

Agenda spotkania – Doradztwo kariery

- *Zarządzanie karierą*, dr Lilla Młodzik,
Uniwersytet Zielonogórski, Ekspertka ECVET □
- *Rola Akademickich Biur Karier*, Paweł Kulasiewicz,
Dyrektor Centrum Współpracy z otoczeniem
gospodarczym, społecznym i instytucjonalnym,
PWSZ w Elblągu
- *Dobre praktyki – projekty Erasmus+*: „Drzewo kariery”, Marta Drygała,
Dyrektor Centrum Projektów i Współpracy
Międzynarodowej, dr Robert Porzak, kierownik
Laboratorium Psychologii Eksperymentalnej,
Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji i w Lublinie
- *Europejskie inicjatywy na rzecz doradztwa i rozwoju kariery – Europass*, Kinga Motysia,
Krajowe Centrum Europass, FRSE



Zarządzanie karierą

Lilla Młodzik

Warszawa, 20 listopada 2017 r.

eksperciecvet.org.pl



Kariera

to sekwencja stanowisk pracy i zawodów,
jakie pracownik zajmował i wykonywał
w okresie zatrudnienia w określonej
organizacji lub w całym okresie
aktywności zawodowej



Rozróżnienie między awansem pionowym i poziomym

Awans pionowy

- Kariera kierownicza, polegająca na kierowaniu coraz większymi zespołami jednostkami organizacyjnymi

Awans poziomy

- Kariera profesjonalna, gdzie poczucie sukcesu związane jest ze społecznym docenieniem zawodowego mistrzostwa i osiągnięć

- Ich łączenie jest możliwe do pewnego stopnia

Rozróżnienie między karierą a rozwojem zawodowym

Rozwój zawodowy jest podstawowym **czynnikiem** wpływającym na przebieg kariery, a nie jej **elementem**.

Dynamika rozwoju zawodowego powinna wpływać na częstotliwość i wartość sukcesów zawodowych.

Nierzadko jednak ludzie utalentowani i dobrze wykształceni nie odnoszą spodziewanych sukcesów z różnych powodów.

Płaszczyzny kariery



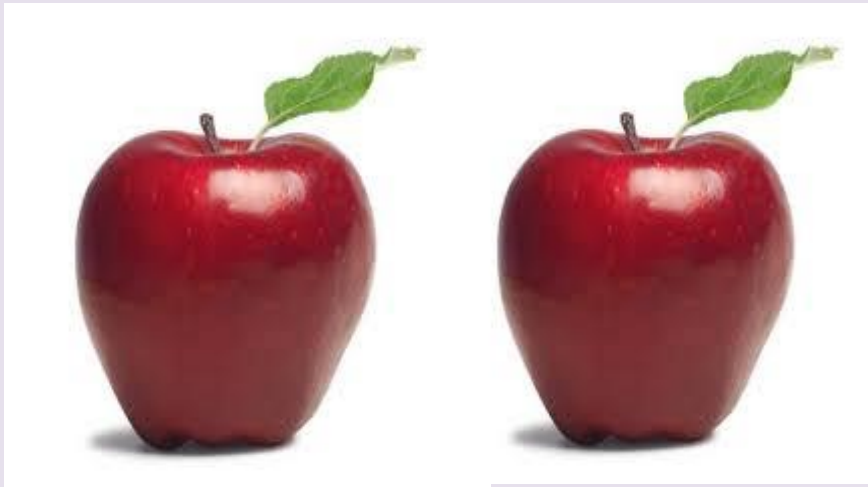
Zdefiniowanie ścieżek karier

- mają one mieć charakter normatywu lub narzędzia wspomagającego projektowanie indywidualnych karier pracowniczych,
- w pierwszym przypadku organizacja wymaga od pracownika, aby przygotowując się do objęcia określonego stanowiska przebył określone szczeble kariery lub odbył odpowiednie staże.

Planowanie karier

- dopasowanie aspiracji i możliwości pracownika do kadrowych potrzeb organizacji – **realne** określenie perspektyw rozwoju zawodowego, warunków, jakie pracownik musi spełnić i pomocy, której organizacja może mu udzielić,
- ważnym elementem jest adekwatne rozpoznanie możliwości rozwojowych pracownika w ramach cyklicznych spotkań.

Typy dopasowania



jabłko-jabłko

potrzeby-zasoby, wymagania-możliwości



gniazdko-wtyczka

Pomoc i doradztwo

- upowszechnianie informacji na temat możliwości awansu lub zmiany stanowisk,
- tworzenie pracowni badań predyspozycji zawodowych – diagnozowanie,
- warsztaty poświęcone problematyce karier zawodowych (rozpoczynających karierę, szczególnie uzdolnionych, przeżywających kryzys),
- okresowa rotacja stanowisk, poszerzająca doświadczenia – radzenie sobie w różnych sytuacjach,
- urlopy mające na celu podniesienie kwalifikacji,
- szkolenie kadry kierowniczej w zakresie różnych aspektów zarządzania karierami.

Rozwój zawodowy może być

Świadomie zaplanowany

Osoba stawia sobie określone cele, przyjmuje priorytety oraz określa sposób i harmonogram ich realizacji. Należy pamiętać, że często rozwój ten jest zależny od wielu czynników zewnętrznych czy zbiegu okoliczności.

Zależny od stopnia stabilności miejsca i rodzaju pracy

Bezpośrednio związany z cechą kandydata, pracownika, który swoją karierę wiąże z warunkami stabilizacji, bądź zmianami (które bądź lubi, bądź uważa za niezbędny warunek pomyślnego przebiegu kariery).

Typy karier zawodowych

| | | Stopień planowania rozwoju zawodowego | |
|---|--------|---------------------------------------|-------------------------|
| | | Wysoki | Niski |
| Stopień stabilności rodzaju lub miejsca pracy | Wysoki | Kariera specjalistyczna | Kariera oportunistyczna |
| | Niski | Kariera poszukująca | Kariera dryfująca |

Typy kariery

Świadome kierowanie

Specjalistyczna

Biegłość
i doświadczenie
w zakresie wąskiej
problematyki
zawodowej

Poszukująca

Sukcesy zawodowe
zależą od zdolności
syntezy wiedzy
i umiejętności w
różnych warunkach
i sytuacjach

Brak planu

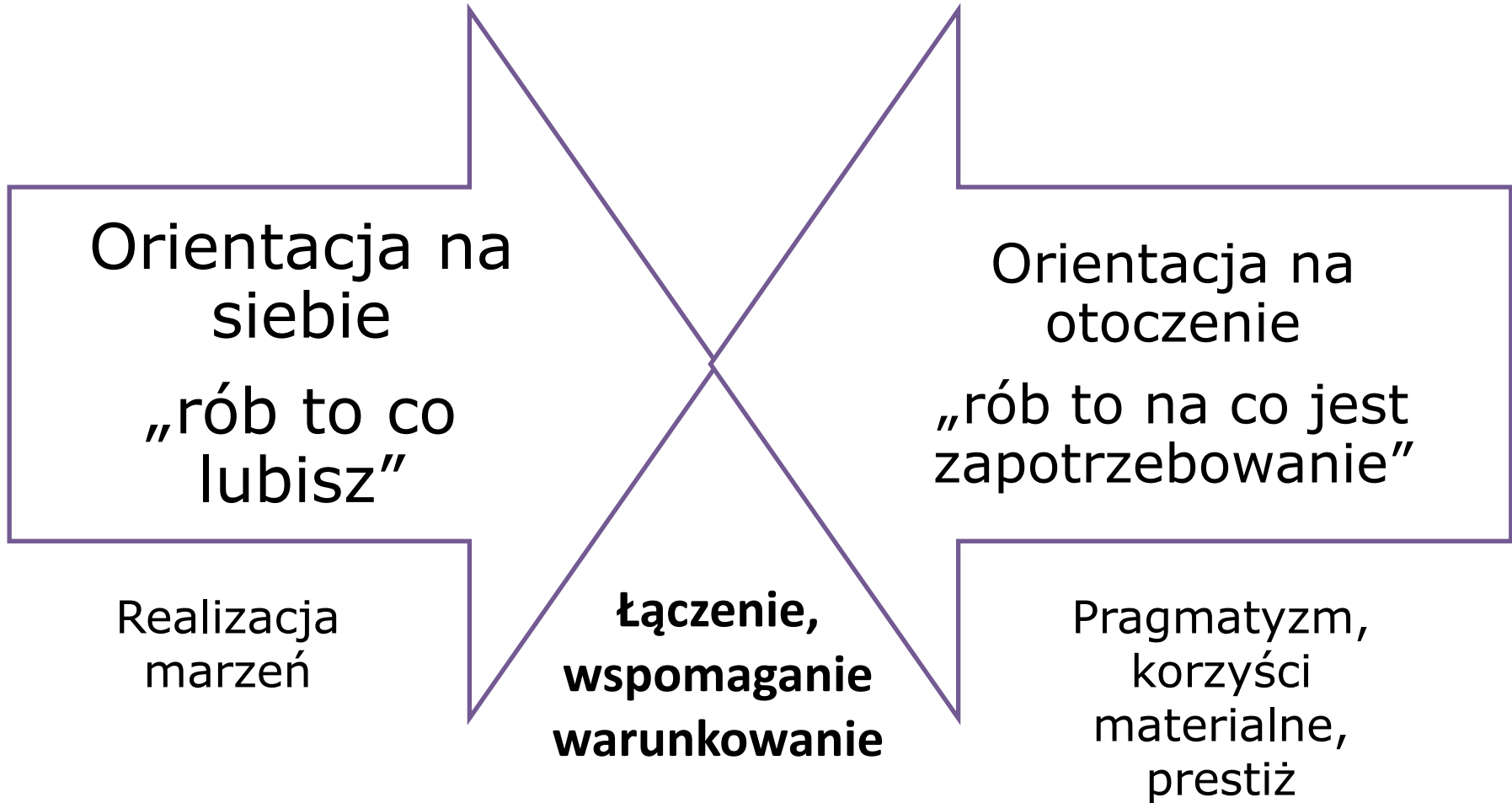
Oportunistyczna

Względnie stałe
wykonywanie zbioru
zadań, przystosowanie się
do wymagań pracodawcy

Dryfująca

Akceptacja niepewności,
gotowość szybkiej adaptacji
do nowego, typ bliski osobie
o mentalności hazardzisty
liczącemu na przypadek w
polowaniu na sukces

Strategie w robieniu kariery



Zmiany w podejściu do karier, ich przebiegu, kryteriach sukcesu

1. Znaczna przewaga karier poszukujących i dryfujących.

Wcześniej dominowały kariery specjalistyczne i oportunistyczne.

2. Kariera jest wiązką rozmaitych ścieżek zawodowych, których konfigurację daje się coraz trudniej zaplanować z góry. Dlatego musi cechować się większą **otwartością i wielowariantowością.**

Jasne wytyczanie drogi, na której kolejne awanse są dobrze widocznymi punktami orientacyjnymi, świadczącymi o zdobywaniu kolejnych poziomów kompetencji.

Zmiany w podejściu do karier, ich przebiegu, kryteriów sukcesu cd.

3. Polityka elastycznego zatrudnienia. Zatrudnianie sytuacyjne. Coraz więcej fachowców „krąży” między pracodawcami, oferując im swoje usługi (na wysokim poziomie, dlatego muszą troszczyć się o własny rozwój i kierować swoją karierą odpowiedzialnie).

Wcześniej dotyczyło to przedstawicieli wolnych zawodów.

Zmiany w podejściu do karier, ich przebiegu, kryteriów sukcesu cd.

4. Rośnie atrakcyjność karier profesjonalnych i awansu poziomego. Wyzwaniem są zespoły zadaniowe łączące pracowników różnych firm. Wymaga to stałych kontaktów i zależności osobistego wkładu w efekt pracy zespołu (asertywność w kooperacji). Awans jest rozumiany jako „**dostanie do dobrego zespołu**”. Kariery kierownicze również są tymczasowe i jest ich stosunkowo mniej.

Przejaw istotnej zmiany kulturowej.

Wcześniej hierarchiczny ciąg karier kierowniczych.

„Karierowicz” –negatywna konotacja

Nie trzeba mieć zbyt dobrego „słuchu kulturowego” by zauważyć, że w naszym kręgu kulturowym kariera zawodowa nie jest uważana za szczególnie pożądaną cel naszego życia, a Ci, którzy takowy sobie stawiają nie mogą liczyć na powszechną aprobatę, a przecież taki pracownik może zapewnić pracodawcy korzyści do jakich nigdy nie będą zdolni ludzie, którzy umieszczają sukcesy zawodowe niżej w swoich hierarchiach wartości.

Współczesny pracodawca a kariera



Podział odpowiedzialności za przebieg karier zawodowych między pracodawców i pracowników



Planowanie karier jest procesem dwustronnej wymiany informacji i uzgodnień



Na podstawie rekonstrukcji przebiegu kariery można optymalizować nakłady związane ze wszystkimi obszarami ZZL

Strategie kariery w organizacji

| Strategia kariery | Opis |
|--|---|
| Ponadprzeciętne zaangażowanie w pracy | Wydatkowanie ponadprzeciętnej ilości energii i czasu, emocjonalne zaangażowanie w pracy |
| Potwierdzanie własnych kompetencji zawodowych | Dążenie do ponadprzeciętnych wyników w pracy |
| Rozwój kompetencji zawodowych | Dążenie do poszerzania kompetencji zawodowych – gromadzenie doświadczeń, doszkalać, udział w szkoleniach |
| Poszukiwanie możliwości awansu | Podejmowanie działań mających na celu manifestowanie zwierzchnikom chęci awansu, poszukiwanie informacji na ten temat |

Strategie kariery cd.

| Strategia kariery | Opis |
|---|--|
| Poszukiwanie protegującego | Ustanawianie i rozwijanie relacji typu protegowany-protegujący z osobami z naczelnego kierownictwa |
| Kreowanie wizerunku człowieka sukcesu | Podejmowanie działań tworzących wizerunek sukcesu o szczególnych możliwościach zawodowych |
| Uczestnictwo w polityce wewnątrzorganizacyjnej | Poszukiwanie koalicjantów i wpływów, które mogłyby zapewnić awans |

Korzyści dla pracodawcy

- organizacja, o której wiadomo, że dba o zaspokojenie aspiracji zawodowych pracowników, przyciąga lepszych, bardziej ambitnych kandydatów z zewnętrznego rynku pracy,
- w organizacjach sprawnie zarządzających karierami pracowników, nieplanowana fluktuacja kadr jest z reguły niewielka, wiedząc, że mają w organizacji przyszłość, pracownicy rzadziej odchodzą do innych pracodawców,
- zarządzanie karierami nie tylko zwiększa motywacje pracowników, ale także pozwala sprawniej rozwiązywać niektóre typowe problemy, skutkujące spadkiem efektywności pracy (np. kryzysy rozwoju zawodowego typowe dla wieku średniego lub frustracje powodowane nierealistycznymi oczekiwaniami wobec własnych karier ze strony młodych pracowników).

Idealny Pracodawca

**Idealny pracodawca
według specjalisty (TOP 5):**

pracuj.pl



oferuje pracę
atrakcyjną pod
względem finansowym



zapewnia
stabilność
zatrudnienia



zapewnia
przyjazną
atmosferę pracy



umożliwia
rozwój/naukę



umożliwia godzenie
pracy zawodowej z
życiem osobistym

Przykłady przeciwstawnych cech

| Cecha | Cecha Przeciwstawna |
|--|--|
| zdyscyplinowanie | kreatywność |
| badanie | śmiałe działania |
| ostrożność | wielkie cele |
| rozwaga | odwaga |
| surowe standardy wykonania | nowe pomysły |
| determinacja | pokora |
| planowanie | przygotowanie na niespodzianki |
| posuwanie się powoli, gdy można | posuwanie się szybko, gdy trzeba |
| szeroka perspektywa | skupienie na szczegółach |
| spójność i konsekwencja | elastyczność |
| poleganie na sobie, nie liczenie na szczęście | wysoka stopa zwrotu, gdy szczęście lub pech nadchodzi |

Dziękuję za uwagę



i życzę owocnej dyskusji

Lilla Młodzik

eksperciecvet.org.pl

