



Osobnostní rozvoj a kariéra

Mgr Ing Kamila Svobodová

Pracovní kariéra

Obsah:

Pracovní kariéra,

Typy pracovní
kariéry,

Nové trendy v
pracovní kariéře,

Kariéra
managera



BEDRNOVÁ, E., JAROŠOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol. (2012).
Manažerská psychologie a sociologie. Management
Press

Pracovní kariéra - kariérová dráha

- ▶ Průběh pracovního zařazení od prvního pracovního poměru až do trvalého ukončení.
- ▶ Dráha životem, kdy jedinec získává stále nové zkušenosti, znalosti a dovednosti, kterými zvyšuje svůj potenciál.
- ▶ **Kariéra je výsledkem záměrných rozhodnutí.** Proto nemusí vždy být vzestupná a přímočará, ale může stagnovat, nebo ji také mohou tvořit poklesy.
- ▶ **Objektivní kariéra** - skutečné posuny v pracovním uplatnění - prokazatelné
- ▶ **Subjektivní kariéra** - osobní hodnocení úspěšnosti jednotlivých fází karierního postupu jedince.
- ▶ Důraz musí být položen na další sociální faktory (rodina) a širší kontext (vzdělání)

Typy pracovní kariéry

Stálá struktura profesní kariéry

- shoda mezi profesní přípravou a obsahem vykonávané práce.
Profese se nemění - specialista.

Stálá struktura pracovní kariéry provázená přechodem do manažerských funkcí

- shoda mezi odbornou přípravou a obsahem vykonávané práce.
Přebírání řídicí odpovědnosti - sociální vzestup. Kariéra manažera.

Nestálá struktura pracovní kariéry

- vícekrát změněná pozice, sociální vzestup je vázán na změnu profese. Je nejčastější.

Difúzní struktura pracovní kariéry

- odbornost neodpovídá obsahu vykonávané práce, častá změna pracovního zařazení. Převážně u jedinců s nízkou úrovní odborné přípravy, není snaha o profesní růst.

Nové trendy

- ▶ Výrazné změny ve společnosti:
 - ▶ Technologie, globalizace, změny v organizační struktuře, demografické posuny,
 - ▶ Flexibilita, nové netradiční pracovní režimy => samostatnost pracovníků.
- ▶ Tradiční kariéra = strukturovaný průběh, organizace mají podíl na jejím řízení
- ▶ Nové trendy souvisí s posunem k méně strukturovaným a centrálním řízením k řízení samotnými jedinci.

- ▶ **Proteovská kariéra** - řízena samotným jedincem. Individuální rozhodnutí a hledání životního naplnění - subjektivní úspěšnost.
- ▶ **Kariéra bez ohraničení** - různorodý průběh. Změny zaměstnavatele, využívání informačních sítí, odmítnutí kariérních příležitostí. Rozvoj kompetencí související s vysokou mírou mobility.
- ▶ **Portfoliová kariéra** - práce pro vícero zaměstnavatelů. Různé druhy pracovních poměrů a podnikání. Portfolio = soubor znalostí, dovedností (kompetence) a zkušeností z různých pracovních oblastí.

Kariéra manažera



Manažer je nositelem značné odpovědnosti a pravomoci. Jeho rozhodnutí určují prosperitu a dynamiku rozvoje společnosti.



Bývá vidět, je to významná osobnost



Role špičkového manažera většinou završuje pracovní či profesní dráhu.



Jde o plynulý společenský a ekonomický vzestup, který je provázen postupně stále zřetelnějšími symboly moci a vážnosti.



Pracovní kariéra má výrazné individuální specifické rysy, je spojena s osobními představami, zkušenostmi, událostmi, úspěchy a nezdary.



Jedince tvaruje celkový vývoj -> nelze najít mnoho shodných znaků.

Kariérová strategie organizace

- ▶ Pomalé postupování po žebříčku pracovní kariéry.
- ▶ Na každém stupni jsou postupu jsou opakovaně prověřovány předpoklady
- ▶ Postupně se tak formuje způsobilost manažera a rozvíjí se jeho kompetence
- ▶ Jen v dobře fungující organizaci!!!
- ▶ Kroky programování pracovní kariéry:
 - ▶ Zjištění požadavků na způsobilost a kvalifikaci k pracovním úkolům;
 - ▶ Přesné a důsledné rozlišení pracovních pozic, podle náročnosti vykonávané práce a odpovědnosti;
 - ▶ Normativní vymezení možností kariérového posunu;
 - ▶ Stanovení kariérových drah a vymezení podmínek pro jejich naplňování;
 - ▶ Vymezení kariérní dráhy konkrétního manažera - rozhodující perspektiva v organizaci;
 - ▶ Stanovení obsahového průběhu a časových dimenzí standardní pracovní kariéry;
 - ▶ Zdůraznění obecného principu jako závazného pro naplňování pracovní kariéry manažera.

Cílevědomé aktivity řídících pracovníků

- ▶ Výchozí podmínky a způsoby naplňování kariéry **jsou cílevědomé aktivity.**
- ▶ Značný rozsah, soulad s pravomocemi a odpovědností. **Není to náhodný proces!**
- ▶ Důležitý není jen výkon funkce, ale také celkové vystupování, gestikulace, oblečení atd.
 - ▶ Vliv na osobní a partnerský život.
- ▶ Cílevědomá gradace aktivit jako posloupnost specificky zaměřených stupňů nebo kroků, které v určitém období převažují.
- ▶ Kariéra manažera je dynamická a různorodá. Nejlépe zařazení jako asistent vrcholového manažera (start kariéry).
- ▶ V malých organizacích je důraz na plánování kariéry málo podstatný. Manažer je pak vnímán jako úspěšný kmenový pracovník. Dochází k rychlé stabilizaci a očekávání „doživotního plnění funkce“.
 - ▶ Další kariérní postup je možný jen přechodem do jiné organizace.

Situační okolnosti

- ▶ Narušení cílevědomého plánu pracovní kariéry.
 - ▶ Nepředvídatelné změny v řídicích funkcích, momentální stav trhu práce, konkurenční strategie, redukce nebo nábor lidí.
- ▶ Pracovní kariéra a její plánování nemůže být náhodné. Zásady:
 - ▶ Jasně a náročné cíle,
 - ▶ Jak těchto cílů dosahovat (naučit se aktivitu);
 - ▶ Představa o vývoji řídicí funkce a jejich proměnách v příštích letech;
 - ▶ Good will (dobrý a spolehlivý pracovník);
 - ▶ Stát se osobností ve svém okolí;
 - ▶ Neustálé vzdělávání a sebezvývoj;
 - ▶ Přiměřené sebehodnocení a dobře posuzovat své klady a nedostatky;
 - ▶ Umět odhadovat své možnosti.
- ▶ Pokud manažer nezvládá výkon řídicí funkce, měl by být nezbytný odchod - ztráta prestiže, financí. Svým setrváním na pozici ohrožuje další život organizace.
- ▶ Manažer, který zastává funkci jen z důvodu příznivých finančních podmínek, může svým (ne)jednáním přivodit organizaci krach.

Deformace v modelování pracovní kariéry

► Rozmanitá podoba:

- Absence cílevědomého modelování profesní kariéry (přesvědčení, že není možný další postup) -> spokojení s nižším stropem než odpovídá jejich skutečným profesním požadavkům. **Snížení aspirace i celkového rozvoje.**
- Blesková kariéra - mladí manažeři. Rychlé postoupení, že již není o co usilovat. Nemá další cíle, další očekávání. Výrazem módní i žádoucí preference lidí, ale také důsledkem rychlého tempa společensko-ekonomicko-technických změn.
 - Někteří absolventi očekávají nabídku náročné řídicí funkce hned po ukončení studia.
- Malé zkušenosti a neschopnost brát v úvahu širší okolnosti. Absence pocitu odpovědnosti - i nepříznivý dopad na rozhodování a vývoj organizace.
- Někdy se manažer dostane do funkce na kterou nestačí - frustrace, které si nemusí být vědom. Projevy:
 - Nejistota, nerozhodnost, lpění na osvědčených postupech;
 - Problémy při jednání s podřízenými;
 - Nežádoucí změny ve vlastnostech osobnosti.

Uplatňované principy a mechanismy kontroly

- ▶ Deformace naznačují, jak je důležité věnovat čas a pozornost **kontrole** své kariéry, tak i postupu.
- ▶ Sebehodnocení - založeno na posuzovací relaci -> co se ode mě očekávalo - jak jsem to naplnil/a, čím jsem přispěl/a, jak jsem to zvládl/a.
 - ▶ Retrospektivní pohled na dosavadní vývoj kariéry (služební postup),
 - ▶ Mzdové ohodnocení (nejdou v něm výkyvy?),
 - ▶ Shoda mezi osobními cíli a cíli organizace, nároky kladenými na manažera. Spíše dochází k relativní shodě, která více odpovídá celkové dynamice a proměnlivosti osobních aspirací manažera, tak požadavků organizace na něj.
- ▶ Míra shody mezi výkonností a schopnostmi a motivací. Výkonový potenciál se časem mění. Manažeři ho mohou do značné míry sami ovlivnit. Roli hrají nejenom odborné schopnosti, znalosti a dovednosti, ale právě motivace.
- ▶ Přijetí řídicí funkce je závislé i na okolí.

Stupně pracovní kariéry

Vstup do odborné oblasti (referent)

Samostatní řešení odborných problémů
(odborný referent)

Specialista v určitém oboru (vedoucí
odborného útvaru)

Generalista (vrcholový management)

Děkuji za

► pozornost.