контекст,
- адаптивност,
- учене през целия живот,
- изграждане на личен смисъл.

Така кариерното развитие се разбира не просто като избор на професия, а като цялостен процес на личностно и професионално конструиране.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

- Bankova, I. (2022, February 22). *Теория за избор на професия на Джон Холанд*. Кариера с посока и смисъл. <https://iskrabankova.com/теория-за-избор-на-професия-на-джон/>
- Business.dir.bg. (2025). *Теория за професионалното развитие на Доналд Сьопър*. Dir.bg. <https://business.dir.bg/karieri/teoriya-za-profesionalnoto-razvitiie-na-donald-syupar>
- Dziak, M. (2023). *Social cognitive career theory (SCCT)*. EBSCO Research Starters.
- Eller, B. T. (2023). *Career development theory of John Krumboltz*. Vocal Media. <https://vocal.media/education/career-development-theory-of-john-krumboltz-by-benjamin-todd-eller>
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71–100). John Wiley & Sons.
- Междууниверситетски център за развитие на кариерата. (2026, April 20). *Уменията, които определят кариерното бъдеще*. УНСС. <https://iccd.unwe.bg/article/9220>
- Naim, J. (n.d.). *Trait and factor theory*. Academia.edu. https://www.academia.edu/10078587/Trait_and_Factor_Theory
- Nuha, M. S., Alamsyah, M. N., Muslihati, & Zamroni. (2024). Ann Roe's career theory and its implementation in career guidance and counseling. *KONSELING: Jurnal Ilmiah Penelitian dan Penerapannya*, 5(4), 101–107. <https://doi.org/10.31960/konseling.v5i3.2363>
- OECD. (2024). *Digital technologies in career guidance for youth: Opportunities and challenges* (OECD Education Policy Perspectives No. 113). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c9ab23da-en>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Tahatū Career Navigator. (2025, November 21). *Holland's theory of career choice*. <https://tahatu.govt.nz/career-practice-hub/best-practice/career-theories-and-models/hollands-theory-of-career-choice>
- Wang, D., & Li, Y. (2024). Career construction theory: Tools, interventions, and future trends. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1381233. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>